

OPINNÄYTETYÖ

Ammattiliiton tuki luottamusmiehelle tulevaisuuden haasteissa

Daniel Hannus

Yhteisöpedagogi

(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika

(muodossa 5/2024)

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogin tutkinto (AMK)

Tekijät: Daniel Hannus

Opinnäytetyön nimi: Ammattiliiton tuki luottamusmiehelle tulevaisuuden haasteissa

Sivumäärä: 57 ja 23 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Juha Nikkilä

Työn tilaaja(t): JHL

Tämä on opinnäytetyöni yhteisöpedagogin tutkinnossa, jossa tarkastelen ammattiliiton mahdollisuuksia tukea luottamusmiehiä tulevaisuuden haasteissa. Työni perustuu selvitykseen, jonka keväällä 2023 ollessani JHL:ssä harjoittelussa. Selvityksessä kysyin luottamusmiehiltä, miten he kokevat saavansa tukea liitolta ja minkälaista tukea heidän mielestään olisi syytä tarjota ja kehittää tulevaisuudessa.

Opinnäytetyössäni käyn läpi historian tapahtumia, jotka ovat olleet merkityksellisiä luottamusmiesjärjestelmälle ja luottamusmiesten toiminnalle Suomessa. Pohditaan ammattiliiton tehtäviä eri osa-alueilla ja miten luottamusmiehiä on tuettu ja koulutettu aiemmin ja miltä tulevaisuus voisi mahdollisesti näyttää.

Pyrin löytämään vastauksia kysymyksiin, jotka liittyvät luottamusmiehen tehtäviin ja miten ammattiliitto paremmin voisi tarjota niihin tukea. Käyn läpi erilaisia muoti-ilmiöitä, kuten paikallinen sopiminen, digitalisaatio ja tekoälyn hyödyt ja haitat. Tarkastan luottamusmiesten toimintaa erilaisista näkökulmista ja pyrin kartoittamaan tulevaisuuden haasteita ja keinoja, miten niihin voidaan vastata.

Käyn läpi ammattiliiton tarjoamaa tukea luottamusmiehille erilaisissa kysymyksissä, kuten edunvalvonta, yhteiskuntavaikuttaminen sekä viestintä ja koordinaatio ja pohdin myös, minkälaista koulutusta liitolta tulisi tulevaisuudessa olla tarjota luottamusmiehille.

Asiasanat: luottamusmies, tuki, ammattiliitto, työelämän muutokset, kyselytutkimus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Bachelor's degree in Community education

Author: Daniel Hannus
Title: Trade Union support to shop stewards in future work life challenges
Number of Pages: 57 and 23 attachment pages
Supervisor(s): Juha Nikkilä
Commissioned by: JHL

This is my thesis in the Degree Programme in Community Education, where I examine the possibilities of trade unions to support shop stewards in future challenges. My work is based on a study that I did during my internship at JHL in spring 2023. In the survey, I asked shop stewards how they feel they receive support from the union and what kind of support they think should be offered and developed in the future.

In my thesis, I go through historical events that have been significant for the shop steward system and shop stewards' activities in Finland. The tasks of trade unions in different areas will be discussed, how shop stewards have been supported and trained in the past, and what the future could possibly look like.

I will try to find answers to questions related to shop steward duties and how trade unions could better offer support for them. I go through various fashion phenomena, such as local agreements, digitalization and the advantages and disadvantages of artificial intelligence. I examine the activities of shop stewards from different perspectives and try to map out future challenges and ways to respond to them.

I will go through the support offered by trade unions to shop stewards in various issues, such as advocacy, social influencing, communication and coordination, and I will also consider what kind of training the union should offer shop stewards in the future.

Keywords: shop steward, stewardship, assistance, trade union, changes in working life, survey

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN TARVE, TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ ...	7
	2.1 Opinnäytetyön tarve.....	7
	2.2 Tilaaaja ja toimintaympäristö	7
3	TIETOPERUSTA.....	8
	3.1 Ammattiyhdistystoiminnan kehittyminen Suomessa.....	9
	3.2 Luottamusmiehen asema.....	14
	3.3 Luottamusmiehen tehtävät.....	16
	3.4 Nykyajan haasteet	17
4	MENETELMÄT JA TIEDONKERUU	21
	4.1 Suunnittelu.....	21
	4.2 Menetelmät	22
	4.3 Aineiston keruu.....	24
	4.4 Osallistujat	24
	4.5 Vastausaktiivisuus.....	25
5	TULOKSET JA ANALYYSI.....	26
	5.1 Edunvalvonta	27
	5.2 Yhteiskuntavaikuttaminen	28
	5.3 Jäsenhankinta ja järjestäminen.....	30
	5.4 Viestintä, koordinointi ja digiosaaminen	31

5.5	Lähipalvelut	33
5.6	Näkökulmat.....	33
5.7	Paikallinen sopiminen.....	37
5.8	Digitalisaatio ja tekoäly	41
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
6.1	Ohjeistus	43
6.2	Uusi luottamusmies.....	43
6.3	Edunvalvonta	44
6.4	Yhteiskuntavaikuttaminen	45
6.5	Jäsenhankinta ja järjestäminen.....	45
6.6	Viestintä ja koordinointi	46
6.7	Liitto.....	47
7	ARVIOINTI	49
7.1	Oma arviointi	49
7.2	Tilajan arviointi	51
7.3	Eettisyys ja luotettavuus	52
8	POHDINTA	53
	LÄHTEET	55

1 JOHDANTO

Luottamusmiesten tuen tarve tulevaisuudessa on aihe, joka on huolettanut JHL:n jäseniä, ja josta oli tehty aloite JHL:n edustajistolle. Tulevaisuuden haasteet ja mahdolliset muutokset työelämään oli herättänyt huolia ja siksi oli nähty tarve selvittää tarkemmin, minkälaisia haasteita voisi olla tulossa ja miten ammattiliitto parhaiten voisi auttaa ja tukea luottamusmiehiä selviytymään niistä.

Otin alkuvuodesta 2023 yhteyttä JHL:ään, koska halusin silloin löytää itselleni harjoittelupaikan. Sattumoisin oli JHL:ssä juuri silloin noussut esille tämä edellä mainittu aloite, jossa haluttiin selvittää luottamusmiehen tuen tarve tulevaisuudessa, joten sovittiin että minä otan asian selvittääkseni harjoittelun merkeissä kevään 2023 aikana. Minulle aihe oli erittäin mieluinen ja mielenkiintoinen, sillä olen itsekin toiminut pääluottamusmiehenä aikaisemmin. Järjestötyö kiinnostaa minua valtavasti ja toivon saavani tulevaisuudessa tehdä työtä järjestössä työelämän asioiden parissa.

Harjoittelujakson aikana selvitin kyselylomakkeella luottamusmiesten tuntemuksia ja tarpeita ja analysoin tilannetta raportissani. Harjoittelujakson aikana kävi jo ilmi, että selvitystyö analysointineen ja johtopäätöksineen veisi enemmän aikaa ja työtä, kuin harjoittelujaksoon kuului. Nähtiin, että kunnollisen vastauksen aloitteeseen vaatisi pikemminkin opinnäytetyön tekemisen kyseisestä aiheesta. Minun tavoitteeni ja syy siihen, miksi lähdin opiskelemaan itselleni yhteisöpedagogin tutkintoa, on päästä töihin järjestöön, jossa voisin työskennellä samankaltaisten kysymysten äärellä, joten sovittiin että minä jatkan siitä, mihin jäin harjoittelujaksossani ja teen JHL:lle laajamittaisen selvityksen, miten ammattiliiton tulisi tulevaisuudessa tukea luottamusmiehiään.

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa ammattiliitolle ohjeistus, miten tulevaisuuden haasteisiin voidaan vastata ja miten tukea luottamusmiehiä. Alkuperäinen suunnitelmani oli aloittaa varsinaisen työn opinnäytetyöni parissa elokuussa 2023 ja pyrkiä saamaan sen valmiiksi vuoden 2023 loppuun mennessä. Suunnittelu ja aineiston keruu oli jo aloitettu ja hyvin pitkälti valmiiksi tehty kevään sekä alkukesän 2023 aikana. Olosuhteitten takia, toteutus vei hieman enemmän aikaa, kuin olin suunnitellut ja opinnäytetyöni valmistuminen siirtyi keväälle 2024.

2 OPINNÄYTETYÖN TARVE, TILAAJA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1 Opinnäytetyön tarve

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton, JHL:n sisällä oli noussut esiin tarve tutkia ja selvittää luottamusmiesten tuen tarvetta. Asiasta oli tehty aloite JHL:n ylimpään päättävään elimeen, eli edustajistoon. Aloitteessa oli esitetty, että ulkopuolinen tutkija selvittää luottamusmiesten tuen tarvetta tulevaisuudessa sekä myös selvittää aluetoimistojen tilojen käyttömahdollisuuksia. Jälkimmäinen osa, joka koski aluetoimistojen tilojen käyttömahdollisuuksia, selvitin jo harjoittelujaksosi aikana keväällä 2023 valmiiksi, joten tässä opinnäytetyössäni tehtäväkseni jäi aloitteen ensimmäisen osan syvempi tarkastaminen ja analysointi. Tavoitteena oli myös tuottaa konkreettisia toimia ja ohjeita selvitykseni pohjalta.

2.2 Tilaaja ja toimintaympäristö

Minun opinnäytetyöni tilaaja on Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Kyseessä on Suomen suurin julkisten alojen ammattiliitto, jonka jäsenillä on tuhat ammattinimikettä. JHL on ammattiliitto, jonka tehtävänä on parantaa ja puolustaa jäsentensä työehtoja, muuttaa työelämää positiiviseen suuntaan sekä edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

JHL:ssä on noin 165 000 jäsentä ja noin 450 jäsenyhdistystä. JHL:n jäseniä työpaikoilla edustaa noin 8000 luottamusmiestä. JHL neuvottelee noin 100 työ- tai virkaehtosopimusta julkisilla ja yksityisillä aloilla. Keskustoimisto sijaitsee Helsingissä ja sen lisäksi on 8 aluetoimistoa ympäri Suomen. Ammattiliitto JHL:n perustehtävä on tiivis, mutta vaativa: Parannamme yhdessä jäsentemme asemaa työelämässä ja yhteiskunnassa, ja pidämme jäsenistämme huolta. (JHL:n verkkosivut).

Hakeuduin JHL:ään harjoittelemaan, koska minua kiinnostaa valtavasti järjestötyö. Olin jo aiemmin ollut Teollisuusliitossa harjoittelemassa ja halusin vielä päästä kokeilemaan työskentelyä hieman erilaisessa järjestössä, ja JHL tuntui sitten minulle sopivana ja luontevana vaihtoehtona siihen tarkoitukseen.

3 TIETOPERUSTA

Olen käyttänyt Tapio Bergholmin kirjoittaman SAK:n historiasta kertovaa kirjaa vuodesta 2012, selvittääkseni ammattiyhdistysliikkeen menneisyyttä ja alkutaipaleita Suomessa. SAK:n historiikista saa hyvän kuvan siitä, miten maailman erilaisia tapahtumia ovat vaikuttaneet työelämään Suomessa ja millä tavalla sopiminen ja järjestäytyminen ovat kehittyneet nykypäivään.

Mirja Suhosen Pro Gradu vuodesta 2019 luottamusmieskoulutuksen kehittämisestä ammattiliitossa on ollut hyvä aineisto, johon olen voinut peilata ajatuksiani ja jota olen voinut käyttää tietoperustana tähän opinnäytetyöhöni.

Paikallisen sopimisen konseptia selvittääkseni, käytin hyödykseni Jyrki Rainan selvitystyö ”Henkilöstön edustajien asema paikallisessa sopimisessa” vuodesta 2021, jossa Raina selvittää ja vertaa neljän Euroopan maan eroja sekä yhtäläisyyksiä. Lisäksi käytin myös Sirpa Leppäluoton edilexiin kirjoittamaa artikkelia, jossa hän avaa tarkemmin, mitä oikein tarkoitetaan, kun puhutaan paikallisesta sopimisesta. Sirpa Leppäluoto on työmarkkinajohtaja Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry:llä.

Etsin itselleni sopivia aikaisempia tutkimuksia samasta aiheesta vertailupohjaksi. Löysin muutamia, erittäin hyvät ja minulle sopivat työt Theseuksesta. Valitsin ensimmäiseksi vertailupohjaksi Maija Kuittisen opinnäytetyön ”Ammattiliiton luottamusmiehen työn tukeminen työelämän muutoksissa”, jonka hän on tehnyt Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu XAMK:ille vuonna 2017 osana hänen silloin suorittamassa ylemmän amk:n yhteisöpedagogin tutkintoaan. Tämän työn löysin Theseuksesta, kun lähdin etsimään opinnäytetöitä, joissa voisi olla yhtäläisyyksiä minun työni kanssa ja kun näin työn nimen, ajattelin heti, että tässä olisi minulle sopiva kohde.

Toiseksi vertailupohjaksi valitsin Ari Näätsaaren ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön ”Minustakin johtaja, Vapaaehtoisjohtajien koulutusohjelma”, jonka hän on tehnyt Humakissa 2017. Tämän työn valitsin siksi, että olin saanut vinkin, jonka mukaan tässä työssä käsitellään samankaltaisia asioita kuin minullakin nyt olisi tutkittavanani (Näätsaari 2017). Lisäksi minulla oli ollut ilo tutustua Näätsaareen joitakin vuosia aiemmin, kun hän osallistui yhteen projektiin minun edellisessä työpaikassani. Kyseessä oli silloin yhteisöllinen tempaus, jossa pyrittiin saamaan työntekijät näkemään ja ymmärtämään, miten järjestäytyminen toimii ja miksi kannattaa kuulua liittoon.

Käyn aluksi läpi historian kehittymistä ja miten ammattiyhdistysliike ja luottamusmiestoiminta Suomessa on saanut alkunsa, jotta voidaan paremmin ymmärtää nykytilannetta ja miksi asiat nyt ovat niin kuin ovat. Historiaa on tärkeää ymmärtää, jotta tietää mitkä asiat ovat vaikuttaneet milloin mihinkin kehitysvaiheeseen ja miten tulevaisuudessa voisimme välttää tekemästä samoja virheitä uudestaan.

3.1 Ammattiyhdistystoiminnan kehittyminen Suomessa

Olen käyttänyt hyödykseni Tapio Bergholmin kirjoittaman SAK:n historia teoksen vuodelta 2012, tutkiessani ammattiyhdistysliikkeen historiaa. Siinä kuvataan hyvin seikkaperäisesti, miten ammattiyhdistystoiminta on Suomessa kehittynyt ja mitkä merkittävät tapahtumat historiassa ovat olleet milloin vaikuttamassa mihinkin.

Bergholm kertoo SAK:n historiikissa, miten ammattiyhdistystoiminta alkoi Suomessa 1800-luvulla, kun ulkomailla kisällimatkoilla tai opissa olleet työmiehet ja lehdet välittivät tietoja muiden maiden ammattiyhdistystoiminnasta. Suomen ensimmäinen ammattiliitto, Suomen Kirjallajaliitto perustettiin vuonna 1894 (Bergholm, 2012, 8).

Japani aloitti sodan Venäjää vastaan vuonna 1904. Sotaväsymys ja pitkään kytenyt tyytymättömyys johtivat syksyllä 1905 laajoihin lakkoihin Venäjällä. Ne lamauttivat koko valtakunnan. Lakkoliikehdintä levisi Pietarin–Helsingin rautatietä myöten Suomeen lokakuun lopussa. Suomen suurlakossa yhdistyivät sosialidemokraattien johtama yleislakko yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden saavuttamiseksi sekä Suomen perustuslaillista asemaa puolustaneiden kansallislakko Suomen suuriruhtinaskunnan itsemääräämisoikeuden palauttamiseksi. Sosialidemokraattien mielestä perustuslailliset pettivät heidät lakon lopussa, kun he tyytyivät Venäjän hallituksen ja tsaarin lupauksiin Suomen autonomisen aseman palauttamisesta. (Bergholm, 2012, 9).

Lakko avasi kuitenkin tien kansanvaltaisille uudistuksille. Suomen säätyvaltiopäivät ja tsaarisuuriruhtinas Nikolai II hyväksyivät yksikamarisen eduskunnan sekä yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden vuonna 1906. Suomen naiset saivat koko maailmassa ensimmäisinä oikeuden olla ehdokkaina parlamenttivaaleissa. Äänioikeutettujen määrä lähes kymmenkertaistui noin 125 000:sta noin 1 125 000:een, kun naiset ja rahvaan miehet saivat äänioikeuden. Suurlakko oli henkinen murros, joka pani aiemmat valtarakenteet kyseenalaisiksi. Työväenliikkeen radikalisoitumista kuvaa Tampereella lakon aikana annettu Punainen julistus. Kansanvallan ripeä laa-

jentuminen loi uutta toivoa. Työväenliike koki, että suuret yhteiskunnalliset muutokset saattoivat tapahtua hyvin ripeästi. Työväestön uusi itseluottamus näkyi runsaina lakkoina ja järjestöjen nopeana kasvuna. Uusia puolueosastoja ja ammattiosastoja perustettiin. Nyt ammattiosastoihin liittyi jäseniksi myös seka-, tehdas- ja naistyöläisiä. Ammattiosastot perustivat yhdyssteikseen runsaasti ammattiliittoja vuosina 1905–1907. (Bergholm, 2012, 10).

Venäjän maaliskuun 1917 vallankumous toi vapauden tuulet ja levottomuudet myös Suomeen. Suomen autonomia vahvistui ja kansalaisvapaudet palautettiin. Useissa kaupungeissa ja maaseudun teollisuustaaajamissa järjestysvalta siirtyi poliiseilta ja tsaarin santarmeilta työväenjärjestöjen perustamille miliiseille tai järjestyskaarteille. Pakkovalta vaihtui vapauteen myös työmarkkinoilla. Maaliskuun vallankumous aloitti kuohunnan, joka jatkui yli kansalaissodan aina vuoteen 1920 saakka.

Suomen Ammattijärjestö kehotti maaliskuun vallankumouksen jälkeen liittoja aloittamaan taistelun kahdeksan tunnin työpäivästä. Venäläisten vallankumouksellisten sotilaiden ja matruusien tuki metallityöntekijöiden vaatimuksille sai työnantajapuolen kompromissihalukkaaksi. Helsingin metallityöläiset saivat huhtikuussa yhden päivän lakolla alan työnantajaliiton hyväksymään kahdeksan tunnin työpäivän ja tekemään työehtosopimuksen. Nämä saavutukset levisivät nopeasti muille aloille. (Bergholm, 2012, 13–14).

Suomi sai itsenäisyyden 1917, jolloin alkoi myös valtataistelu punaisten ja valkoisten välillä. Punaisia edustivat teollisuuden työväki sekä maaseudun tilaton väestö, kun taas valkoisia edustivat porvarillinen senaatti.

Puna- ja valkokaartit syyllistyivät sodan aikana julmuuksiin ja murhiin. Kansalaissodassa ja vankileireillä menetti henkensä 30 00040 000 ihmistä. Suurin osa kuoli muuten kuin taisteluissa. Valkoiset voittivat sodan ja tappoivat sodan jälkeen punakaartilaisia, sodassa sivussa pysyneitä työväenliikkeen aktiiveja ja muita siviilejä. Valkoiset voittajat halusivat nujertaa työväenliikkeen. Tasavallan armeijan rinnalla suojeluskunnat jatkoivat toimintaansa valkoisen vallan takeena. Lähes kaikkien työväenjärjestöjen toiminta kiellettiin. (Bergholm, 2012, 15–16).

1920 luku oli erittäin vaikeaa aikaa ammattiyhdistysliikkeelle. Järjestöt olivat köyhiä koska työläiset eivät kyenneet maksamaan jäsenmaksuja vähistä varoistaan. Työnantajat eivät myöskään usein suostuneet neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, vaan halusivat itse määrätä kaikesta.

Koko työväenliike joutui uhatuksi, kun äärioikeistolainen Lapuan liike aloitti toimintansa vuoden 1929 lopulla. Lapuan liikkeen painostus ja väkivalta kasvoivat vuonna 1930. Työväenliikkeen johto- ja rivimiehiin kohdistetut terroritoimet – pahoinpitelyt, kyyditykset ja murhat – lamaannuttivat ammattiyhdistysliikkeen toiminnan kesällä 1930. Oikeisto sai selkeän voiton vuoden 1930 ylimääräisissä eduskuntavaaleissa, joissa oikeisto oli varmistanut vasemmiston tappion painostamalla äänestäjiä ja karsimalla äänioikeutettuja vaaliluetteloista. (Bergholm, 2012, 25).

Ammattiyhdistysliike oli henkitorissaan, kun seitsemän ammattiliittoa kokoontui lokakuussa 1930 perustamaan Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliittoa (SAK). SAK oli sääntöjensä mukaan itsenäinen ja puolueista riippumaton, mutta uusi keskusjärjestö oli sosialidemokraattien perustama ja sen tavoitteena oli sosialismi. SAK liittyi Amsterdamin internationaalien jäseneksi. Vuoden 1930 lopussa SAK:ssa oli alle 15 000 jäsentä, ja vuoden 1933 lopussakin jäsenmäärä oli vielä alle 20 000. Syvä lama, korkea työttömyys, työnantajien vaino sekä kommunistien vastenmielisyys uutta keskusjärjestöä kohtaan veivät edellytykset järjestölliseltä nousulta. (Bergholm, 2012, 25).

SAK:n jäsenmäärä kasvoi nopeasti vuosina 1934–1938. SAK:ssa oli vuoden 1934 lopussa 16 jäsenliittoa ja 27 000 jäsentä. Neljä vuotta myöhemmin liittoja oli 19 ja jäseniä yli 70 000. SAK:n nousua vauhditti myös se, että kommunistit Kominterin kansanrintamataktiikan mukaisesti lopettivat SAK:n boikotoinnin ja kehottivat sekä jäseniään että kannattajiaan liittymään ammattiliittoihin. Kommunistien maanalaisen ammattiyhdistystoiminnan heikko menestys oli hyvä peruste hakeutua sosialidemokraattien johtamiin järjestöihin. (Bergholm, 2012, 26–27).

Vaikeuksista huolimatta 1930-luvun loppu oli SAK:n jäsenille mahdollisuuksien aikaa. Järjestökoulutus kiinnosti uusia jäseniä. Elokuva oli keino välittää tietoa ammattiyhdistystoiminnan merkityksestä. Ammattiosastot tekivät linja-autoretkiä toistensa luo. Suuremmat joukot kokoontuivat kesäviikonloppuisin ammattiliittojen retkeilypäiville tai ammatillisten paikallisjärjestöjen järjestämiin ammattiosastojen välisiin urheilukilpailuihin.

SAK ja sen jäsenliitot taistelivat työehtosopimusten puolesta, mutta työnantajien vastarinta oli kovaa. STK suostui neuvottelemaan SAK:n kanssa vasta, kun koko kansakunnan kohtalo oli vaakalaudalla. Neuvostoliiton hyökkäys puolueettomaan Suomeen marraskuussa 1939 yhdisti pienen kansakunnan.

SAK ja sen jäsenliitot kuuluivat kansalliseen puolustusrintamaan, mikä mursi työnantajien enakkoluulot. SAK:n puheenjohtaja Eero A. Wuori arvioi, että ”yksimielisyys venäläisen imperialistisen hyökkäyksen torjumisessa luo uuden pohjan asiallisten riitojen selvittämiseksi”. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ilmoittivat yhteisellä julkilausumalla tammikuussa 1940, että aiemmat neuvottelutoiminnan esteet olivat poistuneet ja että järjestöt neuvottelisivat tulevaisuudessa keskenään. Tammikuun kihlauksessa tunnustettiin työntekijöiden järjestäytymisoikeus. (Bergholm, 2012, 26–27).

Ammattiyhdistyksen arvostus kansalaisten keskuudessa oli 2000-luvun alussa jo selvästi parempi kuin ennen 1990-luvun lamaa (Bergholm 2013, 88.). Samalla myös järjestäytymisaste oli kasvanut suhteessa 1990-luvun puoliväliin verrattuna. Onkin tutkittu, että järjestäytyminen vaihtelee suhdanteiden mukaan. (Ahtiainen 2019, 11.) 12 Järjestäytymisasteen vaihtelut ovat olleet melko pieniä 2000-luvulla. Samalla ammattiliittojen jäsenmäärät ovat vähentyneet, koska entistä useammin työntekijät liittyvät vain työttömyyskassa jäseniksi. (Lyly-Yrjänäinen 2019, 119.)

Ammattiliitossa luottamusmiesten asemasta, tehtävistä, luottamusmiehelle annettavista tiedoista vuosittain ja neuvottelutilanteessa säädetään luottamusmiessopimuksessa, joka vuoteen 2007 oli pääsääntöisesti osa SAK:n ja EK:n välistä keskusjärjestösopimusta.

Vuonna 2007 Elinkeinoelämän keskusliitto EK ilmoitti irtisanovansa keskusjärjestöjen kanssa tekemänsä keskusjärjestösopimukset (EK, 15.2.2017). Tämän takia keskusjärjestösopimuksissa sovitut asiat on neuvoteltu osaksi kunkin sopimusalan työehtosopimusta. (EK, 2017)

Mirja Suhonen tutkii Pro Gradussaan vuodelta 2019 luottamusmieskoulutuksen kehittämistä ammattiliitossa. Hän pohtii, millainen on tulevaisuuden luottamusmies, samalla kun hän myös käy läpi taustat ja historia, miten on tähän nykytilaan päädytty. Hän pyrkii selvittämään syyt vastakkainasetteluihin työpaikoilla ja koulutuksen merkitys luottamusmiesten toimintaan.

Luottamusmiehet koetaan tarpeelliseksi SAK:n järjestötutkimuksen mukaan ja heidän työtään arvostetaan. Luottamusmiestyön raskaudesta on viime vuosina kantautunut viestejä etenkin 2008 syksyllä alkaneen taloudellisen laman alusta lähtien, kun säästöjen nimissä työntekijöitä irtisanotaan, lomautetaan ja osa-aikaistetaan, heidän etujaan huononnetaan ja palkkoja alennetaan. 1990-luvun alun talouslaman jälkeen ei ole ollut aikaa, jolloin merkittäviä laadullisia tai määrällisiä muutoksia olisi työsuhteen ehtoihin työehtosopimusmääräysten kautta saatu. (Suhonen 2019, 11).

Ammattiyhdistysliikkeen vaikutus on ollut laajaa näiden vuosien aikana ja sen tulokset näkyvät työelämän sopimusten lisäksi sosiaaliturvaa, koulutusta, työttömyysturvaa ja perhevapaita koskevassa lainsäädännössä. Kahdeksan tunnin työpäivän lisäksi saavutuksia ovat muun muassa: viisipäiväinen työviikko, kesäloma, lomaraha, talviloma, sairausajan palkka, ylityökorvaukset, työterveyshuolto, irtisanomissuoja, työttömyysturva, vuorotteluvapaa, äitiys- ja vanhempainvapaa. (Kuittinen 2017, 14.)

Ay-liikkeen rooli näyttää muuttuvan etäisemmäksi vakuutusturvan kaltaiseksi eduksi työelämässä. Vakuutus aktivoituu irtisanomisten tai lomautusten yhteydessä, jolloin työpaikan menettämisen pelko on todellinen. Ongelmaksi ay-liikkeen kannalta on muodostunut työelämän uusi käytäntö, jossa työntekijät vakuuttavat itsensä vain työttömyyden varalta. Tällöin edunvalvonta ja sitä kautta myös mahdollisuudet vaikuttaa työelämän sopimuksiin ja niiden kehittämiseen heikkenevät. (Kuittinen 2017, 9).

JHL:n verkkosivuilta löytyy seuraavanlaista tietoa JHL:n historiasta: JHL perustettiin 22.11.2005. Julkisia palveluja tuottavien ammattiliittojen yhdistymisellä tavoiteltiin neuvotte-luasemien vahvistamista eri sopimusektoreilla ja neuvottelutasoilla, erityisesti jatkuvasti kasvavalla yksityisellä hyvinvointipalvelualalla. Voimien yhdistämisellä haettiin myös tehostusta yhteiskuntavaikuttamiseen. Tärkeäksi tekijäksi koettiin sekä järjestäytymisen selkeyttäminen että jäsenpalvelujen säilyttäminen laadukkaina.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n perustivat SAK:laiset julkisten alojen liitot Kunta-alan ammattiliitto KTV, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ja Valtion yhteisjärjestö VTY. JHL:n yhteisjäseniksi liiton perustamisvaiheessa tulivat Merivartioliitto MVL (nykyinen nimi Rajaturvallisuusunioni), Tulliliitto ja Vankilavirkailijain liitto VVL.

Vuonna 1931 perustettu Kunta-alan ammattiliitto KTV oli Suomen julkisen sektorin suurin ammattiliitto. Valtaosa kuntapalveluja tuottavista palkansaajista kuului KTV:hen.

Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL (perustettu vuonna 1929) kokosi yhteen valtion ja sen laitosten ja osakeyhtiöiden sekä myös yksityisen sektorin sosiaali- ja terveyspalveluissa työskenteleviä työntekijöitä.

Aliupseeriliitto liittyi JHL:n yhteisjäseneksi vuonna 2008.

Vuonna 2010 Rautatieläisten liitto teki päätöksen liittyä JHL:ään. Perustettiin Raideammattilaisten yhteisjärjestö JHL. JHL:n jäseniksi rautatieläiset liittyivät vuoden 2012 alussa.

3.2 Luottamusmiehen asema

Luottamusmiehen rooli on aina ollut työntekijöiden edustaminen työpaikalla. Hän toimii ammattiyhdistyksen edustajana ja hänet on demokraattisesti valittu tehtävään vaalien kautta työpaikan järjestäytyneiden työntekijöiden toimesta. Luottamusmies valitaan tehtävään noin kahden vuoden välein määräajaksi. Luottamusmiehellä on turvanaan irtisanomissuoja, jotta voi tehdä työnsä työpaikan työntekijöiden edustajana parhaalla mahdollisella tavalla, ilman että joutuisi pelkäämään oman työsuhteensa katkeamista, sen seurauksena.

Jenni Pihlaste kuvaa hyvin, millainen on luottamusmiehen rooli työpaikalla nykypäivänä opinnäytetyössään. Ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilöt tekevät auttamis- ja ihmissuhde-työtä työpaikoilla. Teemahaastattelusta käy ilmi, että useampi haastateltava kuvaa omaa tehtäväänsä ammattiauttajatermeillä, kuten psykologi ja pappi. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön SAK:n mukaan luottamusmiehen tehtävänä on valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimuksen noudattamista työpaikalla. Luottamusmies auttaa tarvittaessa erimielisyysasioissa. Työsuojeluvaltuutettu puolestaan perehtyy työpaikan työympäristöön ja turvallisuuteen. Hänen tärkein tehtävänsä on kehittää työnantajan kanssa työsuojeluun- ja terveyteen liittyviä asioita. (SAK 2021.) Luottamustehtävä määritellään pääasiallisesti edunvalvontatyöksi. Mielestäni luottamustehtävää ei määritellä ammattiyhdistysliikkeessä tarpeeksi selkeästi ihmissuhde-työksi. Kun tämä tunnistetaan, niin luottamushenkilöiden tukimuotojen rakentaminen on helppoa. (Pihlaste 2021, 8–9).

Hyvin toimivalla työpaikalla työnantaja ja työntekijät luottavat toisiinsa ja tekevät tuottavaa yhteistyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että tieto kulkee tehokkaasti molempiin suuntiin työnantajan ja työntekijöiden välillä luottamusmiehen välityksellä ja luottamus osapuolien välillä on hyvällä tasolla. Silloin työntekijät kokevat tulevansa kuulleiksi ja luottavat myös, että työnantaja pitää heitä ajan tasalla työpaikan asioista. Työntekijät kokevat halua olla mukana työpaikan kehitysprojekteissa ja ilmapiiri on positiivinen.

Huonosti toimivalla työpaikalla työntekijät ja työnantaja eivät luota toisiinsa. Heidän välisensä yhteistyö on erittäin haastavaa, eikä tietoa kulje riittävällä tasolla, vaan kommunikaatio on takkuista. Kumpikin osapuoli epäilee jatkuvasti toisen osapuolen motiiveja ja hakevat virheitä toisistaan. Työilmapiiri on myrkyllinen, eikä kukaan halua osallistua työnantajan järjestämiin kehitysprojekteihin. Työpahoinvointi aiheuttaa paljon sairaspöissaoloja.

Edellä mainitut skenaariot hyvin toimivasta, sekä huonosti toimivasta työpaikasta ovat molemmat Suomessa hyvin tyypillisiä esimerkkejä siitä, millainen merkitys luottamuksella ja yhteistyöllä on. Hyvin paljon on asenteista kiinni, mutta on myös hyvä ymmärtää, millainen rooli luottamusmiehellä on tässä yhtälössä. Hyvä luottamusmies pyrkii pitämään huolta luottamussuhteista ja rakentaa siltoja työntekijöiden ja työnantajan välillä. Hän pyrkii aina löytämään ratkaisuja ongelmiin ja on taitava kompromissien rakentaja. Hän osaa kuunnella kaikkia osapuolia kiihkottomasti ja hän vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen työpaikalla omilla toimillaan. Luottamusmiehen on osattava vakuuttaa työnantajan siitä, että häneen kannattaa luottaa ja että hänen kauttaan on mahdollista saada koko työvoima mukaan työpaikan rakentamiseen.

Tarvitaan toki toinenkin osapuoli hyvään yhteistyöhön, luottamusmiehen lisäksi. Työyhteisön hyvinvoinnin ymmärtäminen on erittäin tärkeää ja hyvän työnantajan tärkeimpiä ominaisuuksia. Viisas työnantaja näkee luottamusmiehen tärkeänä lenkinä työntekijöihin ja haluaa siksi luoda hyvän luottamussuhteen häneen. Hän osoittaa tämän ymmärryksensä ottamalla luottamusmies mukaan sisäpiiriin, jossa päätöksiä tehdään. Luottamusmiehelle annetaan reaaliaikaisesti tietoja työpaikan tärkeistä asioista ja häntä kuullaan myös päätöksissä.

Kun työpaikalla vallitsee luottamuksen ilmapiiri, mahdollisuudet tuottavaan kehitykseen yhdessä sopien ovat rajattomat. Kun työntekijöillä on turvallinen olo ja tunne, että heidän työnantajansa luottaa heihin ja haluaa panostaa heidän työhyvinvointiinsa, heidän motivaationsa myös kasvaa olla mukana kehittämässä toimintaa.

Luottamusmiesten osaaminen ja taidot ovat siksi tärkeitä asioita, joihin kannattaa panostaa ja pitää kunnossa. Luottamusmiehille tulee suunnata koulutuksia ja kursseja, joissa he voivat oppia uusia taitoja sekä harjoitella ja ylläpitää jo olemassa olevat.

3.3 Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtäviin kuuluu toimia yhdyshenkilönä työntekijöiden ja työnantajan välillä työpaikalla. Luottamusmies välittää työntekijöiden työhön liittyvät huolet työnantajalle ja työnantajan tulee pitää luottamusmies hyvin tietoisena kaikista työpaikkaan liittyvistä päätöksistä ja hankkeista.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa ja tulkitsee työlainsäädäntöä sekä työehtosopimusta työpaikalla. Hän on mukana kehittämässä työpaikkaa ja edistää hyviä suhteita työnantajan ja työntekijöiden välissä. Luottamusmiehellä on oikeus sopia työehtosopimuksen määrittämällä tavalla toisin, kuin työlainsäädännössä tai työehtosopimusmääräyksiin säädetään. Luottamusmies edustaa muutosneuvotteluissa työntekijöitä. Työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaan luottamusmiehellä on oma roolinsa, eikä häntä voida ohittaa asioissa, jotka ovat nimenomaan luottamusmiehen tehtäväksi sovittu.

Jotta luottamusmiehellä on mahdollisuus hoitaa tehtävänsä, on luottamusmiessopimuksessa sovittu mm. työstä vapautuksesta tehtävän hoitoa varten, työsuhteen erityisturvasta, yrityksestä ja työntekijöistä annettavista tiedoista, erillisestä rahallisesta korvauksesta ja ansionmenetyksen korvaamisesta, annettavasta koulutuksesta ja toimitiloista ja tarvittavista toimistovälineistä.

Monilla työpaikoilla luottamusmies on kehittäjä ja tasavertainen neuvottelija, joillain vähimmäisetujen valvoja. Tehtävät määräytyvät paljolti myös tehtävää hoitavan luottamusmiehen henkilökohtaisista kyvyistä, persoonallisuudesta, työpaikasta, sen koosta ja luonteesta. Luottamusmiehet joutuvat ottamaan kantaa asioihin, joita ovat olleet julkisuudessakin esillä, kuten työpaikan ilmapiirin, henkiseen väkivaltaan ja kiusaamiseen. Toki asiat ovat työsuojeluvallutetun toimenkuvaan kuuluvia, mutta menevät käytännössä lomittain eri tehtäviä hoitavien kesken. (Suhonen 2019, 12).

STTK:n työelämänoppaasta työelämään.fi:stä löytyy seuraavanlainen kuvaus luottamusmiehen tehtävistä: Luottamusmiehellä on useita tehtäviä. Hän valvoo edustamiensa työntekijöiden etuja sekä työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista työpaikalla sekä neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa.

Luottamusmies huolehtii siitä, että työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, sekä tarvittaessa neuvoo ja tukee jäseniä työelämässä, sen muutostilanteissa ja mahdollisten ongelmatilanteiden selvittämisessä.

Luottamusmies on osaltaan mukana kehittämässä työyhteisöä edustamiensa työntekijöiden sekä työnantajan kanssa. Vaikka luottamusmies edustaa neuvotteluissa ensisijaisesti ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä, hän voi yhteistoimintaneuvotteluissa kuitenkin edustaa myös koko henkilöstöä.

Luottamusmiehen tehtäviin työpaikalla kuuluu muun muassa seuraavia: valvoa työntekijöiden etua, valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista, neuvotella työnantajan kanssa työntekijöitä koskevista asioista, tukea ja neuvoa työntekijöitä ongelma- ja muutostilanteissa, huolehtia siitä, että työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti, osallistua työyhteisön kehittämiseen sekä selvittää ongelmatilanteita.

3.4 Nykyajan haasteet

Suomen ammattiyhdistysliike on käynyt läpi monenlaisia haasteita ja muutoksia. Tapahtumat yhteiskunnassa ja maailmassa vaikuttavat myös siihen, miten ammattiyhdistysliike meillä kehittyy. Sodat, lakot globalisaatio, digitalisaatio sekä trendit ja suhdanteet luovat paineita uudistuksiin. Ammattiyhdistysliike on aina ollut rauhan asialla. Tasaamalla tuloeroja meillä ja maailmalla luodaan paremmat edellytykset toimeentulolle ja hyvään elämään ja vähennetään näin riskit konflikteille yhteiskunnissa ja yhteiskuntien välille.

Nykyään suurin uhka ammattiyhdistysliikkeen olemassaololle on ahneus. Superrikkaat omistavat valtavia globaaleja yrityksiä, joilla on suhteettoman paljon valtaa. He myös haluavat käyttää valtaansa yrityksissä niin, ettei työntekijöillä olisi enää minkäänlaista sananvaltaa siellä omista työoloistaan ja työehdoistaan. Suuret yritykset, kuten Facebook, Amazon ja Tesla kokevat olevan kansallisten lainsäädäntöjen yläpuolella ja uskovat heidän voivan sanella millä ehdoilla toimia. Euroopan Unioni yrittää säädellä pelisääntöjä digitalisaation ja tekoälyn aloille, mutta hankaluuksia tuottaa kehityksen kova vauhti ja lainsäädännön ja byrokratian hitaus. Uusien säännösten voimaan tullessaan, on jo uusia ongelmia ilmennyt pelikentälle.

Yksi tärkeä keino, jonka suomalainen, vastuullisuuden vartijana tunnetuksi tulleesta yhdistyksestä Finnwatch, on pitänyt esillä ja vahvasti yrittänyt edistää suomessa on yritysvastuudirektiivi. Direktiivista äänestettiin maaliskuussa 2024 ja Euroopan unionin jäsenmaista koostuva neuvosto on äänestyksessään hyväksynyt yritysvastuudirektiivin.

– Tämä on historiallinen askel. Direktiivi merkitsee uuden ajan alkua: yritystoimintaa ei voi enää tehdä ihmisoikeuksista ja ympäristöstä piittaamatta, iloitsee Finnwatchin toiminnanjohtaja Sonja Finér.

Yritysvastuudirektiivi tulee ensimmäistä kertaa asettamaan yrityksille velvollisuuden kunnioittaa ihmisoikeuksia ja ympäristöä. Direktiivin myötä suuret yritykset velvoitetaan myös laatimaan ja toteuttamaan ilmastoa koskevat siirtymäsuunnitelmat, joilla niiden strategia ja liiketoimintamallit muutetaan vastaamaan puolentoista asteen ilmastotavoitetta. (Finnwatch, 15.3.2024).

Suomen hallitus on päättänyt lähteä sotkeutumaan työmarkkina-asioihin ja haluaa nyt laki teitsee säätää, miten paikallista sopimista voidaan Suomessa tulevaisuudessa tehdä. Hallitus antoi paikallisen sopimisen työryhmän mietinnön lausuntokierrokselle 1.3.2024. Työryhmän mietinnöstä järjestettävän lausuntokierroksen jälkeen virkavalmistelu jatkuu. Tavoitteena on, että hallitus antaa paikallista sopimista koskevan esityksen kesäkuussa 2024. Lakimuutokset tulisivat voimaan suunnitelman mukaan pääosin 1.1.2025.

Paikallinen sopiminen on haaste, joka lisää vaatimuksia luottamusmiesten osaamiseen. Paikallisen sopimisen myötä, luottamusmiehille on tullut lisää tehtäviä ja jotkut tehtävät ovat muuttuneet. Teknologiset uudistukset ja digitalisaatio vaikuttavat myös työskentelytapoihin ja paineet ratkaista ongelmat nopeammin ovat kasvaneet. Mitä sitten tarkoitetaan, kun puhutaan paikallisesta sopimisesta? – Julkisessa keskustelussa käsitettä hämmennetään tarkoitushakuisesti, kertoo kemian alan sopimusalan vastaava Taru Reinikainen Ammattiliitto Pro:sta. Reinikaista on haastateltu ammattiliitto Pro:n omassa ProStoori- verkkojulkaisussa Paikallinen sopiminen – mitä se tarkoittaa? (ProStoori, 6.3.2024.)

Paikallista sopimista on todellisuudessa kahdenlaista. Paikallisesti voidaan yrityksissä sopia muun muassa vuosilomalain ja työaikalain mukaisista asioista, esimerkiksi liukuvan työajan käytöstä.

– Työlainsäädäntöön perustuva paikallinen sopiminen on mahdollista kaikissa yrityksissä, ja silloin useimmiten sopijana on yksittäinen työntekijä työnantajansa kanssa. Toinen paikallisen sopimisen muoto on työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen. Tässä paikallinen sopiminen on nykyisin mahdollista ainoastaan työnantajaliittojen jäsenyrityksissä. Tästä on sovittu työehtosopimuksilla yhdessä työnantajaliittojen kanssa, Reinikainen sanoo.

Reinikaisen mukaan työehtosopimuksissa on nimensä mukaisesti kyse sopimuksista. Neuvotteluosapuolet ovat yhdessä sopineet työsuhteen vähimmäisehdoista, ja siitä mistä voi paikallisesti toisin sopia. Samalla on sovittu siitä, kuka saa neuvotella sopimuksen sisällöstä toisin.

– Ammattiliitot haluavat varmistaa, että neuvotteluja käyvät ensisijaisesti luottamusmiehet, joilla on tarvittava kokemus ja koulutus neuvotteluihin. Luottamusmiehellä on myös parempi työsuhdeturva, laajempi tiedonsaantioikeus sekä oikeus käyttää työaika luottamusmiehen tehtäviin, kuten neuvotteluihin ja niihin valmistautumiseen. (ProStoori, 6.3.2024).

Paikallinen sopiminen on aihe, joka herättää paljon keskustelua ja kysymyksiä. Hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista, mutta lopputulos voi olla monimutkainen.

Tällä hetkellä paikallinen sopiminen voi tapahtua työpaikoilla eri tavoin. Yleensä se koskee koko työpaikkaa, työyksikköä tai tiettyä henkilöstöryhmää, ei yksittäistä työntekijää. Työehtosopimus määrittää raamit sille, mistä voi sopia paikallisesti ja mistä ei. Esimerkkejä paikallisesti sovittavista asioista ovat työajan tasoittumisjaksot, työaikapankit, palkankorotusten jakaminen työpaikalla ja muut edut, jotka ylittävät lain ja työehtosopimuksen minimivaatimukset.

Kuitenkin avoimia kysymyksiä ja huolenaiheita on paljon, yksi niistä on kysymys Henkilöstön edustajasta. Jos ei ole luottamusmiestä, miten paikallista sopimusta neuvottelevan henkilöstön edustajan asema ja tiedonsaanti turvataan? Mieleen tulee myös, onko paikallista sopimista tukevaa koulutusta tarjolla muilla kuin ammattiliitoilla? Legitimiteetti ja hyväksyntä sopimuksille voidaan myös kyseenalaistaa, kun ei tiedetä, kuka neuvottelee ja millaisella enemmistöllä sopimus tehdään? Vaaditaanko koko henkilöstön hyväksyntä sopimukselle?

Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä, ja niiden ratkaiseminen vaatii huolellista harkintaa ja keskustelua kaikkien osapuolten välillä. Avoimuus, luottamus ja hyvä tiedonkulku ovat avainasemassa, jotta paikallinen sopiminen voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla.

Koronapandemian myötä otettiin suuri digiloikka etäkokouksien ja pilvipalveluiden maailmaan. Monet siirtyivät etätöihin ja digitaitojen merkitys korostui, myös luottamusmiesten kohdalle. Neuvottelut ja palaverit alettiin käymään etäyhteyksin ja alussa monella oli suuria haasteita pysyä mukana. Kokouskäytännöt ja digilaitteistot uudistettiin vauhdilla, myös ammattiyhdistysten kokoukset siirtyivät digiaikaan nopeasti.

Pandemian vuoksi maassa otettiin käyttöön valmiuslaki, joka muutti arkeamme tilapäisesti, mutta voimallisesti. Kuntakentällä oltiin etulinjassa taistelemassa pandemiaa vastaan ja uudelleenjärjestellessä palveluita yhteiskunnan toimintojen jatkuvuuden takaamiseksi. Teknologian hyödyntäminen oli merkittävässä roolissa yhteiskunnan toimintojen jatkuvuuden mahdollistamisessa koronapandemian aikana.

Kyselyt kuntien digitalisaatiosta ja johtamisesta osoittavat, että pandemian myötä saadut kokemukset vaikuttivat digitalisaation hyödyntämiseen organisaatioiden johtamisessa ja toiminnan kehittämisessä. Pandemian myötä sähköisten palveluiden käyttö yleistyi. Etätyöntekijöiden määrä kasvoi, ja monilla työpaikoilla otettiin käyttöön uusia sähköisiä työskentelytapoja. Esimerkiksi etäopetus ja etäkokoukset tulivat arkipäiväisiksi.

Pandemian aikana suomalaisten mediankäyttö lisääntyi, ja sosiaalisen median palveluiden käyttö yleistyi. Erityisesti ikäihmiset ottivat digiloikan ja alkoivat käyttää digitaalisia palveluita entistä enemmän.

Koronapandemia teki digiasioinnin epätasa-arvon entistä näkyvämmäksi. Kielitaito, ikä ja sairaudet vaikuttavat siihen, kuinka sujuvasti digitaalisissa palveluissa asioiminen onnistuu. Julkisten sosiaali- ja terveystalveluiden digitalisaatio on myös kiihtynyt. Vaikka digiloikka tomonia mahdollisuuksia, se myös herätti haasteita, kuten tietoturvaan, koulutukseen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Jatkossa on tärkeää jatkaa digitalisaation kehittämistä huomioiden kaikki nämä näkökulmat.

4 MENETELMÄT JA TIEDONKERUU

Lähestyn aihetta sellaisesta näkökulmasta, että analysoin kerätyn aineiston ja samalla vertailen sitä aiempiin tutkimuksiin. Teen rajaukset siitä, mitä haluan nyt tutkia ja mitkä asiat jätetään pois tutkimuksestani. Tämän työn pohjalta lähden rakentamaan ohjeistusta, miten tilannetta voisi parantaa ja millaisin keinoin luottamusmiehiä olisi järkevää lähteä tukemaan tulevaisuudessa. Opinnäytetyön luonne on kvalitatiivinen, pyrin siis ymmärtämään ihmisten kokemuksia, joita olen kerännyt kyselylomakkeella.

4.1 Suunnittelu

Selvitystyön suunnittelu lähti liikkeelle niin, että aluksi mietin, millaisin menetelmin selvitystä lähtisin tekemään. Päädyin sellaiseen ratkaisuun, että käytän puolistrukturoitua haastattelua ja teen kyselyn webropoliin. Seuraavaksi tuli miettiä kohderyhmää, jolle kyselyä lähetettäisiin ja päädyttiin lähettämään sitä laajalla otannalla JHL:n luottamusmiehille ympäri Suomea.

Webropol -kysymysten suunnitteluun otin mukaan myös ne henkilöt, jotka olivat panneet alkuun aloitteen selvittää luottamusmiesten tuen tarvetta. Pidettiin yhteinen webinaari, jossa keskusteltiin selvityksen sisällöstä ja tarkemmin vielä mitä haluttiin selvittää ja minkälaisin kysymyksiin olisi järkevää lähteä asiaa tutkimaan.

Selvitystyö luottamusmiesten tuen tarpeesta alkoi ensin harjoittelujakson työnä. JHL:ssä todettiin kuitenkin jo varsin varhaisessa vaiheessa, että käsissämme olikin niin iso projekti, että parempi olisi jatkaa vielä harjoittelujakson päätyttyä saman aiheen parissa opinnäytetyön merkeissä. Silloin voisin laajemmin analysoida ja vertailla tuloksia muihin jo olemassa oleviin tutkimuksiin sekä pohtia parannuksia jo olemassa oleviin liiton käytäntöihin sekä mahdollisesti uusia ohjeistuksia luottamusmiesten työn helpottamiseksi.

Alustava aikatauluni opinnäytetyöni valmistumiseksi oli varsin optimistinen, näin jälkepäin ajateltuna. Olin ajatellut, että jatkan heti kesän jälkeen työskentelemään opinnäytetyöni parissa ja uskoin silloin, että olisin voinut tehdä sen työni ohessa muutamassa kuukaudessa, eli valmista olisi ollut vuoden 2023 loppuun mennessä. Huomasin kuitenkin varsin nopeasti, kuinka vaativa uusi työni Kilonpuiston koulussa oli ja etten pystynytään työn ohessa niin paljon aikaa antaa opiskelulleni. Suoritin syksyllä 2023 koulussa samaan aikaan myös viimeistä harjoittelujaksoani, joten jouduin toteamaan, että opinnäytetyöni valmistumisen takarajaa oli pakko siirtää keväälle 2024.

4.2 Menetelmät

Toteutan opinnäytetyöni kvalitatiivisin, eli laadullisin tutkimusmenetelmin. Laadullinen tutkimus on tutkimusmenetelmä, jossa keskitytään ymmärtämään yksilöiden kokemuksia, näkökulmia ja käyttäytymistä heidän luonnollisessa ympäristössään. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään usein monimutkaisten, vaikeasti kvantifioitavien ilmiöiden, kuten uskomusten, asenteiden ja tunteiden, tutkimiseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerätään usein havainnoinnin, haastattelujen ja kohderyhmien kaltaisilla menetelmillä. Kerätty tieto on usein ei-numeerista, ja se voi koostua teksti-, ääni- ja kuvatallenteista.

Yksi laadullisen tutkimuksen erityispiirteistä on kontekstin korostaminen ja tietojen subjektiivinen tulkinta. Sen sijaan, että laadullisen tutkimuksen tutkijat yrittäisivät yleistää tuloksia laajempaan väestöön, he pyrkivät ymmärtämään hankkimiensa tietojen merkityksen ja merkityksellisyyden arvioimalla niitä asiayhteydessään. Tämä strategia auttaa tutkijoita ymmärtämään paremmin tutkittavien henkilöiden kokemuksia ja näkökulmia sekä löytämään kuvioita ja teemoja, jotka eivät ehkä olisi olleet ilmeisiä muita tutkimusmenetelmiä käyttäen. (Abbadia 24.7.2023).

Laadullinen tutkimus, jota kutsutaan myös kvalitatiiviseksi tutkimukseksi, kattaa monenlaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. Tämän vuoksi sen selkeä määrittely voi olla haastavaa, sillä sille ei ole yhtä ainoaa teoriaa tai viitekehystä, eikä välttämättä yhteisiä uskomuksia tai metodeja. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on päästä mahdollisimman lähelle tutkittavan ilmiön totuutta – ikään kuin vastata muinaisen Pilatuksen kysymykseen: *mikä on totuus?* Pyrimme ymmärtämään ilmiötä syvällisesti ja inhimillisesti, ja tavoitteena on päästä totuutta niin lähelle kuin mahdollista. (Metsämuuronen 2006, 81–83.)

Kun puhumme kvalitatiivisesta tutkimuksesta, on tärkeää tiedostaa sen juuret. Se on kehittynyt monista erilaisista ajattelusuuntauksista ja tutkimustraditioista. Laadullisessa tutkimuksessa voi havaita geneettisiä yhteyksiä erilaisiin aatevirtauksiin, kuten hermeneutiikkaan, analyyttiseen kielifilosofiaan ja fenomenologiaan. Voimme myös sanoa, että siinä on piirteitä kvantitatiivisen eli tilastollisen tutkimuksen perusajatuksista. (Eskola & Suoranta, 1998, 25.)

Laadullinen tutkimus sisältää useita erilaisia traditioita ja aineistonkeruumenetelmiä. Sen avulla voidaan tutkia ihmisten tapoja toimia tietyllä tavalla. Keskeistä on erilaisten merkitysten tulkinta ja analysointi. Jotkut pitävät laadullista tutkimusta “pehmeämpänä” verrattuna kvantitatiiviseen tutkimukseen. Yksinkertaisesti sanottuna laadullisen tutkimuksen avulla voimme saada vastauksia adjektiiveina. Kun tarkastelemme laadullista tutkimusta tarkemmin, kirjallisuudessa on lukuisia tapoja luokitella ja tyypittää sitä. Jopa filosofian monimutkainen ja ongelmakeskeinen historia on tarjonnut näkökulmia sen ymmärtämiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 25–26.)

Lähdin rakentamaan kyselyä Webropol-työkalulla, joka on erittäin hyvä työkalu keräämään tietoa suurelta määrältä luottamusmiehiä. Siihen on helppo tehdä erilaisia kysymyksiä, joihin voidaan kerätä vastauksia monin keinoin. Lisäksi voidaan myös tehdä vapaamuotoisia kysymyksiä, joihin saa vapaasti vastata, niin kuin itse haluaa, tai sitten voidaan käyttää Likert-asteikon mallista kyselylomaketta, jossa esitetään erilaisia väittämiä, johon voidaan vastata viisiportaisesti mitä mieltä niistä on.

Alkuun kysyin taustatietoja vastaajasta, kuten mihin alueeseen kuuluu. Sitten siirryttiin erilaisiin väittämiin, joihin oli mahdollista vastata, miten väittämiin suhtautui. Käytin kyselyssäni vastausvaihtoehtoja täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, en osaa sanoa, melko eri mieltä sekä täysin eri mieltä. Kyselyyn kuului myös kysymyksiä, joihin sai vapaasti omin sanoin kertoa oman mielipiteen tai näkemyksen kysymykseen.

Olin järjestänyt kyselyn erillisiin osioihin pääotsikoiden mukaan. Pääotsikot olivat edunvalvonta, yhteiskuntavaikuttaminen, järjestäminen, viestintä, lähipalvelut sekä tulevaisuuden näkymät. Osioissa pyrittiin selvittämään jäsenten mielipiteitä erilaisilla väittämillä sekä myös muutamilla avoimilla kysymyksillä. Viimeisessä osiossa selvitettiin, miten jäsenet näkisivät liiton palveluiden kehittyvän tulevaisuudessa ja minkälaisiin tarpeisiin silloin joudutaan vastaamaan.

4.3 Aineiston keruu

Keräsin aineiston tätä opinnäytetyötä varten webropol -kyselyllä harjoittelujaksoni aikana keväällä 2023. Lähetin kyselyn yli kahdelle tuhannelle JHL:n luottamusmiehelle ympäri Suomen ja heistä noin 17 % vastasi kyselyyn. Näistä kysymyksistä sekä vastauksista tein raportin, jonka pohjalta olen lähtenyt rakentamaan tätä opinnäytetyötä. Raportti harjoittelujaksostani on hyvä pohja, jonka päälle voin lähteä jatkojalostamaan ajatuksia sekä syventämään analyysyä (harjoittelujaksoni raportti.)

Harjoittelujakso oli osa yhteisöpedagogin tutkintoa, jonka olen nyt suorittamassa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, Humakissa. Olen itse toiminut pitkään pääluottamusmiehenä varsin suuressa teollisessa yrityksessä ja siksi minua kiinnostaa paljon, miten voisin hyödyntää omia kokemuksiani parantaakseni muitten luottamusmiesten mahdollisuuksia toimia hyvin ja saada kaipaamansa tukea tehtäväänsä. Haluaisin tulevaisuudessa työskennellä tällaisten asioiden äärellä, jossa voisin tehdä oman osani työelämän parantamiseksi Suomessa ja miksei myös muualla maailmassa.

Aineiston keruun taustalla oli tilaajajärjestön, eli JHL:n tarve selvittää luottamusmiesten tuen tarve tulevaisuuden haasteisiin.

4.4 Osallistujat

Lähtölaukauksen minun opinnäytetyöhöni aloittamiseen ampuivat ne yhteisjärjestöjen puheenjohtajat, jotka olivat tehneet aloitteen liitolle selvittää luottamusmiesten tuen tarvetta. Tämä kuuden hengen ryhmä oli siis tehnyt aloitteen loppuvuodesta 2022, ja kun minä alkuvuodesta 2023 tiedustelin mahdollisuutta tulla JHL:ään suorittamaan harjoittelujaksoa, niin kyseinen aloitteessa oleva tehtävä lankesi minulle. Aloitteentekijät pidettiin tiiviisti mukana prosessissa ja keskustelin heidän kanssaan aluksi siitä, miten selvitystä lähdetäisiin tekemään. Sain heiltä hyviä neuvoja minkälaisia kysymyksiä ja asioita olisi syytä ottaa mukaan ja kävi ilmi, että aloitteentekijät olivat toivoneet selvityksestä varsin laajaa ja kattavaa, tarkoin analyysin sekä toimenpide ehdotuksilla höystettynä. Silloin todettiin yhdessä, että minun kuuden viikkoni mittainen harjoittelujaksoni ei mitenkään tulisi riittämään sellaisen kokonaisuuden luomiseen, ja että olisi erittäin toivottavaa, että voisin jatkaa saman aiheen parissa vielä harjoittelujakson jälkeenkin, esimerkiksi opinnäytetyön merkeissä. Selvittelin sitten asiaa ja saatiinkin sitten sovittua JHL:n johdon sekä koulun lehtorin kanssa, että näin olisi hyvä edetä ja tehtiin asiasta sopimus.

4.5 Vastausaktiivisuus

Kysely lähetettiin 2087 luottamushenkilölle ja heistä 17 % vastasi siihen, joka tarkoittaa 329 vastaajaa. Kyselyä oli avattu yli 700 kertaa, mutta jostain syystä heistä vain vajaat puolet heistä saivat tehtyä kyselyn loppuun asti. Kyselyyn vastattiin aktiivisesti ensimmäisten päivien aikana, mutta aktiivisuus hiipui sitten tasaisesti. Kun viikon jälkeen laitettiin kyselystä muistutusviesti, nousi taas vastausaktiivisuus huimasti. Sitten aktiivisuus taas laantui ja miltei loppui kokonaan, ennen kuin kysely suljettiin kahden viikon jälkeen.

5 TULOKSET JA ANALYYSI

Vastuksia kyselyyn tuli runsaasti ja vastausten analysointi oli tehtävä alueittain sekä yksi kysymys kerrallaan. Kysymyksiin, joissa oli erilaisia väittämiä, piti vastata Likert-tilaukon mukaisesti, oliko väittämään samaa mieltä, eri mieltä vaiko jotain siltä väliltä. Yhtenä vaihtoehtona oli myös vastata, ettei osaa sanoa. Tällaisilla kysymyksillä pystyin selvittämään, miten luottamushenkilöt kokivat erilaisia asioita työssään. Tuen tarvetta erilaisissa kysymyksissä voitiin näin suoraan verrata toisiinsa vastausten perusteella.

Pyrin myös vertailemaan ja analysoimaan kyselyssäni saadut vastukset aiempiin kyselyihin sekä opinnäytetöihin. Näin saadaan kattavampi perspektiivi ja laajempi ymmärrys kysymyksien sisällöstä ja vastauksissa esitettyihin havaintoihin. Kyselyn alkupuolella kysyttiin, millaista apua liitto voisi tarjota enemmän. Siihen tuli runsaasti vapaamuotoisia avoimia vastauksia, yhteensä 125 kpl.

Laillisia neuvoja ja oikeudellisiin asioihin tukea sekä koulutusta toivottiin varsin runsaasti. Uudet luottamusmiehet toivoivat perehdytystä ja nopeita kanavia, kuten puhelinlinja ja sähköposti, joista voisi helposti pyytää apua tarvittaessa. Hyviä ohjeistuksia peräänkuulutettiin, niin nettiin, kuin myös kirjallisina, joista voisi löytää vinkkejä muun muassa siihen, miten erilaisiin neuvotteluihin tulisi valmistautua.

Yhdistysten toimintaan kaivataan myös liiton tukea. Koulutusta yhdistysten hallituksille toivottiin, ja mieluiten alueellista koulutusta, ettei tarvitsisi matkustaa liikaa. Toivottiin apua vaalien järjestämiseen ja työnohjaustakin olisi monen mielestä syytä lisätä. Liitolta halutaan selvästi apua aktivoimaan nuoria, uusia jäseniä, monen mielestä liiton pitäisi näkyä enemmän työpai-koilla, jotta tietoisuus liiton olemassaolosta sekä siihen kuulumisen hyödyistä ymmärrettäisiin siellä paremmin. Aktiivit jäsenet ovat usein ylityöllistettyjä ja kaipaavat tukea jaksamiseensa.

Tiedottaminen ja viestintä olisi myös syytä parantaa, näin on moni vastannut. Kaivataan webinaareja sekä lyhyitä tietoisukuja aina silloin, kun jotain olennaista on tapahtumassa sekä välillä muutenkin, ihan vaan perusasioiden tiedottamiseen. Tietojen organisointiin halutaan apua ja jäsenille jaettavaa materiaalia olisi syytä lisätä.

Vertaistukea olisi moni vailla ja kaipaisi lisää, esimerkiksi vertaistukiryhmien muodossa. Lakien sekä työehtosopimusten tulkintaan halutaan laajasti tukea. Koulutusten monimuotoisuu-

teen osoitettiin huomiota: Koulutusta olisi syytä olla saatavilla monenlaisia, niin perinteisiä lähikursseja, kuin myös etäkoulutuksiakin. Joskus lyhyempi ja tehokkaampi koulutus houkuttelee paremmin, kuin pitkä kurssi kaukana kotoa. Koulutusten sisältöön otettiin myös kantaa, liiton olisi hyvä kouluttaa luottamushenkilöitään sekä aktiivijäseniään hyvin monipuolisesti niin, että kaikenlaisiin tiedontarpeisiin työpaikoilla vastattaisiin. Koulutusta tarvitaan asioiden tehokkaaseen ja laadulliseen hoitamiseen, pitää tietää miten tehdä, mitä tehdä sekä milloin tehdä ja mieluummin vielä molemmilla kotimaisilla kielillä.

5.1 Edunvalvonta

Edunvalvonta osoittautui selkeäksi ykköseksi, kun kysyttiin, missä asioissa avun tarve olisi suurin. Se on täysin ymmärrettävää, onhan toki edunvalvonta käsitteenä varsin laaja ja sisältää paljon luottamushenkilöille kuuluvia tehtäviä. Edunvalvontaan kuuluu esimerkiksi työpaikoilla kaikenlainen jäsenten oikeudenmukainen kohtelu, niin lain, kuin myös työehtosopimusten näkökulmasta. Tärkeää olisi, että jäsenet kokisivat, että luottamusmies ja sitä kautta ammattiliitto olisi olemassa juuri heitä varten ja että he näkisivät, että siellä työpaikoilla todella olisi ihminen, joka on valmis puuttumaan vääryksiin sekä puolustaisi heitä, jos sellainen tarve siellä joskus tulisi.

Kyselystä käy ilmi, että varsin moni luottamushenkilö kokee olevansa varsin yksin luottamustehtävässään. He kokevat kantavansa erittäin painavaa taakkaa ja laajaa vastuuta edustamiensa työntekijöidensä edunvalvonnassa ja toivovat kyllä, että saisivat liitolta enemmän tukea. Monenlaista tukea kaivataan lisää. Varsin moni, 68 % vastaajista, kaipaisi lisää koulutusta ja koulutusten mahdollisuuksien monipuolisuuden lisäämistä, niin että tarjolla olisi enemmän koulutusta helpommin saatavilla. Jotkut haluavat käydä kurssit etänä ja toiset kaipaavat koulutuksia lähialueille. Koulutusten pituuteen on myös otettu kantaa, joillekin sopisi paremmin käydä lyhyempiä koulutusjaksoja useammin, kun taas toiset mieluummin käyvät pitempiä jaksoja, kuten viikko kerrallaan, jolloin pääsee samalla myös elpymään työtaakastaan paremmin.

Koska edunvalvontaan kuuluu niin paljon asioita, olisi hyvä, että niihin olisi jokainen luottamushenkilö jollain tavalla perehtynyt. Neuvottelutilanteet ja miten niihin valmistaudutaan etukäteen, olisi hyvä harjoitella. Työehtosopimusten tulkinta ja lukeminen on myös äärettömän tärkeä taito osata. Erilaisia riitatilanteita työpaikoilla syntyy aika ajoin ja silloin tarvitaan osaaamista, jotta voidaan reagoida tilanteisiin oikealla tavalla. Tulisi tietää mistä löytää tietoa ja kenen vastuulla asian ratkaiseminen on. Hyvien verkostojen rakentaminen on kenties kaikkein

tärkein asia luottamushenkilön näkökulmasta. Kun tuntee ja tietää paljon henkilöitä, joilta voi kysyä neuvoja haastaviin tilanteisiin, niin on paljon helpompi toimia. Silloin ei tarvitse kokea enää olevansa niin yksin ja on hyvä saada tukea sekä varmistusta omille ajatuksille ja ideoille. On aina parempi hakea varmistusta epävarmoille asioille asiantuntijoilta tai kollegoilta, kuin jäädä asian kanssa yksin vellomaan.

Edunvalvontaan liittyvät kysymykset näyttivät myös sen, että vastaajista moni oli myös hyvin tyytyväisiä liiton tarjoamaan tukeen. Moni onkin vastannut, että kokevat saavansa tarpeeksi tukea liitosta. Siitä voisi vetää sellaisia johtopäätöksiä, että liitolla on kyllä paljon tukea tarjolla luottamushenkilöille, ongelma taitaakin enemmän olla siinä, miten sitä saadaan vietyä perille asti. Omien luottamusmiesvuosien kokemuksella, ajattelen näin, että kokeneemmat luottamusmiehet kyllä osaavat löytää tuen ja käyttää sitä tehokkaasti hyödykseen, samaan aikaan kuin tuoreemmat, ehkä juuri valitut uudet luottamusmiehet ovat enemmänkin pulassa, eikä oikein tiedä vielä mistä ja miten tukea lähtisi etsimään. Voisi olla loogista ajatella, että ongelma onkin juuri kohdentamisessa: miten tuki saadaan perille oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan?

5.2 Yhteiskuntavaikuttaminen

Yhteiskuntavaikuttaminen on yksi ammattiyhdistysliikkeen tärkeimmistä tehtävistä. Siinä ideana on olla mukana yhteiskunnallisessa keskustelussa ja nostaa esiin työntekijöille tärkeitä kysymyksiä. Työntekijöiden asioista puhuminen ja työehtojen puolustaminen kaikenlaisissa foorumeissa, missä ikinä voidaankin vaikuttaa päätöksentekoon tai suuren yleisön hyväksyntään, pitää aktiivisesti ajaa eteenpäin yhteiskunnassa. Vaikuttaminen voi olla monenlaista, ja jotta siitä olisi mahdollisimman paljon hyötyä, sitä pitää olla pitkäjänteistä, väsymätöntä sekä määrätietoista.

Erittäin tehokas keino vaikuttaa yhteiskunnalliseen ilmapiiriin, on pitää keskustelua tärkeistä asioista yllä työpaikoilla. Tätä voidaan jossain määrin pyrkiä ruokkimaan luottamusmiesten kautta, heidän vaikutuksensa työntekijöiden taukokeskusteluaiheisiin on merkittävä. Luottamusmiehet voivat siis pitää tärkeitä asioita esillä keskusteluissa ja pyrkiä parantamaan työntekijöiden tietoisuutta heihin liittyviin päätöksiin ja niihin liittyviin prosesseihin, sekä miten niihin on mahdollista vaikuttaa.

Yhteiskuntavaikuttamista on myös olla mukana kaikissa vaaleissa, missä valitaan päättäjiä sellaisiin paikkoihin, joissa tehdään päätöksiä, jotka jollain tavalla liittyvät työntekijöiden elämään sekä hyvinvointiin.

Kyselystä käy ilmi, ettei yhteiskuntavaikuttamiseen liittyvät kysymykset herättäneet kovin suuria tunteita vastaajissa. Suurin osa oli jokseenkin tyytyväisiä liitolta saamaan tukeen. Tämä kyseinen aihe saattaa olla sellainen, ettei sitä välttämättä koeta olevan luottamushenkilön tärkeimpiin tehtäviin kuuluvaa, vaan enemmänkin liiton vastuulla oleva asia. Näin ajattelee etenkin nuoret, tuoreimmat luottamushenkilöt usein. Luottamushenkilöt, jotka ovat kokeneita ja joskus myös mukana vaikuttamassa yhteiskunnan muihinkin tärkeisiin kysymyksiin, ovat omaksuneet myös yhteiskuntavaikuttamisen roolin itselleen. Heistä monet kyllä kaipaavat liiton tukea toimintaan ja osaavatkin paremmin ilmaista, millaista tukea tarvitsee.

Jotta liiton toiminta ja tärkeys yhteiskunnassa, sekä oman alan työntekijöille saataisiin esille, olisi liiton oltava näkyvä ja kuuluva. Työpaikoilla tulisi olla selvää, mikä liitto siellä ajaa työntekijöiden asioita ja mihin siis kannattaa heti liittyä. Siellä pitäisi olla liiton logo tai tunnukset kattavasti esillä ja asian tulisi myös olla mukana arkipäiväisissä keskusteluissa. Työpaikoilla ei saisi olla epäselvää, mihin liittoon kannattaisi liittyä ja mikä liitto siellä neuvottelee työntekijöiden työehdoista.

Ari Näätäsaari pohtii omassa opinnäytetyössään, millaisia esteitä toimintaympäristössä voivat hankaloittaa vapaaehtoisjohtajan toimintaa sekä koulutusta. Hän on tutkinut, miten toimintaympäristön muutoksessa mukana pysymistä ja innovatiivisuutta esti ja edelleen estää hierarkisuuden aiheuttamat esteet SDP:ssä, Metalliliitossa (nyk. Teollisuusliitto) että nuoristyössäkin. Rajaniemi (2010, 102) jakaa ne viiteen pääryhmään: 1. Byrokraattisuudesta johtuviin esteisiin, 2. Työnjaon horisontaalisesta ja vertikaalisesta lokeroitumisesta johtuviin esteisiin, 3. Sääntelystä johtuviin esteisiin, 4. Perinteistä johtuviin esteisiin, 5. Teknologiasta tai uusien välineiden aliarvostuksesta johtuviin esteisiin. Nämä kaikki ovat organisaation rakenteesta johtuvia innovatiivisuuden esteitä. (Näätäsaari 2017, 33).

Luottamushenkilöt tulisi olla kaikille tutut ja tavoitettavissa aina tarvittaessa. Luottamushenkilöiden tulisi nostaa keskusteluun yhteiskunnalliset aiheet ja asiat, jotka liittyvät työntekijöiden elämään, niin työpaikoilla, kuin myös yleisemmin muualla yhteiskunnassamme.

Yhteiskuntavaikuttamiseen tarvittavaa tukea on monenlaista. Tarvitaan koulutusta ja vertaistukea, tarvitaan tukea vaalityöhön, niin materialistista, kuin myös henkistä. Vaikuttaminen yhteiskunnallisiin asioihin toimii parhaiten, kun yhdessä tehdään asioita. Yhdessä tekemällä saavutetaan parempia tuloksia viestinnällisissä asioissa ja saadaan yhteinen sanoma paremmin läpi. Yhdessä voimme tukea toinen toisiamme keskusteluissa ja väittelyissä ja torjutaan tehokkaammin virheelliset väittämät. Tärkeää on siis, ettei kenenkään luottamushenkilön tarvitsisi tuntea olevansa yksin, kun pyrkii vaikuttamaan yhteiskunnallisiin asioihin.

5.3 Jäsenhankinta ja järjestäminen

Jäsenhankinnassa olen itse nyt omalta osaltani saanut kokea, miten se toimii koulumaailmassa. Aloitin työt syksyllä 2023 espoolaisessa koulussa erityiskoulunkäynninohjaajana. Ihmettelin, kun ei kukaan tullut minulle kertomaan mitään ammattiliitosta eikä kukaan pyytänyt minua liittymään mihinkään liittoon. Tiedustelin sitten varovaisesti työkavereilta, kuuluvatko he mihinkään liittoon ja mikä liitto olisi se, joka meitä siellä koulussa edustaisi ja neuvottelisi työehdot. Kävi ilmi, ettei monikaan tiennyt oikeaa liittoa, vaan siellä jotkut kuuluivat Pamiin, toiset Superiin ja kolmannet sitten JHL:ään. Keskusteliin siitä sitten vielä vastuuohjaajan kanssa ja hän kyllä tiesi, että JHL olisi oikea ammattiliitto meidän ohjaajien kannalta.

Liityin tietenkin sitten JHL:n jäseneksi, mutta jäi kyllä vaivaamaan, miksi oli niin, ettei koulussa mitenkään ollut esillä tai näkyvillä JHL:n logoa tai mitään muutakaan, eikä luottamusmiehen yhteystietoa näkynyt missään. Kyseessä oli kuitenkin varsin iso koulu, jossa opiskelee noin 700 oppilasta ja työskentelee 60 opettajaa sekä 40 ohjaajaa. Jäi tunne, että parannettavaa kyllä on tässä asiassa. Omakohtaiset aikaisemmat työelämän kokemukset ovat minulla kuitenkin osoittaneet aivan erilaisen käytännön. Kun itse menin tehtaaseen töihin reilut 20 vuotta sitten, muistan että sain aivan ensimmäisillä päivillä siellä tavata luottamushenkilön, joka kertoi minulle ammattiliitosta ja miksi siihen olisi syytä liittyä. Liityinkin silloin heti metalliliittoon ja samoin teki miltei jokainen muukin uusi työntekijä.

Olen myös itse toiminut luottamusmiehenä tehtaalla ja silloin minun tehtäviini kuului käydä juttelemassa työntekijöiden kanssa ja saada heidät jäseniksi liittoon. Se olikin minulle silloin

aivan perusasia ja luonnollinen luottamusmiehen velvollisuus. Silloin myös pyrin tuomaan liiton logon ja sanoman tehtaassa varsin näkyväksi ja kuuluvaksi kaikille. Ei siellä ollut kenellekään epäselvää, mikä liitto siellä ajoi työntekijöiden oikeuksia ja etuja.

Nyt kun olen JHL:n jäsen, saan kyllä säännöllisesti sähköpostia liitolta tai omalta aluejärjestöltä ja se on kyllä hyvä asia. Silti kaipaankin kyllä myös inhimillistä kontaktia, sitä että joku tulisi työpaikalla kasvotusten keskustelemaan kanssani liitosta ja miten voin saada apua, mikäli sellainen tarve joskus tulisi. Sähköiset palvelut näen kyllä positiivisena asiana ja hyvänä lisänä liiton toimintaan, mutta sillä ei voi ikinä täysin korvata sitä oikeaa inhimillistä kokemusta, jonka voi saada vain aidossa kohtaamisessa ihmisten välissä. Ajattelen siis näin, että ensin olisi luotava suora yhteys mahdollisiin jäseniin kasvotusten ja sitten yhteyttä olisi hyvä ylläpitää säännöllisillä sähköisillä tiedotteilla ja jäsenkirjeillä. Näin saavutettaisiin paras mahdollinen yhteys jäsenistöön ja jäsenhankinta myös tehostuisi huomattavasti.

Järjestäminen työpaikoilla on tietenkin myös joukkuepeli. Siihen kannattaa osallistaa koko työyhteisöä niin, että jokainen työntekijä osaa ja myös kertoo uusille työntekijöille, mihin liittoon työpaikalla kuulutaan ja miksi siihen kannattaa liittyä heti. Hyvällä yhteistyöllä saavutetaan parhaat tulokset, myös tässä asiassa.

Liiton tuki jäsenhankintaan sekä järjestämiseen voi olla monenlaista. Tarvitaan koulutusta, jotta osataan kertoa oikeat asiat oikeaan aikaan. Jäsenhankinnan tueksi tarvitaan myös materiaalia, jonka voi jakaa uusille potentiaalisille jäsenille, sekä mainosmateriaalia, jonka voi laittaa esiin ilmoitustauluille ympäri työpaikkoja. Ammattiliiton hyvät puolet ja onnistumiset toimivat myös hyvänä apuna jäsenhankinnassa, siksi niitä on hyvä pyrkiä aina tuomaan esille.

5.4 Viestintä, koordinointi ja digiosaaminen

Viestinnässä ja koordinoinnissa liiton tuki luottamushenkilöille on erittäin merkittävä. Jäsenistö janoaa koko ajan ajantasaista tietoa liiton toiminnasta sekä kaikista yhteiskunnallisista tapahtumista, mitkä liittyvät jollain tavalla heidän elämäänsä ja oma luottamushenkilö on heille tämän tiedon välittäjänä erittäin tärkeä. Siksi ammattiliiton tulisi tehdä kaikkensa pitääkseen luottamushenkilöt hyvin informoituina ja tietoisina kaikesta olennaisesta työelämään liittyvästä tiedosta, mitä ikinä se sitten onkaan.

Hyvin toimivat viestintäkanavat ovat olennainen osa ammattiyhdistysliikettä. Ylläpitämällä koko jäsenistön tietoisuutta työelämän käänteistä ja perusasioista, voidaan tehokkaasti estää monenlaiset disinformaatiokampanjat ja työelämän heikennykset, joita oikeisto jatkuvasti yrittää viedä läpi.

Nykypäivänä digiosaaminen on erittäin merkittävässä roolissa luottamushenkilön arkitöissä. Varsin suuri osa luottamushenkilön tiedonhaussa sekä kommunikaatiossa tapahtuu digitaalisessa ympäristössä, joten voisi jopa sanoa, että tietokoneen sekä älypuhelimien hallinta ovat nykyään aivan välttämättömiä taitoja osata. Koronapandemian myötä, yhä enemmän siirryttiin etäkokouksiin ja etäyhteyksiin toimiviin tiedotustilaisuuksiin, näin myös ammattiyhdistysliikkeessä. Digiosaamisessa tarvitaan siksi liitolta myös ohjausta, apuja sekä kouluttamista.

Kun ennen vanhaan saattoi riittää, että luottamushenkilö osasi lukea sekä lähettää sähköposteja tietokoneella sekä silloin tällöin käyttää Googlen hakukonetta tiedonhakuun, on nykyvaatimukset kasvaneet siitä huomasti. Nykyään olisi hyvä hallita myös monenlaisia etäkokousohjelmia, kuten Teams, Zoom ja Google Meet. Alustat ja pilvipalvelut ovat nykyään myös arkipäivää ja sähköinen tunnistautuminen sekä valtavat määrät salasanoja tulisi osata sekä muistaa. Samaan aikaan kun teknologia tuo meille uusia apuvälineitä ja työkaluja, pitäisi myös pitää mielessä tietoturvallisuus ja GDPR. GDPR on EU:n säätämä yleinen tietosuoja-asetus, joka antaa paremman suojan henkilötiedoille ja enemmän keinoja hallita tietojen käsittelyä (Tietosuojavaltuutetun toimisto, 2024).

Tietoja kulkee sähköisesti valtava määrä sinne sekä tänne, ja riski on koko ajan olemassa, että niitä leviää väärin käsiin. Siksi tarvitaan selkeitä ohjeita, miten luottamushenkilöiden tulisi käsitellä tietoja digitaalisissa ympäristöissä. Erilaisten ohjelmistojen sekä alustojen turvallinen käyttö tulisi olla jokaisen luottamushenkilön hallussa ja siihen tarvitaan kyllä apuja liitolta nyt ja tulevaisuudessa.

Tekoälyn ymmärtäminen ja käyttö tulevat myös asettamaan haasteita luottamushenkilöille. Tämä on kuitenkin asia, joka olisi nyt syytä jo ottaa huomioon, koska tekoäly tulee nyt vauhdilla mukaan miltei kaikkialle digitaalisessa maailmassa. Tekoälyn avulla moni tehtävä helpottuu tai nopeutuu, siksi voisi jo nyt sanoa, että he, jotka eivät tulevaisuudessa aio käyttää tekoälyä ollenkaan, tulevat monessa asiassa jäämään jälkeen niistä, jotka sitä aikovat käyttää. Koulutuksia ja kursseja tekoälyn ymmärtämisessä ja käytössä olisi siksi ehdottomasti syytä ottaa harkintaan.

5.5 Lähipalvelut

Alueilla tarjottavat lähipalvelut jäsenille sekä luottamusmiehille ovat erittäin tärkeä osa liiton tarjoamista palveluista jäsenistölleen. Vaikka nykyisin on mahdollista hoitaa monia asioita etäisesti verkon välityksellä, on edelleen tärkeää, että läheltä myös on tukea saatavissa. Joitakin asioita ja ongelmia ovat sellaisia, että niiden hoitaminen on helpompaa kasvotusten toimistolla, varsinkin kun kyseessä on luottamuksellisia asioita. Hoidettava ongelma saattaa olla monimutkainen ja hankalasti selitettävä, jolloin saattaa tuntua helpommalta istua yhdessä saman pöydän ääreen jonkun kanssa ja käydä tilanne kunnolla läpi. Siinä voidaan samalla selittää epäselvyydet ja avata tarkemmin, mistä oikein on kyse.

Alueen oma toimisto antaa myös näkyvyyttä ulospäin ja kertoo olemassaolostaan alueen asu-keille. Jäsenet ja mahdolliset uudet jäsenet kokevat turvaa, kun tietää missä toimisto sijaitsee ja mistä saa apua tarvittaessa. Siksi toimistot kannattaa sijoittaa keskeisille paikoille näkyvästi niin, että niitä nähdään ja että niihin on helppoa tulla asioimaan.

Luottamusmiehille aluetoimistot ja niiden työntekijät pitäisivät olla erittäin tuttuja. Kun tuntee ihmiset ja tietää paikan, on aina helpompaa ottaa yhteyttä ja tulla asioimaan. Siksi pitäisi myös aluetoimiston toimitsijat olla aktiivisesti yhteydessä työpaikkojen luottamusmiehiin alueella. Toimistoilla tulisi järjestää koulutuksia ja kursseja säännöllisesti, jotta aluetoimisto henkilökohtaiseen tulisi luottamusmiehille tutuksi.

5.6 Näkökulmat

Seuraavaksi tarkastellaan tulevaisuuden haasteet ja mahdolliset ratkaisut eri näkökulmista. Tarkastellaan, minkälaisia haasteita tavallinen jäsen voi kokea ja millä tavalla liitto voi häntä auttaa tulevaisuudessa. Tarkastellaan sitten, miten luottamusmies voi toimia ja millaisin apukeinoin hänen työtään voidaan helpottaa ja sitten yritetään vielä nähdä, miltä asiat voidaan nähdä liiton työntekijöiden silmin ja millaiset ohjeet heille tästä voidaan antaa.

On hyvä aina muistaa, miten päin asiat ovat ja miten niitä voidaan nähdä erilaisin silmin. Ammattiliitot ovat olemassa jäseniään varten ja ammattiliitto ei ole vain ammattiliiton puheenjohtaja ja hallitus hienossa rakennuksessa Helsingissä, vaan ammattiliitto on yhtä kuin sen jäsenet. Ammattiliitto ei hanki jäseniä palvelemaan ammattiliittoa, vaan jäsenistö muodostaa ammattiliiton ja palkkaa sinne väkeä, jonka tehtävä on palvella ammattiliiton jäsenistöä.

Tavallinen työntekijä ei yleensä halua miettiä, miten ammattiyhdistys toimii, vaan haluaa vain keskittyä omaan työhönsä. Hän luottaa yleensä siihen, että meillä on asiat suomessa hyvin ja että asiat hoidetaan oikeudenmukaisesti. Tämä tarkoittaa siis, että hän uskoo siihen, että suomen lainsäädäntö on niin kattava ja selkeä, että sen turvin voidaan elää ja tehdä töitä huoletta ja turvallisesti. Tavallinen työntekijä ei välttämättä ymmärrä, mitä eroa on lainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla.

Työntekijä liittyy liittoon, kun luottamusmies valistaa hänelle ammattiyhdistysten merkityksen sekä työehtosopimuksen sisällön ja miten siitä neuvotellaan. Työntekijälle on tärkeää, että hän saa olla mukana yhteisössä, joka kollektiivisesti puolustaa jäseniään ja neuvottelee työehdoista hänen puolestaan. Kun työntekijä oppii ymmärtämään, mitä oman alan liitto tekee ja miten se toimii, hän todennäköisesti haluaa olla siinä mukana. Tavallinen työntekijä ei kuitenkaan halua aktiivisesti olla mukana liiton päivittäisessä tekemisessä, vaan hän haluaa vain olla mukana, maksaa jäsenmaksunsa ja osallistua vaaleihin muutaman vuoden välein. Tällä tavalla hän tekee oman osuutensa ja vastikkeeksi hän haluaa luottaa siihen, että liitto hoitaa kaiken muun, kuten työehtosopimusneuvottelut, yhteiskuntavaikuttamisen sekä edunvalvonnan työpaikoilla.

Tavallinen työntekijä tietää, että kun hän on liittynyt ammattiliiton jäseneksi, häntä puolustetaan koko liiton voimin, jos hän joutuu työpaikalla väärin kohdelluksi työntekijän toimesta. Hän ymmärtää, että liitossa on voimaa ja hänen ei tarvitse pelätä työntekijän mielivaltaista vallankäyttöä, koska tietää ketkä toimivat luottamusmiehenä sekä työsuojeluvalltuutettuna hänen työpaikallaan.

Luottamusmiehiltä odotetaan yleensä erittäin paljon ja heille asetetaan varsin painavat vastuut työpaikan toimivuudesta ja sääntöjen valvonnasta. Sekä työntekijät että työnantajat usein luottavat siihen, että työpaikan luottamushenkilö tuntee ja osaa kaikki työehtosopimuksen pykälät kuin omat taskunsa, joten olisikin siksi hyvä, että näin myös todellisuudessa olisi. Luottamushenkilöt kaipaavat jatkuvaa koulutusta ja osaamisensa päivittämistä ja siihen pitää ammattiliiton myös vastata. Hyvien asiantietämyksien lisäksi tarvitaan myös toimivat verkostot, joiden kautta voi saada apua ja tukea vaikeissa paikoissa ja tarvittaessa myös vertaistukea sekä ymmärrystä samojen asioiden kanssa painivilta.

Uuden luottamusmiehen toimikauden alkaessa, tulisi ehdottomasti panostaa paljon hänen perehdyttämiseensä. Hänelle tulisi mahdollisimman aikaisessa vaiheessa tarjota tukea ja aloittaa

perehdyttäminen. Alussa koulutukset olisi parasta hankkia ”livenä”, eli lähikoulutuksessa, jolloin myös verkostoituminen ja lähikontaktien luominen olisi luontevaa. Kun sitten luottamusmiestoimi on jatkunut jo pidempään, voidaan täydennyskoulutusta hankkia myös etäkoulutuksessa.

Luottamusmiesten olisi hyvä tavata säännöllisesti ja vaihtaa kuulumisia. Alueelliset tapaamiset olisi hyvä järjestää ainakin pari kertaa vuodessa ja sen lisäksi voisi jonkinlainen verkkotapaaminen järjestää jopa viikoittain, joihin myös ammattiliiton edustajan olisi hyvä osallistua. Näin säilyisi hyvät suhteet ja tiedonjako olisi varsin tehokasta koko luottamusmiesverkoston läpi.

Luottamusmiesten olisi hyvä tuntee toisensa. Liiton sanotaan usein olevan yhtä, kuin jäsenistönä ja se pitää kyllä hyvin paikkaansa edelleen. Toimivan ja tehokkaan ammattiliiton tärkein ominaisuus onkin hyvin verkostoitunut jäsenistö, joka tukee ja auttaa toisiaan ja jossa tieto liikkuu tehokkaasti ongelmitta. Sellaisessa yhteisössä koetaan perheenomaista yhteenkuuluvuutta ja ollaan ylpeitä siihen kuulumisesta.

Uusi luottamusmies olisi tärkeää integroida nopeasti osaksi liiton valtakunnallista osaamispankkia, johon kuuluu luottamusmiesten lisäksi myös liiton henkilöstö ja johto. Luottamusmiehille tulisi osoittaa avoimuutta ja hyväksyntää ja heidän osallisuutensa ammattiliittoyhteisöön pitäisi tulla tärkeysjärjestyksessä ensimmäisenä. Jokaisen luottamusmiehen pitäisi myös tuntee itsensä tarpeelliseksi omalle ammattiyhdistykselle, että häneltä kysytään neuvoja ja että häntä myös kuullaan. Tällä tavalla luottamusmiesten motivaatio osallistua yhteiskunnalliseen dialogiin kasvaa, niin kuin myös halu oppia ja saada uutta tietoa kasvaa.

Luottamusmiehille on tärkeää, että heihin luotetaan ja että heidän näkemyksiään kuullaan. Jotta tällaiseen asetelmaan päästään, on luottamushenkilön ensin opittava uskomaan itseensä. Hänen pitää uskoa, että hän osaa hoitaa omia luottamustehtäviään hyvin ja että hän on työpaikkansa paras asiantuntija työelämään liittyvissä kysymyksissä. Hänen ei kuitenkaan tarvitse itse tietää kaikesta kaiken, vaan hänen tulisi oppia omaksumaan ammattiyhdistysverkostonsa osana hänen omaa tietopankkia. Silloin kun hän uskaltaa luottaa täysin oman verkostonsa tukeen, niin huomaa kyllä, miten koko työyhteisön kunnioitus ja arvostus häntä kohtaan kasvaa.

Kun luottamusmies tarvitsee apua ja ottaa yhteyttä liittoon, hänelle ei koskaan saisi jäädä sellainen tunne, että hänen huolensa olisi jotenkin vähäpätöinen ja että hän tuhlaisi yhteydenotollaan jonkun aikaa. Yhteydenottoihin tulee päinvastoin aina vastata asiallisesti ja ystävällisesti ja pyrkiä siihen, että luottamusmiehelle jäisi tunne, että huoli oli yhteinen ja apua todellakin

halutaan antaa. Luottamusmiesten tulisi siis tuntea, että liiton henkilöstö on olemassa heitä varten, eikä päinvastoin.

Ammattiliiton työntekijän näkökulmasta luottamusmies on tärkein lenkki ammattiliiton jäseniin. Jotta ammattiliitto voisi parhaiten palvella jäseniään, olisi olennaisen tärkeää, että siinä välissä toimisi mahdollisimman hyvin koulutettu ja verkostoitu luottamusmies. Luottamusmiehiä tulisi olla riittävä määrä suhteessa jäsenmäärään ja työpaikkojen määrään, missä jäseniä työskentelee, jotta jokaisella jäsenellä olisi todelliset mahdollisuudet olla vuorovaikutuksessa luottamusmiehen kanssa.

Ammattiliiton työntekijän tai toimitsijan aika ei yksinkertaisesti riitä siihen, että hän voisi kiertää työpaikoilla keskustelemassa kaikkien työntekijöiden kanssa, eikä hänellä ole riittävää tuntemusta jokaisesta työpaikasta ja siinä työskentelevistä työntekijöistä, jotta se olisi järkevää. Parempi vaihtoehto on, että työpaikkojen järjestäytyneet työntekijät itse valitsevat joukostaan luottamusmiehen, joka tuntee hyvin työpaikan sekä myös työntekijät. Tämän henkilön tehtäväksi annetaan yhdys henkilönä toimiminen liiton ja jäsenten välissä, muiden tehtävien ohessa.

Luottamusmiehen kommunikaatiotaidot ovat yksi hänen tärkeimmistä taidoistansa, niin kuin ammattiliiton toimitsijoidenkin. Tiedon pitää kulkea kitkattomasti molempiin suuntiin, jotta jäsenistö pysyy hyvin informoituna ja liittokin on tietoinen siitä, mitä työpaikoilla tapahtuu. Tämän takia liiton tulisi heti, uuden luottamusmiehen tulleen valituksi tehtävään, ottaa yhteyttä häneen ja neuvoa häntä käyttämään tehokkaasti hyödyksi kaikki käytettävissä olevat kommunikointitavat ja -keinot.

Ammattiliiton näkökulmasta tärkein työkalu ja väline jäsenistön palvelemiseen on luottamusmies. Siksi luottamusmiehistä on pidettävä hyvää huolta. Luottamusmiehen työ voidaan verrata vapaaehtoistyöhön ja siksi motivointi on tärkeää. Luottamusmiehen paras palkinto työstään, on tunne, että häntä arvostetaan ja että hän tekee jotain tärkeätä. Luottamusmiehen arvostus ja kunnioitus liittyy yleensä vahvasti hänen osaamiseensa ja rohkeuteen puuttua asioihin, joten näihin hän tarvitsee apua liitolta. Asiantuntemusta, johtajuutta ja neuvottelutaitoja voidaan opettaa ja harjoitella liiton tarjoamissa koulutuksissa.

Ari Näätsaaren opinnäytetyö ”Minustakin johtaja – Vapaaehtoisjohtajien koulutusohjelma” käsittelee vapaaehtoistoiminnan johtamista ja vapaaehtoisjohtajien koulutusta. Tutkimuksen tavoitteena on kehittää vapaaehtoisjohtamisen koulutusohjelmaa. Hän nostaa siinä esille erittäin tärkeitä huomioita, jotka mielestäni sopivat hyvin myös siihen, miten ammattiliiton tulisi tukea

luottamusmiestä. Hänen mukaansa, jokaisella vapaaehtoistoiminnassa mukana olevalla on oma henkilökohtainen motivaatio osallistua toimintaan. Vapaaehtoisjohtajan tehtävän olisi siten löytää tämä motivaatio ja käyttää sitä polttoaineena johtamisessa. Vapaaehtoisten koulutus, mentorointi, innostaminen, huomioiminen ja palkitseminen ovat vapaaehtoisjohtajan tärkeimpiä työkaluja, joiden avulla toiminnassa mukana oleva viihtyy pitkään. Vapaaehtoistoiminnan esteitä tulee tunnistaa ja pyrkiä poistamaan. Vapaaehtoisjohtajat voivat vaikuttaa näiden esteiden vähentämiseen koulutuksen avulla. (Näätäsaari 2017, 5–9).

Ammattiliiton tehtävät osuvat hyvin yhteen tässä edellä mainitussa kappaleessa esiin tulleissa Näätäsaaren havainnoissa. Ammattiliiton tulisi pyrkiä nostamaan luottamusmiesten motivaatiota työssään, koulutukseen ja tukeen olisi myös panostettava ja esteet olisi hyvä tunnistaa, jotta niitä voisi sitten poistaa.

5.7 Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on tämän päivän muotifraasi, joka elinkeinoelämä ja oikeistopuolueet innokkaasti pitävät esillä. Siitä on tehty mantra ja taikalause, joka tulee pelastamaan Suomen yritykset ja joustavoittaa työmarkkinat ja kirii kiinni tärkeimmät kilpailijamaat, kuten Saksa ja Ruotsi. Paikallisesta sopimisesta puhutaan siis nyt paljon, mutta jostain syystä ei haluta tarkemmin keskustella siitä, mitä se oikeasti tarkoittaisi. Sanotaan vain, että työpaikoilla pitäisi voida sopia paikallisesti asioista, koska siellä on erilaisia tarpeita, joihin vain siellä osataan vastata. Siksi tarvitaan paikallista sopimista.

Sirpa Leppäluoto, joka on työmarkkinajohtaja Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA ry:llä, on kirjoittanut artikkelin edilexiin, jossa hän avaa hyvin, mitä voidaan tarkoittaa, kun puhutaan paikallisesta sopimisesta. Kysymykseen, ”mitä on paikallinen sopiminen?”, hän vastaa näin: ”Paikallinen sopiminen voi tarkoittaa esimerkiksi työsopimusta, yrityskohtaista työehtosopimusta tai yrityksessä tehtävää muuta sopimusta, taikka työehtosopimuksen valtuutuksella yrityksessä tehtävää sopimusta. Paikallinen sopiminen ei siis ole mikään täsmällinen termi ja asiasta keskusteltaessa on tärkeää tunnistaa, mistä puhutaan. Yleisimmin paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimuksen valtuutuksella tehtävää sopimista. Nyt vireillä olevassa lakihankkeessa paikallisella sopimisella tarkoitetaan myös yrityskohtaista työehtosopimusta.” (Leppäluoto, 2024).

Leppäluoto on myös selvittänyt, millaisia muutoksia Orpon hallitus on suunnitellut paikallisen sopimisen lainsäädäntöön ja millaisia vaikutuksia niillä tulisi olemaan. Nykytilassa, ennen tulevia muutoksia, työehtosopimuksen valtuutuksella tehtävä paikallisesta sopimisesta hän kertoo näin: ”Työehtosopimuksissa on usein sovittu nimenomaisesta valtuutuksesta paikalliseen sopimiseen. Työehtosopimus on tähän asti määritelty, miten tällaisia paikallisia sopimuksia saadaan tehdä. Työntekijäpuolella sopijakumppaniksi saatetaan edellyttää esimerkiksi luottamusmiestä. Tällainen valtuutus paikalliseen sopimiseen voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että yksi henkilö voi sopia muiden työntekijöiden puolesta heikennyksistä työehtoihin.

Laki on tähän asti rajoittanut järjestäytymättömien eli työnantajaliittoon kuulumattomien työnantajien mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen. Laissa on siihen nimenomaisia kieltoja ja lisäksi käytännön esteeksi on usein muodostunut luottamusmiehen puuttuminen.” (Leppäluoto, 2024).

Muutoshanke samaan, eli työehtosopimuksen valtuutuksella tehtävään paikalliseen sopimiseen, tarkoittaisi Leppäluodon mukaan, että jatkossa työehtosopimusosapuolilla ei enää olisi oikeutta pätevästi määrätä, että luottamusmiehen tulee edustaa työntekijöitä paikallisessa sopimisessa. Mikäli luottamusmiestä ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä, sopimuksen voi muiden puolesta tehdä joko luottamusvaltuutettu tai henkilöstö yhdessä. Jälkimmäisessä tilanteessa jos 51 prosenttia äänestää esimerkiksi työehtojen heikentämisen puolesta, tulee se sitomaan koko kyseistä henkilöstöä. (Leppäluoto, 2024).

Muutoshankkeen tarkoituksena on ensisijaisesti helpottaa järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen, mutta muutos vaikuttaa myös niihin järjestäytyneisiin yrityksiin, joissa ei syystä tai toisesta ole luottamusmiestä.

Lisäksi työnantajaliittoon kuulumattomiin kohdistuneet paikallisen sopimisen nimenomaiset esteet poistetaan lainsäädännöstä.

Leppäluodon mukaan muutoshanketta vastustetaan palkansaajapuolella muun muassa näistä syistä:

- Pelätään neuvottelujärjestelmän rapautumista. Työntäjän motiiveja kuulua työnantajaliittoon vähennetään, mikä voi johtaa työnantajien järjestäytymisasteen heikkenemiseen. Tämä taas voi johtaa siihen, että työehtosopimusten yleissitovuus menetetään.

- Järjestäytymättömien työntajien palveluksessa olevat saavat laajasti yleissitovien työehtosopimusten ansiosta esimerkiksi vuotuisia palkkojen yleiskorotuksia, lomarahoja, palkallisia perhevapaita sekä laissa edellytettyä pidempiä palkallisia sairauslomia. Laki ei edellytä minkäänlaisia palkkojen inflaatio- tai indeksitarkistuksia, eikä laki edellytä lomarahen maksamista, palkan maksamista perhevapaalta taikka sairauslomalta yhdeksän päivää ylittävältä osalta. Äärimmäisenä riskinä olisi siis näiden etujen menettäminen laajalta joukolta työntekijöitä.
- Puolipakottava sääntely liittyy esimerkiksi työaikoihin ja ylityökorvauksiin. Tähän mennessä, kun niistä on sovittu toisin työntekijän vahingoksi, on ammattiliitolla ollut oikeus asettaa edellytykseksi luottamusmiehen mukanaolo. Luottamusmies on ammattiliiton kouluttama osaava neuvottelija, jolla on liiton tuki koko ajan takanaan. Jatkossa tällaista osaamista ja tukea ei enää voida edellyttää sopimuksen toisten työntekijöiden puolesta tekevältä henkilöltä. Lisäksi sopijana voi olla ”koko henkilöstö”, mikä tarkoittaa esimerkiksi 51:ttä prosenttia. On vaarana, että vähemmistö joutuu mukautumaan työehtojen heikennyksiin ilman, että olisi heidän puolestaan asianmukaisesti valvottu kannattaako siihen suostua.
- On epäselvää, lisääntykö paikallinen sopiminen tämän lakihankkeen seurauksena. Molemmissa lakihankkeen paikallisen sopimisen muodoissa tarvitaan edelleen työntekijäliiton kanssa tehtävä sopimus. Sopiminen edellyttää luottamusta, mitä on lakimuutosten yhteydessä yleensä rakennettu kolmikantaneuvotteluilla. Nyt hallitusohjelmassa betonoiduista perusratkaisuista ei ole käyty neuvotteluja lainkaan eikä työntekijäpuolella ole ollut mitään mahdollisuutta vaikuttaa niihin. Työ- ja elinkeinoministeriön paikallisen sopimisen kolmikantaisessa työryhmässä on hiottu ainoastaan yksityiskohtia eikä perusratkaisuista ole voitu edes keskustella, mikä ilmenee myös ministeriön viime viikkoisesta tiedotteesta (= hallitusohjelman ko. kirjaukset ollaan toteuttamassa sellaisenaan). (Leppäluoto, 2024).

Kysymykseen ”Onko paikallisen sopimisen lisäämisessä mitään hyvää?” Leppäluoto vastaa näin:

”Työllisyysvaikutuksia tästä lakihankkeesta ei ole pystytty osoittamaan. Työntekijän kannalta on lisäksi hyvä muistaa, että mikään sääntely ei ole tähänkään asti estänyt tekemästä sopimuksia, joilla parannetaan työntekijän asemaa. Siitä huolimatta paikallisen sopimisen yhteistä hyötyä edistävä potentiaali on nähty myös palkansaajapuolella, jossa on merkittävästi

edistetty paikallista sopimista jo useiden vuosien ajan. Varsinkin ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukset mahdollistavat sitä laajasti. Ne ovat usein myös joustavia sen suhteen, ketkä ovat sopijapuolia. Tämä on kuitenkin perustunut osapuolten keskinäiseen luottamukseen ja siihen, että palkansaajapuoli on myös kokenut hyötyvänsä kirjauksista, vähintään lisääntyvän kilpailukyvyn ansiosta.

Työehtosopimusneuvottelut ovat muutenkin vaikeita, ja ensi syksynä alkavalla kierroksella kivenä kengässä hiertää vielä tämä lakimuutos. Paikallisen sopimisen luottamukseen ja kaikkien osapuolten kuuntelemiseen perustuva lisääntyminen olisikin varmasti erinomainen asia, mutta on valitettavasti vaikea uskoa, että pakotettuna syntyisi rakentavia lopputuloksia.” (Leppäluoto, 2024).

Jyrki Raina teki selvityksen ” Henkilöstön edustajien asema paikallisessa sopimisessa”. Kyseessä on tärkeä aihe, joka vaikuttaa työntekijöiden oikeuksiin ja työelämän kehittämiseen. Tämä selvitys tarkastelee neljän Euroopan maan – Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Hollannin – metalli- ja paperiteollisuuden henkilöstön edustajien asemaa paikallisessa sopimisessa. Selvityksen tavoitteena, oli tuoda yleiskuva näiden maiden käytännöistä ja tukea Suomessa käytävää keskustelua paikallisen sopimisen kehittämisestä.

Selvityksen mukaan henkilöstön edustajien asemaa on verrokkimaissa turvattu laajasti esimerkiksi myötämääräämisoikeuden, tulkintaetuoikeuden, tiedonsaannin ja hallintoedustuksen kautta. Henkilöstön asema on näistä johtuen vahva, ja houkutus sopia asioista paikallisesti siksi suurempi.

Suomesta puuttuu verrokkimaissa käytössä olevaa lainsäädäntöä ja rakenteita. Täällä keskustelua paikallisen sopimisen edistämisestä käydäänkin lähinnä yritysten taloudellinen etu edellä.

Vaikka paikallinen sopiminen on laajentunut selvityksen kohteena olevissa maissa, se on tapahtunut toimialakohtaisten työehtosopimusten puitteissa. Työntekijä- ja työnantajaliitot ovat säilyttäneet merkittävän aseman niin sopijaosapuolina kuin asiantuntijoina ja järjestelmän toimivuuden valvojina. (Raina 2021).

5.8 Digitalisaatio ja tekoäly

Digitalisaatio on jo nyt helpottanut monien elämää monenlaisilla innovaatioilla. Miltei kaikilla on nykyään älypuhelin käytössään, joka on yhdistetty internettiin ja sitä kautta kaikkeen maailman tietoon. Jokainen voi helposti ja kätevästi hakea tietoa mistä aiheesta vaan missä ja milloin vaan, kunhan on vain muistanut ladata puhelimen akkua ja sijaitsee puhelinverkkojen kuu-luvuusalueella, jotka nykyään ulottuvat kaikkialle, missä on asutusta.

Kodeissa kodinkoneet ovat digitalisoituja ja yhdistettyjä kodin tietoverkkoon ja usein myös etäohjattavia ja varustettuja jonkinlaisella tekoälyllä, jotta ne voivat myös toimia itsenäisesti, kuten robotti-imuri. Pesukoneen voi ohjata älypuhelimella ja kodin turvallisuutta voidaan myös valvoa verkkoon liitetyillä kameroilla, palohälyttimillä ja turvalukoilla. Yritysten asiakaspalvelut toimivat nykyään pääosin tekoälyllä varustettujen chat-bottien kautta kännykkäsovelluk-silla.

Ammattiliitoilla on myös omat sovelluksensa tarjota jäsenilleen. Niistä löytyy usein jäsenkortti ja jäsenedut ja myös linkit työehtosopimuksiin ja liiton muihin palveluihin. Minun näkemyk-seni mukaan, ammattiliitot voisivat tehdä vielä paljon enemmän tekoälyn hyödyntämiseksi. Lii-tot voisivat yhdessä tarjota tekoälyohjelmia ja sovelluksia käyttöön jäsenilleen ja myös tarjota kurseja ja koulutuksia, miten niitä käytetään. Luottamusmiehet voisivat myös käyttää tekoälyä monellakin eri tavalla. Tekoäly voi auttaa luottamusmiehiä järjestämään ja hallitsemaan suuria tietomääriä. Se voi esimerkiksi auttaa tunnistamaan tärkeät tiedot suuresta dokumenttikokoel-masta tai seurata työntekijöiden oikeuksien toteutumista.

Tekoäly voisi analysoida dataa ja tarjota oivalluksia, jotka auttavat luottamusmiehiä tekemään informoituja päätöksiä. Se voisi ennustaa työntekijöiden tarpeita tai tunnistaa mahdollisia on-gelmia. Viestinnästä voisi tehdä tehokkaamman, chatbotit voisivat esimerkiksi vastata yleisiin kysymyksiin, vapauttaen luottamusmiehen aikaa monimutkaisempiin tehtäviin. Tekoäly voisi tukea luottamusmiehen ammatillista kehitystä tarjoamalla räätälöityjä koulutusmateriaaleja ja oppimispolkuja. Tekoäly voisi automatisoida rutiinitehtäviä, kuten raportointia tai aikataulu-tusta, jolloin luottamusmies voisi keskittyä strategisempiin tehtäviin.

On tärkeää huomata, että tekoälyn käyttöönotto vaatii huolellista suunnittelua ja toteutusta, jotta se palvelee kaikkien etuja ja kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia. Tekoälyn käyttöönot-toon liittyy myös eettisiä kysymyksiä, kuten tietosuojaa ja algoritmista oikeudenmukaisuutta, jotka on otettava huomioon.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni luottamusmiesten tuen tarpeesta on ollut mielenkiintoinen ja olen saanut nähdä, miten paljon erilaisia tarpeita ja huolia tulevaisuuden suhteen luottamusmiehillä on. Epävarmuus ja riittämättömyyden tunne oman osaamisen suhteen on ilmeinen monellakin tapaa. Luottamusmiehet ovat pääsääntöisesti tunnollisia ihmisiä, jotka haluaisivat tehdä työnsä mahdollisimman hyvin ja yleensä aloittavat luottamustehtävässänsä varsin heikoilla taidoilla ja kaipaavat siksi kunnollista perehdytystä tuleviin haasteisiin. Tässä luvussa kerron nyt, millaisia kehittämissuhteita ja parannuksia aion ehdottaa.

6.1 Ohjeistus

Tutkimukseni avulla olen koostanut ohjeita, jotka mielestäni voisivat olla hyödyksi ammattiliittoille, kun suunnitellaan, miten luottamusmiehiä parhaiten tulisi tukea. Korostan vielä, että ohjeistukseni perustuvat selvitysten lisäksi omiin arvioihini ja refleктоivat myös omia kokemuksiani luottamusmiehenä toimimisessa sekä ammattiliittojen toiminnasta laajemmin. Olen rakentanut ohjeistukseni osa-alueittain, käyttäen osittain samoja teemoja kuin selvityksessä: edunvalvonta, yhteiskuntavaikuttaminen, koulutus, jäsenhankinta, verkostoituminen ja koordinaointi. Ohjeistuksessa myös käydään tarkemmin läpi, mistä ja miten saadaan parhaiten tuki luottamusmiehille perille.

6.2 Uusi luottamusmies

Uuden luottamusmiehen aloittaessa on tärkeää, että ammattiliitto ottaa hänestä kunnolla koppia ja ryhtyy heti häntä perehdyttämään. Ei riitä, että hänelle lähetetään kaikenlaista tietoa luottamusmiehen tehtävistä ja velvollisuuksista postissa tai sähköpostissa, vaan hänelle pitää soittaa ja käydä asiat läpi keskustelemalla. Ammattiliiton tulisi luoda heti hyvän yhteyden luottamusmieheen ja mielestäni paras väylä siihen, menee aluetoimiston kautta. Hänelle pitää luoda tunnelma, että häntä halutaan auttaa ja että hänestä pidetään huolta.

Uuden luottamusmiehen olisi tärkeää saada integroitua luottamusmiesverkostoon mahdollisimman nopeasti. Olisi hyvä kutsua koolle alueen luottamusmiehet heti uuden kauden alussa, jotta he oppisivat tuntemaan toisiaan sekä myös aluetoimiston työntekijät kasvotusten. Lisäksi olisi hyvä kutsua heidät mukaan viikoittaisiin säännöllisiin verkkotapaamisiin, jossa yhdessä pohdittaisiin ongelmia ja keskusteltaisiin ajankohtaisista asioista. Uuden luottamusmiehen olisi

myös syytä käydä luottamusmieskurssit niin pian kuin vain mahdollista, koska siellä oppii hyvin, mitä kaikkea luottamusmiehen tehtäviin kuuluu ja samalla tutustuu muihin luottamusmiehiin sekä liiton henkilökuntaan ja pääsee verkostoitumaan.

Aluksi tarvitaan siis todella vahvaa tukea ja kasvokkain tapaamisia, jotta saadaan hyvä ja luottamuksellinen side luotua luottamusmieheen. Alueoimistossa olisi hyvä nimetä oma ”vastuutoimitsija” jokaiselle uudelle luottamusmiehelle, ja tämän toimitsijan tehtävään kuuluisi aktiivisesti pitää yhteyttä omiin luottamusmiehiin ja tukea ja ohjata heitä.

Ajan myötä, kun luottamusmies on saatu integroitua organisaatioon ja hän tuntee kuuluvansa ammattiyhdistysyhteisöön ja hänen itseluottamuksensa tehtäväänsä on kasvanut, voidaan vähentää yksilöllisen tuen määrää. Silloin hänelle annetaan enemmän rauhaa hoitaa itsenäisesti tehtäviään, mutta pyritään pitämään hänet kuitenkin tiiviisti mukana säännöllisissä kokouksissa sekä verkkotapaamisissa.

6.3 Edunvalvonta

Koulutus on avainasemassa, kun halutaan varmistaa, että työntekijöiden etuja valvotaan tehokkaasti työpaikoilla. Luottamusmiesten on osattava nähdä ja löytää ongelmat ja epäkohdat työpaikoilla ja ymmärrettävä keinot, miten niihin on mahdollista puuttua. Luottamusmiehen on osattava lukea työehtosopimusta sekä työlainsäädäntöä. Luottamusmiehen olisi myös hyvä tuntea työpaikan tavat ja käytännöt ja mahdolliset paikalliset sopimukset, jotka niihin liittyvät. Luottamusmiehen tulisi osata olla diplomaattinen ja hyvä neuvottelemaan työnantajan kanssa ja sellaiset taidot olisi syytä harjoitella liiton järjestämällä kursseilla. Koulutustilaisuudet ovat myös erinomaiset verkostoitumismielessä. Siinä tapaa muita luottamusmiehiä ja voidaan vertailla kokemuksia ja yhdessä löytää ratkaisuja ongelmiin.

Edunvalvontakysymyksissä työpaikalla, luottamusmies tarvitsee aika ajoin apua tai neuvoja. Silloin hänen tulisi tuntea, että voi vaivatta ottaa yhteyttä liittoon ja että häntä siellä halutaan aina auttaa, oli sitten ongelma mitä tahansa. Ensin olisi tietenkin hyvä osata itse selvittää lait ja pykälät, mitkä voisivat ongelmaan soveltua, mutta jos vielä sen jälkeen jää epävarmuutta, olisi liiton tuki ja varmistus hyvä käyttää hyödyksi.

Digitalisaatio ja tekoäly ovat monien työntekijöiden korviin kuulostaneet pelottavilta, tuntemattomilta tulevaisuuden uhkilta. Minun mielestäni niitä ei kuitenkaan pidä pelätä, vaan parempi olisi nyt vain rohkeasti lähteä selvittämään, miten voisimme hyödyntää näitä työkaluja

ja oppia niitä käyttämään. Luottamusmiehet voisivat esimerkiksi tekoälyn avulla tehokkaammin analysoida asiakirjoja liittyen uudistuksiin, neuvotteluihin tai muutoksiin työpaikalla. Suuresta määrästä tietoa voisi olla helpompaa löytää olennaisia asioita tekoälyn avulla, siksi näkisin kyllä, että tekoälyn hyödyntäminen olisi syytä opettaa luottamusmiehille ammattiliiton toimesta.

6.4 Yhteiskuntavaikuttaminen

Luottamusmiesten osaaminen ja ymmärtäminen työelämästä olisi syytä hyödyntää myös laajemmin yhteiskunnassa. Luottamusmiesten näkemyksiä halutaan kuulla ja niitä myös arvostetaan, joten järkevää olisikin, että luottamusmiehet osallistuisivat laajasti yhteiskuntavaikuttamiseen. Jotta luottamusmiehille muodostuisi paremmat edellytykset osallistua yhteiskuntavaikuttamiseen, heille tulisi opettaa paremmin ymmärtämään, miten asiat liittyvät toisiinsa ja miten yhteiskunnan päätöksentekoon on mahdollista vaikuttaa.

Työntekijöiden näkemyksiä tarvitaan nostaa esille yhteiskunnallisissa dialogeissa. Luottamusmiehiä tulisi siis valistaa, motivoida sekä kannustaa osallistumaan yhteiskunnallisiin keskusteluihin ja aktivoida heitä mukaan foorumeihin, missä päätöksiin on mahdollista vaikuttaa. Ammattiliiton tehtävä on pitää luottamusmiesverkostonsa hyvin informoituna kaikista asioista, jotka tapahtuvat yhteiskunnassa, liittyen työelämään. Koordinointi on myös tärkeää, jakamalla tietoa ja tekemällä yhteistyötä, kaikkien ei tarvitse keksiä erikseen ratkaisut yhteisiin ongelmiin.

6.5 Jäsenhankinta ja järjestäminen

Yksi luottamusmiesten perustehtävistä on jäsenhankinta. Luottamusmiesten odotetaan keskustelevan kaikkien edustamiensa työpaikkojen työntekijöiden kanssa. Heidän pitäisi informoida työntekijät liiton olemassaolosta ja sen hyödyistä, sekä pyrkiä saamaan kaikki liittymään liittoon. Työntekijöille pitäisi kertoa, miten työehdoista neuvotellaan ja miten he yhdessä ovat paljon vahvemmassa asemassa työnantajaan nähden, kuin yksin. Liiton olemassaolo ja merkitys pitäisi siis jatkuvasti perustella ja pitää esillä työpaikoilla.

Ongelmana nykyään kuitenkin on, että työpaikat ovat pirstaloituneita, työntekijöiden vaihtuvuus voi olla suurta, eikä jokaisessa työpaikassa olekaan luottamusmiestä. Liian paljon jätetään työntekijöiden oman harkinnan varaan: Jokaisen pitäisi itsenäisesti selvittää, mikä liitto neuvottelee oman työpaikan työehdot, kuka mahtaa olla luottamusmies, joka voisi auttaa ongelmatilanteissa, miksi minun pitäisi liittyä liittoon ja miten se edes onnistuisi?

Luottamusmiehillä riittää tässä kysymyksessä paljon tekemistä ja tukea liitolta olisi syytä saada. Luottamusmiesten pitäisi jotenkin päästä kasvokkain keskustelemaan kaikkien edustamien työpaikkojen työntekijöiden kanssa. Liiton sekä luottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun tiedot pitäisi olla selkeästi esillä työpaikoilla. Työntekijöiden tiedossa pitäisi olla, milloin ja missä luottamusmies on tavattavissa työpaikalla. Sähköinen viestintä sekä liiton jäsensovellus ovat erinomaisia apukeinoja, joilla liitto voi pitää jäsenet tietoisina työpaikan luottamusmiehen yhteystiedoista ja aikatauluista.

Koska työelämä ja työpaikat ovat muuttuneet, pitäisi myös jäsenhankinta ja järjestäminen uudistaa niin, että se toimisi paremmin nyt ja tulevaisuudessa. Jollain tavalla pitäisi saada tietoisuus liitoista ja jäsenyyden eduista paremmin perille työyhteisöihin. Työpaikoille, joissa luottamusmiestä harvemmin näkyy, pitäisi liiton kohdistaa enemmän huomiota ja suunnata kohdennettua mainontaa. Liiton olisi hyvä selvittää, miten näiden työpaikkojen työntekijöistä voitaisiin ottaa paremmin koppia ja miten voitaisiin auttaa juuri heitä, jos he liittyvät liittoon. Voisi kenties järjestää sinne luottamusmiehen virtuaalikäyntejä, eli verkkotilaisuuksia, joissa työntekijät pääsisivät keskustelemaan luottamusmiehen kanssa.

6.6 Viestintä ja koordinointi

Viestintä ja koordinointi ovat äärimmäisen tärkeässä roolissa liiton ja luottamusmiesten välillä. Työpaikoilla työntekijät luottavat siihen, että luottamusmies tuo heille ajantasaista tietoa liittoon liittyvistä asioista, kuten neuvottelutilanteet, mahdolliset työtaistelut ja palkankorotukset. Luottamusmiehen oletetaan myös tietävän kaikesta, mitä työpaikalla tapahtuu ja mitä johtopöytä on päättänyt tai suunnittelemassa. Luottamusmiehen kuuluukin ottaa selvää tällaisista asioista ja pyrkiä olla perillä kaikesta mitä tapahtuu, varsinkin työpaikan sisäisissä asioissa.

Luottamusmiehelle on kuitenkin suuri apu, jos hän pystyy luottamaan, että liitto pitää häntä ajan tasalla työpaikan ulkopuolella tapahtuvista asioista. Silloin luottamusmies pystyy keskittymään paremmin oman työpaikkansa asioiden selvittämiseen paremmin. Tällä tarkoitan sitä, että liitto säännöllisesti ja viipymättä aina tiedottaa luottamusmiehille kaikista asioista, jotka jollain tavalla liittyvät työelämään ja voivat olla heille hyödyllisiä. Työntekijät haluavat saada tuoreita tietoja työehtosopimusneuvotteluiden käännteistä, työtaistelunvalmiudesta, työttömyysturvan tai muutosturvan muutoksista ja kääntyvät silloin usein luottamusmiehen puoleen. Luottamusmiehelle olisi silloin aina oltava edes jotain tietoa tilanteesta, jolla hän voisi hieman helpottaa työntekijöiden tiedonnälkää.

Yksi olennainen osa viestinnästä ja koordinoinnista, on myös väärän tiedon korjaamisessa. Joskus käy niin, väärää tietoa alkaa leviämään nopeasti ympäri työpaikkoja. Voi olla, että joku on kuullut jonkun huhun jostakin asiasta, esimerkiksi palkkaneuvotteluista, ja kertoo sen eteenpäin. Huhu lähtee sitten kiertämään ja pian niin moni on jo sen kuullut, että se muuttuu heille todeksi. Silloin luottamusmiehen olisi syytä ampua huhu alas ja korjata siinä kerrotut virheet. Joskus tällaiset huhut ja väärät tiedot pääsevät jopa lehtiin ja niitä sitten jaellaan ahkerasti ympäri sosiaalista mediaa(some). Silloin liiton olisi pikaisesti tartuttava ongelmaan ja tiedottava jäseniä sekä koko luottamusmiesverkostoa mistä nyt on kyse.

Joskus vääristellään asioita tai kerrotaan tahallaan valheita työntekijöille, saadakseen tukea omalle agendalle. Voi olla, että oikeistolainen hallitus haluaa ajaa läpi työelämäreformieja väärillä perusteilla, eikä halua, että työntekijät tulevat sotkeutumaan heidän suunnitelmiinsa. Silloin he saattavat väittää, ettei heidän suunnittelemat muutokset juurikaan vaikuta negatiivisesti työntekijöiden elämään ja että muutokset ovat kuitenkin välttämättömiä nyt toteuttaa. Tällaisissa tapauksissa liiton kannattaa olla erittäin tarkkana ja todella avata kaikki yksityiskohdat, jotka sisältyvät tällaisiin reformiesityksiin. Liiton pitää saada tieto välitettyä työntekijöille, jotta he todellakin voivat ymmärtää, minkälaisia muutoksia voisivat olla tulossa. Työntekijöille pitää kertoa, mitkä seuraukset muutoksista mahdollisesti seuraisivat.

Viestinnässä on aina tärkeää pysyä totuudessa. Vaikka liiton tehtävä onkin usein kertoa asioista erilaisilta näkökulmilta, kuin mitä julkisuudessa on näkynyt, niin ei kuitenkaan ikinä kannata lähteä vääristelemään tai valehtelemaan asioista. Työntekijöiden on aina voitava luottaa, että liiton viestintä on totuudenmukaista ja oikeaa. Jos joskus kuitenkin virheitä tapahtuu, niitä on rohkeasti vain myönnettävä ja korjattava, muuten menee luottamus.

6.7 Liitto

Ammattiyhdistysliiton on pystyttävä tukemaan luottamusmiehiä monilla erilaisilla tavalla. Tarvitaan tukea edunvalvontaan, yhteiskuntavaikuttamiseen, jäsenhankintaan, viestintään ja koordinointiin sekä kaikenlaisiin erilaisiin kysymyksiin ja ongelmiin. Siksi liitossa olisi hyvä olla myös paljon erilaisilla osaamisilla varustettuja ihmisiä töissä. Liitossa pitää osata vastata kaikenlaisiin kysymyksiin, liittyä ne sitten lakiin tai työehtosopimukseen, riitoihin työpaikoilla, lakkoihin, irtisanomisiin tai johonkin aivan muuhun. Liitossa olisi myös hyvä olla kielitaitoisia

ihmisiä, jotka tuntevan työelämän ongelmat hyvin. Liiton työntekijöiden osaamisesta tulisi pitää huolta ja päivittää säännöllisesti, sillä vanhentuneilla tiedoilla ja osaamisella ei oikein pärjää niin hyvin nopeasti muuttuvassa maailmassa.

Digiosaamisen taidot tulevat korostumaan tulevaisuudessa ja tekoälyn ymmärtäminen ja osaaminen olisi tärkeää. Luottamusmiehille on pystyttävä tarjoamaan koulutusta ja tukea niissä asioissa, jotka voisivat helpottaa heidän tehtäviään. Liiton työntekijöiden yhteisöllisyys on myös erittäin tärkeä muistaa. Parhaiten toimii sellainen järjestö, jossa työntekijät toimivat hyvässä yhteistyössä ja auttavat toinen toisiaan. Ongelmien ratkomisessa tarvitaan usein monenlaista osaamista, joten järkevää olisi, että erilaisilla taidoilla varustetut työntekijät yhdistäisivät voimiaan ja kysyisivät toisiltaan neuvoja aina tarvittaessa.

7 ARVIOINTI

7.1 Oma arviointi

Minulle opinnäytetyön tekeminen on ollut varsin pitkä prosessi, jossa olen joutunut astumaan oman mukavuusalueen ulkopuolelle monta kertaa. Vaikka aluksi ajattelin, että valitsemani opinnäytetyön aihe on minulle juuri sopiva ja että minun aiemmat omakohtaiset kokemukseni luottamusmiehenä toimimisessa tekisi työstä helpon, niin jouduin toteamaan, ettei se kuitenkaan aivan niin helppoa ollut. Tutkijan rooli on aivan erilainen kuin luottamusmiehen ja jouduin monesti pakottamaan itseäni ajattelemaan asioita eri tavalla, kuin mihin olin aiemmin totuttanut itseäni tekemään. Jouduin sovittelemaan yhteen uudet tutkijan ja kehittäjän taitoni vanhoihin luottamusmiestaitoihini ja sain siinä samalla oppia paljon uusia asioita ja ymmärrykseni ammattiyhdistystoiminnasta laajeni entisestään.

Kun miettii, miten tulevaisuuden haasteisiin pitäisi varautua, niin on aina hyvä ensin pyrkiä ymmärtämään historiaa. Kun tietää miten asia on kehittynyt historiassa ja millaisista oloista ja ongelmista on tultu nykypäivään, on aina helpompi lähteä pohtimaan tulevaisuutta ja millaisia ratkaisuja silloin mahdollisesti voisi olla hyödyksi. Aina kannattaa myös vertailla, miten joku muu on mahdollisesti jo miettinyt samoja asioita ja kenties löytänyt niihin omia ratkaisujaan. Pyörää ei tarvitse keksiä uudelleen, jos joku muu on sen jo tehnyt.

Kaiken kaikkiaan olen erittäin tyytyväinen ratkaisuuni lähteä aikuisena miehenä opiskelemaan itselleni uutta tutkintoa. Vaati kyllä pohdintaa ja rohkeutta hypätä pois oravanpyörästä ja irtisanoutua tehdastyöstäni, jossa olin jo ollut yli 20 vuotta, mutta onneksi tein juuri näin. Olen oppinut valtavasti uusia taitoja koulussa ja harjoittelujaksoissa olen päässyt kokeilemaan aivan mahtavia töitä ja tavannut hienoja ihmisiä.

Olen tämän opinnäytetyön parissa työskennellessäni saanut vahvistusta minun aiemmille ajatuksilleni, että haluan tehdä työtä järjestössä työntekijöiden edunvalvonnan sekä hyvinvoinnin edistäjänä. Tämä ajatus minulla on kasvanut siitä lähtien, kun olen itse luottamusmieheksi ryhtynyt. Tunne, että haluan kouluttautua enemmän, jotta voisin päästä hyödyntämään aiempia kokemuksiani luottamusmiestyöstä, on kantanut minua pitkälle ja nyt, kun olen tämän opinnäytetyön saanut valmiiksi, uskon vahvasti, että unelmani on pian toteutumassa.

Tulevaisuudessa luottamusmiehen osaamisen ja taidon merkitys kasvaa entisestään. Paineita asettaa niin tekniset uudistukset, kuin myös jatkuva tehokkuuden sekä tuottavuuden kasvun

tavoittelu. Globalisaatio, digitalisaatio sekä robotisaatio muodostavat uusia mahdollisuuksia ja samalla myös uhkakuvia työelämään. Kaikkien mullistusten ja muutosten vyöryessä päällemme, on äärimmäisen tärkeää, että meillä on toimivat työelämän pelisäännöt. Niitä tarvitaan siksi, että muuten olisi suuri riski, että muutokset ja uudistukset työpaikoilla, tapahtuisivat työntekijöiden kustannuksella. Työntekijöiden työhyvinvointi on aina uhattuna, kun resursseja uudelleenorganisoidaan ja tehokkuutta pyritään kasvattamaan, joten siksi on äärimmäisen tärkeää, että ammattiyhdistysliike luottamusmiesten kautta valvoo ja ylläpitää työelämän sääntöjä työpaikoilla.

Luottamusmiehillä on siis erittäin tärkeä rooli tulevaisuuden työelämän pelinrakentajana. Luottamusmiehille pitää tarjota kaikki mahdollinen tuki, mitä ikinä tullaankin tarvitsemaan. Luottamusmiehiä tulisi säännöllisesti kouluttaa ja heidän asiantuntemuksestaan ja osaamisesta olisi syytä pitää hyvää huolta. Luottamusmiesten digitaidot ovat tulevaisuudessa yhä tärkeämmässä roolissa, siksi niitä tulisi myös ammattiliiton kautta harjoitella ja hioa.

Tulevaisuudessa tarvitaan monipuolista tukea luottamusmiehille. Tarvitaan edelleen kursseja ja koulutuksia paikan päällä vanhaan malliin, jossa kasvotusten tavataan muitakin luottamusmiehiä sekä liiton väkeä ja verkostoidutaan. Tarvitaan myös etäkoulutuksia ja etäkokouksia, joissa päästään harjoittelemaan digitaitoja ja joihin on matala kynnys osallistua, kun ei tarvitse matkustaa minnekään.

Tulevaisuudessa digitaalisen osaamisen merkitys kasvaa entisestään, joten siihen tullaan varmasti tarvitsemaan enemmän apua sekä koulutusta ammattiliitolta. Varmuudella voidaan myös todeta, että muutoksia ja uudistuksia tullaan näkemään, joten ajan tasalla pysymiseksi, jatkuva oppiminen on avainasemassa.

Suomessa on valitettavasti tällä vuosituhanella nähty myös ennennäkemättömiä hyökkäyksiä ammattiyhdistysliikettä vastaan sekä yrityksiä heikentää vallitsevaa neuvottelukulttuuria elinkeinoelämän ja yrittäjäyhdistysten suunnalta. Halutaan siirtyä pois yhdessä sopimisesta kohti saneluyhteiskuntaa, jossa päätöksenteko ja valta tiivistyy omistajille ja pääomaan. Tällainen kehityssuunta ja pyrkimys tuntuu minusta järjenvastaiselta, kun tarkastaa Suomen talouden kasvua ja yhteiskunnallista menestystä ja kehitystä toisen maailman sodan jälkeen ja näkee, miten kolmikantainen sopiminen on ollut avainasemassa hyvinvoinnin rakentajana.

Sopimusjärjestelmän puolustaminen tulee olemaan yksi tärkeimmistä haasteista, minun näemykseni mukaan. Meidän tulee osoittaa olemassaolomme tärkeyden yhä uudestaan, samalla

kun elinkeinoelämä yrittää ohittaa ja vähätellä liitot ja luottamusmiehet uudistuksissa ja päätöksenteossa. Paikallisesta sopimisesta ei saa tulla sanelua, vaan meidän on varmistettava, että sopiminen tapahtuu reilusti työehtosopimusten pohjalla ja että työntekijöiden edustajina niissä aina toimii ammattiliiton kouluttama luottamusmies.

7.2 Tilaajan arviointi

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry tilasi tutkimuksen, jolla voidaan vastata luottamusmiesten tuen tarpeeseen tulevaisuuden haasteissa. Työ on erittäin ajankohtainen suomalaisen neuvottelu- ja sopimuskulttuuriin sekä ammattiyhdistysliikkeen toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten takia. Digitaalisuuden ja tekoälyn kehittyminen luo uudenlaisia mahdollisuuksia kohdata jäsenistöä ja kehittää edunvalvonta kanavia. Maan hallitus on säätämässä lakeja, jotka vaikuttavat pitkäaikaisesti ja pysyvästi suomalaiseen neuvottelukulttuuriin ja samalla myös luottamusmiehen tehtävään.

Opinnäytetyön kysely on tehty juuri ennen maan hallituksen hallitusohjelman syntymistä, mutta johtopäätöksissä on nostettu esille mm. paikallisen sopimisen laajentamisen vaikutukset luottamusmiehen tehtävään ja tuen tarpeeseen.

Luottamusmiehet ovat ay-liikkeen kivijalka ja paikallinen ja työpaikkakohtainen edunvalvonta nojaa heidän osaamiseensa ja ammattitaitoon. Luottamusmiehen asema on sama, riippumatta ammattiliitosta. Opinnäytetyössä esille nousset luottamusmiehen tehtävän menestykselliseen hoitamiseen tarvittava tuen tarve ja ratkaisut palvelevat koko ammattialaa.

Opinnäytetyö kuvailee tunnistettavasti luottamusmiehen tehtäväkenttää ja haasteita, joita luottamusmies kohtaa arjessaan. Tutkimus tuo esille kehittämistarpeet, joita luottamusmiehet tarvitsevat työnsä tueksi ammattiliitolta. Vastauksia lukiessani, jäin pohtimaan, kuinka syvällisesti vastaajat ovat pohtineet luottamusmiehen tehtävän muuttumista ja tulevaisuuden tuen tarpeita. Luottamusmiesten vastaukset eivät sisältäneet uutta ja yllättävää tuen tarvetta ja osaan on jo yritetty vastata.

Tuloksissa ja johtopäätöksissä on tuotu esille, miten liitto voi tukea ja valmentaa luottamusmiehiä tehtävässään, ja samalla ennakoiden vastata toimintaympäristön muutoksen tuomiin haasteisiin. Työn luettavuutta helpottaa jaottelu edunvalvontaan, yhteiskuntavaikuttamiseen, järjestölliseen työhön ja viestintään. Samalla se tekee näkyväksi luottamusmiehen tehtäväkentän ja

työn monipuolisuuden. Tilaajan ja työn toteuttajan välinen vuoropuhelua olisi voinut olla enemmän, johtopäätöksiä luomisen yhteydessä, sillä osa esitetyistä kehittämistoimenpiteistä on jo käytössä.

Johtopäätöksissä on todettu tulevaisuuden kehitettäväksi asiaksi tekoälyn, todeten, että se on syytä tehdä huolellisesti suunnitellen. Tämä on äärimmäisen tärkeä havainto ja kehitettävä asia. Tekoäly itsessään ei ratkaise kaikkea, vaan vaaditaan monikanavaista kohtaamista ja osallistamista, työpaikkatason toimintaa. Luottamusmiehen tulee hallita erilaiset kanavat kohdata ja se vaatii uudenlaista osaamista ja samalla liiton palkatulta henkilökunnalta vapaaehtoistyön johtamisen taitoja ja hyvää sekä luontevaa yhteistyötä luottamusmiesten kanssa. Tämän opinnäytetyön pohjalta on hyvä lähteä kehittämään toimintaa.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä työssä olen pyrkinyt toimimaan niin, että eettisyys ja luotettavuus eivät missään vaiheessa olisivat uhattuina. Olen käyttänyt lähteinä luotettavina ja rehellisinä pidettyjä julkaisuja sekä sivustoja ja olen aina varmistanut, että faktoina esitetyt asiat pitävät paikkaansa. Olen pyrkinyt katsomaan asioita objektiivisesti ja neutraalisti tutkijan näkökulmasta. Olen lukenut Arenen eettiset suositukset ammattikorkeakoulujen opinnäytetöihin liittyen ja pyrkinyt noudattamaan niitä parhaani mukaan. (Arene ry 2018).

8 POHDINTA

Sixten Korkman korostaa kirjassaan *Talous ja humanismi* (2022), kuinka talouden ymmärtämiseksi tarvitaan kulttuuritietoisuutta ja humanismia ja minusta tämä näkökulma voi olla erittäin hyödyllinen luottamusmiehille. Hän puhuu kirjassaan paljon siitä, miten humanismi korostaa yksilön arvoa, vapautta ja itsemääräämisoikeutta. Mielestäni luottamusmiehet voisivat hyvin käyttää tätä periaatetta hyödykseen puolustaessaan työntekijöiden oikeuksia ja edistäessään heidän työhyvinvointiaan.

Kirjassaan Korkman pohtii, miten humanismi korostaa eettistä päätöksentekoa, joka perustuu empatiaan ja oikeudenmukaisuuteen. Tämä voisi hyvin auttaa luottamusmiehiä neuvottelemaan reiluista työehdoista ja ratkaisemaan työpaikan konflikteja. Talouden ymmärtämiseksi tulisi Korkmanin mukaan myös olla kulttuuritietoisuutta, joka voisi auttaa luottamusmiestä paremmin ymmärtämään työyhteisön dynamiikkaa ja edistämään monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta. Humanismi kannustaa kestäväan kehitykseen, joka ottaa huomioon sekä nykyiset, että tulevat sukupolvet ja tätä näkökulmaa luottamusmies voisi hyödyntää, esimerkiksi silloin kun pitäisi neuvotella työpaikan ympäristöpolitiikasta. (Korkman 2022).

Korkmanin kirja on mielestäni erittäin relevantti ja ajankohtainen kaikille, jotka haluavat ymmärtää paremmin, miten kapitalismi ja humanismi ovat muokanneet maailmaamme. Korkman vertailee kirjassaan paljon angloamerikkalaista uusliberalismia pohjoismaiseen hyvinvointivaltion malliin. Hän tarkastaa, miten vapaa markkinatalous on toiminut erilaisissa valtioissa ja miten erilaiset regulaatiomallit, jotka pohjautuvat humanismiin ovat vaikuttaneet talouden kasvuun. Hänen kirjastaan löytyy mielestäni paljon hyödyllisiä havaintoja ja oppeja, jotka olisi jokaisen ammattiyhdistyksessä toimivan hyvä tietää, oli hän sitten luottamusmies tai ammatti-liiton työntekijä.

Itse ajattelen, että ihmisten hyvinvointiin vaikuttaa monia asioita. Ihminen tarvitsee kokea, että hänen elämällään on jonkinlainen tarkoitus ja että voi omilla toimillaan tehdä oman osansa maailman parantamiseksi. Siksi jokaiselle on niin tärkeää, että voi tehdä työtä, jonka kokee merkitykselliseksi. Työelämässä tarvitaan yhteisiä sääntöjä, jotta kaikilla olisi siellä yhdenvertaiset mahdollisuudet pärjätä, eikä ketään syrjittäisiin. Työhyvinvoinnista on myös pidettävä huolta, sillä talous ja kilpailu asettaa yhä uusia paineita tuottavuuden kasvuun. Työntekijöiden tulisi jatkuvasti tuottaa enemmän, nopeammin ja paremmin kuin ennen. Samalla pitäisi kuitenkin myös jaksettava pysyä työelämässä yhä kauemmin, eläkeiän noustessa.

Työelämässä tulee riittämään haasteita myös tulevaisuudessa ja ammattiyhdistysliikkeellä tulee niissä varmasti olemaan merkittävä rooli. Talouden merkitys hyvinvoinnin mahdollistajana on kiistattomasti suuri, mutta ei pidä unohtaa, mikä on ihmisen rooli tässä yhtälössä. Ihmisen hyvinvointi on kaiken keskiössä ja talous ja kasvu ovat osia hyvinvoinnin ympärille rakennettua ekosysteemiä, josta meidän on pidettävä huolta.

LÄHTEET

Abbadia, Jessica 2023. Blogi: Mitä eroa on: Kvalitatiivinen vs. kvantitatiivinen tutkimus? <https://mindthegraph.com/blog/fi/kvalitatiivinen-vs-kvantitatiivinen-tutkimus/>

Ahtiainen, Lasse 2019. Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161433/TEM_10_2019_Palkansaajien%20jarjestaytyminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Akavan erityisalat 2024. Miksi työehtosopimus on niin tärkeä. https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/opiskelija_jasenena/reilun_tyon_saannot_tutuksi/miksi_tyoehtosopimus_on_niin_tarkea?

Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>

Arola, Sami & Jakkula, Teemu 2014. Kyselytutkimuksen toteuttaminen sähköisellä kyselyjärjestelmällä. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/74343/Arola_Jakkula.pdf

Bergholm, Tapio 2012. SAK:n historia, SAK. <https://www.sak.fi/serve/sakn-historia>

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2017. EK luopuu keskusjärjestösopimuksista, sopiminen jatkuu liittojen toimesta. <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ek-luopuu-keskusjarjestosopimuksista-sopiminen-jatkuu-liittojen-toimesta/>

Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Finnwatch 2024. Jäsenmaat hyväksyivät yritysvastuudirektiivin, <https://finnwatch.org/fi/uutiset/jaesenmaat-hyvaeksyivaet-yritysvastuudirektiivin>

Hannus, Daniel 2023. Harjoittelujaksoni JHL:ssä raportti, Humak.

https://humakfi-my.sharepoint.com/:b:/r/personal/hannda01_humak_fi/Documents/Palautuskansio/Daniel%20Hannus%20-%20Ammatillinen%20harjoittelu2%20@JHL%20-%20Raportti.pdf?csf=1&web=1&e=Q6fj9I

- Koivisto Kaisa, Aro Päivi 2019. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden eettiset kysymykset. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/262081/ePooki%2072_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Korkman, Sixten 2022. Talous ja humanismi. Otava. <https://www.storytel.com/fi/books/talous-ja-humanismi-1893237>
- Kuittinen, Maija 2017. Ammattiliittojen luottamusmiehen työn tukeminen työelämän muutoksissa. Xamk. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/136461/ammattiliitto%20luottamusmiehen%20tukena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leppäluoto, Sirpa 2024. Paikallinen sopiminen, Q&A, (22.2.2024, Edilex). <https://www.edilex.fi/uutiset/89449>
- Lyly-Yrjänäinen, Maija 2019. Työolobarometri 2018. Työ- ja elinkeinoministeriö <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-454-9>
- Metsämuuronen J. (toim.) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1.painos. Jyväskylä: Gummerus.
- Mikä GDPR? 2024. Usein kysyttyä EU:n tietosuojasetuksesta. Tietosuojavaltuutetun toimisto. <https://tietosuoja.fi/usein-kysyttya-gdpr>
- Näätsaari, Ari 2017. Minustakin johtaja, Vapaaehtoisjohtajien koulutusohjelma. Humak. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/126535/Naatsaari_Ari.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Opinnäytetyön eettiset ohjeet 2024. Opiskelijan opas, Humak. <https://opiskelijanopas.humak.fi/wp-content/uploads/sites/5/2021/10/Opinnaytetyoprosessin-eettiset-suositukset-muistilistat-opiskelijalle-ja-ohjaajalle-2018.pdf>
- Opiskelijan opas 2024. Humak. <https://opiskelijanopas.humak.fi/>
- Pihlaste, Jenni 2019. Luottamushenkilön työ on ihmissuhdetyötä - keinoja myötätuntoupuumuksen ennaltaehkäisyyn. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/506989/Pihlaste_Jenni.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Raina, Jyrki 2021. Henkilöstön edustajien asema paikallisessa sopimisessa – selvitys neljän euroopan maan metalli- ja paperiteollisuudessa. <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2021/10/Henkiloston-edustajien-asema-paikallisessa-sopimisessa.pdf>

Rajaniemi, Jani 2010. Organisaatorakenne ja innovatiivisuus - Tutkimus organisaatorakenteista johtuvista innovatiivisuuden esteistä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen Yliopistopaino Oy: Juvenes Print, Tampere.

Raute, Susanna 2014. Laadulliset tutkimusmenetelmät teoriassa ja käytännössä: Case Kouvolan ydinkeskusta ry. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82532/Raute%20Susanna.%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reinikainen, Taru 2024. Paikallinen sopiminen – Mitä se tarkoittaa? 2024. ProStoori, Ammattiliitto Pro. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/paikallinen-sopiminen-mita-se-tarκοittaa-0>

STTK 2024. Verkkosivusto työelämään.fi. <https://työelämään.fi>

Suhonen, Mirja 2019. Tulevaisuuden luottamusmies. Luottamusmieskoulutuksen kehittäminen ammattiliitossa. Pro gradu, Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/fe8ab90f-4a0f-475b-b105-a3f770ad36dd/content>

Tietoa JHL:stä, Ammattiliitto JHL. <https://www.jhl.fi/tietoa-jhlsta/>

Theseus, <https://www.theseus.fi/handle/10024/160878>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.–3. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Wagner, Saron 2020. Jäsenasioiden hoitaminen nyt ja tulevaisuudessa. Humak. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/344349/Opinn%c3%a4ytety%c3%b6%20Wagner%20Saron.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Yleissitova työehtosopimus. Pam 2024. <https://www.pam.fi/tyoehtosopimukset/erilaiset-tyoehtosopimukset/>

LIITTEET

Hannus, Daniel: JHL-kyselyn webropol-loppuraportti 2.5.2023

https://humakfi-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/hannda01_humak_fi/EdxPI37IAThDoPy-3-VIeU4BSkbn4ZQD8_c2MBhJuag18g?e=FxI62R