

TAVOITTEENA HYVÄ LUOTTAMUSMIES

**ESIMERKKINÄ JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN
LIITON LUOTTAMUSMIESKOULUTUS**

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

Elinikäisen oppimisen ja
kasvatuksen koulutus

Tuikka Pirhonen

Pro gradu -tutkielma

Aikuiskasvatus

Elokuu 2012

Tampereen yliopisto
Kasvatustieteiden yksikkö
Elinikäisen oppimisen ja kasvatuksen koulutus
PIRHONEN, TUIKKU: Tavoitteena hyvä luottamusmies. Esimerkkinä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutus
Pro gradu -tutkielma, 76 s., 2 liitesivua
Aikuiskasvatus
Elokuu 2012

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksessa tarkasteltiin, miten luottamusmieskoulutuksen tavoitteet toteutuvat suuren ammattijärjestön koulutuksessa. Tavoitteena oli tutkia, millaisia intressejä ja näkökulmia luottamusmieskoulutukseen liittyy sekä arvioida kyseisen koulutuksen tarkoituksenmukaisuutta. Tutkimuksen kohteena oli Suomen suurin ammattiliitto Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry.

Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen. Aineisto kerättiin haastattelemalla kevättalvella 2012 järjestetyn kurssin osanottajia ja kouluttajaa, osallistuvan havainnoinnin avulla, analysoimalla koulutusta ohjaavia asiakirjoja sekä haastattelemalla järjestön koulutusasiantuntijoita. Tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönerittelyn ja teemoittelun avulla. Eri ryhmien osalta saatuja tuloksia verrattiin keskenään muun muassa ristiintaulukoimalla.

Tutkimuksessa todettiin, että tavoitteet perustuivat kunkin osapuolen käsityksiin luottamusmiestoiminnan luonteesta ja sisällöstä. Tulosten perusteella koulutuksen osapuolet odottivat luottamusmieskoulutukselta suurelta osin samansuuntaisia vaikutuksia, mutta tavoitteiden painotukset vaihtelivat ryhmittäin. Tavoitteet olivat jaettavissa toimintaympäristön hahmottamisen, luottamusmiehen roolin, sosiaalisen ulottuvuuden ja asenteiden kategorioihin. Osaltaan tavoitteiden eroja selittivät osapuolten eri tarkkuuksilla piirtyneet käsitykset luottamusmiehen toimintaympäristöstä.

Kaikilla osapuolilla koulutuksen tavoitteet olivat melko väljiä. Luottamusmiehet odottivat koulutukselta luottamusmiestehtävään läheisesti liittyvää asiantietoa sekä mahdollisuutta yhteistyöhön muiden luottamusmiesten kanssa. Luottamusmies- ja koulutuskokemus lisäsivät koulutuksen sosiaaliin seikkoihin liittyviä odotuksia. Koulutuksen järjestäjän tavoitteet vaikuttivat osin epäyhtenäisesti määritellyiltä, ja niiden toteutumista oli vaikea arvioida yksiselitteisesti. Järjestäjän tavoitteissa painottui erityisesti toimintaympäristön tunteminen.

Tulosten perusteella muodostettiin teoreettinen malli, jossa luottamusmieskoulutuksen tavoitteet jakautuivat tutkimuksen tuloksia vastaavasti aktiivisen kansalaisuuden kompetensseihin, tehtävisidonnaisiin kompetensseihin ja liittoidentiteettiin liittyviin tavoitteisiin. Liittoidentiteettiin eli ryhmäjäsenyyteen liittyviä tavoitteita oli lähinnä koulutuksen järjestäjällä, kun taas osallistujien tavoitteet liittyivät selkeimmin tehtävisidonnaisiin kompetensseihin. Aktiivisen kansalaisuuden kompetensseja pidettiin tärkeinä, mutta käytännössä niitä ei tietoisesti tuettu koulutuksessa. Koulutukseen oltiin yleisesti tyytyväisiä, mutta kehittämiskohteiksi osoittautuivat tavoitteiden kirkastaminen, toimintaympäristön hahmottuminen sekä kurssisisällöistä tiedottaminen.

Asiasanat: ammattijärjestö, koulutus, luottamusmies, vapaa sivistystyö

SISÄLTÖ

1	TARKASTELUSSA LUOTTAMUSMIESKOULUTUS.....	1
2	LUOTTAMUSMIESKOULUTUS TAVOITTEELLISENA TOIMINTANA	3
2.1	Luottamusmiehet ja heidän toimintaympäristönsä.....	3
2.2	Luottamusmieskoulutus osana ammattiyhdistyskoulutusta	10
2.3	Luottamusmieskoulutus aikuisten oppimisympäristönä	15
2.4	Koulutustavoitteista ja niiden arvioinnista.....	18
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	22
3.1	Tutkimuksellinen lähestymistapa	22
3.2	Kohteena Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutus.....	24
3.3	Tutkimusprosessin eteneminen	26
3.4	Aineiston kerääminen ja käsitteleminen.....	27
4	LUOTTAMUSMIESKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN	32
4.1	Luottamusmieskoulutuksen tavoitteet osapuolten silmin.....	32
4.2	Koulutuksen tavoitteiden toteutuminen.....	45
5	LUOTTAMUSMIESKOULUTUS KOHTAAMISPAIKKANA.....	52
5.1	Tutkimustulosten yhteenveto	52
5.2	JHL:läinen toimiva luottamusmies.....	55
5.3	Luottamusmieskoulutuksen tulevaisuuden suunta	61
6	TUTKIMUSPROSESSIN ARVIOINTIA.....	66
	Lähdeluettelo.....	71
	Liitteet.....	77
	Liite 1. Haastattelurungot.....	77
	Liite 2. Tiedote tutkimuksesta.....	78

Kuviot ja taulukot

Kuvio 1. Luottamusmiehen toimintaympäristö.....	6
Kuvio 2. Koulutuksen tavoitteiden jakautuminen.....	56
Taulukko 1. Osallistujien orientaatiotyypit ja kokemustaustat.....	38
Taulukko 2. Koulutuksen eri tahojen tavoitteita.....	40
Taulukko 3. Hyvän luottamusmiehen ominaisuuksia.....	44
Taulukko 4. Esimerkkejä osapuolten tavoitteiden jakautumisesta.....	58

1 TARKASTELUSSA LUOTTAMUSMIESKOULUTUS

”Tutki sellaista, mikä sinusta näyttää tarpeelliselta.” Näin alkoi pro gradu -tutkimukseni suunnittelu Julkisten ja hyvinvointialojen liiton kanssa. Tutkijan vapaudesta nauttien haarukoin mielenkiintoisia mahdollisuuksia ja totesin, että *luottamusmieskoulutus* tarjoaisi paitsi tutkimuksellisesti erityisen kiinnostavia aihepiirejä, myös ammattiliitolle tarpeellista tietoa keskeisen koulutuksen sisältöalueen onnistumisesta. Koulutus vaikuttaa siihen, kuinka menestyksekkäästi luottamusmiehet pystyvät tehtävissään toimimaan. Koska Suomessa useimmilla työpaikoilla toimii työntekijöitä edustava luottamusmies, tehtävään kouluttamisella ja sen onnistumisella on merkitystä lähes jokaisen työpaikan arjessa. On sekä ammattiliiton, työntekijöiden että luottamusmiehen itsensä etu, että luottamusmiehellä on edellytykset tehtävänsä hyvään hoitamiseen. Luottamusmiehet eivät kuitenkaan ole mikään tasalaatuinen joukko, jonka toivomuksia ja tavoitteita olisi helppo ennustaa. Heillä voi olla luottamusmieskoulutuksen suhteen aivan erilaisia toiveita ja tarpeita kuin sen järjestäjällä. Koska koulutus on vapaaehtoista, vapaamuotoista ja lyhytkestoista, sen hyödyllisyyttä eri näkökulmista voi olla vaikea arvioida.

Tässä aikuiskasvatuksen alan pro gradu -tutkielmassa valaisen luottamusmieskoulutuksen tavoitteita ja niiden toteutumista koulutuksen eri osapuolien näkökulmista. Tarkastelun kohteena on, mitä koulutukselta odottavat erilaisten lähtökohtiensa pohjalta luottamusmiehet, koulutusta järjestävä taho eli ammattiliitto ja käytännön toteuttaja eli kouluttaja. Lisäksi arvioin, millaisena luottamusmieskoulutus näyttäytyy teoreettisesti kuvatun luottamusmiesten toimintaympäristön näkökulmasta eli miten se näyttäisi vastaavan tarkoitustaan. Tavoitteiden toteutumista arvioivat tutkimuksessa myös koulutuksen osallistujat ja kouluttaja. Tutkimus on rajattu tapaukseen, jonka muodostaa Julkisten ja hyvinvointialojen liiton yksi luottamusmieskurssi kevättalvella 2012. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL) on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön suurin jäsenliitto, johon kuuluu yli 240 000 jäsentä. Tutkimus piirtää tarkan kuvan liiton yhdestä koulutuksesta kuvaten samalla myös yleisiä luottamusmies- ja koko ammattiyhdistyskoulutuksen piirteitä.

Luottamusmies ei ole sukupuoleen sidottu nimike, vaan luottamusmiehinä toimii sekä miehiä että naisia. Käytänkin tässä tutkimuksessa vakiintunutta termiä ”luottamusmies” kuvaamaan sekä nais- että miespuolisia luottamusmiehen tehtävässä toimivia henkilöitä. Luottamusmiehiä on tutkittu Suomessa lähinnä valtio-opin ja organisaatioteorian näkökulmista. Muutamat kasvatustieteen tutki-

jat ovat kuitenkin viime vuosina kiinnostuneet luottamusmieskoulutuksesta. Oma tutkimukseni ottaa lähtökohdaksi tavoitteiden tarkastelun sekä niiden heijastamat merkitysten maailmat.

Koska tutkimuksessa pyrin ymmärtämään eri tahojen vaikuttimia ja herkistymään koulutuksen kontekstille, olen valinnut tutkimukselliseksi lähestymistavaksi laadullisen tutkimusotteen. Tavoittelen rikasta kuvaa luottamusmieskoulutuksesta monipuolisen tutkimusaineiston avulla. Aineistona käytän koulutukseen liittyviä dokumentteja sekä tarkoitusta varten haastattelemalla ja havainnoimalla kerättyä aineistoa. Niiden avulla pyrin kirjattujen tavoitteiden taakse, rivien väleihin; niihin ihanteisiin ja arvoihin, joita kasvatuksen järjestämisen tai koulutukseen osallistumisen taustalla välttämättä on. Olen tutkijana pyrkinyt lähestymään ilmiötä siitä itsestään käsin, pakottamatta sitä taipumaan valmiisiin muotteihin tai ajatusrakennelmiin. Tutkimuksen toteutuksen tarkalla kuvaamisella pyrin lisäämään sen luotettavuutta. Lopputuloksena on tämä tutkimusraportti, jossa päämääränäni on osapuolten näkemysten tasapuolinen käsittely ja sen kautta luottamusmieskoulutuksen sisällään pitämi- en ilmiöiden ymmärtäminen ja kuvaileminen.

Tutkimus edustaa vaikuttavuuteen keskittyvää arviointitutkimusta. En kuitenkaan ole jättänyt arviointia vain opetussuunnitelman ja oppimistulosten keskinäisen vastaavuuden arviointiin, vaan pyrin kuvaamaan koulutusta ja sen tavoitteita laajemmin, pitäen tulkintakehyksenä kontekstin ja osapuolten erityispiirteitä. Niinpä käsillä oleva tutkimusraportti kertoo paitsi koulutuksen tavoitteiden toteutumisesta, myös niiden synnystä ja niihin liittyvistä ihanteista. Koska kohteena on vapaan sivistystyön piiriin kuuluva aktiivista kansalaisuutta tukeva koulutus, on tämä tutkimus omalta osaltaan vapaan sivistystyön arviointia. Aikuiskasvatuksen tutkimus on viime aikoina keskittynyt henkilöstökoulutukseen ja työelämän tarpeisiin. Tämä tutkimus palaa yhteen pitkäikäisimmistä aikuiskasvatuksen ympäristöistä, työväen sivistystyöhön, ja päivittää sitä koskevaa ymmärrystä 2010-luvun Suomessa.

2 LUOTTAMUSMIESKOULUTUS TAVOITTEELLISENA TOIMINTANA

Luottamusmieskoulutukseen liittyvien odotusten ja tavoitteiden ymmärtäminen edellyttää sen eri osapuolten taustojen ja toimintakontekstin tuntemista. Koulutuksen osallistujia ovat luottamusmiehet, jotka toimivat luottamustehtävässään nykypäivän työelämässä. Koulutusta järjestää ammattiliitto, jolla on taustanaan ammattiyhdistysperinne. Kouluttaja pyrkii toiminnallaan edistämään osallistujien oppimista ja heidän tehtävässä tarvitsemiensa valmiuksien kehittymistä koulutuksen kulloisessakin oppimisympäristössä. Osapuolten tavoitteet heijastavat heidän näkemyksestään luottamusmieskoulutuksen tehtävästä.

2.1 Luottamusmiehet ja heidän toimintaympäristönsä

Luottamusmiehen tehtävä työpaikalla on tiivistetysti työntekijöiden edustaminen työnantajan suuntaan. Käytännössä luottamusmies siis valvoo työnantajan ja henkilöstöjärjestön välillä tehtyjen sopimusten noudattamista ja ratkoo työpaikan ristiriitatilanteita sekä välittää tietoa. Hänen valintansa tehtävään vahvistaa paikallinen ammattiosasto, jonka kanssa hän toimii yhteistyössä työpaikan asioita hoitaessaan. Luottamusmies valitaan yleensä kahden vuoden välein, ja luottamusmiehen valinnasta työpaikalle on yleensä sovittu työehtosopimuksissa. Esimerkiksi niillä työpaikoilla, joiden työntekijöiden enemmistö kuuluu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön jäsenliittoihin, 71 prosentilla oli vuonna 2005 luottamusmies (Helin 2006, 11). Luottamusmiehen tehtäviä määrittävät useat lait, joista tärkeimpiä ovat lait yhteistoiminnasta kuntien, yritysten, yhteisöjen tai valtion piirissä sekä työsuojelulaki. Luottamusmiehen tärkeydestä kertoo myös se, että hänellä on parannettu irtisanomissuoja sekä yleensä myös oikeus työnantajan kustantamaan koulutukseen tehtävänsä liittyen. (Työsopimuslaki 2001, 10 §.)

Tarkemmin luottamusmiehen oikeuksia ja velvollisuuksia määrittelee kunkin alan työehtosopimus. Esimerkiksi Valtion virka- ja työehtosopimuksessa 2010–2011 todetaan luottamusmiehen huolehtivan osaltaan sopimuksien oikeasta soveltamisesta ja noudattamisesta, osallistuvan erimielisyyksien sopimiseen ja työrauhan ylläpitämiseen sekä tiedottavan työpaikan eri osapuolten välillä. Sopimuksen mukaan luottamusmiehen tehtäviin käytettävä aika luetaan työajaksi, jolta maksetaan palkkaa. Luottamusmiehellä on oikeus saada työnantajalta kunkin tapauksen hoitamisessa tarpeellisia tietoja sekä käyttää työpaikan tiloja ja välineitä tehtäviensä hoitamisessa. Luottamusmiehenä toimiminen ei saa estää ammatissa etenemistä, eikä luottamusmiestä saa siirtää heikommin palkattuun tehtä-

vään. Uuden luottamusmiehen kanssa on selvitetävä hänen tarvitsemansa koulutus ja annettava hänelle mahdollisuus siihen. Jos työntekijöitä siirretään, lomautetaan tai irtisanotaan, luottamusmies joutuu viimeisenä toimenpiteen kohteeksi. Luottamusmiehen omankin toiminnan perusteella tapahtuva irtisanominen on mahdollinen vain, jos hänen edustamansa henkilöt siihen suostuvat. (Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta 28.3.2010.)

Naisten osuus luottamusmiehistä erityisesti julkisella sektorilla on laskenut hiljalleen, ja se on selvästi pienempi kuin heidän osuutensa ammattiyhdistysjäsenistä. Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön jäsenliiton luottamusmies on keskimäärin 46-vuotias. Kuten muunkin ammattiyhdistysjäsenkunnan, myös luottamusmiesten keski-ikä on nousussa. Jukka Helinin mukaan käynnissä on luottamustehtävien sukupolvenvaihdos, jonka seurauksena luottamusmiesten koulutustaso on nousussa. Luottamusmiehillä ammatillinen koulutustaso on muutenkin keskimäärin korkeampi kuin muilla jäsenillä. (Helin 2006, 13–24, 85.)

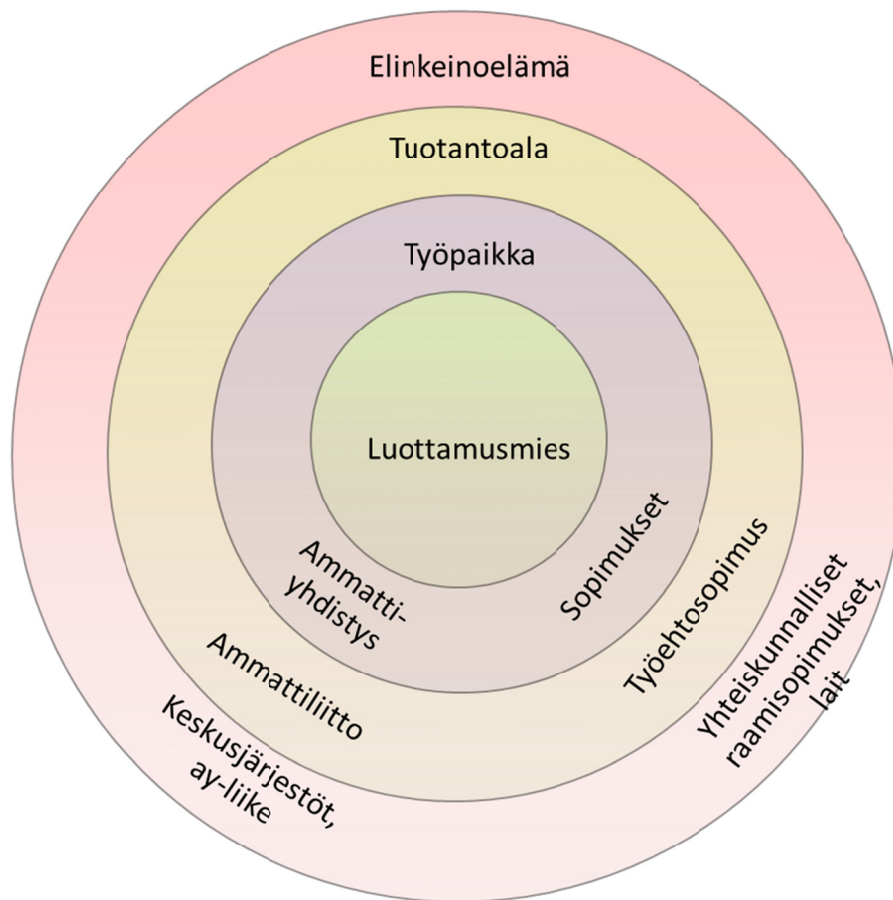
Vuoden 2005 SAK:n jäsenkyselyn perusteella luottamusmieheksi tullaan useimmiten työtoverien aloitteesta tai, erityisesti julkisella sektorilla, edellisen luottamusmiehen pyytämänä. Luottamusmiesten omat näkemykset heidän pääasiallisesta tehtävästään vaihtelevat. Joidenkin mielestä luottamusmiehenä toimiminen on puhtaasti työehtosopimuksen noudattamisen valvomista, kun taas toisen ääripään mukaan luottamusmiehen toimintaan kuuluu valvonnan lisäksi voimakasta itsenäistä vaikuttamista. (Helin 2006, 56, 77.) Merja Ikonen-Varilan (1997) mukaan luottamusmiehet saattavat nähdä luottamusmiestoiminnan perustaksi yhtä hyvin säännöt ja muodollisuudet kuin perinteen, tehtävässä kehittyvän asiantuntijuuden tai luottamusmiehen persoonalliset ominaisuudet. Merkittävimmän luottamustoiminnan sisältöön ja suuntaan vaikuttavat luottamusmiehen omat näkemykset. Toinen tärkeä luottamusmiehen tehtäviin vaikuttava taho on muut työntekijät; sen sijaan ammattiosaston vaikutus on nähty joko voimakkaana tai varsin merkityksettömänä työpaikasta riippuen. (Ikonen-Varila 1997, 43, 51–53.)

Työpaikan sisäiset suhteet työntekijöiden ja työnantajan välillä ovat yhteydessä luottamusmiestä työllistäviin tehtäviin. Niillä työpaikoilla, joilla toimitaan aidosti yhteistyössä, luottamusmiehet keskittyvät työpaikan toimintojen kokonaissuunnitteluun ja kehittämiseen. Jännitteisemmillä työpaikoilla luottamusmiehiä työllistävät eniten yksittäisten työntekijöiden ongelmatilanteet. Usein haasteellisimpina pidetään pieniä työpaikkoja, joilta puuttuu vahva järjestäytymisen perinne ja joiden luottamusmiesorganisaatio on pienen koon vuoksi heikompi. Yhteistä kaikenlaisten työpaikko-

jen luottamusmiestyölle ovat luottamusmiehen pääasialliset tehtävät työpaikalla sekä neuvotteluvalmiuksien tärkeys. Luottamusmiesten omien kertomusten mukaan yleisimmät tehtävät ovat yksittäisten työntekijöiden ongelmatilanteiden selvittely sekä 2000-luvulla lisääntyneet palkka- ja työehtoneuvottelut työpaikalla. (Helin 2006, 22–23, 52–84.)

Luottamusmies toimii luottamustoimessa oman aktiivisuutensa pohjalta. Koska tehtäviin kuuluu ainakin neuvottelemista, sovittelemista, osallistumista, tiedottamista, päätöksentekoa ja päätösten toimeenpanemista, luottamusmiehellä on syytä olla paineensietokykyä, vuorovaikutustaitoja ja kykyjä itsenäiseen ongelmanratkaisuun. Perustason työntekijästä luottamusmieheksi siirtyminen voi kin tarkoittaa, että uudessa tehtävässä tietoa ja vuorovaikutusta on osattava käsitellä ja hallita aivan eri tavalla kuin ennen. Kokemuksen ja koulutuksen karttuminen näyttää lisäävän luottamusmiesten tunnetta omasta pätevydestään. Kokeneet luottamusmiehet pitävät tärkeämpänä omaa näkemystä kuin sääntöjen ja muodollisuuksien seuraamista. (Ikonen-Varila 1997, 86–87.) Luottamusmiestyökentelyssä palkitsevimpana pidetään julkisella alalla työkaverien kannustusta ja tukea, asioiden eteenpäin saattamista sekä liiton tukea tehtävässä. Rasittavinta tehtävässä on luottamusmiesten mielestä työntekijöiden välinpitämättömyys työpaikan asioiden suhteen sekä työnantajan kielteinen suhtautuminen ammattiyhdistys- ja luottamusmiestoimintaan. Ikävää on myös tehtävän raskaus oman työn ohella hoidettuna, josta kylläkin kysyttäessä valittivat vähiten julkisen alan luottamusmiehet. (Helin 2006, 79, 81.)

Luottamusmiehen *välitön toimintaympäristö* on työpaikka ihmisineen, sen sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistoiminta. Työpaikan todellisuus ei kuitenkaan ole ainutlaatuinen, vaan sen arjessa näkyvät laajemmat yhteiskunnalliset ja taloudelliset puitteet. Nämä laajan sosioekonomisen kontekstin piirteet muodostavat kaikille luottamusmiehille yhteisen toimintaympäristön, johon kuuluvat nykyinen työelämä ja ammattiyhdistysliike. Työelämän muutokset ja lainalaisuudet aiheuttavat niitä ristiriitoja, joita luottamusmiehet tehtävässään ratkovat. He myös toimivat tehtävässään osana ammattiyhdistysliikettä, vaikka eivät itse kokisikaan tekevänsä niin. Kuvioon 1 olen kuvannut tutkimuskirjallisuuden pohjalta luottamusmiehen toimintaympäristön erilaiset tasot.



Kuvio 1. Luottamusmiehen toimintaympäristö.

Luottamusmies tekee paikallista sovittelu- ja kehitystyötä, joten hän on eturivissä kohtaamassa työelämän muutoksista kumpuavia uudenvuotuisia kysymyksiä ja vaatimuksia. Viime vuosikymmenien keskeisiä piirteitä Suomen talous- ja yhteiskuntaelämässä ovat Martti Kairisen tutkimusryhmän (2003) mukaan olleet tietotekniikan rajua murros ja globalisaatio sekä yhteiskunnallista ilmapiiriä hallitsemaan nousseet uusliberalistinen ideologia ja yksilöllistymiskehitys. Suomalaisen työelämän kannalta ne ovat tarkoittaneet tietointensiivisen työn lisääntymistä ja alkutuotannon vähenemistä, kansallisen omistuksen muuttumista ylikansalliseksi, pääoman kasvaneita tuotto-odotuksia, tehtaiden ja työntekijöiden liikkumista maasta toiseen, julkisen palveluntuotannon muutoksia ja pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin kyseenalaistamista. Työvoiman kannalta tämä on tarkoittanut joustamisen vaatimuksia ja kasvavia paineita työehtojen heikentämiseen, sillä ylirajaisessa maailmassa edullisempaa työvoimaa on saatavilla maan rajojen ulkopuolelta. (Kairinen, Koskinen, Laitinen, Niemelä, & Uhmavaara 2003, 17–49; myös Julkunen 2008.) Suomessa työehdoista ja palkoista sovittiin kymmenien vuosien ajan keskitetysti valtion ja etujärjestöjen kesken, mutta 1990-luvun lopulta alkaen sopimista on siirretty paikallisemmaksi, ala- tai jopa työpaikkakohtaiseksi. Poikkeuk-

sena lähes koko 2000-luvun jatkuneeseen liittokohtaiseen sopimiseen syksyllä 2011 keskusjärjestöt kuitenkin sitoutuivat yhteiseen yleissitovaan raamisopimukseen. (HS 29.11.2011.)

Työelämän tutkimuksen viime vuosikymmenistä yhteenvetoa tehnyt Raija Julkunen (2008) pitää merkittävinä muutoksina taloudellisen tuloksen korostamista, lisääntynyttä työprosessien kontrollia ja vastuun kasaamista työntekijöille ilman, että heillä olisi aitoa mahdollisuutta vaikuttaa työssään. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta nämä muutokset tarkoittavat esimerkiksi epävarmuutta työn jatkumisesta paitsi omalta kohdalta, myös koko tuotannonalan suhteen; monikulttuurista työyhteisöä; epätyypillisen työuran muuttumista tyypilliseksi; painetta työn sisäistämiseen osaksi omaa identiteettiä; tarvetta tietotekniikkaosaamiselle ja uudelleenlaisille viestinnän tavoille; sekä ylipäätään tarvetta oppia uutta ja hallita tietoa. (Julkunen 2008.) Kaiken kaikkiaan työntekijät nähdään – kuten aikuiset muutenkin – nykyään keskeneräisinä, ”elinikäisinä oppijoina”, joille muutoksessa selviäminen ja uusien toimintatapojen oppiminen on työssä selviytymisen kannalta ratkaisevan tärkeää (Koski & Moore 2001, 5–6, 11). Toisaalta myös työntekijöiden asenne työhön saattaa olla muuttumassa. Simo Tuppuraisen (2010) mukaan yhä useammat nuoret haluavat kokea työnsä mielenkiintoiseksi ja toteuttaa työssä itseään. Vaikka työn vieroksuminen ei hänen mukaansa ole merkittävästi lisääntynyt, työn tekemisen itsestänselvyys horjuu, kun uudet sukupolvet odottavat työltä henkilökohtaisia merkityksellisyyden kokemuksia. (Tuppurainen 2010, 14–22.)

Luottamusmiehen kannalta työelämän nopea muuttuminen tarkoittaa yhä uusia, yllättäviä tilanteita. Jos tehdas siirretään Kiinaan, ei paikallisella työnjohdolla ole siihen juuri enempää sananvaltaa kuin luottamusmiehelläkään. Toisaalta paikallisen sopimisen lisääntymisen myötä luottamusmies voi yhä useammin edustaa työtovereitaan työehtoneuvotteluissa (SAK 2010, 9). Tuolloin ovat tarpeen neuvottelutaidot, paineensietokyky ja kyky hallita laajoja kokonaisuuksia. Liitto- tai keskusjärjestö- tasoiseen keskitettyyn sopimiseen verrattuna luottamusmiehellä on paikallisessa sopimisessa suurempi vastuu sopimuksen aikaansaamisesta, mutta vähemmän keinoja omien tavoitteidensa edistämiseen neuvotteluissa (Ilmonen, Jokivuori, Kevätsalo & Juuti 2000, 28, 33; Julkunen 2008, 62). Luottamusmiesten arvion mukaan suhteet työnantajiin ovat ylipäätään 2000-luvulla muuttuneet huonompaan suuntaan. Erityisesti julkisella sektorilla sekä työolot että neuvotteluyhteydet ovat luottamusmiesten arvion mukaan heikentyneet selvästi. (Helin 2006, 19, 27.)

Luottamusmies on osa ammattiliiton paikallisorganisaatiota ja toimii siksi ammattiyhdistysliikkeen valtuuttamana. Ainakin nimellisesti luottamusmies toimii yhteistyössä paikallisen ammattiosaston

kanssa ja saa tukea tehtävänsä ammattijärjestöltään. Siksi luottamusmiehen toimintaan vaikuttavat ammattijärjestön sekä koko ammattiyhdistysliikkeen tila ja toimintaedellytykset. Nykyään suomalaiset palkansaajat eivät korkeasta järjestäytymisasteestaan huolimatta tunne olevansa osa ay-liikettä. Kaj Ilmosen tutkimusryhmä (2000) on osoittanut ammattiyhdistysliikkeen edustajien jääneen työntekijöille etäisiksi, jos heitä edes tiedetään työpaikalla olevan (Ilmonen ym. 2000, 127). Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen onkin väitetty jähmettyneen edunvalvontainstituutioksi, jolla on enää vähän tekemistä alkuperäisen aatteellisen liikehdinnän kanssa (Kettunen 1998, 101–107). Raija Julkunen (2008, 67) näkee ay-liikkeen arvon heikkenemisen liittyvän yhtenä osana kaikkinaiseen työelämän kollektiivisten suojien murenemiseen. Perimmältään ammattiyhdistystoiminta, työn yhteinen kontrollointi, menettää merkitystään työelämän näyttäytyessä kontrolloimattomana. Ay-liikettä on kritisoitu erityisesti hitaasta reagoinnista työelämän nykymuutoksiin, jolloin agendan ulkopuolelle ovat jääneet kaikkein huono-osaisimmat: epätyöllisissä työsuhteissa työskentelevät ja työttömät. Työelämän epävarmuuden ytimessä työskentelevät nuoret pätkätyöläiset ovatkin muita harvemmin ammattiyhdistysjäseniä. (Jokivuori 1997, 140; Julkunen 2008, 67, 74–75; Tanskanen 2008, 246–247.)

Vaikka ammattiyhdistysjäsenyys on Suomessa edelleen huomattavan yleistä kansainvälisesti vertailtuna, se on viidessätoista vuodessa pudonnut 80 prosentin tuntumasta alle 70 prosenttiin työväestöstä (Ahtiainen 2011, 38). Joukkovoimaan perustuvan toiminnan kannalta jäsenosuuden putoaminen merkitsee poliittisen painoarvon heikentymistä. Aiemmin ay-toiminta on koettu työntekijöiden omaksi areenaksi ja keskinäisen arvonannon alueeksi. Ammattiyhdistysaktiivina toimimiseen on voimakkaasti liittynyt ylpeys omasta työstä. (Julkunen 2008, 52, 283.) Nykyään jäsenyyden perusteena on yhä useammin työntekijän oman edun turvaaminen, siis näkemys ammattiliitosta jonkinlaisena yksityisenä työttömyysvakuutusyhtiönä oikeudenmukaisuutta ajavan kollektiivisen toimijan sijaan (Julkunen 2008, 68; Tuomisto 1996b, 145).

Syitä ay-jäsenyyden laskuun ja ay-liikkeen roolin kyseenalaistamiseen on esitetty monia. Nykyisen yksilöllisyyttä painottavan ajan hengessä on ehkä vaikeaa nähdä itsensä osana yhteisöä, jota ei ole itse valittu. Suomalaisten käsitys omasta luokka-asemastaan on hämärtynyt. Oma yksilöllistä identiteettiä rakennetaan mieluummin sirpaleisesti, jäsenyyksillä yhden asian yhdistyksissä kuin asettamalla osaksi suurempaa aatteellista kokonaisuutta. (Siisiäinen 2004, 21–26.) Jos oma palkkatyösuhte mielletään yrittäjämäiseksi, näyttää järkevältä neuvotella vain omista työehdoista. Monella työpaikalla henkilöstö voi aidosti osallistua työn suunnitteluun ja kehittämiseen, jolloin työpaikkaa

pidetään lähinnä sosiaalisena yhteisönä ja työntekijäpuolen järjestäytyminen omiin yhdistyksiinsä voi tuntua tarpeettomalta. Suurin osa palkansaajista kokeekin olevansa sitoutuneempi työnantajaansa kuin ay-liikkeeseen, jonka jäsenyys perustuu vapaaehtoisuuteen. (Ilmonen ym. 2000, 28; Kevätsalo 2001; Tuomisto 1996a.) Kimmo Kevätsalon (2001, 265) mukaan riippuu eniten työpaikan ilmapiiristä, samastuvatko työntekijät voimakkaammin ay-liikkeeseen, työnantajaan vai kenties yhtä lailla molempiin; omat etunsa työnantajan etuun samastavien määrä kasvoi 1990-luvun aikana.

Ammattiyhdistysliikkeen on joissakin tulkinnoissa nähty jakautuvan kahdeksi erilliseksi kulttuuriksi (esim. Ilmonen & Kevätsalo 1995; Jokivuori 1997; Mehtätalo 2005). Toinen kulttuuri suhtautuu ay-jäsenyyteen työttömyysvakuutuksena ja liittoon palveluorganisaationa, kun taas toinen näkee ammattiyhdistysliikkeen sen perinteen mukaisesti sosiaalisena liikkeenä. Jakolinjan on nähty kulkevan niin sanotun SAK:laisen liikkeen sisällä erityisesti iäkkäämpien ja nuorten jäsenten välillä sekä ay-aktiivien ja rivijäsenten välillä. (Jokivuori 1997, 138, 142.) Aktiivisten toimijoiden rekrytoiminen ay-liikkeeseen koetaankin haastavaksi (Helin 2006, 13). Pertti Jokivuoren (1997, 142–147) tutkimuksessa ammattiyhdistysaktiivit näkivät liikkeen tavoitteet laajasti yhteiskunnallisina ja eettisinä, ei pelkästään jakokysymyksiin keskittyvinä. Erityisesti SAK:laisten mielestä hyvinvointivaltion turvaaminen palveli palkansaajien etuja. Rivijäsenillä poliittinen yhteys työväenliikkeeseen oli 1990-luvulla hälvenemässä, kun taas ay-aktiiveilla yhteys oli vahva. Jokivuoren mukaan tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita aktiivien ja rivijäsenten eriytymistä omiksi ryhmikseen, vaan kyse voi olla myös perehtyneemmän etujoukon erilaisista näkemyksistä.

Luottamusmiehet lukeutuvat ay-aktiiveihin, ja tutkimuksen valossa myös luottamusmiesten ryhmä vaikuttaisi eroavan perusjäsenistä. Luottamusmiehet esimerkiksi kokevat kuuluvansa työväenluokkaan voimakkaammin kuin rivijäsenet. Ammattiyhdistysliikkeen tärkeimmäksi tehtäväksi luottamusmiehet näkevät työttömyyteen ja palkkaan liittyvät kysymykset, kuten työttömyysturvan puolustamisen, taistelun työttömyyttä vastaan ja palkkaerojen tasoittamisen. He osallistuvat ammattiyhdistystoimintaan, koska he haluavat vaikuttaa työntekijöiden etuihin sekä työpaikalla että laajemmin yhteiskunnassa, kun taas rivijäsen osallistuu saadakseen tietoa omista oikeuksistaan. Luottamusmiesten perusteluja ay-jäsenyydelle ovat jo pitkään olleet palkansaajien etujen puolustaminen, työpaikan työolojen kehittäminen ja ansiosidonnaisen työttömyysturvan puolustaminen. Rivijäsenet kokevat liiton jäsenyyden enemmänkin välineellisenä ja henkilökohtaisen edun turvaamisena. (Helin 2006, 22, 34–37.)

Ammattiyhdistysliikkeen jäsenillä on siis erilaisia käsityksiä ay-toiminnan ja luottamus henkilöiden merkityksestä. Siksi luottamusmiehiin kohdistuu erilaisia ja ristiriitaisiakin vaatimuksia. Paikallisten työntekijöiden lisäksi työnantaja, ammattiosasto, ammattijärjestö ja luottamusmies itse muodostavat käsityksensä luottamusmiehen roolista ja siihen kuuluvista tehtävistä. Rooli voidaan nähdä esimerkiksi työyhteisön kehittäjänä tai vastakkainasettelujen kärjistäjänä, omiensa puolustajana tai menneen maailman jäänteinä. Luottamusmies joutuukin tehtävässään tasapainoilemaan erilaisten odotusten välillä ja viime kädessä muodostamaan itse näkemyksensä tehtävästään ja tyylistään toteuttaa sitä.

Henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja välittömän ympäristön yhteisvaikutuksena luottamusmies muodostaa käsityksen toimintaympäristönsä tarjoamista mahdollisuuksista. Se, millaisia toiminnan mahdollisuuksia ympäristö näyttää tarjoavan, on yhteydessä luottamusmiehen sukupuoleen, kokemukseen ja käsitykseen luottamusmiehen tehtäväkuvasta. Sukupuolen vaikutus saattaa tosin selittyä sillä, että sukupuolittuneessa työelämässä eri sukupuolten työympäristöt ovat tyypillisesti erilaiset. Se, miten luottamusmies itse hahmottaa toimintansa kontekstin, vaikuttaa siis ratkaisevasti hänen toimintaansa. Luottamusmiehen oma käsitys toimintaympäristöstään ohjaa merkittävästi hänen tulkintaansa tilanteesta ja käsityksiään omista toimintamahdollisuuksistaan. (Ikonen-Varila 1997, 85–88.)

2.2 Luottamusmieskoulutus osana ammattiyhdistyskoulutusta

Varsinaisesti luottamusmiehen kouluttaa tehtävänsä hänen ammattijärjestönsä. Luottamusmieskoulutus ei ole edellytys luottamusmiehenä toimimiselle, joten on luottamusmiehen itsensä päätettävissä, osallistuuko hän liiton järjestämään koulutukseen vai ei. Yleisesti ottaen luottamusmiehet pitävät ammattiyhdistyskoulutusta tärkeänä (Helin 2006, 40). He kokevat yleensä tarvitsevansa ainakin vähän lisäkoulutusta tehtävänsä hoitamista varten ja näkevät ammattiyhdistyskoulutuksen lisäävän erityisesti yhteiskunnallista tietoutta ja metakognitiivisia taitoja (Harb 1998, 55–58). Läheskään kaikki koulutukseen oikeutetut eivät kuitenkaan siihen osallistu. Lisäksi riippuu työpaikalla sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä työnantaja- ja työntekijätahojen välisistä koulutus sopimuksista, miten luottamusmies pääsee osallistumaan koulutukseen. Esimerkiksi valtion virka- ja työehtosopimuksessa on määritelty, kuinka monta päivää vuodessa luottamusmies saa osallistua koulutukseen täydellä palkalla. Vapaa-ajallaan ja omalla kustannuksellaan jokainen luottamushenkilö ja työntekijä saa tietenkin osallistua haluamaansa koulutukseen.

Koska luottamusmiehen työn sisältö riippuu hyvin paljon työpaikasta ja luottamusmiehen itsensä käsityksestä tehtävänsä sisällöstä, luottamusmiestehtävässä opitaan erityisesti siinä ympäristössä, jossa työtä todella tehdään. Marja Harbin (1998, 24–27) mukaan luottamusmiehet tarvitsevat työsäännön metakognitiivisia taitoja eli kykyä arvioida ja suunnata omaa oppimistaan, tietoja elinkeinoelämästä, organisaatioista, ay-toiminnasta ja kunnista sekä tietoja ay-jäsenistä. Harb näkee luottamusmiestehtävässä suoriutumisen olevan kokemuksen, koulutuksen ja persoonan yhteisvaikutusta. Susanne Köpsénin (2003) mukaan paikallisessa ammattiyhdistystoiminnassa oppiminen on luonteeltaan kontekstisidonnaista ongelmanratkaisua. Hän käsittelee ruotsalaista ammattiyhdistystoimintaa, mutta samankaltaisissa olosuhteissa toimivat Suomen ammattiyhdistykset lienevät samanlaisten kysymysten äärellä. Yhdistyksen toiminnassa tarvitaan tietoa toisaalta laeista ja asetuksista ja toisaalta ympäröivästä maailmasta ja sen muutoksista. Näistä ay-toiminnan perinteinen alue, sopimusten valvominen ja suhteellisen yksiselitteisten ongelmien ratkaiseminen sujuvat Köpsénin mukaan hyvin. Kuitenkin uusien ja monimutkaisten ongelmien hahmottaminen ja niiden yhteinen käsittely on toimijoille vaikeaa, kun puutteita on sekä monimutkaisen ongelmanratkaisun taidoissa että koko ay-liikkeen tavassa hahmottaa näitä uudenlaisia ongelmia. (Köpsén 2003, 61–95.) Myös australialaisen Michael Newmanin (1996, 170–171) mielestä työelämän ongelmien muotoileminen ja näkökulma on karannut ammattiyhdistysliikkeeltä työnantajatahon käsiin.

Luottamusmieskoulutusta järjestävät ammattiliitot rahoittavat koulutuksen osin työnantajamaksuilla, osin opetusministeriön tuella ja osin koulutukseen varaamallaan resursseilla, jotka katetaan viime kädessä jäsenmaksutuloilla (Valtari 2010). Luottamusmieskoulutukselle ei sinänsä ole olemassa erityisiä yleispäteviä vaatimuksia, mutta koulutuksen tietyt rahoitusmuodot edellyttävät joidenkin ehtojen täyttymistä. Esimerkiksi opetusministeriön jakaman vapaan sivistystyön koulutuksen tuen saamiseksi koulutuksen on kestettävä tietyn tuntimäärän verran sekä täytettävä muut lain edellyttämät kriteerit (Laki vapaasta sivistystyöstä 1998/632). Työnantajan rahallisen tuen saaminen koulutukseen edellyttää periaatteessa, että koulutus auttaa luottamusmiestä suoriutumaan tehtävässään. Tarkemmin siitä, miten työnantaja tukee kouluttautumista, sovitaan alakohtaisissa *koulutus sopimuksissa*. Näissä sopimuksissa määritellään, minkälaisia sisältöjä kuuluu siihen koulutukseen, johon työnantaja myöntää osallistumisoikeuden työajalla, korvaa työntekijän ansionmenetyksen ja maksaa koulutuksen järjestäjälle ateriakorvauksen. Niinpä luottamusmieskoulutuksen sisältöön vaikuttaa se, minkälainen koulutus sopimus kyseiselle alalle on ammattiliiton ja työnantajatahon välille neuvoteltu. Esimerkiksi keskusjärjestöjen tasolla Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ja Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton (nyk. EK) välisessä koulutus sopimuksessa on määritelty lu-

vussa 7 koulutukseen osallistumisen ehdot ja työnantajan velvoitteet (Yleissopimus TT-SAK 4.6.1997).

Yleissitovasti luottamusmieskoulutuksen sisältöä tai järjestämisen tapoja ei ole määrätty, vaan jokainen liitto järjestää koulutusta kuten parhaaksi näkee. Toki järjestämiseen vaikuttavat liiton koko, taloudellinen tilanne ja koulutuksen perinne. Koulutus kuuluu vapaan sivistystyön piiriin, eikä siinä tavoitella tutkintoa tai muita kvalifikaatioita. Koulutuksella pyritään vastaamaan käytännön tarpeeseen ja tukemaan luottamusmiestä tämän tehtävässä. Tyypillisesti opiskelu järjestetään intensiivisinä lyhytkursseina ammattijärjestön omissa tiloissa kuten kurssikeskuksessa tai ulkopuolisissa tiloissa kuten hotelleissa. Myös paikalliset opintokerhomuotoiset kurssit tai internetpohjainen opiskelu ovat mahdollisia. Kaikkiaan luottamusmieskoulutus on vain osa monimuotoista ammattiyhdistyskoulutusta, ja sen järjestämiseen vaikuttavat samat voimat kuin koko ay-koulutukseen.

Ammattiyhdistyskoulutuksen tausta

Ay-koulutuksen toteuttamisympäristö on ammattiyhdistysliike. Suomalainen ammattiyhdistysliike alkoi muotoutua 1800-luvun lopulla. Suomessa ensimmäiset nykymuotoisia muistuttavat ammattiyhdistykset nähtiin 1880-luvulla teollistumisen vastareaktiona, ja näille synnytettiin keskusjärjestö Suomen Ammattijärjestö vuonna 1907 (Tuomisto 1996b, 57–59). Sen ensimmäinen suuntaus, työnantajan kanssa tehtävää yhteistyötä painottanut wrightiläisyys, sai väistyä jo ensimmäisten vuosikymmenien aikana taistelevan työväenliikkeen tieltä. Alusta asti ammattiyhdistystoimintaa järjestettiin kokoamaan omaa työtään myyvää työvoimaa yhteen. Tarkoituksena oli parantaa alistetussa asemassa olevien vaikutusmahdollisuuksia ja elämän edellytyksiä. Tässä olivat keinoina toisaalta joukkovoiman mahdollistama painostaminen, toisaalta yksilöiden valistaminen yhteiskunnalliseen ajatteluun ja kannustaminen opiskeluun laajamittaisen opinto- ja koulutustoiminnan avulla. (SAK 2008.)

1900-luvun alkuvuosikymmeninä koko työväenliike oli Suomessa poliittisesti heikossa asemassa, ja vasemmistolaisin poliittinen liikehdintä oli jopa laissa kielletty parinkymmenen vuoden ajan. Myös ammattiyhdistysliike oli tuona aikana työnantajien ja valtionkin silmissä epäilyttävä poliittinen toimija. Jatkosodan päättymisen jälkeen Suomen poliittinen ilmapiiri muuttui, minkä jälkeen vasemmisto ja työväenliike saivat toimia vapaasti ja saavuttivat suuren suosion. 1960-luvulla ammattiyhdistysliike sai laissa tunnustetun aseman, ja keskusliitoista kuten Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöstä tuli valtakunnallisten työehtoja koskevien neuvottelujen yksi virallinen osapuoli. (SAK

2008.) Nykyisin oikeus ammatilliseen järjestäytymiseen on taattu Suomen perustuslain kolmannesatoista pykälässä (Suomen perustuslaki 1999).

Ammatillisessa järjestäytymisessä ja ammattiyhdistystoiminnassa on ollut jonkin verran eroja sen mukaan, millä perusteella ammattijärjestö on järjestäytynyt ja miten pitkälle koulutettua sen jäsenkunta on ollut. Yksittäinen työntekijä liittyy paikalliseen ammattiyhdistykseen, joka on ammattiliiton osasto. Liitto muodostuu esimerkiksi saman ammattialan, sektorin tai koulutuksen pohjalta, ja liitot taas kuuluvat keskusjärjestöihin, joilla on suuren jäsenmäärän vuoksi eniten poliittista painoarvoa. Suomen tämänhetkisistä keskusjärjestöistä Akavaan kuuluu suuri osa korkeasti koulutetuista, STTK on toimihenkilöiden keskusjärjestö ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK on perinteisesti vähän koulutettujen suoritustason työntekijöiden liittojen keskusjärjestö. Viimeksi mainitun keskusjärjestön jäsenliittoihin kuuluu nykyään yli miljoona jäsentä (SAK 4.10.2011).

Opintotoiminta on ollut alusta asti osa ammattiyhdistysliikkeen toimintaa. Ay-koulutukselle ominaista on, että se on järjestökoulutuksena olemukseltaan jäsenten jäsenille järjestämää koulutusta. Jäsenten muodostama ammattiliitto järjestää koulutusta luottamustehtävissä toimiville jäsenilleen, ja toiminnan on tarkoitus parantaa jäsenkunnan asemaa yhteiskunnassa. (Newman 1996, 38–39.) Kunkin ammattiliiton koulutukselle antamaan rooliin vaikuttavat kyseisen liiton historia ja tavoitteet. Vasta korkeasti koulutettujen työmarkkina-aseman heikentymisen myötä heidänkin järjestönsä ovat alkaneet korostaa yleisempiä oikeudenmukaisuuteen tähtääviä tavoitteita. Erityisesti perinteisen työväenluokkaiseen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöön kuuluvat liitot korostavat toiminnassaan yhä edelleen yleissosiaalisia tavoitteita suppeampien palkkaetujen sijaan. (Jokivuori 1997, 142–143; Julkunen 2008, 48.)

Ammattiyhdistyskoulutus on Jukka Tuomiston (1996b) mukaan paitsi edistänyt ay-toimintaa, myös antanut sen osallistujille mahdollisuuden sosiaaliseen nousuun ja itsensä kehittämiseen. Historian saatossa ammattiyhdistyskoulutus on muuttanut muotoaan laaja-alaisesta sivistystyöstä kohti ay-toiminnan erityistarpeisiin vastaavaa koulutusta. Kun koulutuksen painopisteeksi 1970-luvulla tuli luottamushenkilöiden koulutus, alkuperäinen yleinen sivistystehtävä väistyi marginaaliin ja koulutuksen osallistujat alkoivat valikoitua. Yleissivistävien opintojen merkitys ay-koulutuksessa väheni myös siksi, että liikkeen ulkopuoliset yhteiskunnan koulutusrakenteet alkoivat tarjota aikuisväestölle opiskelumahdollisuuksia – jotka ulottuivat myös työläisiin – sekä perusteellisempaa ammatillista koulutusta. Yhä pragmaattisemmaksi muuttunut ammattiyhdistyskoulutus keskittyi sitä mukaa ke-

hittämään ennen kaikkea tehokasta järjestö- ja luottamustoimintaa, vaikka yhteiskunnallisen tiedon levittäminen oli sekin edelleen tärkeää. (Tuomisto 1996b, 98–159.)

Kaikessa työväen sivistystyössä ovat Tuomiston (1996b, 82–84, 101) mukaan kautta historian näkyneet *elinikäisen oppimisen* näkemykset; se on itse asiassa vanhimpia elinikäisen oppimisen edistäjiä. Ammattiyhdistyskoulutus on ollut olennainen osa työväen sivistystyötä, jonka taustalla on perinteisesti ollut humanistinen ihmisenä kasvamisen ihanne ja tarkoituksena opiskelijoiden vapauttaminen sekä henkilökohtaisesti että yhteiskunnallisesti. Se on siis tavoitellut opiskelijan kokonaispersoonallisuuden kehittämistä sekä muutoksen mahdollisuutta tiedon ja vaikutuskanavien tarjoamisen kautta. Petri Salon ja Juha Suorannan (2002, 179–180, 199) mukaan työväen sivistystyö on perinteiseltä pohjaltaan ollut kriittistä ja uudistavaa, ja sillä on ollut vahvan emansipatorinen sävy. Sivistys on nähty väylänä poliittiseen osallistumiseen, ja toiminta on tavoitellut sekä yksilöllistä että yhteiskunnallista muutosta.

Nykyään ammattiyhdistyskoulutusta järjestävät kaikki suomalaiset ammattiliitot. Omat kansanopistomuodossa toimivat ay-opistonsa on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestöllä ja sen jäsenistä Metalliliitolla, Rakennusliitolla, Palvelualojen ammattiliitolla ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitolla. Myös keskusliitot järjestävät koulutusta: esimerkiksi SAK:n Kiljavan opistolla järjestetään liittorajat ylittäviä kursseja. Vuosikurssimuotoista opiskelua ei nykyään enää järjestetä, vaan kurssit ovat tyypillisesti lyhyitä ja intensiivisiä. (SAK 2007a.)

Ammattiyhdistyskoulutus pyrkii vastaamaan käytännön tarpeeseen eikä huipennu tutkinnon tai loppukokeen suorittamiseen. Se sijoittuu yhteiskunnan virallisten koulutusorganisaatioiden ulkopuolelle eli nonformaalin koulutuksen piiriin. Koska koulutus on vapaaehtoista, edes luottamushenkilöiden ei ole välttämätöntä osallistua liiton järjestämiin tehtävän hoitamiseen liittyviin koulutuksiin. Ne, joilla on ay-koulutuksesta laadukas mielikuva, osallistuvat siihen aktiivisimmin (Mehtätalo 2005, 96). Niinpä koulutuksista tiedottaminen ja niiden markkinointi onkin tärkeä osa ammattiliiton koulutustoimintaa.

Suurin osa tämänhetkisestä ay-koulutuksesta on luottamushenkilöiden tukemista ja perehdyttämistä tehtäviinsä, paikallisosastojen toiminnan tukemista sekä työntekijöiden ammatillisen identiteetin ja ammattiosaamisen tukemista (SAK 2007b). Varsinaisen ammattikoulutuksen katsotaan kuuluvan valtion tehtäviin, mutta ay-koulutuksesta työntekijöiden toivotaan saavan näkemystä työhönsä, neu-

vontaa ja vertaistukea sekä ajantasaista osaamista. Paikallisosastojen toiminnan tukemiseen kuuluvat yhdistyksen perustehtävien kouluttaminen, eli esimerkiksi sihteerin, puheenjohtajan ja taloudenhoitajan tehtävänkuvat. Ammattiosastojen luottamushenkilöitä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet sekä luottamusmiehet. Kaikkien näiden tehtävänä on työntekijöiden paikallinen edunvalvonta. Näiden suoraan edunvalvontaan ja työmarkkina-asemaan liittyvien koulutuksellisten alueiden lisäksi monet liitot pitävät ohjelmistossaan virkistystyyppistä koulutusta, jonka tarkoituksena on lähinnä työkyvyn ylläpitäminen sekä innostaminen liiton toimintaan. (SAK2007a.)

Hilkka Mehtätalon (2005) mukaan ay-koulutusten osallistujaryhmistä useimmin osallistuvat koulutautuneet naiset, jotka näkevät itsensä kehittämisen tärkeäksi. Koulutuksissa käyvät aktiivisimmin he, jotka kokevat olevansa sitoutuneita ay-liikkeeseen, sekä luottamustehtävissä toimivat. Osallistujat odottavat saavansa ay-koulutuksista ennen kaikkea selkeitä ohjeita avuksi työpaikoille. Mehtätalon mukaan koulutuksen luentojen teoreettisuus voi olla ongelmallista erityisesti niille osallistujille, joilla on lyhyt koulutushistoria ja jotka kokevat oppivansa tekemällä. Ne, jotka eivät koe kuuluvansa ay-yhteisöön, pitävät kursseja liian pitkinä. (Mehtätalo 2005, 45, 64, 96; myös Kevätsalo 1995, 169.)

2.3 Luottamusmieskoulutus aikuisten oppimisympäristönä

Ammattiyhdistyskoulutus kuuluu nykyään kokonaisuudessaan vapaan sivistystyön piiriin. Sitä järjestetään yhteistyössä erilaisten vapaan sivistystyön keskusjärjestöjen kanssa. Esimerkiksi vuonna 1919 perustettu Työväen sivistysliitto on perinteikäs ammattiyhdistyskoulutuksen yhteistyökumppani. Vapaa sivistystyö on kaikkiaan luonteeltaan yleissivistävää, ei-tutkintotavoitteista ja vapaaehtoista, ja opetusministeriö tukee sitä taloudellisesti. Luottamusmieskoulutus on luonteeltaan nonformaalia, tavoitteellista vapaan sivistystyön koulutusta. Vapaa sivistystyö oli keskeisiä aikuiskasvatuksen toiminta-alueita vielä 1950-luvulla, mutta sittemmin se on jäänyt syrjään tutkimuksellisen kiinnostuksen keskiöstä (Pantzar 2007, 26–27). Aikuisille suunnattu, järjestöpohjainen nonformaali ammattiyhdistyskoulutus sopii luontevasti yhteiskunnallisen aikuiskasvatustutkimuksen kohteeksi.

Ay-koulutus lukeutuu *aktiivista kansalaisuutta* tukeviin vapaan sivistystyön opintoihin. Aktiivisen kansalaisuuden päämääränä on osallistuva, demokraattinen kansalaisuus, ja näiden opintojen sisältöihin kuuluu Seppo Niemelän (2009, 273–298) mukaan esimerkiksi yhteiskunnallista ja lakitietoa, kommunikoinnin ja ristiriitojen ratkaisun taitoja sekä ajatus keskustelun arvostamisesta asioiden

käsittelyn tapana. Niemelän mukaan näiden aihepiirien lisäksi aktiivista kansalaisuutta tulisi sivistystyön oppimisympäristössä edistää myös kannustamalla oman näkemyksen muotoiluun, yhteiseen toimintaan ja osallistumiseen. Aktiivisen kansalaisuuden käsitettä on myös kritisoitu. Esimerkiksi Leena Koski ja Karin Filander (2009, 144–145) pitävät sitä yksilöön kiinnittyvänä käsitteenä, joka vertautuu ”alamaiseen” ja laiminlyö kansalaistoiminnan kollektiivista ulottuvuutta. Petri Salo ja Juha Suoranta (2002, 110) epäilevät koko käsitettä sisällöltään tyhjäksi.

Aikuiskoulutus on olemukseltaan kasvatusta, ihmisen keskeistä tavoitteellista toimintaa, jossa tarkoituksena on kohteen muuttaminen toivottavaan eli ”hyvään” suuntaan. Kasvatustapahtumassa pyritään, usein yhteisönä, ohjaamaan toista ihmistä tai ihmisryhmää kehittymään kasvattajan tarkoituksien näkökulmasta oikeanlaiseen suuntaan. Niinpä kasvatusta on tulevaisuuteen suuntaavaa toimintaa, jonka lähtökohdat ovat nykyhetkessä näyttäytyvissä mahdollisuuksissa ja merkityksissä (Värri 2011, 52). Koulutuksen tavoitteiden pohjana ovat sen taustalla olevat arvot, jotka toistavat kasvattajayhteisön arvoja. Näin ajateltuna luottamusmieskoulutuksessa yritetään muuttaa sen osallistujia kohti luottamusmiehen ihannekuvaa, ”malliluottamusmiestä”. Koulutus auttaa kasvatettavaa täyttämään hänen roolilleen asetetut odotukset eli antaa välineitä hyvänä luottamusmiehenä toimimiseen. Ihanteita kohti kurkottaminen tekee kasvatuksesta emansipatorista toimintaa, jonka tarkoituksena on auttaa kasvatussubjektia kasvamaan täyteen kukoistukseensa ja purkaa tällaisen kasvun esteitä. (Elo 1993, 71–77.)

Luottamusmieskoulutus on tarkoitettu luottamusmiesten tueksi. Koska luottamusmiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan, koulutuksen osallistujat ovat useimmiten työelämässä mukana olevia aikuisia. Tämä tarkoittaa, että koulutuksessa on huomioitava aikuisten oppimisen erityispiirteet, jotka Ulla Maija Vallealan (2007) yhteenvedon mukaan eroavat monella tavalla lasten tai nuorten oppimisesta. Biologisen ikääntymisen ei ole juuri todettu vaikuttavan oppimiseen, mutta ongelmanratkaisun tapa ja tietorakenteiden muodostaminen kehittyvät iän myötä. Informaali, koulutusinstituutioiden ulkopuolinen arkipäivän oppiminen on yleisin aikuisoppimisen muoto. Aikuiset odottavat usein pystyvänsä soveltamaan saamaansa uutta tietoa välittömästi. Koulutukseen osallistuessaan he ovat yleensä erittäin motivoituneita oppimaan itselleen merkityksellistä tietoa, jonka he liittävät aiempiin käytännön kokemuksiinsa aiheesta. Myös ongelmanratkaisussa aikuiset osaavat käyttää apunaan käytännön kokemusta ja kontekstuaalista tietoa. (Valleala 2007, 65–72.) Alan Rogers ja Naomi Horrocks (2010, 79) lisäävät, että aikuisopiskelijalla on tyypillisesti omia odotuksia ja aikomuksia koulutukseen osallistumisen ja oppimisen suhteen.

Kokemuksen ja iän karttumisen myötä ihmisen merkitysperspektiivi eli maailman havaitsemisen ja tulkitsemisen tapa yleensä vakiintuu, mutta sitä on mahdollista tarkastella ja ravistelevan oppimiskokemuksen myötä myös muuttaa (Mezirow 2009, 90–93). Joidenkin puheenvuorojen mukaan aikuisen, itsenäisen ihmisen arvoja ja maailmankuvaa ei tulisi yrittää muuttaa aikuiskasvatuksen avulla (esim. Oksanen 1993, 100), mutta toisaalta uuden tiedon luonne voi sysätä aikuisen tällaiseen muutokseen. Mahdollisesti myös käsitys tiedon luonteesta muuttuu suhteelliseksi, kun ikää tulee lisää. Tällöin oman ajattelun ja kokemuksen pohjalta tietoa on helpompi arvioida ja kyseenalaistaa. Tällaiseen kriittisyyteen ja omien käsitysten muuttamiseen kannustavat parhaiten tiedon soveltaminen itse sekä siitä keskusteleminen muiden kanssa. Aikuisille sosiaalinen oppiminen onkin keskeinen oppimisen muoto. Oppimista edistää, jos oppimistilanne vastaa tiedon todellista soveltamistilannetta. (Valleala 2007, 69–79, 85.)

Suuri osa kasvatuksen vaikutuksista omaksutaan piiloisesti, niin sanotun piilo-opetussuunnitelman vaikutuksesta. Piilo-opetussuunnitelma tarkoittaa kaikkea sitä, mitä oppilaitoksen käytännöissä opitaan ilman, että sitä on kirjattu oppimistavoitteiksi. Hyvin suuri osa piilo-opetussuunnitelman sisältöä on juuri normeja ja arvoja. (Törmä 2003, 109, 113.) Kokonaisvaltainen arvokasvatus on siten ainakin osin piiloista. Oppimisympäristö on aina myös arvoympäristö, jossa toimiminen on kokonaisvaltaista arvokasvatusta ja jonka käytännöt heijastavat kasvatuksen perusoletuksia (Elo 1993, 73). Ammattiyhdistyskoulutus oppimisympäristönä välittää ammattiyhdistystoiminnan arvoja, samoin myös sen piiriin lukeutuva luottamusmieskoulutus. Työväenliikkeen sivistystyössä tavoitteena on perinteisesti ollut ”uuden yhteiskunnallisen maailmankatsomuksen” kehittäminen ja ”uuden yhteiskunnan rakentaminen” (JHL 3.3.2006, 3). Siten se on historiallisesti ollut luonteeltaan kriittistä, olemassa olevaa järjestelmää uudistavaa ja kyseenalaistavaa.

Ay-koulutuksessa paitsi koulutetaan tehtävään, myös kasvatetaan maailmankuvaan. Ammattiyhdistyskoulutuksessa tavoite on tiettyjen taitojen hankkiminen, mutta näitä taitoja käytetään kontekstissa, jonka hahmottaminen on yksi kasvatustehtävä. Olennaista on paitsi varustaa yksilö tämän tarvitsemilla taidoilla, myös vahvistaa yksilön tunnetta siitä, että hän kuuluu tähän tiettyyn ryhmään. Sitä vapaaehtoiseen yhdessä toimimiseen perustuva järjestö tarvitsee pysyäkseen koossa. Vanhastaan yksi ay-toiminnan perusoletus on ollut kollektiivisuus tai joukkovoima, jota nykyään kutsutaan yhteisöllisyydeksi. Ay-koulutuksessa korostuukin yhteisöllisyyden ja samastumisen tavoittelu identiteettiä muokkaavana oppimistapahtumana. (Esim. Newman 1996, 269–270.) Rauno Haapaniemen

(2011, 78–82) mukaan yhteisöllisyyteen kasvatetaan myös kasvatusympäristön yhteisöllisillä käytännöillä, joita voivat olla rakenteet, pedagogiset ratkaisut sekä oppijien osallistaminen.

Aikuisuuteen liittyvä autonomia tarkoittaa, että opiskelijat ja kouluttaja ovat tasa-arvoisemmassa suhteessa kuin vaikkapa koululaiset ja opettaja. Jos aikuisoppijaa ei kuitenkaan ole aiemmissa opinnoissa kannustettu itseohjautuvuuteen, hän luultavasti tarvitsee ohjausta omien opintojensa suunnitteluun. Aikuisten oppimiseen liittyy nuorempia vahvemmin tunnetekijöitä, joihin vaikuttavat voimakkaasti aiemmat koulutuksesta ja oppimisesta saadut kokemukset. Opiskelumotivaatioon vaikuttaa paljon palaute opiskelussa etenemisestä. Jotta palautetta on mahdollista antaa ja opiskelijat voivat itse arvioida edistymistään, on tiedettävä, mitä koulutuksen oppimistavoitteet ovat. (Valleala 2007, 57–72.)

2.4 Koulutustavoitteista ja niiden arvioinnista

Koulutuksen tavoitteet riippuvat sen tehtävästä eli siitä, miksi kyseinen koulutus pohjimmiltaan on olemassa. Luottamusmieskoulutusta järjestetään, jotta luottamusmiehillä olisi paremmat mahdollisuudet toimia tehtävässään. Luottamusmiehet kuuluvat luottamustoimensa perusteella ammattiyhdistystoimijoiden muodostamaan yhteisöön. Vertaiset, muut luottamusmiehenä toimivat, ovat hajallaan eri työpaikoilla, ja omalla työpaikalla tehtävän hoitamisessa auttavat ehkä varaluottamusmies ja ammattiyhdistys. Jukka Tuomiston mukaan ammattiyhdistyskoulutuksen tarkoitus on perinteisesti ollut ay-toiminnan ja ay-liikkeen yhteiskunnallisten päämäärien tukeminen sekä jäsenien henkilökohtaisen kehityksen edistäminen. Ammattiyhdistyskoulutus on historiallisesti ollut voimaannuttavaa kasvatusta, jonka tarkoituksena on ollut saada työntekijät tiedostamaan sorretti asemansa, lisätä heidän tietoisuuttaan vaikutusmahdollisuuksistaan ja antaa heille mahdollisuuksia nykyhetken ylittämiseen esimerkiksi koulutustasoa nostamalla. (Tuomisto 1996b, 84–88, 158–159.) Siten se on ollut perustaltaan kriittistä ja tähdännyt yhteiskunnan uudistamiseen (Salo & Suoranta 2002, 199). Nykyisen luottamusmieskoulutuksen sijoittaminen yksinomaan sopeuttavan tai kriittisen kasvatuksen alaan ei ole itsestään selvää (esim. Suoranta 1998, 24–25).

Omia tavoitteitaan ja tarpeitaan on kuitenkin kaikilla koulutuksen osapuolilla, eivätkä tavoitteet ole välttämättä keskenään yhdensuuntaisia. Alan Rogersin ja Naomi Horrocksin (2010) mukaan on tyyppillistä, että koulutukseen saapuvat aikuiset tietävät, mitä haluavat koulutuksen avulla saavuttaa, mutta eivät osaa eritellä, mitä heidän tulisi oppia päästäkseen tuohon tulokseen. Heidän tavoitteensa voivat joissakin tilanteissa haastaa opettajan tavoitteet, sillä aikuiskoulutuksen vuorovaikutteisen

luonteen vuoksi neuvotteluun on usein tilaa. Tavoitteet ovat Rogersin ja Horrocksin mukaan aikuisopiskelijoiden koulutusmotivaatiolle ratkaisevan tärkeitä. Kun tavoitteet on määritelty selvästi, opiskelijat tietävät, mihin ovat tulossa, jolloin koulutukseen saapuvat ovat mahdollisimman motivoituneita. Kouluttaja voi tällöin tarkemmin valita tavoitteita tukevat opetuksen ja oppimisen tavat, ja on mahdollista myös arvioida tavoitteiden toteutumista: mitä saavutettiin, mitä opittiin. Tavoitteet eivät kuitenkaan saisi olla liian joustamattomia, vaan niiden pitäisi jättää tilaa myös osallistujien omille näkökulmille. (Rogers & Horrocks 2010, 160–163, 177–178.)

Koulutus ei ole itsetarkoituksellista toimintaa vaan väline johonkin päämäärään pääsemiseen. Sen tehtävä on tuottaa toivottuja muutoksia osallistujissaan. Tässä tutkimuksessa mielenkiinnon kohteena ovat luottamusmieskoulutuksen tavoitteet ja niiden toteutuminen. Tavoitteiden toteutumisen tarkasteleminen on koulutuksen arviointia yhdestä näkökulmasta. Sisällöllisten tavoitteiden lisäksi koulutuksella voi olla sen järjestämiseen liittyviä tavoitteita. Sisällöllisiä ovat esimerkiksi oppimistavoitteet, järjestämiseen liittyviä taas koulutuksen resurssien käyttö, opettajien pätevyys tai koulutustilojen piirteet. Koulutuksen tavoitteissa erityisen hankalaa on, että monissa tapauksissa on todella vaikeaa arvioida, onko koulutuksella saatu aikaan sitä mitä oli tarkoituskin ja millaiset sen vaikutukset todella ovat (Raivola 2000, 7). Viime aikoina on virinnyt keskustelu vapaan sivistystyön arvioitavuudesta, sillä vapaamuotoisen koulutuksen hyödyllisyyttä, vaikuttavuutta ja resurssien tarkoituksenmukaista käyttöä on vaikea arvioida yhteismitallisesti koulutuksen ulkopuolelta. Esimerkiksi Pertti Rantasen (1995, 176–177) mukaan vapaan sivistystyön vaikutuksia tulisi arvioida sekä yhteisölle koituvien hyötyjen että yksilön näkökulmasta. Juha Varton (1995, 337) mukaan aikuis-koulutuksen arvioiminen ylipäätään on ongelmallista, sillä tavoitteena on aina lopulta aikuisen ihmisen kokonaiskasvu, joka on pitkäaikaista ja vaikeasti mitattavaa.

Rogers ja Horrocks (2010) erottavat kolme tavoitteiden lajia: yleiset (*aims*), erityiset (*specific goals*) ja välittömät tavoitteet (*objectives*). Näistä yleiset tavoitteet kertovat, miksi koulutusohjelma on olemassa ja millaisiin ihanteisiin se tähtää. Nämä periaatteet oletetaan yhteisiksi koulutuksen osallistujien kanssa, mutta ne ovat harvoin julkilausuttuja. Erityiset tavoitteet ovat lyhyemmän aikavälin määriteltyjä tavoitteita, jotka kertovat, millaisiksi opiskelijoiden on tarkoitus tulla oppimisen tuloksena. Välittömät tavoitteet tarkoittavat oppimistuloksia, eli niitä tarkemmin eriteltyjä tietojen, taitojen, asenteiden ja arvojen muutoksia, joita osallistujissa on tapahtunut. Kirjoittajat muistuttavat, että aikuisilla koulutuksen pitkäaikaiset vaikutukset todelliseen käyttäytymiseen ovat tärkeämpiä kuin välittömät oppimistulokset, ja siksi heidän mukaansa tavoitteiden esittäminen vain

kompetenssien muodossa ei riitä koulutuksen vaikutusten arvioinnin pohjaksi. (Rogers & Horrocks 2010, 164–173.) Koulutuksen pitkäaikaisia vaikutuksia on kuitenkin todella vaikeaa erottaa muiden tekijöiden vaikutuksista, saati arvioida.

Tavoitteita voidaan pohtia kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin voidaan tarkastella koulutusta suljetuna systeeminä, jolloin keskeinen kysymys kuuluu: *Miten koulutukselle asetetut tavoitteet toteutuvat?* Tarkastelun laajentaminen tekee kysymyksestä erityyppisen: *Ovatko koulutuksen tavoitteet oikeita?* (Leimu 2010, 47.) Tällöin on jo pohdittava koulutuksen perimmäistä tarkoitusta ja yhteiskunnallista merkitystä. Tähän kysymykseen kytkeytyy myös pohdinta arvoista ja merkityksistä, siitä, mikä ylipäättään on ”oikeaa”. Tuolloin tarkastellaan sitä, miten hyvin koulutuksen taustalla olevat oletukset vastaavat niitä olosuhteita, joissa koulutuksen tuloksia pitäisi pystyä hyödyntämään. Käsitteet koulutuksen tarkoituksesta ovat tulosta arvoista, perinteistä ja uskomuksista; jostakin, jota voidaan nimittää esimerkiksi organisaatiokulttuuriksi tai sosiokulttuuriseksi kehikseksi.

Tavoitteiden toteutumista voidaan tarkastella kaikkien osallisten näkökulmista, vaikkakin koulutuksen järjestäjän tavoitteiden toteutumisen arvioiminen on usein arvioinnissa etusijalla. Reijo Raivolan (2000) mukaan kirjoitetun ja toteutuneen opetussuunnitelman eli oppimistavoitteiden ja tulosten vertaaminen kertoo, miten koulutuksen tavoitteet toteutuvat. Virallinen *julkilausuttu opetussuunnitelma* kertoo opetuksen tavoitteet ja sille asetetut suuntaviivat; se siis maalailee järjestäjän näkökulmasta opetuksen tuloksena todellistuvan ihannetilän. *Toteutunut opetussuunnitelma* taas on se aines, joka koulutuksesta jäi sen osallistujille, siis ne ”elämykset, tiedot ja taidot”, jotka koulutuksen aikana karttuivat. (Raivola 2000, 13.) Arviointi vain järjestäjän näkökulmasta ei kuitenkaan pysty selittämään sitä mahdollista tilannetta, että koulutuksen tavoitteet eivät täyty. Yhden osapuolen tavoitteiden toteutuminen ei välttämättä kerro koulutuksen relevanssista eikä sen yhteiskunnallisen funktion täyttymisestä. Koulutuksen osallistujilla voi joissakin tapauksissa olla järjestäjää tarkempi käsitys siitä, minkälaista tietoa he tarvitsevat ja minkälaisissa olosuhteissa sitä tullaan käyttämään. Siksi toteutunut opetussuunnitelma on jonkinlainen yhdistelmä järjestäjän, kouluttajan ja osallistujien tavoitteita. Koska jokaisella osapuolella on omat tavoitteensa, on mielekäästä ottaa tarkasteluun eri osapuolten näkökulmat ja niistä kumpuavat tavoitteet.

Tässä tutkimuksessa pyrin usean näkökulman käyttämiseen arvioinnissa, mikä edustaa arviointitutkimuksen ns. neljättä sukupolvea (nimitys Guba & Lincoln 1989). Sitä edeltäneitä näkökulmia ovat olleet kokeellinen näkökulma, joka keskittyi nimensä mukaisesti tutkimaan kokeellisesti ottamatta

kantaa arvoasetelmiin, sekä pragmaattinen näkökulma, jossa tärkeänä pidettiin tulosten hyödynnettävyyttä (Pawson & Tilley 1997, 4–20). Neljäs sukupolvi kehittyi 1970-luvulla, jolloin haluttiin ottaa arvioinnissa aidosti huomioon eri osallisten näkökulmat. Tästä muotoutui konstruktivistinen arviointitutkimus, jonka perusajatuksena on huomioida, miten eri toimijat tuovat arviointiin mukaan omat intressinsä. Tutkijan työtä on näkemysten nostaminen esiin, ja arviointi on yhteinen, sosiaalinen vuorovaikutus- ja oppimisprosessi, jossa ovat osallisina tutkija ja muut toimijat. Näkökulman vahvuus on siinä, että se tuo esiin osallisten näkökulmia ja voi lisätä kiinnostusta hyödyntää tutkimusta. (Guba & Lincoln 1989, 41–44, 46, 51; Rajavaara 1999, 49.)

Moninäkökulmaiseen arviointiin liittyy myös ongelmia. Ray Pawsonin ja Nick Tilley (1997) mukaan suurin ongelma lähestymistavassa on tiedon yleistäminen, sillä tällä tavalla saatava tieto on erittäin kontekstisidonnaista. Moninäkökulmaisuus jättää helposti huomiotta osallisten erilaiset valta-asetat ja arvioitavaan toimintaan liittyvät rakenteelliset seikat. (Pawson & Tilley 1997, 20–23, 155.) Myös Elanor Chelimsky (1997, 22) muistuttaa, että osallisten ottaminen mukaan arviointiin ei vielä kerro ohjelman tavoitteiden toteutumisesta. Koulutuksen arvioiminen asiakkaan näkökulmasta tarkoittaakin Reijo Raivolan (2000) mukaan sen arvioimista, onko koulutus opiskelijalle tarpeellista, täyttääkö se osallistujien odotukset, vaikka ne olisivat erilaisetkin, ja ennen kaikkea auttaako se opiskelijaa jollakin tavalla elämässä eteenpäin. (Raivola 2000, 30–31, 45–46.) Luottamusmieskoulutuksen tavoitteita arvioitaessa on siis jatkuvasti muistettava, kenen tavoitteet ovat kyseessä, mistä näkökulmasta niiden toteutumista arvioidaan ja minkälaisessa valtasuhteessa osalliset ovat toisiinsa nähden.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Luottamusmieskoulutus on tarkoituksellisesti järjestetty kasvatustapahtuma, jolla on kasvatukselle ominaisesti sekä yksilöön kiinnittyviä että yhteiskunnallisia tarkoitusperiä. Se, minkälaisia tavoitteita ihmiset koulutukselle asettavat, kertoo siitä, minkälaisia merkityksiä se heidän mielessään kantaa ja minkälaisia asenteita ja arvoja näkemysten taustalla on. Tutkimuksellani pyrin tavoittamaan koulutuksen erilaisia merkityksiä ja niiden välisiä mahdollisia ristiriitoja. Tarkoituksena on hahmottaa osallisten näkökulmien kautta luottamusmieskoulutuksen ilmiötä ja siihen vaikuttavia voimia. Tavoitteiden toteutumisen arvioiminen johdattaa pohtimaan sitä, kenen tavoitteet koulutuksessa toteutuvat ja miksi. Tutkimusta ohjaava tutkimusongelma kuuluu: **Miten luottamusmieskoulutuksen tavoitteet toteutuvat?**

Johtajatukseni on koulutuksen osallisten näkemysten selvittäminen ja niiden käsitteleminen samanarvoisina, kokijansa näkökulmasta perusteltuina ja merkityksellisinä kokemuksina. Koulutuksen osapuolina pidän tässä tutkimuksessa koulutuksen järjestäjää eli Julkisten ja hyvinvointialojen liittoa, kouluttajaa, koulutuksen osallistujia sekä luottamusmiehen toimintaympäristöä eli toiminnan sosioekonomista kontekstia. Näistä kolme ensimmäistä ovat koulutuksen keskeisiä toimijoita. Sosioekonominen konteksti on se ympäristö, jonka haasteisiin vastaaminen on koko koulutuksen olemassaolon syy. Sen keskeisiä piirteitä esittelen tutkimusraportin luvussa 2.1. Tutkimusongelma jakaantuu seuraaviksi tutkimuskysymyksiksi:

(1) Millaisia tavoitteita luottamusmieskoulutuksen eri osapuolilla on?

(2) Miten eri osapuolten tavoitteet luottamusmieskoulutuksessa toteutuvat?

Tavoitteita käytän luottamusmieskoulutuksen arvioinnissa Kimmo Leimun (2010, 47) jaottelun mukaisina *absoluuttisina kriteereinä*. Tavoitteet nähdään luonteeltaan standardeina, joiden toteutumisista arvioidaan vertaamalla toteutuneen tai karttuneen osaamisen suhdetta tavoitteisiin. Lähtökohdana on siten osapuolten tavoitteiden selvittäminen ja niiden käyttäminen koulutuksen onnistumisen kriteereinä.

3.1 Tutkimuksellinen lähestymistapa

Koulutuksen osallisten omat tavoitteet tulevat merkityksellisiksi tarkastelun kohteiksi, koska osalliset toiminnallaan viime kädessä edistävät tärkeiksi katsomiaan tavoitteita ja mahdollisesti jättävät huomiotta toisia, vaikka ne olisikin kirjattu asiakirjoihin. Yksilöllisen toiminnan taustalla on merki-

tyksenantoja, joilla on myös jollakin tavalla jaettu perusta. Tämä sosiaalinen konstruktivismi on tutkimukseni tieto-opillinen lähtökohta. Ajatuksena on, että sosiaalinen todellisuus luodaan yhdessä ja jokaisen yksilöllisissä merkitysrakenteissa on paljon myös yhteistä, sosiaalisesti eli yhteisön kanssa vuorovaikutuksessa konstruoitua ainesta.

Luottamusmieskoulutuksen ilmiön kuvaamiseen ja sen ominaislaadun ymmärtämiseen soveltuu nähdäkseni parhaiten *laadullinen tutkimusote*. Siinä pyrkimyksenä on tapaukseen keskittymällä ymmärtää sen taustalla olevia monimutkaisia vuorovaikutussuhteita ja niiden ilmenemistä. Erityisesti merkityksiä tutkiva laadullinen näkökulma on *fenomenologinen* näkökulma, joka olettaa ihmisen toimivan maailmassa niiden merkitysten mukaan, joita asioilla hänelle on. Taustalla on myös ajatus ihmisestä intentionaalisenä olentona, joka näkee omalla toiminnallaan merkityksiä ja on tiettyissä rajoissa vapaa valitsemaan itse. Fenomenologiseen näkökulmaan liittyy läheisesti *hermeneuttinen* lähestymistapa. Siinä tarkoituksena on pystyä ymmärtämään tutkittavien käsityksiä ilmiöstä. Aineistoa, esimerkiksi haastateltavien tai tekstien ilmaisuja on silloin väistämättä tulkittava, jotta siitä löytyvät olennaiset merkitykset. (Laine 2010, 29–31.) Tutkittavien vastaukset esimerkiksi haastattelukysymyksiin eivät suoraan kerro ilmiön merkityksistä heille, vaan ne ovat vasta aineisto, vihjeet, jotain joka odottaa tulkintaa ja järjestelyä, jotta ”olennainen” sen sisältä tai takaa paljastuu (Moilanen & Räihä 2010, 57–58). Toisaalta on kiinnitettävä erityistä huomiota tulkinnan luotettavuuteen ja tutkittavien näkökannan tavoittamiseen (Laine 2010, 31).

Edellisen pohjalta tutkimukseni on lähtökohdiltaan *hermeneuttis-fenomenologinen*. Se tutkii ja tulkitsee kohteena olevalle ilmiölle, luottamusmieskoulutukselle, annettavia merkityksiä. Fenomenologia ei sinänsä etsi universaaleja yleistyksiä vaan pyrkii tavoittamaan juuri kohteena olevan tapauksen merkityksiä tutkittaville (Laine 2010, 31). Vaikka merkitykset kiinnittyvät paikkaan ja aikaan, voi juuri tässä paikallisuuden ja historiallisuuden ymmärtämisessä ja ilmiön sijoittamisessa niihin olla avain tutkimuksen tuottamaan laajempaan ymmärrykseen ilmiöstä, esimerkiksi siitä, miten sen merkitykset ovat ajan saatossa muuttuneet (Eskola & Suoranta 2001, 16).

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on tutkimuksen tärkein työväline. Tutkijan keskeinen rooli asettaa haasteita erityisesti suhteessa objektiivisuuden ja luotettavuuden vaatimuksiin. Kuitenkin Timo Laineen (2010, 36–37) mukaan yleensä ainakin osa tulkinnasta on yhteistä tutkittavien kanssa, sillä tutkijakaan ei työskentele ainoastaan oman mielensä varassa, mutta esimerkiksi erilaiset arvostukset voivat saada tekemään aineistosta hyvin erilaisia tulkintoja. Tutkijan haasteena onkin,

miten toisaalta muodostaa henkilökohtainen suhde aineistoon ja toisaalta tavoittaa siitä tutkittavien kokemusmaailmaa ja sen merkityksiä. Lopullinen kuvaus ilmiöstä on kuitenkin aina lopulta tutkijan tulkinta, jonka kiinnekohdat ovat tutkimusaineistossa.

3.2 Kohteena Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutus

Käsillä olevan tutkimuksen kohteena on Julkisten ja hyvinvointialojen liiton järjestämä luottamusmieskoulutus. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry. on suurin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön jäsenliitoista. Jäseniä JHL:ssä on 240 000 ja jäsenyhdistyksiä noin 650. JHL:n jäsenet toimivat julkisten ja yksityisten hyvinvointipalvelujen alalla. Liiton jäsenten työnantajia ovat valtio, kunnat, kuntayhtymät ja seurakunnat sekä edellisille palveluja tuottavat liikelaitokset, yhtiöt tai yritykset. Tyypillinen jäsen on julkisella sektorilla työskentelevä melko vähän koulutautunut nainen. JHL:n jäsenillä on noin 2500 eri ammattinimikettä. Tyypillisiä järjestön jäsenten ammatteja ovat esimerkiksi kiinteistöhoitaja, koulunkäyntiavustaja, laitospies, lastenhoitaja, linja-autonkuljettaja, lähihoitaja, palkanlaskija, siivooja, toimistos sihteeri ja vahtimestari. Jäsenistä 69 prosenttia on naisia. (JHL 9.3.2012; JHL 2011a.)

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton ydinaluetta on ollut julkisen sektorin työntekijöiden edunvalvonta. JHL muodostettiin vuonna 2005 entisten Kunta-alan ammattiliitto KTV:n, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL:n sekä Valtion yhteistyöjärjestö VTY:n pohjalta, ja sen jäsenjärjestöjä ovat muiden muassa Merivartioliitto ja Tulliliitto (JHL 2011a). Julkisten palvelujen järjestämisen uudet tuulet ovat vaikuttaneet voimakkaasti JHL:n toimintaan. Esimerkiksi kunnalliset palvelut on perinteisesti järjestetty kuntien omana toimintana, kun taas nykyisenä suuntauksena on julkisten palvelujen toteuttamisen ulkoistaminen. Tämän vuoksi JHL:n edunvalvontatyö ja jäsenistö ovat laajentuneet julkiselta sektorilta yksityisen suuntaan.

JHL:n koulutustoiminnalla on pitkät perinteet, ja suomalaisista ammattiliitoista suurimpana sen koulutuskin on kaikkein laajinta. Koulutustoiminta kuuluu kokonaisuudessaan vapaan sivistystyön piiriin. JHL kuuluu jäsenenä Työväen Sivistysliitto TSL:ään. Liitto järjestää vuosittain 400–500 alueellista tai valtakunnallista kurssia. Kaikkiaan liiton valtakunnallisiin koulutuksiin on viime vuosina osallistunut 12–13 000 henkilöä vuodessa. (JHL 2011b, 73; Valtari 2010.) Koulutuksen aihepiirejä ovat luottamusmieskoulutuksen lisäksi esimerkiksi työsuojelu, järjestötoiminta, atk-aidot, ammatillinen oppiminen sekä työpaikan yhteistoiminta (JHL 2011b). Luottamusmieskoulutuksen kokonaisuutta suunnittelee oma suunnitteluryhmänsä, ja yhteisten linjojen pohjalta kouluttajat teke-

vät itse omien kurssiensa opetussuunnitelmat. Toteutukseen vaikuttaa merkittävästi se, että jokaiselle JHL:n edustamalle sektorille järjestetään omat koulutuksensa. Valtiosektorilla toimiville luottamusmiehillä on siis erilliset, omaan sektoriin keskittyvät koulutukset, samoin kuin kuntapuolen, yksityisen sektorin ja kirkon luottamusmiehillä. Tähän ovat syynä sektorikohtaiset työehtosopimukset, joiden vuoksi koulutuksissa keskitytään juuri kyseiselle sektorille ominaisiin kysymyksiin. Eriytettyjen kurssien lisäksi järjestetään vuosittain myös kaikille luottamusmiehillä yhteisiä kursseja, jotka kootaan jonkin ajankohtaisen teeman ympärille. (JHL 2011b.)

Opiskelijat hakevat kurssille hakemuksella. Koulutus on osallistujille maksutonta, ja sen kulut kateetaan osin työnantajan työehtosopimuksen mukaisilla koulutusmaksuilla ja osin JHL:n myöntämällä koulutustuella. Työnantajan taloudellisesti tukema koulutus lasketaan työajaksi. Muuta ay-koulutusta varten on mahdollista hakea palkatonta virkavapautta tai työstä vapautusta. JHL:n luottamusmieskurssit järjestetään yksi- tai kaksiosaisina, ja niiden kesto on yleensä viisi tai kaksi kertaa kolme päivää. Luottamusmieskoulutusta järjestetään vuosittain noin 70 kurssia. Niillä on yhteensä noin tuhat vuosittaista osallistujaa, joista naisten osuus on hieman yli puolet. Tämä ei suoraan vastaa JHL:n jäsenkuntaa, josta noin 70 prosenttia on naisia. Luottamusmieskoulutuksiin osallistujissa on siis miehiä enemmän kuin heidän osuutensa liiton jäsenistä antaisi olettaa. Tämä selittyy osittain sillä, että myös luottamusmiesten joukossa miehet ovat yliedustettuina koko jäsenkuntaan nähden. (Valtari 2010.) Keskimäärin vapaan sivistystyön opinnoissa noin 70 prosenttia osallistujista on naisia (Opetusministeriö 2009, 39). Kaikki luottamusmiehet eivät osallistu koulutuksiin, vaikka heillä olisi siihen oikeus.

Vuodelle 2012 luottamusmiestaidon kursseja on suunniteltu noin sata ja lisäksi noin kymmenen internetkurssia. Valtiosektorin osalle koulutuksia on suunniteltu kymmenen. (JHL 2011b.) Luottamusmieskurssit on suunniteltu eteneväksi opintopoluksi, jolla ensikosketus liiton luottamusmieskoulutukseen hankitaan helpommin lähestyttävillä alueellisilla kursseilla ja luonteeltaan syventäviä kursseja opiskellaan liiton omassa kurssikeskuksessa Karjaalla. Aihepiireittäin opintopolku etenee niin, että perustason kursseilla pääpaino on tehtävän hoitamisen perusosaamisessa ja verkostoitumisessa, ja syventävillä kursseilla perehdytään tarkemmin esimerkiksi erilaisten viestintävälineiden käyttämiseen. Tarkoituksena on, että luottamusmies kouluttautuu pian valintansa jälkeen ja kulkee luottamusmieskoulutuspolun kahden vuoden sisällä. (JHL 2011b.) Luottamusmieskoulutusten kokonaisuus uudistettiin polkumuotoiseksi vuoden 2010 alussa, joten uudistuksesta on kokemusta tutkimushetkellä noin kahden vuoden ajalta. Edelleen eri sektorien koulutuksissa on jonkin verran

eroja muun muassa kouluttajien painotusten ja koulutusten sektorikohtaisuuden vuoksi. (Perälä 2011b.) Tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena on uuden luottamusmieskoulutuksen arvioiminen yhden sektorin toteutuksen pohjalta.

3.3 Tutkimusprosessin eteneminen

Kohdeorganisaatio ja tutkimuksen kustantaja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL oli minulle tuttu edellisestä opinnäytetutkimuksestani (Pirhonen 2011). En kuitenkaan koskaan työskennellyt kyseisessä yhdistyksessä tai ollut sen jäsen. Halusin syventää tietämystäni ammattiyhdistyskoulutuksesta, ja yhdessä JHL:n edustajien kanssa sovimme pro gradu -tutkimukseni aihepiiriksi liiton luottamusmieskoulutuksen tavoitteiden toteutumisen. JHL:n luottamusmieskoulutuksen kokonaisuus uudistettiin vuoden 2010 alussa, ja käsillä oleva tutkimus on osa uudistuksen arviointia. Muita pienehköjä tutkimuksia JHL:n koulutuksiin liittyen ovat tehneet kouluttajat ja koulutuksen suunnittelijat omien ammatillisten kehittymispyrkimyksiensä välineenä (esim. Perälä 2011a). Tutkimuksen suunnittelu yhteistyössä JHL:n kanssa alkoi syksyllä 2011 ja toteutus ajoittui enimmäkseen kevättalveen 2012.

Valitsin tutkimuksen kohteeksi yhden JHL:n luottamusmieskurssin, joka tapauksena edusti tyypillistä luottamusmieskoulutusta. Selvitin tämän yhden kurssin osalta, millaisia tavoitteita sille oli määritetty ja millaisia tavoitteita sen osallistujilla oli sekä miten nämä tavoitteet toteutuivat. Tutkimuksen kohdejoukoksi valikoituivat varsin luonnollisesti kyseisen kurssin osallistujat ja pääkouluttaja. Kyseessä on laadullinen tapaustutkimus. Siinä voidaan käyttää erilaisia aineistoja ja menetelmiä, ja tarkoituksena on kohteen perusteellinen kuvaaminen (Laine, Bamberg & Jokinen 2008, 9–10). Onnistunut tapaustutkimus tarjoaa pohjaa myös yleistämiselle (Leino 2008, 214), vaikka laadullisen tutkimuksen tavoite onkin mieluummin ilmiön kuvaaminen ja ymmärtäminen kuin sen yleistäminen (Eskola & Suoranta 2001, 61). Yhden kurssin osalta aineiston voi ajatella olevan kattavaa siten, että sen pohjalta on mahdollista muodostaa kokonaiskuva tapauksesta ja tehdä perusteltuja yleistyksiä (esim. Leino 2008, 214).

Kurssi oli nimeltään *Luottamusmiestiedon kurssi II, valtio, osa 1 / 2*. Kurssi koostui kahdesta kolmepäiväisestä osasta eli moduulista. Tutkimus kohdistui käytännön syistä kurssin ensimmäiseen osaan. Osallistujien kurssiin kohdistuvia tavoitteita oli myös hedelmällisintä tutkia ennen kurssin ensimmäistä osaa, jolloin kurssikokemukset eivät vielä olleet vaikuttaneet heidän näkemyksiinsä. Kurssin ensimmäinen osa järjestettiin intensiivikurssina JHL:n omalla Raseborg-opistolla Karjaalla,

ja se kesti kolme päivää maaliskuussa 2012. Kouluttajina kurssilla oli yksi pääkouluttaja ja kaksi vierailevaa kouluttajaa. Koulutukseen osallistui 22 opiskelijaa, joista sekä naisia että miehiä oli 11. Suurin osa osallistujista oli käynyt aiemmin ainakin yhden luottamusmieskurssin, mutta joukossa oli myös useita ensikertalaisia. Tuoreena kurssikokemuksena monilla oli Luottamusmiestaidon kurssi 1, johon nähden tutkittava kurssi oli tasoltaan syventävä. Kurssilaisten iät sijoittuivat melko tasaisesti 25 ja 60 ikävuoden välille, ja maantieteellisesti he edustivat koko Suomea. He olivat tyyppillisesti suorittavan tason työntekijöitä valtion työpaikoilla, kuten puolustusvoimissa, valtion oppilaitoksissa ja hätäkeskuslaitoksessa. Kaikki osallistujat työskentelivät työpaikan varsinaisina tai varaluottamusmiehinä, ja joukossa oli myös joitakin pääluottamusmiehiä. Yleisimmin luottamusmiehet edustivat noin kahtakymmentä työntekijää.

Valtiosectorille on Antero Laavakarin (2006) tutkimuksen mukaan ominaista, että sektorin uudistukset aiheuttavat epävarmuutta ja heijastuvat luottamusmiestoimintaan. Valtiotyönantajan todettiin tutkimuksessa kuitenkin suhtautuvan luottamusmiestoimintaan yleisesti ottaen myönteisesti. Tyyppillistä on, ettei luottamustehtävien hoitamiseen tarvittavasta ajankäytöstä ole sovittu selkeästi työnantajan kanssa. Tehtäviin kuluviin 13–15 tuntiin kuukaudessa JHL:läiset käyttävät vapaa-aikaansa useammin kuin muut valtiosectorilla toimivien liittojen jäsenet. Suurin osa sektorin luottamusmiehistä on käynyt ainakin yhden liiton järjestämän luottamusmieskurssin, ja kurseja käymättömistäkin suuri osa oli Laavakarin tutkimuksen aikoihin osallistumisaikeissa. (Laavakari 2006, 38–109.)

3.4 Aineiston kerääminen ja käsitteleminen

Kaikki aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät olivat laadullisia. Monipuolisen tutkimusaineiston avulla tavoittelin rikasta kuvaa tutkittavasta koulutuksesta. Aineistoni erosivat toisistaan sekä tuottamiskontekstinsa että haastateltavien erilaisen aseman perusteella. Osa aineistosta oli valmista asiakirja-aineistoa, kun taas osa tuotettiin yksilöhaastatteluina ja osa ryhmähaastatteluina. Lisäksi aineistona oli oma tuotokseni, kurssin havainnoinnin kenttäpäiväkirja. *Haastattelu* oli keskeinen aineistonkeruumenetelmä, koska se salli suhteellisen vapaan vuorovaikutuksen tutkimukseen osallistuvien kanssa. Jokaisen koulutuksen osapuolen osalta keräsin vähintään kerran aineistoa haastattelun avulla. Tavoitteena oli saavuttaa syvälinen ymmärrys siitä, mitä osalliset koulutukselta odottavat, enkä siksi halunnut rajoittaa vastauksia valmiilla vastausvaihtoehdoilla (ks. esim. Alasuutari 1999, 83). Haastattelujen toteuttaminen kuitenkin vaihteli sen mukaan, mihin kunkin osapuolen haastattelulla ensisijaisesti pyrin. Haastattelurungot löytyvät tutkimusraportin liitteestä 1. Haastattelujen nimet on muutettu tutkimusraporttia varten.

Koulutuksen tavoitteita tutkin jokaisen osapuolen kohdalta erikseen. Koulutuksen *järjestäjän* tavoitteita selvitin JHL:n koulutusasiakirjoista, jotka analysoin syksyn 2011 aikana. Koulutusta määrittävistä asiakirjoista rajasin kohteeksi kurssin ja luottamusmiespolun kokonaisuuden tavoitteet. Aineiston asiakirjaosuus koostui siten kahdesta koulutuksen dokumentista: *Luottamusmiespolun sisällöt peruskurssi ja jatkokurssit, valtio* (JHL 2012a) sekä tarkasteltavana olevan kurssin opetussuunnitelma *Opetussuunnitelma 2012, luottamusmiestaidon peruskurssi II, valtio* (JHL 2012b). Analysoin asiakirjoja sisällönanalyysin avulla tarkoitukseni selvittää, millaisia kokonaisuuksia tavoitteet muodostavat ja miten niitä perustellaan. Käytännössä poimin asiakirjoista niihin kirjattuja tavoitteita, jotka teemoittelin aineistolähtöisesti. Tein tämän teemoittelun molempien asiakirjojen osalta erikseen ja sijoitin tavoitteet taulukkoon, josta pystyin vertaamaan niitä toisiinsa.

Koska dokumentit olivat hajanaisia ja osin myös tulkinnanvaraisia, oli tarpeen täydentää niiden sisältöä koulutuksen järjestäjän edustajien *asiantuntijahaastatteluilla*. Haastattelin koulutuksen järjestäjän koulutusasiantuntijoina koulutusosaston päällikköä sekä luottamusmieskoulutuksen pääsuunnittelijaa. Ennen koulutusta haastattelin myös kurssin *kouluttajaa* hänen käsityksistään kurssin tavoitteista. Nämä haastattelut toteutin marraskuussa 2011. Asiantuntijoiden mielipiteitä kysyin haastatteluissa myös siitä syystä, että edellisen tutkimukseni (Pirhonen 2011) perusteella kyseisessä organisaatiossa suunnittelijoiden näkemykset vaikuttavat koulutuksen suunnitteluun enemmän kuin kirjalliset ohjeistukset. Asiantuntijahaastatteluissa ilmapiiri oli ystävällinen ja sain vuolassanaisia vastauksia kysymyksiini. Tavoittelin tietoa koulutuksen tavoitteista paitsi kysymällä niistä suoraan haastateltavilta, myös pyytämällä heitä kuvaamaan mielestään hyvää luottamusmiestä. Oletin vastauksissa kuvatun niin sanotun ihanneluottamusmiehen kertovan luottamusmieskoulutuksen lopullisesta tavoitteesta syvemmin kuin yksilöidyt tavoitteet.

Kouluttajaa haastattelin *teemahaastattelun* avulla. Tässä tutkimuksessa tarkoitan teemahaastattelulla varsin vapaata keskustelunomaista tilannetta, jossa etukäteen määriteltyjä olivat vain tutkimuksen kannalta merkittävät aihepiirit. Haastattelin kouluttajaa ennen kohteena olevaa koulutusta marraskuussa 2011 ja puhelimitse kurssin jälkeen maaliskuussa 2012. Nämä haastattelut äänitin. Erityisesti jälkimmäisessä, tavoitteiden toteutumista selvittävässä haastattelussa pyrin melko strukturoimatomaan haastatteluun tavoittaakseni haastateltavalle aidosti merkitykselliset asiat.

Kurssin *osallistujat* haastattelin ennen kurssia puhelimitse teemarungon pohjalta, ja haastattelu koski heidän odotuksiaan ja omia tavoitteitaan kurssin suhteen. Ennen haastatteluja tiedotin heille tut-

kimuksestani kurssikutsun mukana lähetetyllä kirjeellä (liite 2). Tavoitin haastateltaviksi yhdeksäntoista kaikkiaan 22 kurssilaisesta. Puhelinhaastattelujen tarkoituksena oli selvittää osallistujien tavoitteita ja odotuksia ennen koulutusta ja hahmottaa niiden pohjalta, millainen merkitys luottamusmieskoulutuksella on haastateltaville. Puhelin oli välineenä etäännyttävä ja välitti vain osan vuorovaikutuksesta, mikä oletettavasti piti vastaukset lyhyehköinä ja asiapitoisina. En kuitenkaan usko välineen tai tuossa vaiheessa vielä tuntemattoman tutkijan työstäneen haastatteluja tarkoitukseen nähden liikaa, sillä haastatteluissa oli kyse julkisista ja haastateltaville itselleen tutuista asioista, työpaikasta ja luottamustehtävistä. Äänitin haastatteluista 18 haastateltavien suostumuksella. Osallistujista yksi kieltäytyi nauhoituksesta. Lisäksi yhden haastattelun äänitiedosto tuhoutui ennen litterointivaihetta. Noiden haastattelujen asiasisällön kirjoitin pian puhelun jälkeen tekstitiedostoksi muistiinpanojeni ja muistini pohjalta.

Kurssin lopuksi selvitin osallistujien odotuksien ja tavoitteiden toteutumista *ryhmähaastatteluilla*. Osallistujat muodostivat luonnollisen ryhmän, joka oli olemassa muutenkin kuin haastattelutilanteessa (ks. Alasuutari 1999, 152) ja oli viettänyt koulutuksessa tiiviisti aikaa yhdessä. Syntyneellä ilmapiirillä ja sosiaalisilla suhteilla oli nähdäkseni myönteinen vaikutus ryhmähaastattelutilanteisiin ja haastattelujen onnistumiseen (ks. Eskola & Suoranta 2001, 97). Ryhmähaastattelulla selvitin osallistujien eli luottamusmiesten ryhmän käsityksiä koulutuksen tavoitteista ja niiden toteutumisesta (ks. Moilanen 1995, 29, 42). Haastatteluryhmiä oli kolme, ja niihin osallistui yhteensä kuusitoista aiemmin puhelimesta haastattelemani kurssilaista. Haastattelun pohjana olivat muutamat kysymykset, mutta tavoitteena oli mahdollisimman luonteva keskustelunomainen tilanne. Oletettavasti vastauksissa korostui osallistujille yhteinen aines ja subjektiiviset kokemukset jäivät vähemmälle (Alasuutari 1999, 152–153). Ryhmässä keskustellessaan haastateltava joutui ottamaan muiden keskustelijoiden mielipiteet huomioon, eikä hän suunnannut puhettaan vain haastattelijalle (Pietilä 2010, 215–217). Haastattelut äänitin ja videoin.

Yksi syy ryhmähaastattelun valitsemiseen oli sen tehokkuus: sain kaikkien osallistujien näkemyksiä selville välittömästi kurssin jälkeen. Tuolloin asiat olivat osallistujien tuoreessa muistissa, tilanne ja sen puitteet olivat osallistujille tuttuja, ja oli mahdollista havainnoida koko vuorovaikutusta eikä vain sen sanallista sisältöä kuten puhelinhaastattelussa. Käytännössä ryhmähaastattelut toteutettiin kurssin päätöspäivänä erillisessä tarkoitukseen varatussa ryhmätyötilassa Raseborg-opistolla. Ryhmät oli muodostettu tarkoitushakuisesti puhelinhaastattelujen tulosten pohjalta, ja tarkoituksena oli saada näkyviin ryhmien mahdollisia eroja suhteessa kurssin tavoitteisiin. Haastattelujen toteuttami-

nen kolmessa eri ryhmässä auttoi seuraamaan myös sitä, millä tavalla eri ryhmien sisäinen dynamiikka vaikutti ryhmäläisten vastauksiin. Tämän havaitsemiseksi myös vertasin eri ryhmien haastatteluja keskenään.

Ennen haastattelujen toteuttamista hioin kurssilaisten molempien haastattelujen rungot koehaastattelulla erästä itselleni tuttua pitkän linjan ammattiyhdistysaktiivia, jolla oli runsaasti kokemusta JHL:n luottamushenkilöille suunnatuista koulutuksista. Tämä haastattelu ei ole mukana tutkimusaineistossa. Tutkimushaastatteluissa keskityin tiedostettujen merkitysten tutkimiseen, mutta pyrin hahmottamaan myös piiloisten merkitysten vaikutuksia koulutuksessa *osallistuvan havainnoinnin* avulla. Osallistuin kurssille ulkopuolisena havainnoitsijana ja pidin havainnoistani kenttäpäiväkirjaa. Käytin havainnointia myös validoimaan haastateltavien vastauksia sekä koulutuksen välittömän kontekstin ymmärtämiseen. Lisäksi osallistuminen kurssille tutustutti minut tutkijana kurssilaisiin ja oletettavasti rakensi luottamusta välillemme. (Ks. Alasuutari 1999, 104.) Pyrin vaikuttamaan kurssin oppitunneilla mahdollisimman vähän tilanteisiin, mutta niiden ulkopuolella olin läsnä omana itsenäni. Kiinnitin havainnoinnissa huomiota erityisesti siihen, minkälaisia aloitteita toisaalta kurssilaiset ja toisaalta kouluttaja tekivät. Lisäksi pyrin huomaamaan koulutuksessa toistuvia tilanteita.

Haastattelut käsittelin litteroimalla ne sanatarkasti mutta puhelinhaastattelujen suhteen osin valikoiden. Asiantuntijahaastatteluja tein kaksi, ja niiden yhteispituus oli noin kaksi tuntia, mistä syntyi litteroitua tekstiä 22 sivua. Osallistujia haastattelin ennen kurssia 19, ja haastattelut kestivät kahdeksasta viiteentoista minuuttiin. Puhelinhaastatteluista litteroitua tekstiä syntyi 41 sivua. Kouluttajan haastattelu kesti ennen kurssia tunnin ja 20 minuuttia, mistä syntyi 13 sivua litteroitua tekstiä, ja kurssin jälkeen kymmenen minuuttia eli neljä litteroitua sivua. Kolmesta noin kahdenkymmenen minuutin pituisesta ryhmähaastattelusta syntyi 26 sivua litteroitua haastattelupuhetta. Kurssin kenttäpäiväkirja oli epämuodollinen mutta kattava aineisto. Sen muodostin kirjaamalla päivän mittaan tekemiäni muistiinpanojen pohjalta keskeisimmät havainnot tekstitiedostoon. Näitä tekstisivuja syntyi neljätoista. Kaikkiaan litteroitua ja puhtaaksikirjoitettua aineistoa oli tekstimuodossa 116 sivua. Litteroidut aineistot luin useaan kertaan ja teemoittelin alustavan sisällönanalyysin jälkeen aineistolähtöisesti. Osallistujien puhelinhaastattelujen pohjalta loin kokemusta ja orientaatiota kuvaavan nelikentän, jonka perusteella muodostin osallistujista tyyppejä.

Kirsi Juhilan (2009) aineistojen yhdistämistä koskevan luokittelun perusteella yhdistin omat aineistoni vertailuun perustuen. Vertasin aineistojen ilmaisemia sosiaalisia todellisuuksia keskenään irrot-

tamatta niitä kuitenkaan konteksteistaan. Etsin aineistoista eroja ja yhtäläisyyksiä, joiden pohjalta pyrin ymmärtämään, millaiselta tutkimuskohde näytti eri konteksteista käsin. Taulukoin eri vastajaryhmien vastaukset. Kaikessa tavoitteita koskevassa aineistossa toistuivat neljä teemaa, joiden esiintymistä kuvaan seuraavassa luvussa.

4 LUOTTAMUSMIESKOULUTUKSEN TAVOITTEET JA NIIDEN TOTEUTUMINEN

4.1 Luottamusmieskoulutuksen tavoitteet osapuolten silmin

Esittelen seuraavassa sekä eri osapuolien nimeämiä tavoitteita luottamusmieskoulutukselle että heidän kuvauksiaan hyvästä luottamusmiehestä. Aineistolähtöisen teemoittelun perusteella tavoitteet ja hyvän luottamusmiehen kuvatut ominaisuudet sijoittuvat neljään kategoriaan: asenteet, luottamusmiehen rooli, tehtävän sosiaalinen ulottuvuus sekä toimintaympäristön tunteminen. Viimeksi mainittuun sisältyvät esimerkiksi toimintaa säätelevät lait, asetukset ja sopimukset, ammattiyhdistysympäristö sekä oma työpaikka; kuvaus toimintaympäristöstä teoreettisesti hahmoteltuna löytyy luvusta 2.1. Osallisten vastauksia toisiinsa vertaamalla hahmottuvat niiden sisältämät erot ja yhtäläisyydet. Kiinnostavaa on, että tavoitteet vaikuttavat samansuuntaisilta, mutta niissä on havaittavissa painotuseroja. Sekä vastaajien nimeämät tavoitteet että heidän kuvauksensa hyvästä luottamusmiehestä antavat aihetta uskoa, että luottamusmiehen toimintaympäristön ja toiminnan hahmottaminen eri tarkkuudella on suurimpia syitä osapuolten tavoitteissa ilmeneville eroille. Tavoitteiden jonkinasteinen epämääräisyys tai epätarkkuus taas vihjaa, että luottamusmieskoulutuksen tavoitteenasettelun terävöittäminen, kurssilaisten kannustaminen siihen ja siitä tiedottaminen voisivat olla koulutuksen järjestäjälle ajankohtaisia tehtäviä.

Koulutuksen järjestäjän tavoitteet

Julkisten ja hyvinvointialojen liiton luottamusmieskoulutukseensa kohdistamat tavoitteet osoittautuivat hankaliksi paikantaa, monitulkintaisiksi ja eri tavoin mielletyiksi. Alkuperäinen tarkoitukseni oli selvittää JHL:n tavoitteita luottamusmieskoulutuksen asiakirjoista. Osoittautui välttämättömäksi täydentää asiakirja-aineistoa koulutuksen asiantuntijoiden haastatteluilla, sillä kävi ilmi, että dokumentoitua aineistoa luottamusmieskoulutuksen tavoitteista on melko vähän. Minulle tarjottiin luettavaksi useita erilaisia asiakirjoja, joissa käsiteltiin luottamusmieskoulutusta tai JHL:n koulutustoimintaa kokonaisuutena. Tutkijan haasteena oli pyrkiä hahmottamaan, mitkä ristiriitaisista ja tulkinnanvaraisista linjauksista ja tavoitteista todellisuudessa määrittävät koulutuksen suunnittelua ja toteuttamista.

Haastatellut asiantuntijat ja kouluttaja asettivat eri dokumentit erilaiseen tärkeysjärjestykseen. Esimerkiksi yksi haastateltavista näki erään asiakirjan määrittelevän koko suunnittelutyötä, kun taas toinen piti sitä osin vanhentuneena ja kolmas kuuli kyseisestä asiakirjasta ensimmäistä kertaa haas-

tattelutilanteessa. Sekä asiantuntijat että kouluttaja olivat olleet tehtävissään alle viisi vuotta, mikä saattoi olla syynä aiempien vuosien asiakirjojen vierauteen; uudempia ei kuitenkaan ollut tehty. Toinen asiantuntijoista kuvasi tavoitteiden olevan lähinnä koulutuksen suunnittelijoiden mielessä:

...et me tiedetään työryhmässä vaan ne keskeiset asiat mitä me ajetaan niinku ja mitkä on semmosii juttuja mitä pitää kehittää ja sillä tavalla.

Vaikuttaisi siltä, että JHL:n koulutuksen suunnittelussa yhtenäisiä dokumentoituja linjauksia tärkeämpinä pidetään yhteiseksi otaksuttua hiljaista tietoa sekä suunnittelijoiden ja kouluttajien henkilökohtaisia näkemyksiä. Tämä tulos tukee aiempaa (Pirhonen 2011) tutkimustulosta kyseisen organisaation koulutussuunnittelijoiden käsityksistä suunnittelun suuntaviivoista.

Edeltävän tiedon pohjalta valitsin tarkastelun kohteeksi ainoat varmasti tutkimuskohteena olevan kurssin tavoitteisiin liittyvät kaksi asiakirjaa. Niistä nelisivuinen *Luottamusmiespolun sisällöt peruskurssi ja jatkokurssit, valtio* (JHL 2012a) määrittelee JHL:n valtiosektorin luottamusmieskoulutuksen kurssien kokonaisuuden yhteiset tavoitteet ja suuntaviivat. Jokaisen kurssin on tarkoitus kattaa joitakin osa-alueita polun tavoitteista sekä yleisiä tavoitteita. Asiakirja listaa seuraavat tavoitteet:

- kasvattaa tietoisuutta edunvalvonnan kokonaisuudesta ja sen moniulotteisuudesta,
- parantaa luottamusmiesten neuvottelutietoja ja -taitoja,
- opettaa luottamusmiehet käyttämään ja soveltamaan kirjaa nimeltä Valtion virka- ja työehdot,
- kasvattaa ymmärrystä luottamusmiesten oikeuksista, velvollisuuksista sekä asemasta työyhteisöissä,
- kasvattaa itseluottamusta tehtävän hoitamiseksi,
- saada luottamusmiehet verkostoitumaan.

Polun tavoitteena on siis koulutuksen avulla lisätä tietoa luottamusmiehen roolista ja toimintaympäristöstä sekä saada ymmärtämään tehtävän sosiaalisen ulottuvuuden tärkeys. Tavoitteet on muotoiltu kuvaamaan koulutuksen mittaan toivottavasti tapahtuvia asioita, ei kompetensseja tai sitä, mitä luottamusmiehet polun kuljettuaan osaavat. Tavoitteet ovat melko väljästi ja epämääräisesti määriteltyjä. Tavoitteiden toteutumisen arvioiminen täsmällisesti lieneekin hankalaa.

Opetussuunnitelma 2012, luottamusmiestaidon peruskurssi II, valtio -asiakirja (JHL 2012b) taas on suunnitelma, joka on laadittu tutkimuskohteena olevan kurssin toteutuksen pohjaksi. Asiakirja listaa luottamusmiespolun yleisten tavoitteiden ohella seuraavat kurssikohtaiset tavoitteet:

- Peruskurssin tavoitteena on selvittää luottamusmiehen oikeudet, velvollisuudet sekä asemaa työpaikalla sekä suhdetta yhdistykseen.
- Parantaa valmiuksia toimia erilaisissa vuorovaikutustilanteissa sekä hoitaa erimielisyysprosessia.
- Valtion virka- ja työehtosopimuksesta käydään läpi virka- ja työehtosopimus vuosilomista, ns. luottamusmiesliite 2 sekä valtion yhteistoimintalaki että yt- sopimukset.

- Nostaa luottamusmiesten tietoisuutta työtömyysturvaan liittyvissä kysymyksissä.

Kurssin jälkeen kurssilainen tiedostaa oman roolinsa työyhteisössä, ymmärtää velvollisuutensa ja oikeutensa. Kurssilaisella on mahdollisuus ottaa iso kehitysaskel omassa luottamusmiestehtävässään suoritettuaan tämän kurssin.

Tavoitteena on siis luottamusmiehen roolin kirkastaminen oikeuksien ja velvollisuuksien sekä työyhteisöroolin suhteen, toimintaympäristön hahmottaminen lähinnä eräiden sopimusten ja asiakirjojen kautta sekä neuvottelutaitojen parantaminen. Opetussuunnitelma keskittyy pikemminkin listamaan kurssin asiasisältöjä kuin varsinaisesti määrittelemään sen tavoitteita. Kuten luottamusmiessopkua kuvaavassa asiakirjassa, myös tässä opetussuunnitelmassa tavoitteet ovat varsin väljiä. Tavoitteiden toteutumisen arvioiminen tältä pohjalta onkin ongelmallista. Kurssilla epäilemättä käydään läpi tiettyjä asiakirjoja, mutta mitä kurssilaisten tulisi niistä oppia?

JHL:n valtiosektorin luottamusmieskurssit suunnittelee kunkin kurssin vastuukouluttaja niiden linjausten pohjalta, jotka suunnitteluryhmässä on yhteisesti sovittu (Perälä 2011a). Haastattelujen ja asiakirjojen pohjalta vaikuttaisi siltä, että luottamusmieskoulutuksen suunnittelun ja tavoitteiden asettelun tapa riippuu suuresti kunkin kurssin suunnittelijasta ja hänen lähestymistavastaan. Yhteistä pohjaa tavoitteiden asettelulle on vain vähän. Erään haastateltavan mukaan opetuksen suunnittelu on usein asiakaskeistä pedagogisen orientaation sijaan. Tähän voi olla syynä asiantuntijoiden suuri määrä kouluttajina; opettajaosaamista on harvalla kouluttajalla.

Koska koulutuksia ja niiden suunnittelua suuntaa ennen kaikkea avainhenkilöiden näkemys, oli tarpeen kysyä tavoitteista myös koulutuksen asiantuntijoilta. Näissä haastatteluissa koulutuksen tavoitteiksi mainittiin selvästi eniten toimintaympäristön tuntemiseen liittyviä asioita, kuten yhdistystoiminnan, jäsenkentän, liiton sääntöjen, lakien, asetusten ja sopimusten tunteminen. Olennaisena pidettiin kyseisten seikkojen tuntemista ja aihepiirien laajempaa hahmottamista:

Siis meidän ei oo mitään järkeä lähtee paukuttaa näit TESsejä läpi siellä ja kaikki sit opettelis ulkoo näitä, et lopuksi sitte kurssilla kirjallinen kuulustelu, et sehän ei oo idea. Vaan se idea on se, et ihmiset saa sellasen ymmärryksen siitä luottamustehtävän kokonaisuudesta, ja sit ne pääsee sen tiedon lähteille. Et ne tietää mistä ne lähtee hakemaan sitä tietoo jos niille tulee ongelmia.

Tietolähteiden tuntemisen lisäksi niiden käyttämisen osaamista pidettiin tärkeänä. Sosiaalisia taitoja kuten yhteistyössä toimimista, työyhteisötaitoja ja neuvottelutaitoja korostettiin. Koulutuksen tavoitteina olevissa luottamusmiesten asenteissa korostuivat yhteistoiminnallisuus, kehittämisorien-

taatio, ay-yhteisöön samastuminen, ristiriitaisten odotusten sietäminen ja monikulttuurisessa työympäristössä toimiminen.

Haastatteluissa tuli ilmi sellaisia luottamusmieskoulutuksen tavoitteita, joita luottamusmiesspolun tai kohdekurssin asiakirjoissa ei mainittu, mutta joiden voi avainhenkilöiden näkemyksen keskeisyyden vuoksi olettaa vaikuttavan koulutustavoitteisiin. Olennaisimpana asiantuntijahaastatteluissa korostui luottamusmiehelle tärkeän kehittämisorientaation edistäminen koulutuksen avulla. Tällä tarkoitettiin työpaikan asioiden käsittelyä yhteistyössä ja asioita edistäen:

... se työnantaja ei oo niinkun se ei oo vihollinen vaan sen kanssa oikeesti pitää yhteistoimintajärjestelmän kautta pyrkiä yhdessä kehittämään, hakea niitä hyviä työkaluja sinne työpaikan toimintaan, elikä ei niin että luottamusmies toimii nyrkkiä pöytään paukutellen niinkun barrikadeille ja lakkoon ja kaikkee muuta. Että tavallaan se semmonen maltillinen kehittäminen ja silti niinkun sillä asiantuntijuudella ollaan liikkeellä.

Esiin tulleen ajatuksen mukaan koulutuksen yksi tärkeä tehtävä on uuden koulutusmahdollisuuden antaminen heille, joiden koulutie on katkennut aiemmassa elämänvaiheessa:

...sit niil on, aika monella on, meilläki niinku monissa muissaki ammattiliitoissa ihmisil on esimerkiks lukihäiriöitä, jotka on aikasemmin koulumaailmas ne on tuomittu välittömästi niinkun täysiksi idiooteiksi jos niil on ollu lukihäiriöitä. [--] Et ne ymmärtää et ne on ihan fiksuja, et vaikka koulussa opettajat haukkuki niitä ni ei ne oo silti tyhmiä, et ne pystyy opiskelemaan. Et tällästäki meil jonku verran tapahtuu, ja ne on aina sit sellasii huippuhetkiä kun huomaa että joku ihan oikeesti lähtee opintojen tielle jonne se on aina halunnu mennä. Ja sit ennen kaikkee se et se huomaa et se ei ookaan tyhmä vaik sille on aina sanottu sitä.

Tässä voidaan nähdä perinteisen työväen sivistystyön ja vapaan sivistystyön ajatusmaailmaa (vrt. Tuomisto 1996b, 82–84, 101). Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon kuuluukin paljon jäseniä, joiden koulutustaso on jäänyt matalaksi. Koulutuksen yleissivistävään tehtävään voidaan lukea myös ne taidot, joita haastatteluissa toivottiin luottamusmieskoulutukseen lisää. Näitä olivat mediataidot, kirjallinen viestintä ja laaja yhteiskunnallinen ymmärrys.

Sekä asiantuntijoiden että kouluttajan ristiriitaiseksi mainitsema tavoitteiden osa-alue oli ammattiyhdistystoiminnan kokonaisuuden ja historian tunteminen. Ay-perinteen tuntemista pidettiin tärkeänä, jotta nykyhetkeä on mahdollista ymmärtää. Kuitenkin ammattiyhdistystoiminnan heikko imago, toiminnan vähentynyt merkitys ja jäsenkunnan kahtiajakautunut suhtautuminen ay-historiaan ovat vähentäneet tämän aihepiirin käsittelyä ja siihen liittyviä tavoitteita koulutuksessa. Kysymys ammattiyhdistysympäristöön perehtymisestä vaikuttaa kaipaavan ratkaisua, sillä se nousi esiin jokaisessa haastattelussa. Lisäksi on huomattava, että aiheeseen liittyviä tavoitteita ei ole ainakaan yksiselitteisen läpinäkyvästi kirjattu luottamusmiesspolun tai -koulutuksen tavoitteisiin. Toki esimerkiksi

väljärajainen teema ”edunvalvonnan moniulotteisuus” voi kurssin toteuttajasta riippuen sisältää myös ammattiyhdistystoiminnan ympäristöön ja perinteeseen liittyviä aihepiirejä.

Kouluttajan tavoitteet

Kurssin pääkouluttaja mainitsi haastattelussa tärkeimmiksi tavoitteiksi useita sellaisia tavoitteita, joita ei ollut mainittu koulutuksen tavoiteasiakirjoissa. Tällaisia tavoitteita olivat esimerkiksi asenteisiin liittyvät koulutusinnostuksen herättäminen ja avoin erilaisuuden kohtaaminen sekä tiedon lähteille ohjaaminen. Kouluttaja ei itse pitänyt erityisen tärkeänä laki- ja sopimuspykälien tarkkaa läpikäymistä. Tästä näkökulmasta onkin yllättävää, että kurssin opetussuunnitelmassa julkilausutut tavoitteet ovat hyvin tietopainotteisia.

Asiakirjojen kanssa yhteneviä tavoitteita olivat vuorovaikutustaitojen tukeminen sekä luottamusmiehen tehtävien ja välittömän toimintaympäristön hahmottaminen. Toimintaympäristöksi kouluttaja mainitsi luottamusmiehen toimintaa säätelevät keskeiset lait ja sopimukset, luottamusmiehen oman organisaation toiminnan sekä suhteen ammattiyhdistykseen. Haastattelun perusteella näkökulma luottamusmiehen tehtäviin oli hieman erilainen kuin asiakirjoissa. Kouluttaja mielsi luottamusmiehen roolin perustuvan henkilön persoonaan ja muodostuvan aktiivisen rakennustyön tuloksena. Tällaisesta käsityksestä ei juuri näy jälkiä asiakirjojen tavoiteluetteloissa.

Kouluttajan tavoitteet oppimistilanteen suhteen korostivat yhteistä tekemistä, osallisuutta ja yhteistä tiedonmuodostusta. Kouluttaja piti tärkeänä, että kurssille muodostuu hyvä yhteishenki, joka sallii kokeilevan ilmapiirin ja kannustaa osallistujia verkostoitumaan keskenään. Kurssin tiedolliset tavoitteet kouluttaja tiivistä sanapariin ”oivallus päivässä”. Kouluttajan mukaan kaikkien ei tarvitse oppia samaa asiaa, vaan tärkeää on se, että jokainen oppii kurssilla jotain uutta, ajattelua muuttavaa. Tässä on havaittavissa toivomus kurssilaisten ajattelun laadullisesta, transformatiivisesta muutoksesta oppimisen seurauksena (ks. Mezirow 2009, 90–93).

Osallistujien tavoitteet ja odotukset

Osallistujien tavoitteiden selvittämiseksi kysyin heiltä sekä suoraan heidän tavoitteitaan että laajemmin kurssille osallistumisen syitä, odotuksia kurssin suhteen ja koulutukseen osallistumisen ratkaisutta tekijää. Useimmat eivät osanneet tai halunneet nimetä mitään tiettyä tavoitetta itselleen kurssin suhteen. Kaikkien edellä mainittujen kysymysten tarkastelu yhtenä kokonaisuutena antoi rikkaampaa tietoa osallistujien kurssiin kohdistamista odotuksista. Tällöin useimmin mainittiin

melko epämääräisesti lisätiedon saaminen joko yleisesti toiminnasta tai luottamusmiehen asemasta ja tehtävistä sekä muiden luottamusmiesten tapaaminen, verkostoituminen ja muilta oppiminen. Seuraavat vastaukset ovat tyypillisiä esimerkkejä kurssiin kohdistuvista odotuksista. Haastateltujen nimet on muutettu.

No tota, se nyt on tavallaan niinku luonnollista jatkumoo niille aikasemmille ja tavallaan että on kuitenkin tarve syventää niitä tietoja tosta edunvalvonnasta ja luottamusmiestoiminnasta. (Antti)

No totta kai jos jotain tietoa sais mitä luottamusmiehen pitäis tietää. (Helena)

...että pääsee siinä samas porukassa tekeen, että jos on mielessä joku kysymys niin pystyy kysymään siinä ja saattaa jopa saada vastauksen. Joskus on silleen että kurssin jälkeen iltasellaki muutama henki aina kokoontuu, ni ne on aika hyvii sen tiedonsaannin kannalta. (Vesa)

Lisäksi moni osallistuja odotti mahdollisuutta päästä kysymään erityiskysymyksistä asiantuntija-kouluttajalta.

Yleisesti kurssilaisten odotusten voidaan sanoa olleen varsin jäsentymättömiä. Ne liittyivät kuitenkin yleensä jollakin tavalla luottamusmiehen työnkuvan ja toimintaympäristön hahmottamiseen sekä verkostoitumisen ja sosiaalisen oppimisen mahdollisuuksiin. Osallistujien odotuksissa luottamusmieskoulutus näyttäytyi paikkana muiden luottamusmiesten ja asiantuntijoiden tapaamiselle sekä hyödyllisten tietojen oppimiselle. Koulutuksen sosiaalinen ulottuvuus korostui vastauksissa, mutta myös lisätiedon saaminen oli yleisimpiä odotuksia. Tarkempia odotuksia esimerkiksi tietosiältöjen suhteen oli harvalla. Vain muutama vastaaja odotti perehtymistä tiettyihin kysymyksiin tai sopimuksiin tai lisätietoa JHL:stä. Neuvottelutaitojen oppimista toivoi yksi vastaaja ja tiedon lähteille pääsyä kaksi:

Mistä niitä tietoja lähtee kalasteleen [--] tietää ainakin mistä niitä tietoja pitää kaivella niistä asioista. (Tuomas)

Koska kurssilaiset eivät ilmeisesti saa kovin paljon tietoa kurssista ennen ilmoittautumistaan, on luonnollista, että kurssiin ei kohdistu kovin tarkkoja odotuksia. Useampi haastateltava selittikin tavoitteettomuuttaan sillä, että he eivät olleet vielä saaneet kurssikirjettä opintomateriaaleineen. Kurssikirjeen jo saaneet taas tyypillisesti odottivat oppivansa jotain kirjeessä ja materiaaleissa mainituista teemoista. Kun koulutuksen sisällöt on kuitenkin päätetty jo sektori- tai työnantajakohtaisissa koulutussopimuksissa, on niiden valikoivaa tiedottamista kurssilaisille vaikea perustella. On mahdollista, että kurseille jää tulematta potentiaalisia osallistujia, koska he eivät puutteellisen tiedotuksen vuoksi osaa ilmoittautua tarpeellisina pitämilleen kurseille. Myöskään koulutuspolkuajat-

telu ei ole kurssilaisille yksiselitteistä. Osa näki kaikki peruskurssit samanarvoisina, kun taas toiset epäilivät osallistumisensa oikeutusta, koska he eivät olleet suorittaneet kurssia koulutuspolulla edeltävää koulutusta.

Osallistujien orientaatiotyypit

Koulutuksen osallistujien odotukset vaikuttivat eroavan jonkin verran sen pohjalta, miten paljon vastaajalla oli kokemusta luottamusmiestyöskentelystä ja ammattiyhdistyskoulutuksesta. Taulukossa 1 olen kuvannut nelikenttämuodossa koulutuksen osallistujien taustakokemuksen ja odotusten mukaan muodostuvia tyyppisiä. Taulukossa vain vähän kokeneet uudet luottamusmiehet on nimetty noviiseiksi ja suhteellisen paljon ammattiyhdistyskoulutusten piirissä kouluttautuneet tai pitkään luottamusmiehinä palvelleet konkareiksi. Noviiseissa on eniten 1960-luvun lopulta 1980-luvulle syntyneitä ja konkareissa 1950- ja 1960-luvuilla syntyneitä, joten luottamusmies- ja ay-koulutuskokemus näyttäisivät kulkevan käsi kädessä muun elämäkokemuksen kanssa. Kaikki vastaajat odottivat tiedonsaantia, sosiaalisia elementtejä tai näiden yhdistelmää, jonka olen nimennyt sekamuotoiseksi orientaatioksi. Sosiaalisuuteen sisältyvät esimerkiksi verkostoituminen, yhteinen ongelmanratkaisu ja tiedon jakaminen.

Taulukko 1. Osallistujien orientaatiotyypit ja kokemustaustat.

orientaatio	tieto-	sosiaalinen	sekamuotoinen	yhteensä
noviisit	5	-	4	9
konkarit	4	3	3	10

Noviiseilla *tietosuuntautuneet* odotukset kohdistuivat perustiedon saamiseen. Sellaiseksi miellettiin yleisesti luottamusmiestehtävän hoitamiseen ja luottamusmiehen rooliin liittyvä tieto, joka auttaa alkuun uudessa tehtävässä. Noviiseissa täysin tietosuuntautuneita oli enemmän kuin sekaorientoituneita ja suhteellisesti selvästi enemmän kuin konkarien joukossa. Petterin vastaus kuvaa hyvin tyyppillistä tietosuuntautuneen noviisin kurssitavoitetta: ”Viisaampi luottamusmiesasioissa. Se on oikeastaan että enemmän tietoa.” Tuoreet luottamusmiehet tulevat ensimmäisiin koulutuksiinsa tyyppillisesti hahmottamaan luottamusmiehen roolin ja toimintaympäristön peruselementtejä, siis ottamaan selvää, mistä on kyse ja miten tehtävää hoidetaan. Konkareista tietosuuntautuneilla ensisijaisesti mainittu odotus koulutuksen suhteen oli uuden, syventävän tiedon saaminen ja erityisasioista kysymisen mahdollisuus. Useimmiten konkarien tiedonintressi kohdistui tarkkaan rajattuihin kysymyksiin, kuten oman työpaikan tilanteeseen tai sopimuksen tiettyyn kohtaan ja sen tulkintaan:

...että mulla on aanelosella kysymyksiä joihin mä haluan vastaukset, ja kun mä oon ne vastaukset saanu niin sillon mulla on niinkun omasta mielestäni jonkunlainen pohja. (Jaana)

Tietosuuntautuneet konkarit olivat tyypillisesti melko tuoreita luottamusmiehiä, joilla oli jonkin verran tai paljon kokemusta muusta ammattiyhdistystoiminnasta ja ay-koulutuksista.

Sosiaalisesti suuntautuneet odottivat muiden luottamusmiesten tapaamista sekä heidän kokemuksistaan ja tiedoistaan oppimista. Noviiseista kukaan ei vastauksen perusteella ollut puhtaasti sosiaalisesti suuntautunut. Osittain sosiaalisesti orientoituneita oli noviiseista vain osa, mutta konkareista lähes kaikilla oli osin tai täysin sosiaalinen orientaatio. Konkarit nostivat merkittäväksi mahdollisuuden oppia muiden luottamusmiesten tekemistä ratkaisuista ja hyötyä heidän luottamusmiestointaa koskevasta asiantuntijatiedostaan. Konkareilla esiintyi selvästi eniten sekamuotoisia odotuksia, joista on alla kaksi esimerkkiä.

...siel pääsee kysymään. Kun on jotain omakohtasia kysymyksiä, niin siin kun on luottamusmiehet koolla, niin joku tietää toista joku toista asiaa, ni tää on kurssin hyvin tärkeä juttu, sen koulutusohjelman lisäksi. (Vesa)

...että hyödyllistä on se opetus, mutta yhtä hyödyllistä on se muiden valtiosektorin luottamusmiesten kanssakäyminen ja tämmönen vuorovaikutus, et sielt saa vähintään yhtä paljon kun sielt kurseilta. Et se on aina jokaisella luottamusmieskursilla ni on vähintäänki yhtä hyödyllistä kun se opetus. Et se on se itse asiassa väittäisin et se on jopa suurempi hyöty tulee sitä kautta. (Pekka)

Noviiseilla yksikin koulutuskokemus taustalla lisäsi sosiaalista orientaatiota, ja tietosuuntautuneita olivat tyypillisimmin ne noviisit, joilla ei ollut juuri liiton koulutuksista kokemusta.

Vaikuttaisi siltä, että ensimmäisiin koulutuksiin tullaan tyypillisesti hakemaan tietoa, ja sosiaalisen ympäristön ja verkostojen merkitys muuttuu todeksi vasta koulutuksissa koetun myötä. Kokeneemmat ja enemmän kurseja käyneet pitivät odotuksissaan verkostojen luomista sekä yhteistä ongelmanratkaisua ja tiedonluomista erittäin merkittävänä osana kurssin antia, kuten Railin esimerkki alla osoittaa:

...ja oikeesti sitten tietysti odotan tätä näin että saa sieltä lisää tietoutta ja sitte siitä tuota voi keskustella muitten kanssa, minkätyyppisiä ongelmia on esimerkiks ollu ja kaikkee tällasta... Ja sitten kun se kuitenkin avartaa sitä, kun ne on kuitenkin eri aloilta ja muuta, että onko niinkun, niinkun samantyyppisiä, tuleeko näitä ongelmia ja miten ne on ratkassu sitten tai muuta tämmöstä. (Raili)

Osapuolten tavoitteiden vertailua

Koulutuksen eri osapuolten tavoitteiden vertailu (taulukko 2) paljastaa, että tavoitteissa on huomattavan paljon yhtäläisyyksiä. Erisuuntaisia tavoitteita ei juurikaan esiinny, vaan lähinnä tavoitteiden hahmotuksen tarkkuus vaihtelee vastaajaryhmästä toiseen. Tavoitteet sijoittuvat luontevasti neljään

kategoriiaan: asenteisiin, luottamusmiehen rooliin, toimintaympäristön tuntemiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Olen tulkinut kurssilaisten toiveet lisätiedon saamisesta ja luottamusmiestehtävän oppimisesta liittyvän luottamusmiehen rooliin sekä toimintaympäristön tuntemiseen.

Taulukko 2. Koulutuksen eri tahojen tavoitteita.

Osapuoli	Toimintaympäristö	Rooli	Vuorovaikutus	Asenne
<i>Asiakirjat</i>	yleinen hahmottaminen; sopimuksen tietyt osat	ymmärrys asemasta työpaikalla; oikeudet ja velvollisuudet	verkostoituminen; vuorovaikutustilanteissa toimiminen	itseluottamuksen kasvattaminen
<i>Asiantuntijat</i>	toimintaympäristön, liiton, yhdistyksen, työelämän, sopimusten, lakien ja yhteiskunnan tunteminen	ymmärrys tehtäväkokonaisuudesta; ristiriitaisten odotusten sietäminen	neuvottelutaidot; sosiaaliset taidot; yhteistyössä toimiminen	yhteistoiminta; kehittäminen; näkyvyys; ay-yhteisöön samastuminen; monikulttuurisessa ympäristössä toimiminen
<i>Kouluttaja</i>	paikallisen ammattiyhdistyksen ja oman työpaikan tunteminen; tieto tiedonhankinnasta; lait ja VES	roolin hahmottaminen; oman aseman hahmottaminen	vuorovaikutustaidot	koulutusinnostus; erilaisuuden kohtaaminen
<i>Osallistujat</i>	tieto sopimuksista, liitosta, edunvalvonnasta	tietoa luottamusmiestehtävästä	muiden tapaaminen; verkostojen luominen; mahdollisuus kysyä	innostus; koulutusinnostus

Toimintaympäristöön liittyvissä tavoitteissa oli havaittavissa selviä eroja. Kun koulutuksen asiantuntijat mainitsivat tavoitteissa tärkeäksi laajojen kokonaisuuksien hahmottamisen ja yhteiskunnallisen tietouden, kurssilaisilla keskeistä oli ylipäättään sen hahmottaminen, millaisessa lähiympäristössä he toimivat. Asiantuntijoiden käsitykset vaikuttavat abstraktimmilta ja käsitys toimintaympäristöstä laajimmalta. Kouluttajalla on itsellään kokemusta luottamusmiestehtävistä ja neuvottelutilanteista, joten hänen käsityksensä toimintaympäristöstä näyttäisi mahdollisesti näistä syistä olevan lähellä koulutukseen osallistujien käsitystä. Kurssilaisille toimintaympäristö näyttäytyy vastausten perusteella omana työpaikkana, ammattiosastona ja omia työntekijöitä koskevinä sopimuksina. Kaikkiaan näyttäisi siltä, että mitä lähempänä vastaaja on luottamusmiehen käytännön toimintaa, sitä käytännönläheisemmin hän ymmärtää myös toimintaympäristön käsitteen.

Koska luottamusmiehen toiminnan mahdollisuuksiin vaikuttaa keskeisimmin se, miten toimija itse hahmottaa toimintaympäristönsä ja mahdollisuutensa siinä (Ikonen-Varila 1997, 85–88), on erityisen tärkeää tukea luottamusmiehiä tämän kokonaisuuden ottamisessa haltuun. Erityisesti noviiseilla toimintaympäristön opiskelu oli vielä kesken. Keskeinen kysymys onkin, millä tarkkuudella toimintaympäristö pitäisi koulutuksessa hahmottaa ja mitä tällä tiedolla olisi tarkoitus tehdä. Luottamusmiesten on pystyttävä toimimaan vähintään välittömässä työympäristössään, jolloin välittömästi toimintaan vaikuttavien sopimusten ja piirteiden tuntemisen merkitys korostuu. Toisaalta laajempi hahmottaminen avaa väyliä suuremman muutoksen mahdollisuuteen, yhteiskunnallisen ajattelun laajenemiseen ja oman toiminnan näkemiseen uudesta näkökulmasta. Esimerkiksi Susanne Köpsén (2003) on tutkimuksessaan todennut, että ay-toiminta selviää parhaiten perinteisten ongelmien ratkaisemisessa. Luottamusmiesten sopimusvalvonta sijoittuu enimmäkseen juuri tälle alueelle. Uudenlaiset tilanteet nostavat kuitenkin esiin näkökulman ja hahmotuksen ongelmia, joita on vaikea ylittää pelkästään perinteisiin käsityksiin pohjaavilla taidoilla ja melko suppealla näkemyksellä toimintaympäristöstä. (Köpsén 2003, 61–95.)

Sosiaalisen ulottuvuuden tarkastelussa toistuu sama piirre kuin toimintaympäristöön liittyvissä tavoitteissa: eri vastaajaryhmät hahmottavat sitä osin eri tarkkuuksilla. Esimerkiksi sosiaalisen liittymisen ja yhteenkuuluvuuden tavoite, ay-yhteisöön samastuminen ja ”JHL-identiteetin” muodostuminen, esiintyivät vain koulutuksen asiantuntijoiden vastauksissa:

Mut sit meidän sellasen piilo-opetussuunnitelman kannaltahan tietysti tärkeet asiat on, ja miks me liittona sitä koulutusta järjestetään on se, et ne ihmiset ikään ku kasvaa ja sosiaalistuu tähän ammattiliitto-yhteisöön. Et ne tavallaan kokee tän liiton omakseen ja nää tehtävät omakseen ja muut tän tyypiset asiat tärkeiks. Koska jos sitä ei ois niin eihän meidän ois mitään järkee ees järjestää sitä koulutusta. Jos ihmisistä vaan tulis hyvii luottamusmiehiä mut ne ei ois kiinnostuneita mistään ammattiliitoista niin se ois silloin meidän kannalta vähän huono, huono juttu.

Verkostoitumisen tärkeyttä korostivat kaikki osapuolet. Luottamusmiehet itse pitivät koulutuksia keskeisinä verkostoitumisen ja yhteisen tiedonluomisen paikkoina. Sosiaaliseen tiedonluomiseen ajateltiin liittyvän myös asiantuntijoiden, joilta koulutuksissa voi kysyä ja jotka ovat yhtenä osapuolena mukana muodostamassa uutta tietoa. Asiantuntijoita ja kouluttajia ei kuitenkaan pidetty ainoana tiedonlähteenä. Neuvottelutaitoja kaipasi osallistujista vain muutama, vaikka muut osapuolet nostivat ne tärkeiksi tavoitteiksi. Mahdollisesti aloittelevat luottamusmiehet eivät vielä hahmota neuvottelutaitojen hallitsemisen merkitystä tehtävässään ja kokeneemmat uskovat jo hallitsevansa tarvittavat taidot.

Asenteista koulutusinnostuksen sytyttäminen oli JHL:n edustajille keskeistä. Osallistujilta se sai vain muutaman maininnan, mutta mahdollisesti sitä ei osattu pitää tavoitteena. Motivaation kasvattaminen toimintaan sen sijaan sai joitakin mainintoja. Järjestäjän tavoitteista ristiriitojen sietokyky, erilaisuuden kohtaaminen, monikulttuurisella työpaikalla toimiminen ja itseluottamuksen kasvattaminen eivät esiintyneet kurssilaisten vastauksissa.

Kaiken kaikkiaan käsitys luottamusmiestoiminnasta ja siinä tarvittavista taidoista vaikuttaisi olevan asiantuntijoilla laajempi kuin kouluttajalla ja erityisesti kurssilaisilla. Kurssilaisten käsitykset ja tavoitteet vaikuttavat olevan osapuolista kaikkein jäsentymättömmimpiä. Uudessa tehtävässä, kenties koulutustaipaleen alkuvaiheessa luottamusmiehelle ei ehkä olekaan vielä syntynyt käsitystä siitä, mitä hän ei tiedä ja mitä tietoa hän tehtävässään tarvitsisi. Siksi liitolla on suuri vastuu tarjota koulutusta, joka auttaa luottamusmiehiä eteenpäin tehtävissään.

Käsitykset hyvästä luottamusmiehestä

Alkuperäinen ajatukseni oli selvittää, millainen on vastaajien mielestä ihanneluottamusmies eli mikä on koulutuksen ja itsensä kehittämisen perimmäinen tavoite. Teemahaastattelurunkoon sisältynyttä kysymystä ”Millainen on hyvä luottamusmies?” on kuitenkin syytä hieman kritisoida, sillä sen muoto on mahdollisesti ohjannut vastaajien ajatuksia henkilökohtaisten ominaisuuksien suuntaan. Voidaan ajatella kyseessä olevan saman ilmiön kuin kysymyksessä ”millainen on hyvä johtaja”. Johtamistutkimuksen niin sanottu piirreteoriakoulukunta keskittyi tähän kysymykseen 1950-luvulle asti. (Esim. Hackman & Johnson 2004, 64–65.) Kysymys ohjaa ajattelemaan ominaisuuksia käyttäytymisen tai tilannesidonnaisuuden sijaan. Tämän lisäksi osallistujien puhelinhaastatteluihin vastaajat vaikuttivat yllättyvän kysymyksestä, joten vastaukset eivät olleet erityisen punnittuja. Seuraavaan vertailuun onkin suhtauduttava varauksella edellä kuvatusta kysymyksen johdattelevasta muodosta johtuen.

Koulutusasiantuntijoiden mielestä hyvä luottamusmies on asenteiltaan aktiivinen, jäsenlähtöinen, pitkäjänteinen, tiedonjanoinen, vaikuttamis- ja kehittämishaluinen sekä uskoo omaan asiaansa. Hän osaa kuunnella ja verkostoituu aktiivisesti; hänellä on hyvät sosiaaliset taidot. Hän pystyy hahmottamaan laajempia kokonaisuuksia työssä ja yhteiskunnassa. Lisäksi hyvä luottamusmies on sekä työnantajan että työntekijöiden suuntaan uskottava edustaja ja edunvalvoja. Tiedollista osaamista kuvattiin niukasti sanoilla ”tuntee edunvalvonnan” ja ”on substanssiosaamista”. Koulutuksen tavoitteissa erilaisten sopimuksien ja lakien tuntemista pidettiin erittäin keskeisenä, mutta hyvän luotta-

musmiehen kuvauksissa painottuvat lähinnä asenteet ja sosiaaliset taidot. Osaltaan tähän voi vaikuttaa kysymyksen muotoilu, joka mahdollisesti ohjaa pohtimaan henkilökohtaisia ominaisuuksia taitojen sijaan. On kuitenkin kiinnostavaa, että sopimusosaamista kuvattiin niukasti ja epämääräisesti ”substanssiosaamisena” ja toimintaympäristön tunteminen puuttui kuvauksista lähes täysin, kun juuri nämä aihepiirit korostuivat koulutuksen tavoitteina.

Kouluttaja nimesi hyvän luottamusmiehen ominaisuuksiksi asenteisiin ja vuorovaikutustaitoihin liittyviä piirteitä, kuten avoimuuden, ennakoimisen, kehittämisorientaation, kriittisyyden ja rohkeuden sekä sosiaalisen älykkyyden ja yhteistyökyvyn. Edelleen on mahdollista, että kysymyksenasettelu houkutteli jättämään listasta pois tietoja ja taitoja. On kuitenkin kiinnostavaa, ettei kouluttaja maininnut lainkaan toimintaympäristön hahmottamiseen liittyviä tietoja ja taitoja, vaikka niitä tuli esille koulutuksen keskeisinä tavoitteina.

Kurssilaisten kuvauksissa hyvästä luottamusmiehestä ei juuri esiintynyt eroja, joita olisi voinut yhdistää kurssilaisten taustaan, kokemuksen määrään tai koulutusodotuksiin. Konkarien vastaukset olivat kuitenkin huomattavasti pitempiä kuin noviisien. Kaikkiaan hyvän luottamusmiehen kuvauksissa korostuivat voimakkaasti asenteet ja vuorovaikutuskyvyt. Hyvä luottamusmies on asiallinen, neutraali tai tasapuolinen, luotettava, aktiivinen hoitamaan asioita sekä helposti lähestyttävä. Konkarit korostivat hieman enemmän luottamusmiehen roolia juuri työntekijöiden edustajana, kun taas noviisit puhuivat enemmän neutraaliudesta. Kiinnostavasti vain noviiseilla esiintyi mainintoja verkostoitumisesta, vaikka koulutusodotuksissa juuri konkarien vastauksissa painottuivat sosiaaliset seikat. Tiedollisesta osaamisesta ei tullut juurikaan mainintoja, mutta joitakin mainintoja tiedonhankintakanavien tuntemisesta esiintyi aineistossa.

Kuten myös asiantuntijoiden ja kouluttajan vastauksissa, kurssilaisillakin hyvän luottamusmiehen kuvauksissa korostuivat asenteisiin ja sosiaalisiin seikkoihin liittyvät maininnat. Sopimusosaaminen ja toimintaympäristön hahmottaminen saivat yhteensä vain kaksi mainintaa. Kuitenkin odotuksia koskevien vastausten perusteella kurssilta tullaan hakemaan ensisijaisesti tietoa ja verkostoja, joista vain verkostot näkyvät hyvän luottamusmiehen kuvauksissa. Tässä on edelleen huomioitava kysymyksenasetteluun liittyvä mahdollisuus vastausten johdattelusta. Edellä mainitulla varauksella vastausten perusteella on mahdollista, että osallistujat pitävät suurinta osaa hyvään luottamusmieheen liittyvistä määreistä luonteenpiirteinä tai muuten henkilöön kiinteästi kiinnittyvinä ominaisuuksina,

joita ei ehkä ole mahdollista kouluttaa tai joiden opiskelua ei koeta tarpeelliseksi. Taulukkoon 3 on koottu eri osapuolten näkemyksiä hyvästä luottamusmiehestä.

Taulukko 3. Hyvän luottamusmiehen ominaisuuksia.

Osapuoli	Toimintaympäristö	Rooli	Vuorovaikutus	Asenne
<i>Asiantuntijat</i>	kyky hahmottaa laajempia kokonaisuuksia, tuntee edunvalvonnan	uskottava joka suuntaan	osaa kuunnella, osaa verkostoitua, sosiaaliset taidot	aktiivinen, jäsenlähtöinen, pitkäjänteinen, halu vaikuttaa ja kehittää, tiedonjano, usko omaan asiaan
<i>Kouluttaja</i>		sitoo työyhteisön yhteen	vuorovaikutustaidot, sosiaalinen älykkyys	ennakoiva, kehittävä muttei kritiikitön, rohkea, edistää avointa ilmapiiriä
<i>Osallistajat</i>	tuntee oikeutensa ja vaikutusmahdollisuutensa, tuntee sopimukset (2 mainintaa)	sovittelijan rooli, tiedottaa asiallisesti	kuuntelee, yhteistyökyky, verkostoituu, luotettava	aktiivinen, auttavainen, oikeudenmukainen, innostunut, osaava, jämäkkä

Kaikkien osapuolten kuvauksissa luottamusmiehen sosiaalisten kykyjen ja verkostoitumisen tärkeys korostui, samoin asenteet kuten aktiivisuus ja auttamishalu. Osallistujien kuvaukset olivat tarkempia ja asiantuntijoiden yleisluontoisempia. Osallistujien kuvauksissa oli erittäin paljon mainintoja tasapuolisuuden tärkeydestä, kun taas muilla tahoilla tällaisia mainintoja ei esiintynyt lainkaan. Toisin kuin muilla vastaajilla, kurssilaisten vastauksissa ei noussut aihepiirinä lainkaan esiin ammattiyhdistystoiminnan tunteminen. Luottamusmiehen tiedollista osaamista ja toimintaympäristön hahmottamista kuvattiin koko aineistossa varsin vähän. Joko tämä johtuu haastattelun kysymyksenasettelusta tai luottamusmiehen piirteiden mieltämisestä ensisijaisesti henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi. Tätä ajatusta tukee asiantuntijan kertomus siitä, miten luottamusmiehiksi valikoituu tietynlaisia ihmisiä:

...kun luottamusmies, vaikka ne sanoo aina että ne tulee valituksi niinkun pakosti ja väkisin ja kaikkee silleen, mut yleensä ne on jotenkin valikoituneita henkilöitä siel työpaikalla. Jollain lailla samantapasii ihmisii ne on, jotka on noussu sieltä työyhteisöstä ja jollain tapaa niitä on kuitenkin kiinnostanu, koska ei kukaan väkisin kuitenkaan sitten loppujen lopuks suostu siihen tehtävään...

On mahdollista, että luottamusmiehen ammattitaidosta osan ajatellaan kuuluvan hänen persoonaansa ja vain pienen osan olevan koulutuksen tuottaman muutoksen ulottuvilla, kuten näkyy seuraavista liiton edustajien pohdinnoista:

...meidän koulutukset ei valitettavasti muuta ihmistä, mutta nää koulutukset antaa ihmiselle mahdollisuuden kehittyä tiedoiltaan, taidoiltaan kuin henkisiltä ominaisuuksiltaan.

Ainakin se asia joka vaatii koulutusta on tää luottamusmiehen niinku substanssi niin se on selvää, mut se et pystytäänks me miten paljon sosiaalisuutta ja verkostoitumista ja muuta... Ehkä jotain välineitä voidaan antaa, mutta jos ihminen ei oo sitä luonnostaan niin sitä on aika vaikee opettaaki näitä asioita sitte.

Vaikuttaisikin siltä, että JHL:ssä olisi tarpeen miettiä tarkemmin, minkälaisia luottamusmiehiä liitto toivoo ja minkälaiset mahdollisuudet koulutuksella nähdään tässä suhteessa olevan.

4.2 Koulutuksen tavoitteiden toteutuminen

Kurssin tavoitteiden toteutumisen arvioiminen edellyttää ensimmäisessä vaiheessa sen selvittämistä, mitä kurssilla todellisuudessa tapahtuu, mitä siellä opitaan ja mitä kurssilaisille jää siitä mieleen. Tärkeintä olisi tietenkin pystyä arvioimaan, miten kurssin opit ajan myötä vaikuttavat osallistujien toimintaan luottamusmiehinä. Koulutuksen kokonaisvaikutusten arvioiminen on kuitenkin todella haastavaa eikä tämän tutkimuksen puitteissa edes mahdollista. Niinpä keskityn seuraavassa kuvaamaan kouluttajan arviota kurssista sekä mitä hyötyä osallistujat kokevat kurssista saaneensa. Luottamusmiesten voi olettaa tarkastelevan kurssia juuri heidän tehtävään saamansa hyödyn näkökulmasta. Näiden kuvausten pohjalta muodostan arviota siitä, minkälaiset tavoitteet koulutuksessa toteutuvat ja millaiset seikat vaikuttavat olevan yhteydessä tavoitteiden toteutumiseen.

Kouluttajan tavoitteiden toteutuminen

Kouluttaja kuvasi haastattelussa kurssin toivottavia vaikutuksia osallistujissa, mutta ei juuri arvioinut yksittäisten tavoitteiden toteutumista. Tämä liittyi mahdollisesti siihen, että kurssin tavoitteet olivat monenlaisia ja osan toteutumista on mahdotonta nähdä päällepäin. Kouluttajan arvion mukaan kurssille oli leimallista, että osallistujia oli enemmän kuin vastaavilla kursseilla yleensä ja heidän kokeneisuudessaan oli isoja eroja. Kouluttaja itse piti tärkeänä kurssille muodostuvaa ilmapiiriä

ja yritti tietoisesti kehittää sitä. Ilmapiirin tarkoituksena vaikuttaisi kouluttajan mielestä olevan innostaminen oppimaan, tutustumaan toisiin kurssilaisiin ja toimimaan luottamusmiehenä. Kurssi onnistui kouluttajan mielestä tasaisen hyvin ilman erityisiä huippukohtia tai pettymyksiä. Kouluttajalle oli tärkeää pystyä antamaan vastauksia kurssilaisten kysymyksiin. Hän toivoi, että kurssin tuloksena osallistujat olisivat saaneet edes yhden pysyvän oivalluksen, tietäisivät keneltä tai mistä asioita voi kysyä, sekä olisivat luoneet verkostoja sekä keskenään että liittoon päin.

Osallistujien tavoitteiden toteutuminen

Kurssilaisten odotukset ja tavoitteet ennen kurssia olivat enimmäkseen yleisluontoisia ja liittyivät sosiaalisiin seikkoihin sekä perustiedon saamiseen luottamusmiestoiminnasta. Kurssin päättäneissä ryhmähaastatteluissa osallistujat enimmäkseen kokivat saaneensa kurssilta sitä, mitä tulivat sieltä hakemaan. Noviisien ja konkareiden välillä ei ollut juurikaan eroja tavoitteiden tai odotusten koetun toteutumisen suhteen. Moni noviisi piti kurssin tärkeänä antina rohkeuden ja toimintavarmuuden lisääntymistä, kun taas joillekin konkareille kurssi antoi vahvistavan kokemuksen vertaistuen mahdollisuudesta. Seuraava kahden noviisin vuoropuhelu on tyypillinen esimerkki kurssilaisten arvioista heidän tavoitteidensa toteutumisesta:

Petteri: Että tietoo tulin hakkeen ja kyl mie oon omasta mielestä saanu sitä että, sen verran että miul ei harmainta hajua ollu ja työn ohella ei oikeen kerkiä perehtyä vielä tuohon, niin ihan kiva paussi.

Tuomas: Mulla sama juttu, että sitä tietoo tulin hakeen ja sitä oon saanu. Sit on tietyllä lailla tullu sellanen rohkeempi olo, no tietenki se tieto tekee sen, kun tietää asioita niin on semmoinen rohkeempi olo sit kun tarvittais hoitaa niitä asioita.

Erityisen tärkeänä kaikki vastaajaryhmät pitivät muiden luottamusmiesten ja myös muiden ammattiyhdistystoimijoiden tapaamista, muiden tilanteiden kuulemista ja kokemusten jakamista; kaiken kaikkiaan siis muilta oppimista ja sosiaalisten verkostojen luomista. Kokenut kurssilainen kuvailee sosiaalisten aspektien tärkeyttä:

Tavan mukaanhan noi on tietysti noi tunnit ja luennot on mielenkiintosta kuunnella ja näin, mutta hirveen iso osa on, joku täällä sanoki sitä, se myös mitä tapahtuu tuolla niinku välitunneilla ja saunaosastoissa ja näissä, ja ei välttämättä just oman kurssilaisten kanssa keskustelut, ne on just niitä, pystyy jakamaan ja saamaan tietoa myös sieltä suoraan semmosta niinkun epävirallista reittiä niin se on, se on myös iso osa. (Simo)

Yhteisen tiedonmuodostuksen arvostus ulottui myös kurssin työmuotoihin, ja ryhmätyöskentelyä toivottiin kaikkiaan lisää sekä oppimisen että verkostojen muodostamisen vuoksi.

Sosiaalisten tekijöiden lisäksi tärkeänä pidettiin kurssin tarjoamaa korvamerkittyä aikaa sopimukseen ja velvollisuuksiin perehtymistä varten. Monella työpaikalla luottamusmiestyöskentelyyn ei ole erikseen sovittu käytettävää aikaa, jolloin tehtävään liittyviä velvollisuuksia on hoidettava vapaaajalla. Tällöin erillinen kurssi tarjoaa rauhallisen hetken toimintaympäristöön ja tehtävänkuvaaan keskittymiseen, kuten uudehko luottamusmies kuvaa:

Minä tulin tänne kurssille kanssa just sen takia että oppisin vähä lukemaan tätä meidän paksua raamattua, mikä on tuota tää VESSi, ja hakemaan sitä tietoo ja taitoo täältä, niin kyllä se alkaa pikkuhiljaa selviämmään tämä luottamusmiestehtävä mikä se on. (Inkeri)

Luottamusmiestehtävää vasta aloittavat pitivät tärkeimpänä oppina virka- ja työehtosopimuksen tulkinnan alkeita sekä tietoa siitä, mistä lisätietoa on mahdollista löytää ja mistä apua kannattaa kysyä. He olivat silti epävarmoja kyvystään soveltaa uutta tietoa. Vaikuttaisi siltä, että kurssin tietosisällöt eivät jäsentyneet selkeästi varsinkaan noviiseille. He kokivat saaneensa paljon irtonaista tietoa monenlaisista asioista, mutta tietojen keskinäiset suhteet vaikuttivat jääneen epäselviksi. Tiedon keskeneräisyyden kokemus on nähtävissä seuraavassa noviisien vuoropuhelussa:

Tuomas: No mul on taas se ettei sitä [tietoa kursilla] niinku liikaa oo mut se et osaa sen asian ymmärtää tuolla päässä että miten mä jaottelen asiat sillain ja tän homman, pääsee niinkö jyvälle siitä hommasta niin sillon se on helpompi. Mä en ainakaan koe ettei olis, ei liikaa tullu että, sen puoleen että. Vähän että ymmärtää että mistä asioista millonkin on kyse, mitä käsitellään mitä asioita ni.

Jaakko: Ja sehän se just haasteellisinta on sitte että osaa sitte soveltaa käytäntöön mitä täällä tulee semmosta faktaa ja teoriaa. Tulee semmonen ahaa-elämys että joskus ehkä, toi ehkä vois kuuluu tähän, osais toimia sit oikein.

Vaikuttaa siltä, että aloitteleville luottamusmiehillä kuva toimintaympäristöstä on vasta muodostumassa, ja siksi heillä ei ole kovin täsmällistä käsitystä siitä, mitä tietoa he tarvitsevat tehtävässään. Luottamusmiestoiminta näyttäytyy heille voimakkaimmin sopimusten tulkitsemisena, vaikka tehtävän muutkin puolet tunnustetaan. Heidän kannaltaan olisi tarpeen selkiyttää kurssin tietosisältöjä ja korostaa sitä, miten asiat liittyvät toisiinsa, millaisia hierarkioita ne muodostavat ja minkä oppiminen on kaikkein keskeisintä.

Pitempään luottamusmiehinä toimineista taas osa olisi toivonut syventävää tietoa ja monimutkaisempien tilanteiden ratkaisemista sopimusten pohjalta. Vaikka sopimusosaaminen nähtiin yleisesti olennaiseksi osaksi luottamusmiehen työtä, sopimustekstien keskeistä roolia kurssilla arvosteltiin jokaisessa ryhmässä. Sosiaalisesti suuntautuneiden ja konkareiden joukossa sitä kritisoitiin eniten. Seuraavassa esimerkissä eräs konkari muistuttaa sopimusosaamisen olevan vain yksi osa luottamusmiehen työtä:

Ja yks mikä mä oisin vähän kaivannu tuolta opettajalta et sielt ois tullu sitä jotenki tuotu esille että et luottamusmiehen ei kannata kuvitella et nyt mä etsin VESSistä sen oikean vastauksen, ja kun kerron sen vastauksen niin tilanne muuttuu. [--] et se ois hyvä tuoda kuitenkin esille et se, ettei sitte törmää seinään luottamusmies siellä ja ihmettele että miks tää nyt ei muuttunukaan. (Pekka)

Kommenttien perusteella luottamusmiehet kokevat tarvitsevansa ratkaisumalleja muuttuvia, monimutkaisia tilanteita varten, ja toivoisivat tähän pohjaa luottamusmieskoulutukselta.

Tietosisältöjen suhteen arvostettiin tiedon välitöntä sovellusarvoa omassa tilanteessa ja omalla työpaikalla. Jotkut olivat päässeet kysymään työpaikkansa tilanteesta ja saaneet vastauksia, suurin osa koki saaneensa uutta tietoa, ja vanhankin tiedon kertaamista pidettiin hyödyllisenä. Kokeneimmat näkivät kouluttajan myös vaikutuskanavana liittoon päin ja uskoivat hänen vievän eteenpäin kurssilla heränneitä kehitystoiveita. Kaiken kaikkiaan kurssin sisällöt olivat kurssilaisten mielestä tarpeellisia, ainoastaan jäsenhankintaan liittyneen osuuden pitkää kestoä arvosteltiin joka ryhmässä:

Tietysti ymmärtää kun on JHL:n kurssi että sitä mainostetaan siitä, mutta liika on liikaa. (Jaakko)

Aloittelevilla luottamusmiehillä ei kurssin jälkeen ollut erityisen jäsenyntyneitä toiveita jatkoa varten. Luottamusmiesuransa alkutaipaleella olevat kurssilaiset keskustelivat itse odotuksistaan näin:

Saara: Ja mä en ainakaan voi sanoa mitä lisää [pitäisi kurssilla olla], koska enhän mä tiedä mitä lisää, kun mä oon ihan tyytyväinen siihen mitä mä saan.

Jaana: Tuota mäkin mietin justiin.

Kokeneemmat sen sijaan toivoivat kurssilaisten työpaikoilla ajankohtaisten suurten muutosten käsittelyä, monimutkaisten ongelmien ratkomista ja toimintaympäristön tarkempaa käsittelyä, esimerkiksi JHL:n ja edunvalvontaorganisaation esittelyä, sekä erilaisten toimintaympäristöjen vertailua. Tässä näkyy paitsi kokeneempien tarkempi käsitys toimintaympäristöstään, myös kurssilaisten heikko tietoisuus eri kurssien painotuksista ja sisältöalueista.

Havainnoinnin tuloksia

Kolmen päivän kurssin ajalta kirjoitettu havaintopäiväkirja vahvistaa ja osaltaan myös selittää kurssin osapuolten lausuntoja. Havaintojen perusteella kurssin osallistujissa on vasta-alkajista kokeneisiin. Osallistujat ovat innostuneita ja tiedonjanoisia, mutta heidän odotuksensa ovat epämääräiset. Esitehtävät on tehty huolellisesti ja perusteellisesti. Eniten odotetaan ”uutta tietoa” ja keskustelua. Kurssin tyypillisessä koko ryhmän tilanteessa istutaan hevosenkengän tapaisessa muodostelmassa pareittain, ja kouluttaja näyttää dioja ja puhuu luokkatilan etuosassa. Kouluttaja panostaa paljon ryhmähengen luomiseen sekä tunneilla että vapaa-ajalla. Joka päivä tehdään ongelmaperusteisia

ryhmätöitä 3-4 hengen ryhmissä, tosin kouluttaja kertoo oikeat vastaukset aidon yhteisen tiedonmuodostuksen sijaan. Lisäksi jokaisena päivänä on kalvopohjaisia luentoja, joista osa hahmottuu hankalasti.

Kouluttajan asiantuntemusta arvostetaan samoin kuin tilaisuutta kysyä häneltä oman työpaikan ajankohtaisista kysymyksistä. Jopa tauot käytetään kysymiseen. Herää epäily, saavatko kokeneet osallistujat koulutuksesta uutta tietoa. Jäsenhankinnasta ei olla erityisen kiinnostuneita, mutta uusi tieto liitosta kiinnostaa. Ammattiyhdistysliikkeeseen liittyviä asioita ei ota esille kukaan. Mahdollisesti jäsentymättömien odotusten ja hankalasti hahmotettavan kurssisisällön vuoksi osallistujat kokevat oppineensa paljon mutta sekavasti. Koulutus on varsin sopimuskeskeistä. Virka- ja työehtosopimusta luetaan, sen läpikäynti on koulutuspolun yksi tavoite, ja kurssilaiset toivovat sen harjoittelua jopa lisää. Kouluttaja käyttää paljon omia kokemuksiaan esimerkkeinä, mikä havainnollistaa mutta vaikuttaa myös sekoittavan kurssilaisten ymmärrystä.

Kurssin tunnelmalle on tärkeää sen ympäristö, johon kuuluu kurssikeskus illanviettoineen ja vapaa-ajanviettomahdollisuuksineen. Kaikkiaan kurssille tullaan oppimaan uutta, mutta koska odotukset ovat kovin epämääräisiä, on liitolla suuri vastuu tarpeellisten tietojen tarjoamisesta osallistujille. Opetusmenetelmien kehittämistä oppimistuloksia ajatellen on vielä syytä jatkaa.

Koulutuksen järjestäjän tavoitteiden toteutuminen

Koska koulutuksen järjestäjän tavoitteet ovat eri tavoin painotettuja ja osin piiloisia, on niiden toteutumisen arvioiminen hankalaa. Erityisesti haastetta tuo monien tavoitteiden ajallinen ulottuvuus: luottamusmieheksi ei opita kolmessa päivässä. On kuitenkin mahdollista muodostaa tässä arviota siitä, ovatko kurssilla opitut ja kurssilaisten tärkeiksi kokemat asiat sekä kurssin toteutus edistäneet koulutuksen tavoitteiden toteutumista.

Toimintaympäristön ja luottamusmiehen roolin hahmottamiseen liittyvät kurssille nimetyt tietosisällöt käytiin koulutuksessa läpi, joten niistä on ollut mahdollista oppia ainakin jotakin. Haastattelujen perusteella tieto ei kuitenkaan ole jäsentynyt ongelmattomasti, ja erityisesti luottamusmiehen toimintaympäristö hahmottuu tämän kurssin pohjalta vielä varsin heikosti. Tämä on sikäli ongelmallista, että Ikonen-Varilan (1997) tutkimuksen mukaan toimintaympäristön hahmottaminen vaikuttaa ratkaisevasti siihen, millaiset mahdollisuudet luottamusmies näkee toiminnallaan olevan. Kokemuksen tuoma ymmärrys toimintaympäristöstä näkyi haastatteluissa, ja kokeneemmat toi-

voivatkin täsmällisempää tietoa erilaisten toimintaympäristöjen vaikutuksesta toimintaan. Ei kuitenkaan ollut harvinaista, että kokeneempikin luottamusmies kaipasi lisää tietoa toimintaympäristön osista kuten ammattiliitostaan ja edunvalvontaorganisaatiostaan. Asiantuntijoiden nimeämistä tavoitteista ammattiyhdistystoimintaan ja sen perinteeseen liittyviä aihepiirejä ei käsitelty tällä kursilla, eivätkä kurssilaisetkaan tuoneet siihen liittyviä asioita esiin ainakaan havainnoimissani tilanteissa.

Erityisen ongelmallista toimintaympäristön heikko jäsentyminen on uusille luottamusmiehille, jotka eivät vähäisen kokemuksensa perusteella pysty välttämättä myöskään arvioimaan, minkälaista tietoa he tarvitsisivat. Kun myös JHL:n asiantuntijoiden haastatteluissa korostui toimintaympäristön tuntemisen merkitys, olisi varmaankin syytä varmistaa, että ensimmäisillä kursseilla hahmottuvat laajasti edunvalvonnan kokonaisuus ja ympäristö sekä eri toimijoiden suhteet toisiinsa. Sekä koulutuksen että siihen kuuluvien kokonaisuuksien opettamisessa on tärkeää tarjota opiskelijoille tilaisuus kokonaishahmotukseen, siis asioiden keskinäisten suhteiden ja merkityksen ymmärtämiseen (Kupias 2007, 58–59). Oman toimintaympäristön hahmottamista edisti kurssin ennakkotehtävä, jonka hyödyntäminen kurssilla tosin jäi hieman puolinaiseksi. Valtion virka- ja työehtosopimuksen lukemista ja käyttämistä kurssilla oli jonkin verran ohjelmassa, ja tätä osallistujat pitivät hyödyllisenä. VES-keskeisyyttä kuitenkin myös kritisoitiin, ja kurssilta toivottiin monimutkaisempien tilanteiden ratkomiseen esimerkkejä. Ehkä toimintaympäristön kokonaisuuden hahmottaminen auttaisi näkemään myös VES-sopimuksen merkityksen edunvalvonnan kokonaisuudessa.

Sosiaalisista seikoista tavoitteeksi nimettyä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa toimimista harjoitettiin ongelmaperustaisten ryhmätehtävien ratkaisussa, ja tätä kurssilaiset pitivät hyödyllisenä paitsi oppimisen, myös verkostoitumisen kannalta. Sosiaalisten taitojen harjoittelu tapahtuvan kuin itsestään ryhmässä toimittaessa. Luottamusmiesten itseluottamuksen kasvattaminen tehtävän hoitamiseksi ja verkostoitumisen edistäminen vaikuttavat koulutuksessa toteutuneen useimpien haastattelujen perusteella. Ongelmaperustaisessa ryhmätyöskentelyssä harjoitettiin myös tiedonhakua, ja tämän kurssilaisetkin kokivat hyödylliseksi. Yleissivistäviä medialukutaidon, kirjallisen viestinnän ja yhteiskunnallisen tietämyksen elementtejä tässä koulutuksessa ei juuri ollut esillä. Kurssilaiset esittivät kylläkin loppuhaastattelussa itse toiveita heidän työpaikkojensa kannalta ajankohtaisten laajempien asioiden käsittelemisestä koulutuksessa.

Ay-yhteisöön samastuminen ja monikulttuurisessa työympäristössä toimiminen eivät ainakaan tällä kurssilla tulleet esille. Liittoon samastuminen vaikutti herättävän kurssilaisissa ristiriitaisia ajatuksia, ja liitto nähtiin yleisesti, ehkä oman luottamusmiestehtävänkin vuoksi, pääasiassa edunvalvontakoneistona. Lisäksi kurssilaiset näkivät tärkeänä valtiosektorin kurssien pitämisen erillään muista sektoreista ainakin luottamusmieskoulutuksen osalta. Tämä pohjanee näkemykseen sopimusosaimisen keskeisyydestä, sillä eri sektoreilla on erilaiset sopimukset. Haastatteluissa kävi ilmi myös, että valtion työntekijöiden koettiin jäävän alakynteen monialaisessa liitossa. Tämä tuskin edistää yhtenäisen JHL-liiton kehittymistä. Ristiriitaisten odotusten sietämisestä sen sijaan keskusteltiin jonkin verran luottamusmiehen identiteettiä ja roolia käsitelleessä osuudessa. Yhteistoiminnallisuutta ja kehittämisorientaatiota markkinoivat kouluttajat, mutta osallistujien puheissa näitä ei juuri ollut havaittavissa.

Kurssilaisten kannalta hankalaa on, että he eivät useinkaan tiedä tarkasti, mille kurssille ovat tulossa. Lisäksi valtiosektorin kurseja on tarjolla niin vähän, että monen osallistumisen ratkaisee sisällön sijaan sopiva ajankohta. Kurssilaisten kokeneisuus vaihtelee, jolloin kaikille sisällöllisesti mielekkään kurssin suunnitteleminen lienee hankalaa. Opintopolkuajattelu ei selvästikään ole vielä täysin selvää kurssilaisille, ja sitä olisi ehkä syytä korostaa enemmän sekä markkinointimateriaaleissa että kurseilla. Kaiken kaikkiaan JHL:n eri tahojen luottamusmieskoulutukselle asettamista tavoitteista vaikuttaisivat parhaiten toteutuvan verkostoituminen, sosiaalisten tilanteiden ja neuvottelutaitojen kehittäminen sekä toimintaan innostaminen. Toimintaympäristön hahmottaminen taas tuntuu onnistuvan melko heikosti erityisesti vähiten kokeneilla osallistujilla.

5 LUOTTAMUSMIESKOULUTUS KOHTAAMISPAIKKANA

Luottamusmieskoulutus sijaitsee yhteiskunnallisten, ideologisten ja työelämän muutosten polttopisteessä. Koulutuksen osallistujat ovat työelämän ruohonjuuritason asiantuntijoita, jotka kohtaavat luottamustoimessaan käytännön tasolla julkisen sektorin palvelurakennemuutoksen, vierastyövoiman käytön ja vaatimukset työaikajoustoista. Koulutusta tarjoava järjestö on historiallisesti sitoutunut työväenliikkeeseen ja hyvinvointivaltioon. Sen toimintaan taas vaikuttavat yleiset yhteiskunnalliset muutossuunnat kuten yksilöllistyminen, jälkimodernin yhteiskunnan uudenvuoden rakentuminen ja elävä poliittinen todellisuus. Yhteiskunnallisen ilmapiirin ja kollektiivisen sitoutumisen muutokset näkyvät ammattiyhdistystoiminnan jokaisella tasolla, ja selkeimmin ne voi huomata koulutuksessa, jossa järjestö todella konkreettisesti kohtaa uudesta työelämästä tulevat jäsenensä. Kun ay-koulutuksen historiallinen tarkoitus kohtaa luottamusmiehen hahmossa tämän päivän työelämän, rakentuu merkitysten arena, jossa yksittäiset tapahtumat heijastavat laajaa yhteiskunnallista merkityskenttää ja sen muutoksia.

5.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Luottamusmieskoulutukseen liitetyissä tavoitteissa ja odotuksissa näyttää olevan selkeitä eroja vastaajaryhmästä riippuen. Kaikilla koulutuksen osapuolilla tavoitteiden yhteinen nimittäjä on luottamusmiestoiminnan kehittäminen ja luottamusmiesten toiminnan edellytysten parantaminen.

Osallistujille koulutus näyttäytyy paikkana muiden luottamusmiesten tapaamiseen ja heiltä oppimiseen sekä tehtävän hoitamisessa tarvittavan tiedon saamiseen. Koulutus on siis ennen muuta oppimisen ja sosiaalisen tiedonluomisen paikka. Koulutuksiin ei tulla selkein tavoittein vaan avoimin mielin oppimaan jotakin hyödyllistä luottamustehtävään liittyvää. Koska kurssille tullaan varsin epämääräisin odotuksin, on koulutuksen tarjoajalla erityisen suuri vastuu kurssien tavoitteenasettelun suhteen; luottamusmiestenhän olisi kurssien pohjalta pystyttävä toimimaan tehtävässään.

Luottamusmieskoulutuksen osallistujia on Suomessa tutkittu viime vuosina melko vähän, mutta tutkimustulokset ovat yhdensuuntaisia käsillä olevan tutkimuksen osallistujia koskevien tulosten kanssa. Soile Hyttisen (2007) tutkimuksen mukaan sosiaaliset kontaktit ja koulutuksessa muodostuva ryhmä ovat osallistujille tärkeitä. Ryhmä ja verkostoituminen myös tukevat edunvalvontatiedon opiskelua. (Hyttinen 2007, 116.) Ville Kainulaisen (2010) etnografiassa luottamusmiehet tulivat

koulutuksiin hakemaan tietoja, minkä lisäksi niissä opittiin tiedonhankintakeinoja, saatiin lisäuskoa luottamusmiestehtävän hoitamiseen ja verkostoiduttiin.

Osallistujat pitävät tärkeänä oman työpaikan ajankohtaisten asioiden ja ongelmatilanteiden käsitteilyä sekä tällaisiin tilanteisiin valmistautumista koulutuksessa. Tiedolta odotetaan välitöntä käyttöarvoa, sillä opittu aiotaan ottaa heti käyttöön työpaikoilla. Osallistujien asennoituminen kurssiin vaikuttaisi varsin tyypilliseltä aikuisopiskelijoille, jotka yleensäkin odottavat uudelta tiedolta välitöntä sovellettavuutta, liittävät tiedon käytännön kokemuksiinsa aiheesta sekä käyttävät ongelmanratkaisussa apunaan kokemusta ja kontekstuaalista tietoa (Valleala 2007, 67–72).

Kurssilaisten tausta- ja kokeneisuuserot asettavat suuren haasteen tietosisältöjen opettamiselle ja koulutusten suunnittelulle. Tutkimuskohteena olleen kurssin osallistujissa oli sekä luottamusmiehenä vasta aloittaneita että vuosikausia itseään kurssittaneita luottamusmiehiä. Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että mitä enemmän osallistujalla on kokemusta luottamusmiestyöskentelystä ja ammattiyhdistyskoulutuksista, sitä todennäköisemmin hän odottaa kurssilta sosiaalista vertaisympäristöä, tiedon jakamista ja yhteistä tiedonmuodostusta. Koulutusta pidetään myös paikkana asiantuntijoiden tapaamiselle ja heiltä kysymiselle. Melko vähän kokeneista suuri osa tulee kurssille saamaan perustietoa luottamusmiehen asemasta ja toimintaympäristöstä. Henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuuden sijaan kouluttautumiseen innostaa halu hoitaa luottamustehtävää hyvin ja tietynlainen tulostavuu ajatus työtovereihin nähden.

Kouluttajalle kurssi on paikka osallistujien ajatusprosessien alkuun saattamiselle. Kouluttajan tavoitteissa painottuvat koulutusinnostuksen herättäminen ja kurssilaisten saaminen tietoisiksi omista taidoistaan sekä kehittymistoiveistaan ja -tarpeistaan. Haastattelussa korostuivat oppimaan oppimisen ja metakognitiivisten taitojen kehittymisen tärkeys. Sisältötavoitteita tärkeämpänä näyttäytyi se, että kurssilaiset hahmottavat, mitä osaavat, minkälaista tietoa tarvitsevat ja mistä ja miten tarvittavaa tietoa voi hankkia. Kouluttajan näkemyksessä heijastuu käsitys luottamusmiehen roolin rakentamisesta oman persoonan pohjalta. Kurssilaisten haastattelujen perusteella yhden kurssin aikana on mahdollista tukea osallistujien tiedonhaun ja soveltamisen valmiuksia. Oppimista vaikuttavat edistävän erityisesti itse tekeminen ja ongelmaperustainen työskentely. Yhden kurssin osalta on kuitenkin vaikea arvioida laajemmin metakognitiivisten taitojen kehittymistä.

JHL:n virallisissa koulutustavoitteissa korostuvat sopimusten ja lakien tunteminen sekä muun toimintaympäristön tuntemus. JHL:n tavoitteet koulutuksen suhteen eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä eivätkä aina helposti paikannettavissa. Kurssien tavoitteenasettelu riippuu hyvin paljon kurssia suunnittelevista ja toteuttavista henkilöistä. Tavoitteet pohjaavat oletetusti jaettuun näkemykseen, jota ei ole juuri kirjattu muistiin. Asiakirjoihin on taltioitu läheisimmin luottamusmiestyöskentelyyn liittyviä tavoitteita, mutta haastattelujen perusteella koulutuksella on paljon myös muita tavoitteita. Keskeisimpien tavoitteiden nähdään olevan luottamusmiestyöskentelyn mahdollistavia. Tavoitteissa korostuvat käytännönläheiset, suoraan luottamusmiestoimintaan liittyvät tavoitteet mahdollisesti siksikin, että niiden tarpeellisuudesta on ongelmattominta saavuttaa laaja yksimielisyys.

JHL:n koulutusasiantuntijat ja kouluttaja näkevät vastausten perusteella koulutuksen laajana, kohdehenkilön muutokseen tähtäävänä tapahtumana, joka voi muuttaa myös persoonallisuutta ja yhteiskunnallista ajattelua. Asiantuntijat ja kouluttaja kokevat koulutuksen myös sitouttamisen ja ajattelun avarruttamisen paikkana. Myös ammattiyhdistysyhteisöön kuuluminen, toimintaympäristön laaja hahmottaminen ja yleisten taitojen kehittäminen tavoitteina esiintyvät haastatteluissa varsin vahvasti. Näiden nähdään jäävän koulutuksissa vähemmälle kurssien lyhyen keston sekä joidenkin tavoitteiden herättämän ristiriitaisen suhtautumisen vuoksi. Selvimmin koulutuksessa vaikuttaisivat toteutuvan verkostoitumisen ja innostamisen tavoitteet. Koulutuspolun tietosisällöt vaikuttavat yleisesti ottaen osallistujien tarpeiden mukaisilta, mutta niiden omaksuminen riippuu kurssilaisten taustatiedoista ja koulutuksen toteuttajasta.

Alussa esitin yhdeksi koulutuksen osapuoleksi luottamusmiesten *toimintaympäristön*. Tarkoituksenani oli arvioida, miten luottamusmieskoulutus vastaa toimintaympäristön sille asettamia vaatimuksia, tavallaan siis toimintaympäristön tavoitteita. Vastaus tähän kysymykseen riippuu siitä, minkälaisella tarkkuudella toimintaympäristö ymmärretään. Eri osapuolten haastatteluissa näkyi hyvin selvästi eri tarkkuuksilla tapahtuva hahmottaminen siten, että luottamusmiehenä työskentelevät tarkastelevat tehtäväänsä lähitoimintaympäristön kautta ja asiantuntijat taas toimintaympäristön eri tasojen muodostamaa kokonaisuutta (ks. luku 2.1). Luottamusmieskoulutus nykymuodossaan, sopimusten ja lakien läpikäymisenä ja verkostoitumisen mahdollistajana, oletettavasti antaa osallistujilleen perusvalmiudet luottamustoimeen liittyvien välittömien tehtävien hoitamiseen. Kuitenkin yksittäisen työpaikan todellisuuteen vaikuttavat maan- ja maailmanlaajuiset kehityssuunnat, joiden hahmottaminen vasta tarjoaa eväitä ongelmien uudelleen muotoilemiseen. Tällöin lakiteksteihin ja sopimuspykäliin keskittyvä koulutus ei riitä varmistamaan luottamusmiesten laajaa ajattelutapaa.

Sitä he kuitenkin tarvitsisivat tehtävässään ja kaikessa kansalaistoiminnassa, ja sitä he haastattelujen perusteella jonkin verran kaipaavat itsekin.

Vapaan sivistystyön alaan kuuluvan koulutuksen leimallinen piirre on, että sen tavoitteiden toteutumista on vaikea arvioida. Osaltaan tämä johtuu vapaan sivistystyön koulutuksen monimuotoisuudesta, jonka pohjalta ei ole mahdollista luoda yhtenäistä seurantajärjestelmää. Tämä tutkimus on kuitenkin osoittanut, että tavoitteiden toteutumisen arviointia vaikeuttavat myös tavoitteiden asettamisen ja ilmaisemisen epäselvyydet. Tavoitteista on eri tahoilla erilaisia käsityksiä, ja vain osa niistä on taltioitu asiakirjoihin. Järjestäjän tavoitteet ovat monenlaisia ja piirtyvät erilaisilla tarkkuuksilla. Kurssisuunnitelmassa tavoitteiksi on listattu sisältöalueita, jotka käydään läpi kurssilla. Jossain määrin epäselväksi kuitenkin jää, millaista muutosta kurssin olisi tarkoitus tuottaa osallistujissaan. Tavoitteiden kirkastaminen ja niistä viestiminen voisivatkin kehittää JHL:n luottamuskoulutusta eteenpäin.

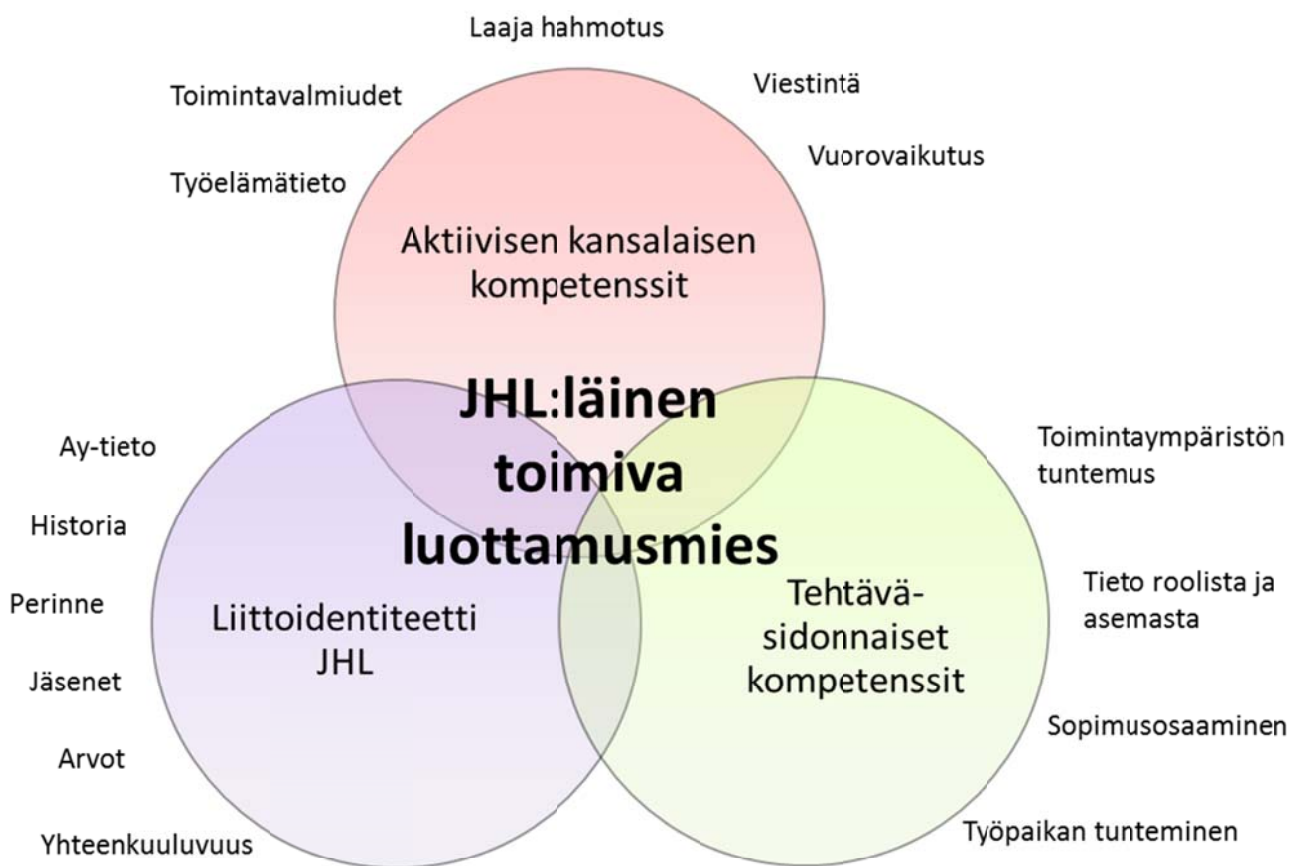
Koulutuksen tavoitteiden toteutumista ei JHL:ssä seurata täysin järjestelmällisesti ja kattavasti. Seuranta tehdään sähköisen kurssipalautteen ja kurssin lopuksi käytävien palautekeskustelujen sekä kouluttajien oman arvion ja vertaispalautteen pohjalta. Seurantajärjestelmän puutteellisuuden vuoksi tavoitteiden toteutumisesta on kenenkään vaikea antaa luotettavaa ja kattava arviota.

Tutkimustulokseksi tuli, että tavoitteet toteutuivat ainakin jonkin verran ja kurssilaiset sekä kouluttaja olivat tyytyväisiä kurssiin. Kaikki haastatellut osapuolet vaikuttavat olevan varsin tyytyväisiä koulutuksen käytäntöön ja näkevät tärkeimpien tavoitteidensa toteutuvan nykymuotoisessa koulutuksessa. Osallistujat kokevat enimmäkseen saaneensa kurssilta sitä, mitä tulivat sieltä hakemaan. Vähän kokeneet tuntevat saaneensa paljon uutta tietoa, joka kuitenkin jäsentyy vielä melko heikosti. Kun kuitenkin ei ole aivan selvää, mitä kurssilla loppujen lopuksi opittiin, mitä pidettiin tärkeänä ja mikä jäi puuttumaan, on mahdotonta arvioida yksittäisten tavoitteiden laajempaa toteutumista. Tämä liittyy myös eri henkilöiden eri tavalla tapahtuvaan luottamusmiehen tehtävän hahmottamiseen.

5.2 JHL:läinen toimiva luottamusmies

Luottamusmieskoulutus sijoittuu vapaan sivistystyön aktiivista kansalaisuutta edistävien opintojen piiriin. Pelkkä oikeus kansalaisosallistumiseen ei takaa aktiivista yhteiskunnallista osallistumista,

vaan sitä varten tarvitaan erilaisia taitoja (Benn 2000, 241–243). Siksi on mielekästä tarkastella myös sitä, millä tavalla eri osapuolten ilmaisemat koulutustavoitteet suhteutuvat aktiivisen kansalaisuuden määritelmiin. Olen seuraavassa jäsentänyt eri tahojen nimeämät koulutuksen tavoitteet muodostamani kolmijaon pohjalta. Koulutuksen tavoitteet jakautuvat siinä aktiivisen kansalaisuuden kompetenssien, luottamusmiehen rooliin liittyvien tehtävisidonnaisten kompetenssien sekä liittoidentiteetin alueisiin. Verkostoitumisen olen nähnyt kuuluvan sekä aktiiviseen kansalaisuuteen että luottamusmiehen rooliin. Kuviossa 2 olen havainnollistanut tätä jakoa.



Kuvio 2. Koulutuksen tavoitteiden jakautuminen.

Aktiivisen kansalaisuuden kompetensseihin lukeutuvat sellaiset tiedot, taidot ja asenteet, jotka ovat tarpeen kaikenlaisessa aktiivisessa kansalaisosallistumisessa. Roseanne Benn (2000) nimeää tällaisiksi kompetensseiksi esimerkiksi ongelmien tunnistamisen, informaation löytämisen, asioiden näkemisen suhteessa niiden kontekstiin, yksilön omanarvontunnon, jonka seurauksena hän pitää ajatuksiaan tärkeinä, kyvyn muotoilla ajatuksensa kuultaviksi, rakentavan kuuntelun, ryhmässä toimimisen sekä erilaisuuden ja ristiriitaisuuksien kanssa selviämisen. Kompetensseille on ominaista, että niitä on mahdollista oppia muissa ympäristöissä ja siirtää aktiivisen kansalaisosallistumisen piiriin.

Bennin mukaan aktiivista kansalaisuutta edistävät erityisesti merkitykselliset osallistumisen kokemukset. (Benn 2000, 241–257.) Tom Schuller, Angela Brassett-Grundy, Andy Green, Cathie Hammond ja John Preston (2002, 44–47) sisällyttävät kansalaistaitoihin (*civic skills*) olennaisiksi kompetensseiksi metakompetenssit, joiden avulla muita taitoja koordinoidaan ja arvioidaan. Esimerkiksi metakognitiiviset taidot, joilla säädellään omaa oppimista (esim. Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2005, 101–102) ovat tärkeä osa näitä metakompetensseja.

Luottamusmieskoulutuksessa tähän kategoriaan sijoittuvat tavoitteet ovat yksilösidonnaisia ja säilyvät koulutuksen osallistujan käytettävissä vielä nykyisen luottamustehtävän jälkeenkin. Nämä kompetenssit siis tulevat osaksi hänen oppivaa minäänsä. Luottamusmiesten suhteen aktiivisen kansalaisuuden kompetensseissa voi mahdollisesti olla parantamisen varaa, sillä monilla luottamusmiehillä ei ole ollut aiemmin areenaa tähän kategoriaan kuuluvien taitojen harjoittelulle. Nämä työkalut olisivat myös siirrettävissä ympäristöstä toiseen, jolloin luottamusmieskoulutuksessa hankitut taidot voisivat päästä käyttöön myös samanaikaisissa tai myöhemmissä toiminnan ja osallistumisen paikoissa. Petri Salon ja Juha Suorannan (2002, 116–117) mukaan aikuiskoulutus onkin toiseksi tärkein kansalaisvalmiuksien omaksumisen lähde.

Tehtäväsidonnaiset kompetenssit kuvaavat luottamusmiehenä toimimiseen liittyviä tavoitteita, joiden tarkoitus on auttaa luottamustehtävän käytännön hoitamista jo välittömästi koulutuksen jälkeen. Ne ovat kontekstisidonnaisia ja keskittyvät tiettyihin tarkkarajaisiin tehtäviin. Niihin kuuluvat esimerkiksi toimintaympäristön hahmottaminen lähietäisyydeltä, lakien ja sopimusten tunteminen sekä luottamusmiehen oikeuksien ja velvollisuuksien tunteminen. Näiden voidaan ajatella edustavan luottamusmiehen paikallista asiantuntijatietoa, joka on jäsentynyt tehtävän kannalta tarkoituksenmukaiseksi ja tekee mahdolliseksi joustavan ongelmanratkaisun (ks. Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2005, 119).

Liittoidentiteettiin liittyvät tavoitteet ovat kollektiiviseen toimintaan innostavia ja sitouttavia. Ne tähtäävät liiton yhtenäisyyteen, yhteenkuuluvuuteen ja toimintaan. Tätä tavoitetta Michael Newman (1996) pitää ammattiyhdistyskoulutuksen tärkeimpänä tehtävänä. Koulutus on jäsenistön ja järjestön tärkein kohtaamispaikka ja jäsenet ovat järjestön toiminnan edellytys, joten koulutuksen osallistujat olisi saatava tuntemaan, että he ovat osa liittoaan. Newmanin mukaan tämän tavoitteen toteutuminen vahvistaa järjestödemokratiaa, kun osallistujat eivät pääse ajautumaan henkisesti liian kauaksi liiton institutionaalisista rakenteista ja päätöksenteosta. (Newman 1996, 269–270.) Liit-

toidentiteetin vahvistuminen parantaa koko järjestön toiminnan edellytyksiä lisätessään sitoutuneiden toimijoiden määrää ja sitoutumisastetta. Taulukko 4 havainnollistaa kolmijaon eri puolten painottumista osapuolten nimeämissä tavoitteissa.

Taulukko 4. Esimerkkejä osapuolten tavoitteiden jakautumisesta.

Osapuoli	Aktiivinen kansalaisuus	JHL-identiteetti	Tehtäväsidonnaisuus
<i>Asiantuntijat</i>	Kirjallinen ilmaisu, tieto tiedonhankinnasta, neuvottelutaidot, sosiaaliset taidot, erilaisuuden ymmärtäminen, koulutusinnostus	Ay-yhteisöön samastuminen, ay-toiminnan kokonaisuuden ymmärtäminen, oman toiminnan näkeminen osana ay-toimintaa	Toimintaympäristön tunteminen, ymmärrys tehtäväkokonaisuudesta, näkyvyys, lakien, asetusten ja sopimusten tunteminen
<i>Kouluttaja</i>	Erilaisuuden ymmärtäminen, koulutusinnostus, vuorovaikutustaidot, tiedonhaku	Läheinen suhde ammattiyhdistykseen	Toimintaympäristön hahmottaminen, velvollisuuksien ja oikeuksien tunteminen, lait ja sopimukset
<i>Osallistujat</i>	---	---	Toimintaympäristön hahmottaminen, sopimusten tunteminen, roolin hahmottaminen

Koulutuksen järjestäjän JHL:n tavoitteissa korostui liittoidentiteetin tavoite, kun taas muilla osapuolilla sitä oli havaittavissa vähemmän. JHL:n aiempi asiakirja nimeää tämän alueen ”JHL-identiteetiksi” ja kuvaa sitä jäsenen haluna samaistua liiton arvoihin, tavoitteisiin ja toimintatapaan sekä haluna toimia niiden toteutumiseksi (JHL 3.3.2006). Asiantuntijahaastatteluissa tämä tavoite toistui usein, mutta tutkimuksen kohteena oleviin asiakirjoihin sitä ei ollut kirjattu. Mahdollisesti tähän vaikuttaa koko ay-toiminnan muuttunut asema, johon toimijat itsekin vielä hakevat suhtautumistaan. Ay-toiminnan historiaa ja arvopohjaa kuvattiin asiantuntijahaastatteluissa ristiriitaisen suhtautumisen kohteeksi. Koulutuksessa asiaa ei käsitelty kenenkään aloitteesta. Kyseinen tavoitekategoria näyttäytyy eri tavoin eri henkilöille heidän taustastaan ja arvomaailmastaan riippuen. Toisaalta liitolle on elintärkeää, että sen jäsenet sitoutuvat sen toimintaan. Kuten asiantuntija tiivistää: ”Jos ihmisistä vaan tulis hyviä luottamusmiehiä mut ne ei olis kiinnostuneita mistään ammattiliitoista niin se ois silloin meidän kannalta vähän huono, huono juttu.” Kuitenkin aineiston perusteella voisi va-

rovasti väittää, että luottamusmiehet eivät pidä niinkään tärkeänä liittoaan kuin sen edunvalvontaorganisaatiota.

Tehtävisidonnaiset kompetenssit olivat kaikkien osapuolten tavoitteita, joskin niiden hahmottamisen mittakaava vaihteli vastaajaryhmästä riippuen. Tämä lienee koulutuksen tavoitteiden se osa-alue, josta kaikkien on helppo olla samaa mieltä: luottamusmiehen on pystyttävä hoitamaan luottamusmiestehtäväänsä. Tehtävään liittyvien kompetenssien hallinta auttaa luottamusmiestä hänen välittömässä tehtävässään ja toiminnassaan. Asiakirjoissa mainituista koulutustavoitteista lähes kaikki sijoittuivat tehtävisidonnaisten kompetenssien piiriin. Kuitenkin mitä tarkempia, yksityiskohtaisempia ja tilannesidonnaisempia kompetensseja luottamusmies hankkii, sitä epätodennäköisemmin hän voi hyödyntää niitä myöhemmissä tai samanaikaisissa muissa tehtävissään. Luottamusmiesten kesken verkostoituminen korostui eniten yksittäisistä tehtävisidonnaisista tavoitteista.

Aktiivisen kansalaisuuden kompetensseista yleistietoon liittyviä ja viestintävalmiuksia mainittiin asiantuntijahaastatteluisissa. Asiakirjoihin dokumentoiduissa tavoitteissa tällaisia mainintoja ei neuvottelutaitoja lukuun ottamatta ollut. Työelämän nykysuuntaus on neuvottelujen ja sopimusten siirtymisen yhä enemmän paikallis- ja työpaikkatasolle. Tällöin luottamusmiehille tulevat aiempaa merkittävämmiksi heidän omat ongelmanratkaisutaitonsa ja kyky ongelmien muotoilemiseen. Susanne Köpsénin (2003, 99) mukaan ammattiyhdistystoiminnassa juuri uusien ja monimutkaisten asioiden ongelmanratkaisu on osoittautunut vaikeaksi. Näiden valmiuksien tukeminen luottamusmieskoulutuksessa vaikuttaisikin tätä taustaa vasten tärkeältä. Ongelmien kontekstoinnin ja ratkaisun taidot ovat tärkeitä paitsi kansalaistoiminnan, myös paikallisen ay-toiminnan kannalta. Myös metakognitiivisten taitojen vahvistamisen tärkeys esiintyi asiantuntijahaastattelussa.

Kuten aiemmasta käy ilmi, kaikki koulutuksen osapuolet nimesivät pääasiassa tiedollisia tavoitteita. Erityisesti osallistujien kohdalla tämä korostui. Asenteiden, maailmankuvan ja sosiaalisten taitojen opettamisen mahdollisuutta epäiltiin haastatteluisissa, ja kurssit nähtiin enemmän asiatiedon koulutuksena kuin kasvatuksellisenä tapahtumana. Kiinnostavaa on, että hyvää luottamusmiestä kuvaavissa vastauksissa painottuivat haastattelusta osapuolesta riippumatta erityisesti aktiivisen kansalaisuuden alaan kuuluvat asenteet ja sosiaaliset taidot, joita ei juuri mainittu tavoitteiden yhteydessä. Huomionarvoista on, että hyvää luottamusmiestä kuvattiin ilmeisesti henkilökohtaisiksi ominaisuuksiksi miellettyjen piirteiden avulla.

Vastausten perusteella – tosin pienin varauksin – vaikuttaisi siltä kuin juuri aktiivisen kansalaisuuden kompetensseja ei käytännössä tavoiteltaisi koulutuksen avulla. Tämä antaisi aihetta tulkita luottamusmieskoulutuksen järjestämistä ohjaavan koulutusnäkemyskuvan olevan kapeahko ja keskittyvän faktatiedon opiskelun ympärille. Mikä tähän voi olla syynä? Onko koulutukseen tulijoilla jo valmiiksi riittävästi aktiivisen kansalaisuuden kompetensseja, vai eikö tähän alueeseen kuuluvien tietojen, taitojen ja asenteiden kouluttamista todellakaan pidetä mahdollisena? Haastateltavat esittivät paljon epäilyksiä näiden piirteiden opettamisen tai kouluttamisen mahdollisuuksista. Benn (2000, 241–243) kuitenkin muistuttaa, että aktiivisen kansalaisuuden valmiudet ovat opittavissa siinä missä muutkin tiedot ja taidot. Koulutuksen asiantuntijat ja kouluttajat tunnustavat tämän ainakin osittain toivomalla koulutukseen lisää asenteisiin ja sosiaalisiin taitoihin liittyvää sisältöä.

Lähinnä tehtäväsidoista kompetenssien edistäminen koulutuksessa liittyy vastausten perusteella tiiviisti kurssien lyhyeen keston. Tyypillinen luottamusmieskurssi kestääkin vain 5–6 päivää, mikä johtuu sekä järjestäjän resursseista että osallistujien toiveista. On kuitenkin huomattava, että suuri osa kurssille kerran tulleista palaa ay-koulutuksen piiriin uudelleen, ja niinpä heidän kosketuksensa koulutukseen on itse asiassa varsin pitkäaikainen. Kursseilla on siten mahdollisuus saattaa alkuun henkilöä syvällisesti muuttavia oppimisprosesseja (ks. Mezirow 2009, 90–93), jotka jatkuvat koulutuksen ulkopuolella ja ehkä saavat taas uutta pontta uusista koulutuskokemuksista. Toisaalta yhden kurssin osalta tällaisten koulutustavoitteiden toteutumista on äärimmäisen hankala osoittaa.

Aktiivisen kansalaisuuden kompetenssien vähäiseen asemaan koulutuksessa vaikuttaa epäilemättä myös kurssilaisten oma orientaatio. Jos suurin osa vastaajista on tulossa kurssille hakemaan tehtävänsä liittyvää tietoa, olisi heille ehkä vaikeaa perustella yleisiä aktiivisen kansalaisuuden piiriin kuuluvia koulutustavoitteita. Lisäksi osallistujakunnan palaute ja esiin tuodut kiinnostuksen kohteet luonnollisesti muovaavat vahvasti koulutuksellista sisältöä.

JHL:n luottamusmiesten tarpeellisista kompetensseista on jo tehty pro gradu -tasoinen tutkimus (Peränen 2010), jossa on päädytty erilaiseen kompetenssijakoon kuin käsillä olevassa tutkimuksessa. Sen hyödyntämistä koulutuksen kehittämisessä olisikin ehkä syytä harkita uudelleen. Toisaalta ainakin Rogers ja Horrocks (2010) näkevät kompetenssimuotoisten tavoitteiden olevan sellaisenaan liian yksiuotteisia koulutuksen vaikutusten arvioinnin mittareita. Heidän mukaansa aikuisilla koulutuksen pitkäaikaiset vaikutukset todelliseen käyttäytymiseen ovat tärkeämpiä kuin välittömästi ilmenevät oppimistulokset. Niinpä koulutuksen järjestäjän olisikin syytä linjata haluttujen kompe-

tenssien lisäksi näkyviksi myös toivottuja koulutuksen pitkäaikaisvaikutuksia. (Rogers & Horrocks 2010, 172–173.) Tärkeää olisi pohtia, mitä ovat koulutuksen tärkeimmät tavoitteet ja minkä tavoitteiden tulisi vähintään täyttyä koulutuksen tuloksena.

5.3 Luottamusmieskoulutuksen tulevaisuuden suunta

Tulosten perusteella vaikuttaa siltä, että luottamusmieskoulutukseen osallistutaan mielikuvien ja hieman epämääräisen lisätiedon kaipuun pohjalta hyvin erilaisista lähtökohdista. Aikuiskoulutukseen osallistuville tyypillisesti kurssilaiset tietävät suunnilleen, mitä haluavat koulutuksen avulla saavuttaa, mutta eivät juuri yksilöi tarkempia keinoja tai osatavoitteita (vrt. Rogers & Horrocks 2010, 160). Tavoitteiden saaminen esiin on siksi koulutuksen järjestäjän ja kouluttajan vastuulla. Se on tärkeää, sillä tavoitteiden tunteminen on Rogersin ja Horrocksin (2010, 162–163) mukaan kurssilaisten opiskelumotivaatiolle suorastaan ratkaisevan tärkeää. Toinen olennainen motivaatiotekijä on mahdollisuus saada palautetta opinnoissa etenemisestä. Tähän sisältyy myös opiskelijoiden kannustaminen itsearviointiin. (Valleala 2007, 62–64.)

Kursseihin liittyvät viestintä ja markkinointi näyttävät tämän tutkimuksen valossa selviltä kehittämisen kohteilta. Kurssilaisten melko jäsentymättömät koulutusodotukset johtunevat paitsi monien vähäisestä koulutuskokemuksesta, myös melko niukasta tiedottamisesta. Kurssien sisällöistä oli saatavilla vain vähän tietoa kurssilaisten käyttämistä lähteistä. Ilmoittautumisen pohjana oli tyypillisesti JHL:n Kätevästi kurssille -esite tai sähköpostissa saatu markkinointiviesti. Jos osallistuja ei ennen kurssia tiedä, mihin tarkalleen on lähdössä, hänen on luonnollisesti vaikeaa muodostaa odotuksia kurssin suhteen. On selvää, että oikeanlainen orientaatio voisi tehostaa oppimista ja tuoda kurssille heitä, jotka sen sisältöä todella kokevat tarvitsevansa. Tärkeää olisi myös kurssitavoitteista tiedottaminen hyvissä ajoin, jolloin mahdolliset kurssilaiset voisivat jo ilmoittautumisvaiheessa punnita kyseisen koulutuksen hyödyllisyyttä itselleen.

JHL:n tavoittelemaa koulutuspolkuajattelua, jossa kurssit muodostavat sisällöiltään toisiaan täydentävän ja syventävän kokonaisuuden, tunnetaan ilmeisesti vielä heikosti. Koulutuspolkuajatuksen vahvempi painottaminen tiedottamisessa voisi antaa ilmoittautumista harkitseville jäsenille enemmän tietoa koulutusratkaisun pohjaksi sekä orientoida kurssiin, jolloin tarkempien tavoitteiden ja odotusten muodostaminen olisi mahdollista. Tällöin kurssin anti tulisi todennäköisemmin integroiduksi kurssilaisen toimintaan, ja osallistujat olisivat motivoituneita opiskelemaan juuri kurssille nimettyjä aihepiirejä. Aikuisoppijakin nimittäin tarvitsee ohjausta omien opintojensa suunnitteluun

(Valleala 2007, 71–72), erityisesti kun opintojen sisällöstä ei ole saatavilla kovin tarkkoja tietoja etukäteen. Tähän tarpeeseen koulutuspolun periaate voisi vastata vielä nykyistä paremmin, jos kurssilaiset tuntisivat laajemmin sen tarkoituksen.

Mahdollisesti olisi hyvä pohtia koulutuspolun tavoitteita myös huomioiden kurssilaisten varsin erilaiset taustatiedot ja kokemuksen luottamusmiesasioissa. Uusille luottamusmiehillä on epäilemättä hyödyllistä kuulla kokeneempien käsityksistä ja ratkaisuista tehtävässään, mutta tarjoavatko koulutukset tarpeeksi sisältöä myös kokeneille kurssikävijöille? Koulutukseen liittyvän sosiaalisen orientaation voimakkuus kokeneilla kurssilaisilla kertoo paitsi vertaisryhmän tärkeydestä, myös mahdollisesti siitä, että kurssien tietosisällöt eivät täysin palvele tätä konkarien ryhmää. Kokeneemmat haavevat koulutuksista usein syventävää ja erityiskysymyksiin liittyvää tietoa, jonka sosiaalisen muodostamisen mahdollisuuksia olisi syytä pohtia. Voisiko kokeneiden kurssilaisten ryhmällä olla ratkottavanaan omia, yhteistyötä vaativia monimutkaisia kysymyksiä, joiden ratkaisussa olisi mahdollista käyttää asiantuntijoita ja muita tiedonlähteitä? Tällainen työskentely voisi tukea tehtäväkohtaisen erityistiedon lisäksi myös koulutusasiantuntijoiden ja kouluttajan kaipaamia yleisiä aktiivisen kansalaisuuden valmiuksia, kuten metakognitiivisia ja ryhmätyöskentelyssä tarvittavia tietoja, taitoja ja asenteita.

Kurssilaisille merkittävät kokemusten jako ja yhteinen tiedonmuodostus ovat suuressa osassa kurssin toteutuksessa. Ne mainitaan myös luottamusmiespolkua kuvaavassa asiakirjassa koulutuksen järjestämisen muotoon liittyen. Kyseessä ei ole vain vaihtoehtoinen opiskelun tapa, vaan kurssilaisille itselleen merkittävä hiljaisen tiedon jakamisen paikka sekä vertaisoppimisen mahdollisuus. Tätä puolta koulutuksissa olisi ehkä mahdollista hyödyntää vielä nykyistä määrätietoistemmin. Myös oppimista edistää, jos oppimistilanne on samankaltainen kuin se todellinen tilanne, jota varren tietoa hankitaan. Käytännön kokemus tekee opiskelijoille mahdolliseksi myös tiedon kriittisen arvioinnin. Siihen kannustavat erityisesti ongelmakohdista keskusteleminen ja ryhmätoiminta. Aktiivinen itse tekeminen ja osallistuminen saavat aikaan tehokkainta aikuisoppimista. (Rogers & Horrocks 2010, 167; Valleala 2007, 67–85.)

Kouluttajan tehtävä voisi yhteistoiminnallisessa oppimisessä suunnata kurssilaisten ajattelun avartamiseen, kokemustiedon systematisoimiseen ja kokemuksissa toistuvien piirteiden hahmottamiseen. Tällä tavalla voisivat toteutua sekä kouluttajan ja asiantuntijoiden tavoite kurssilaisten ajattelun laajentamisesta ja henkilökohtaisesta muutoksesta että osallistujien toive yhteisestä tekemisestä

ja muilta oppimisesta. Ammattiyhdistyskoulutus voisi tällä tavalla palata modernilla tavalla juurilleen, kriittisen ja mahdollistavan opintotoiminnan suuntaan (ks. Salo & Suoranta 2002, 179–180).

Kun nuoren polven koulutustaso nousee ja käsitys työelämästä muuttuu, poliittiset tuulet kääntyvät ja ay-perinne hapertuu, jää nähtäväksi, vieläkö ammattiyhdistyskoulutuksen sisältö ja arvopohja puhuttelevat tulevia sukupolvia. Olisikin kiinnostavaa tutkia koulutukseen osallistumattomien käsitteitä ammattiyhdistyskoulutuksesta ja heidän syitänsä osallistumattomuudelle, erityisesti luottamustehtävissä toimivien ja siten koulutukseen erityisesti oikeutettujen osalta. Hilikka Mehtätalon (2005) aihetta käsitelleessä tutkimuksessa ongelmaksi tosin muodostui kohderyhmän tavoittaminen. Onko osallistumattomuus seurausta käytännön esteistä vai luonteeltaan protestimaista (ks. Salo & Suoranta 2002, 103)? Eikö koulutus ole tarpeeksi houkuttelevaa tai sisällöllisesti mielekästä? Millä tavalla ammattiyhdistyskoulutusta voitaisiin kehittää kiinnostavammaksi, tarkoituksenmukaisemmaksi ja aidosti kaikille avoimeksi?

Tämän tutkimuksen toteutusaikana JHL:ssä on ollut tekeillä seuraavien vuosien koulutustoimintaa linjaava asiakirja, joka mahdollisesti muuttaa koulutuksen järjestämistä. Koulutuksen peruslähtökohtia onkin hyvä tarkastella ennakkoluulottomasti, ajankohtaisen tilanteen ja pitkäaikaisten tavoitteiden valossa. Työelämän nopean muutoksen vuoksi ammattiyhdistysliikkeen toimintaympäristö on kokenut viime aikoina isoja muutoksia, joita on odotettavissa myös tulevaisuudessa. Ay-koulutuksen järjestämisen syitä ja tavoitteita olisikin aihetta pohtia perusteellisesti. Muutoksen suunnasta saavutettava riittävä yksimielisyys järjestön sisällä auttaa hahmottamaan tavoitteenasettelua ja koulutuksen kehittämisen vaatimia käytännön toimenpiteitä.

Jukka Tuomiston (1996b, 163–164) mukaan yksi ay-koulutuksen keskeisistä tehtävistä on lisätä valmiuksia paikalliseen ammattiyhdistystoimintaan ja sen kehittämiseen. Käsillä olevassa tutkimuksessa tuntui kuitenkin korostuvan paikallisten akuuttien ongelmien ratkomisen valmiuksien kehittämisen sijaan. Liiton näkökulmasta olisi hyvä tarkastella, miksi koulutus koetaan kysymisen paikaksi ja vaikutuskanavaksi. Ovatko muut liiton tarjoamat tuen ja vaikuttamisen muodot jääneet osallistujille epäselviksi, vai eikö sellaisia ole? Millainen on JHL:n alueellisen organisaation rooli? Tulisiko koulutukseen sisällyttää jonkinlainen asiantuntijaklinikka kurssilaisten työpaikkakohtaisten tilanteiden selvittämiseen, vai voitaisiinko yksittäisten ongelmien ratkomiseen käyttää jotain muuta kanavaa?

Toinen ajankohtainen kysymys liittyy koulutusten käytännön järjestämisen tapaan. Uuden teknologian myötä virtuaalioppiminen on jatkuvasti lisääntymässä. JHL käyttää jo nyt internetpohjaisia kursseja täydentämään perinteistä koulutusta. Nettikurssien hyöty on rajoittamattomassa osallistumisessa ajan, paikan ja osallistujamäärän suhteen. Myös yhteiskunta kannustaa matkustamisen vähentämiseen ekologisista ja taloudellisista syistä. Kuitenkin tämän tutkimuksen perusteella kasvokkaisissa kohtaamisissa kursseilla on opiskelijoiden silmissä sellaisia etuja, joita itsenäisellä opiskelulla ei voida saavuttaa. Mahdollisesti vahvasti korostuvien sosiaalisten puolten, siis keskustelun, vertaistuen ja yhteisen tiedonluomisen, määrätietoinen sisällyttäminen virtuaalikursseihin voisi entistään lisätä internetpohjaisten kurssien hyötyä ja houkuttelevuutta. Teknologia ei sinänsä ole enää rajoite hyvinkin monimuotoisen oppimisen järjestämiselle.

Aktiivisen kansalaisuuden kompetenssien vahvempi sisällyttäminen koulutukseen voisi ajan mittaan hyödyttää liittoa. Se on kuitenkin toimintakulttuurin kannalta iso asia, jonka muuttaminen on hidasta ja vaatii paljon ponnistuksia. Historiallisesti tarkasteltuna aktiivisen kansalaisuuden korostaminen lähes katosi ammattiyhdistyskoulutuksesta 10–20 vuodessa. Sen palauttaminen koulutukseen vaatinee useiden vuosien pitkäjänteistä työtä.

Liittoidentiteetin vahvistaminen koulutuksen avulla voisi osoittautua merkittäväksi JHL:n toiminnan jatkuvuuden ja kehittämisen kannalta. Voidaan luonnehtia huolestuttavaksi, jos osallistujilla ei ole kiinnostusta omaa liittoaan kohtaan, vaan he kokevat tulleen oppimaan vain luottamusmiestehtävään liittyviä tietosisältöjä. Heikko samastuminen liittoon vaikuttanee siihen, miten luottamusmies toimii työpaikallaan liittonsa kasvoina. Sitä kautta työtoverit saavat käsityksen siitä, miten vahvana apuna liitto koetaan ongelmatilanteissa, mikä taas vaikuttaa halukkuuteen liittyä liiton jäseneksi ja vaikuttaa sen asioihin. Heikon liittoidentiteetin trendin jatkuessa pitkän aikaa rapautuu koko ammattijärjestön toiminnan pohja.

Ay-liikkeen aseman ja sen toimintaympäristön viimeaikainen nopea muutos ovat lisänneet tarvetta ammattiyhdistyskoulutuksen tarkastelulle. Ajankohtaisista muutoksista huolimatta ammattiyhdistyskoulutuksen tutkimus ei ole viime vuosina ollut mikään muotiaihe. Aktiivinen neuvottelu- ja työtaistelusyky 2011 herätti toivottavasti yhä useamman tutkijan kiinnostuksen ammattiyhdistyskoulutuksen yhteiskuntasuhteille herkkään kenttään. Jukka Tuomiston (1996b, 163–164) mukaan tutkimuksen liittäminen ammattiyhdistystoimintaan hyödyttäisi molempia osapuolia, sillä tutkimus voisi auttaa määrittämään koulutuksen paikkaa ay-toiminnassa ja parantaa sekä edunvalvontastrate-

giaa että ennakoivaa edunvalvontaa. Tutkimuksellisesti ay-koulutus on kiinnostava aihepiiri erityisesti aikuiskasvatukselle. Koulutus on vapaaehtoista ja vapaamuotoista, ja erilaisista lähtökohdista ponnistavien osallistujien ikähaarukka saattaa olla jopa viisikymmentä vuotta.

Käsillä oleva tutkimus on tarkentanut tietoa 2010-luvun luottamusmiehistä ja luottamusmieskouluksesta. Näyttäisi siltä, että koulutuksen tavoitteiden valossa tarkasteltuna luottamusmiehen työ nähdään edelleen melko mekanistisena sopimusten noudattamisen valvontana ja soveltamisena. Osaltaan tähän vaikuttavat lainsäädäntö ja työehtosopimukset, joiden valvominen kuuluu olennaisesti luottamusmiesten tehtäviin. Siitä huolimatta hyviltä luottamusmiehiltä odotetaan enemmän, ja koulutuksen avulla heitä voidaan myös kannustaa pyrkimään enempään. Luottamusmiehen työ on monelle suorittavan tason työntekijälle mahdollisuus laajempiin tehtäviin, itsenäiseen ja aloitteelliseen työskentelyyn sekä työn mielekkyyden lisäämiseen. Luottamusmiestehtävän näkeminen itsensä kehittämisenä olisikin yksi mahdollinen tapa lisätä luottamustoimen kiinnostavuutta. Luottamusmiehenä toimimisen tutkiminen asiantuntijuuden näkökulmasta sekä luottamusmieskoulutusten rooli asiantuntijatiedon ja -roolin tukemisessa olisivat myös kiinnostavia kasvatustieteellisen tutkimuksen kohteita.

6 TUTKIMUSPROSESSIN ARVIOINTIA

Tämä tutkimus sai alkunsa loppukeväällä 2011, jolloin Julkisten ja hyvinvointialojen liiton edustajien kanssa pohdimme heidän kannaltaan tarpeellisia tutkimusaiheita koulutuksen saralta. Olin tehnyt edellisen opinnäytteeni JHL:n koulutussuunnittelusta, ja kiehtova ay-koulutuksen maailma veti minut mukaansa. Selvittelin itse erilaisia tutkimusmahdollisuuksia koulutuksen piiristä, ja syksyllä 2011 aihepiiriksi tarkentui luottamusmieskoulutuksen tavoitteiden toteutuminen. Sain vapaasti tarttua minua kiinnostaneeseen aiheeseen ja toteuttaa tutkimuksen parhaaksi katsomallani tavalla. Lisäksi JHL:n edustajat tarjosivat minulle paljon apua tutkimuksen tekemiseen. Olen voinut pyrkiä parhaani mukaan objektiivisuuteen ja pysyttelemään ulkopuolisena tutkijana.

Laadulliseen tutkimukseen kuitenkin kuuluu se ajatus, että täydellinen objektiivisuus on mahdotonta. Jo tutkimusaiheen muotoilemista ohjaavat tutkijan mielenkiinnon kohteet, ja tulkintakehykset ovat peräisin paitsi tieteellisistä teorioista, myös tutkijan omasta elämänhistoriasta ja persoonallisuudesta. Tässä tutkimuksessa tavoitteenani on ollut eri osapuolien näkemysten ymmärtäminen ja esitleminen tasapuolisesti. Siinä olen joutunut käyttämään omaa harkintaani. Olen pyrkinyt lisäämään tutkimuksen luotettavuutta ja arvioitavuutta kirjoittamalla raporttiin mahdollisimman tarkasti ne olosuhteet, joissa aineistoa on kerätty sekä ne ennakko-oletukset, joiden pohjalta kerääminen ja koko tutkimus on suunniteltu.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on sekä osa tutkimusprosessia että tulosten tulkitsija. Laadullinen tutkimus onkin olemukseltaan yhteisten tieteen periaatteiden varaan rakentuvaa luovaa työtä. Koska tutkimuksen pohjana olevat taustaoletukset ohjaavat koko tutkimuksen suunnittelua, aineiston keruuta ja käsittelyä, nämä oletukset vaikuttavat myös tuloksiin. Lopullinen kuvaus ilmiöstä on siten aina lopulta tutkijan tulkinta, jonka kiinnekohdat ovat tutkimusaineistossa. Teoreettinen kuvaukseni luottamusmieskoulutuksesta on yksi mahdollinen tulkinta todellisuudesta. Koska tutkimusprosessi on noudattanut hyvää tieteellistä käytäntöä ja tulkinta on ankkuroitu tutkimuskirjallisuuden avulla tieteen kenttään, tulkinta on perusteltu ja mahdollinen hyväksyä laajemminkin. Vaikka laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä niinkään yleistettävyyteen kuin tutkimuskohteen ymmärtämiseen, tarkalla tutkimuksella voidaan saada näkyviin myös se, mikä ilmiössä on yleisemmällä tasolla merkittävää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 177).

Lähtökohdaltaan arvioiva tutkimus on tuottanut tarkkaa mutta heikosti yleistettävää tietoa. Jouni Välijärven ja Pekka Kuparin (2010) mielestä arvioinnissa on aina tärkeää arvioida kriittisesti sen kaikkia vaikutuksia. On tarkasteltava jo etukäteen, miten arviointi oletettavasti vaikuttaa osallisiin tahoihin ja kaikkiin, joita arviointitapahtuma tai sen tulokset koskevat. Arvioinnin tekijän on myös tärkeää tiedostaa asemaansa liittyvät valta ja vastuu. (Välijärvi & Kupari 2010, 27–28.) Tutkijana olenkin kiinnittänyt erityistä huomiota tutkimuseettisten periaatteiden noudattamiseen sekä tekemieni johtopäätösten perustelemiseen. Moninäkökulmaiselle arvioinnille tyypillisesti tämä tutkimus ei kuitenkaan ole juuri huomionut osallisten erilaisia valta-asemia tai toiminnan rakenteita (ks. Pawson & Tilley 1997, 20–23).

Kaikkiaan tutkimuksen yleistettävyys on kontekstisidonnaisuuden vuoksi nähdäkseni melko vähäistä, mikä on tyypillistä paitsi laadulliselle tutkimukselle, myös moninäkökulmaiselle arvioinnille (Pawson & Tilley 1997, 155). Koska tutkimuskohteena ollut luottamusmieskurssi edustaa pientä osaa Julkisten ja hyvinvointialojen liiton kurssitarjonnasta, ei sen perusteella voida tehdä koko koulutustoimintaa koskevia kattavia johtopäätöksiä. Suurin osa JHL:n luottamusmieskoulutuksesta muodostuu kuntasektorin kursseista, joihin verrattuna valtiosektorin koulutusta on vain vähän. Kohdekurssi on myös osa suurempaa kokonaisuutta, luottamusmiespolkua, jonka perusteellisempaan tutkimiseen ei ollut tämän tutkimuksen puitteissa mahdollisuutta. Tutkimus keskittyi kurssin ensimmäiseen osaan jälkimmäisen rajautuessa tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimuksen pohjalta lienee kuitenkin mahdollista hahmottaa ja paikantaa niitä ongelmakohtia ja onnistumisia, jotka toistuvat samankaltaisina muissakin kursseissa. Yhtä kurssia koskevan tutkimuksen vahvuus on sen tarkkuudessa ja monipuolisessa tarkastelussa. Tutkimus antaa varsin kattavan ja monipuolisten menetelmien ansiosta myös luotettavan kuvan yhdestä kurssista, mikä on epäilemättä hyödyllistä koulutuksen kehittämisen näkökulmasta.

Tieteellisen tutkimuksen keskeisiä ominaisuuksia ovat Juhani Aaltolan (2010) esittelemän filosofin Charles Sanders Peircen (1877) mukaan (a) objektiivisuus ja (b) julkisuus, joiden yhteisvaikutuksesta muodostuu tieteen itseään korjaava luonne. *Objektiivisuus* on Peircen mukaan sitä, että kohteen ominaisuudet eivät riipu tutkijan mielipiteistä, tieteellinen tieto kerätään tutkijan ja tutkimuskohteen vuorovaikutuksessa ja se perustuu itse kohteesta saatavaan kokemukseen. Lisäksi kohteesta on ylipäättään mahdollista saada tutkimustietoa ja tämän tiedon luonteesta voidaan päästä tiedeyhteisössä yksimielisyyteen. *Julkisuuteen* sisältyvät tutkimuksen toteutuksen julkinen perustelu ja sen

altistaminen kritiikille. (Aaltola 2010, 16, 19.) Käytännössä tutkijan on pystyttävä osoittamaan, miten on tehnyt tutkimuksensa ja päätynt johtopäätöksiinsä.

Kaikki tutkimusmenetelmäni ovat edellyttäneet tutkijan henkilökohtaista osallistumista niin haastatelijana kuin ryhmätilanteiden havainnoijana. Koska jokainen vuorovaikutukseen osallistuva henkilö muuttaa sosiaalisen tilanteen kokonaisuutta, ei varmastikaan ole täysin toteutunut se tavoite, etten olisi läsnäolollani vaikuttanut mitenkään tutkimustuloksiin. Kuitenkin käyttämäni varmistusmenetelmät, kuten koulutusasiakirjojen tavoitteiden selventäminen koulutuksen järjestäjän edustajilta ja ryhmähaastattelujen vertaaminen keskenään, antavat aihetta väittää tutkimuksen olevan tarpeeksi objektiivinen sen tarkoituksiin nähden ja läpinäkyvästi toteutettu ja raportoitu. Itse tutkijana arvioin tutkimukseni täyttävän tieteellisen tutkimuksen kriteerit myös luotettavuuden osalta. Kattavalla raportoinnilla olen pyrkinyt antamaan kriittiselle lukijalle riittävästi taustatietoa oman näkemyksen muodostamista varten.

Tutkimukseen sisältyvän asiakirjojen analyysin suhteen on muistettava, että JHL:ssä asiakirjoilla ei koeta olevan kovin suurta merkitystä koulutuksen toteutuksen kannalta. Dokumentteja tärkeämpänä pidetään suunnittelijoiden näkemyksiä (Pirhonen 2011, 34). Niinpä todettu asiakirjojen epäyhtenäisyys ja tulkinnanvaraisuus eivät välttämättä ole koulutuksen kannalta todellisia ongelmia. Valikoin itse minulle toimitettujen asiakirjojen joukosta analyysin kohteiksi ne, jotka vaikuttivat kurssin toteutuksen kannalta olennaisimmilta. Tämä asiakirjojen relevanssin arviointi oli ulkopuoliselle erittäin haastavaa. Lisäksi tutkimani asiakirjat ovat julkisia, eivät esimerkiksi kouluttajan omia tunti-suunnitelmia, jotka olisivat voineet olla tutkimuksen kannalta hyvinkin kiinnostavia. Asiakirjojen analyysin täydentäminen asiantuntijahaastatteluilla toi kuitenkin tietoa siitä, että käsitykset koulutuksen tavoitteista eivät välttämättä ole eri tahoilla täysin samanlaiset. Tämä on tärkeää ottaa huomioon, kun JHL:ssä tehdään koulutuksen suuria linjoja koskevia päätöksiä.

Tutkimuksen eteneminen prosessimaisesti ja tässä tapauksessa myös vähittäisesti on tietenkin suunnannut ja kohdistanut tutkimuksellista mielenkiintoa. Ensimmäisten aineistojeni pohjalta kiinnitin seuraavien aineistojen keräämisessä huomiota sellaisiin seikkoihin, jotka ehkä muuten olisivat jääneet vähemmälle. Esimerkiksi asiantuntijahaastattelujen pohjalta kuulostelin aiempaa tarkemmin yhteiskunnallisten aihepiirien esiintymistä osallistujien puhelinhaastatteluissa ja ennen muuta kurssipaikalla. Aiemmin kerätyn aineiston perusteella muodostunut kuva lienee vaikuttanut erityisesti kurssin havainnointiin. Osa valinnoista oli toki tietoisia, kuten puhelinhaastattelujen perusteella

löytyneiden tyyppien kerääminen ryhmiksi loppuhaastatteluja varten. Tällainen menettely on laadulliselle tutkimukselle tyypillistä tutkimusintressin tarkentumista, mutta se myös rajaa tuloksista jotain pois. Perustelen menettelyäni kuitenkin sen tarkoituksenmukaisuudella ryhmien erilaisten kurssiodotusten vuoksi. Näin sain paremmin esiin sen, mitä erilaisilla tavoitteilla koulutukseen tulleet kokivat kurssilta saaneensa.

Koulutuksen osallistujilla oli kouluttajan arvion mukaan muihin kursseihin verrattuna erityisen paljon erilaisia ja eripituisia kokemuksia luottamusmiehenä toimimisesta. Luottamusmiespolun kurssit on kuitenkin suunniteltu ajatellen tehtävässään äskettäin aloittanutta toimijaa. Tekemäni ratkaisu kurssilaisten tyypittelystä ja edelleen ryhmiin jakamisesta kokemuspohjan perusteella osoittautui tästä syystä tutkimuksen hyödyn kannalta merkittäväksi, vaikkakin se epäilemättä rajasi myös joitakin tulkintavaihtoehtoja pois. Kurssilaisten erottelun perusteella on mahdollista erottaa joitakin tekijöitä koulutusodotuksien taustalta. Erityisesti koulutuspolkuaan aloittavien uusien luottamusmiesten odotuksien ja kokemusten saaminen esiin sekä arviot ennakkotiedotuksen onnistumisesta lienevätkin koulutuksen järjestäjälle tärkeitä tietoja.

Tärkeä osa-alue tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta arvioitaessa on osallistujien kohtelu. Kiinnitin tutkimusta tehdessäni erityistä huomiota siihen, että osallistujille kerrottiin tutkimuksesta ajoissa ja selkeästi. Kaikilla haastateltavilla ja muilla osallistujilla on ollut myös oikeus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. Olen pitänyt salassa osallistujien henkilöllisyyden haastattelujen ja tuloksien esittelyssä. Lisäksi jokaisella tutkimukseen osallistuneella on ollut mahdollisuus lukea tutkimusraportin luonnos ja esittää kommentteja sen sisällöstä. Tämän katson lisäävän paitsi tutkimuksen eettisyyttä myös sen luotettavuutta. Tulkintani eivät tietenkään voi kaikilta osin olla samantaisia kuin tutkittavien, sillä tutkimuksessa on kysymys asioiden katsomisesta eri näkökulmista. Olen kuitenkin pystynyt varmistumaan ainakin siitä, että olen ymmärtänyt haastattelujen keskeisen aineksen ja kohdellut tutkittavia kunnioittavasti.

Vaikka haastatteluvastaukset olivat joiltakin osin niukkasanaisia ja ulkopuolinen tutkija lienee ainakin hieman vaikuttanut kurssin ilmapiiriin, on syytä uskoa haastateltavien olleen mukana vilpittömin mielin. Kurssia edeltäviin haastatteluihin osallistuminen on kuitenkin voinut muuttaa osallistujien orientoitumista kurssiin. Lisäksi kaikkien haastateltavien osallistumiseen ja toimintaan on voinut vaikuttaa tietoisuus tutkimuksen tekemisestä. Esimerkiksi tietyssä roolissa haastatellun henkilön vastauksissa mahdollisesti heijastuvat häneen kohdistuvat rooliodotukset.

Tutkimuksen monitulkintaisin osuus lienee osallistuva havainnointi, jonka pohjalta tuotetut muistiinpanot ovat osa tutkimusaineistoa. Muistiinpanot jos mitkä ovat subjektiivista aineistoa (ks. Eskola & Suoranta 2001, 101–103). Tämän tiedostaen suunnittelin havainnointini etukäteen ja tuotin muistiinpanoja varsin suuren määrän. Niiden kattavuudella olen pyrkinyt ylittämään vaikutelmanvaraisuuden ja pääsemään syvemmälle koulutukseen kätkeytyviin merkityksiin. Havainnoinnin kenttäpäiväkirja ja haastatteluaineisto tuottivat samantapaisia havaintoja eri näkökulmista ja vahvistivat toisiaan. Katsonkin tavoittaneeni tutkimuskohteen jaettuina, yhteisiä merkityksiä ja viitteitä niiden alkuperästä.

Käsillä oleva tutkimusraportti on paitsi innostuneen tutkijan ensimmäinen laajempi opinnäyte – jossa näkyy tutkijan persoona siinä missä aiheen teoreettinen tarkastelukin – myös selonteko tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttävästä laadullisesta tutkimuksesta, jossa tarkoituksena on ollut kohteen ymmärtäminen ja käytännön hyödyn tuottaminen. Kaiken kaikkiaan arvioin, että tutkimukseni kulku on tullut huolellisesti dokumentoiduksi, osallistujien oikeuksista on huolehdittu ja heitä on kunnioitettu, ja tulokset on tutkimusraportissa esitetty rehellisesti ja tasapuolisesti. Tutkimus on nähdäkseni onnistunut täyttämään tieteellisen tiedonhankinnan kriteerit. Tutkijana olen välillä suorastaan mykistynyt tutkimuskohteeni, luottamusmieskoulutuksen, värikkään olemuksen äärellä; tarjoaahan se osallistujille ainakin toimintatilan, samanmielisen yhteisön, mahdollisuuksia ihmisenä kasvamiseen, elementtejä maailmankuvan rakentamiseen, oppimisen edellytyksien kehittämistä, merkityksen löytämistä toiminnalle, innostusta, yhteiseksi hyväksi toimimista ja monenlaisia mielekkyyden kokemuksia. Tällaisen aarreaitan soisi pääsevän useamminkin tutkimuksellisen kiinnostuksen kohteeksi.

LÄHDELUETTELO

- Aaltola, Juhani 2010. Filosofia, tiede, ymmärtäminen. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uud. ja täyd. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 12–27.
- Ahtiainen, Lasse 2011. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 27/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Alasuutari, Pertti 1999. Laadullinen tutkimus. 3. uud. painos. Tampere: Vastapaino.
- Benn, Roseanne 2000. The genesis of active citizenship in the learning society. *Studies in the Education of Adults* 2000 (2), 241–257.
- Chelimsky, Eleanor 1997. The coming transformations in evaluation. Teoksessa Eleanor Chelimsky & William R. Sahdish (toim.): *Evaluation for the 21st century: a handbook*. Thousand Oaks: Sage, 1–26.
- Elo, Pekka 1993. Koulun mahdollisuudet hyvään. Teoksessa Timo Airaksinen, Pekka Elo, Klaus Helkama & Bertel Wahlström: *Hyvän opetus – Arvot, arvokeskustelu ja eettinen kasvatusta koulussa*. Helsinki: Painatuskeskus, 70–94.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 5. painos. Tampere: Vastapaino.
- Guba, Egon G. & Lincoln, Yvonna S. 1989. *Fourth generation evaluation*. Newbury Park: Sage Publications.
- Haapaniemi, Rauno 2011. Yhteisöllisyys ja kasvatusyhteisöt. Teoksessa Timo Jantunen & Eero Ojanen (toim.): *Arvot kasvatuksessa*. Helsinki: Tammi, 75–85.
- Hackman, Michael Z. & Johnson, Craig E. 2004. *Leadership: a communicational perspective*. 4. painos. Long Grove, Illinois: Waveland Press.
- Hakkarainen, Kai, Lonka, Kirsti & Lipponen, Lasse 2005. *Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä*. 6.–7. painos. Porvoo: WSOY.
- Harb, Marja 1998. Luottamusmiehen kompetenssit: KTV:n pääluottamusmiesten arviot omista tiedoistaan ja taidoistaan. Helsinki: Kunta-alan ammattiliitto.
- Helin, Jukka 2006. *Ansaittua luottamusta. Luottamusmiesraportti*. SAK:n järjestötutkimus 2005. [www.sak.fi].
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008. *Tutki ja kirjoita*. 13.–14. painos. Helsinki: Tammi.
- HS 29.11.2011. Hallitus tukee sopua 400 miljoonalla. *Helsingin Sanomat*, A5.

Ikonen-Varila Merja 1997. Luottamusmiesaseman tulkitseminen. Roolikäsitusten, moraaliarviointien ja kontrolliuskomusten välisiä yhteyksiä. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 156. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Ilmonen, Kaj, Jokivuori, Pertti, Kevätsalo, Kimmo & Juuti Pauli 2000. Luottamus ja paikallinen sopiminen. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 66. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Ilmonen, Kaj & Kevätsalo, Kimmo 1995. Ay-liikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestäytymiseen Suomessa. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

JHL 2011a. Tämä on JHL. [www.jhl.fi]. Luettu 6.4.2012.

JHL 9.3.2012. JHL lukuina. [http://www.jhl.fi/portal/fi/tama_on_jhl/jhl_lukuina/]. Luettu 6.4.2012.

Jokivuori, Pertti 1997. Millaisia ovat ammattiyhdistysaktiivit? Tutkimus SAK:n, STTK:n ja Akavan ay-osallistujista ja rivijäsenistä. Jyväskylän yliopiston sosiologian julkaisuja 62.

Juhila, Kirsi 2009. Aineistojen yhdistäminen. Laadullisen tutkimuksen verkko-opintokokonaisuus. [http://www.uta.fi/laitokset/ytivanha/verkosto/lyhty/aineistot/aineistojen_yhdistaminen.html]. Luettu 7.12.2011.

Julkunen, Raija 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Kairinen, Martti, Koskinen, Seppo, Laitinen, Ahti, Niemelä, Jukka & Uhmavaara, Heikki 2003. Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen I osaraportti. Työpoliittinen tutkimus 252. Helsinki: Työministeriö.

Kettunen, Pauli 1998. Miksi toista työmarkkinaosapuolta kutsutaan liikkeeksi? Teoksessa Kaj Ilmonen & Martti Siisiäinen (toim.): Uudet ja vanhat liikkeet. Tampere: Vastapaino, 101–135.

Kevätsalo, Kimmo 2001. Sitoutuminen johtoon ja ay-liikkeeseen informationaalisen ajan työorganisaatioissa. Sosiologia 2001 (4), 260–273.

Koski, Leena & Filander, Karin 2009. Aikuiskasvatuksen jaettu kertomus. Teoksessa Karin Filander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.): Yhteisöllisyys liikkeessä. Helsinki: Kansanvalistusseura, 121–156.

Koski, Leena & Moore, Erja 2001. Näkökulmia aikuisuuteen ja aikuiskasvatukseen. Aikuiskasvatus 2001 (1), 4–13.

Kupias, Päivi 2007. Kouluttajana kehittyminen. Helsinki: Helsinki University Press.

Köpsén, Susanne 2003. Om fackligt lärande: en etnografiskt studie av en fackföreningstyrelses arbete. Licentiatavhandling. Linköping: Linköpings universitet.

Laavakari Antero 2006. Luottamusmiestoiminta valtion virastoissa ja laitoksissa. Valtiosektorin luottamusmiestoimintaa selvittävän kyselyn ja haastattelujen tuloksia. Tutkimukset ja selvitykset 5/2006. Helsinki: Valtiovarainministeriö.

Laine, Markus, Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2008. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Markus Laine, Jaakko Bamberg & Pekka Jokinen: Tapaustutkimuksen taito. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus, 9–38.

Laine, Timo 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uud. ja täyd. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.

Laki vapaasta sivistystyöstä 1998/632. [www.finlex.fi]

Leimu, Kimmo 2010. Koulutuksen arviointityön kehystekijöitä tiedon vaikuttavuuden kannalta. Teoksessa Esko Korkeakoski & Päivi Tynjälä (toim.): Hyötyä ja vaikuttavuutta arvioinnista. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 50. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto, 31–60.

Leino, Helena 2008. Yleinen ongelma, yksi tapaus. Teoksessa Markus Laine, Jaakko Bamberg & Pekka Jokinen: Tapaustutkimuksen taito. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus, 214–227.

Mehtätalo, Hilikka 2005. Osallistumattomuuden tekijät. SAK:n luottamushenkilöiden osallistuminen ja osallistumattomuus ammattiyhdistyskoulutukseen. Sosiologian laitoksen raportteja 5. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Mezirow, Jack 2009. An overview on transformative learning. Teoksessa Knud Illeris (toim.): Contemporary theories of learning. Abington: Routledge, 90–105.

Moilanen, Liisa 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä – tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.

Moilanen, Pentti & Rähä, Pekka 2010. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uud. ja täyd. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 46–69.

Newman, Michael 1996. The third contract. Theory and practice in union training. 2. painos. Sydney: Stewart Victor Publishing.

Niemelä, Seppo 2009. Alamaisesta kansalaiseksi. Teoksessa Karin Filander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.): Yhteisöllisyys liikkeessä. Helsinki: Kansanvalistusseura, 273–298.

Oksanen, Arvo 1993. Arvo-ongelma suomalaisessa aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatus 1993 (2), 95–101.

Opetusministeriö 2009. Vapaan sivistystyön kehittämisohjelma 2009–2012. Opetusministeriön asettaman valmisteluryhmän loppuraportti. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:12.

Pantzar, Eero 2007. Aikuiskasvatuksen toimintakentät. Teoksessa Kaija Collin & Susanna Paloniemi (toim.): Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttänä. Jyväskylä: PS-kustannus, 17–54.

Pawson, Ray & Tilley, Nick 1997. Realistic evaluation. London: Sage.

Pietilä, Ilkka 2010. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Johanna Ruusuvaara, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.): Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 212–241.

Raivola, Reijo 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Porvoo: WSOY.

Rajavaara, Marketta 1999. Arviointitutkimuksen hyödynnettävyys. Teoksessa Risto Eräsaari, Tuija Lindqvist, Mikko Mäntysaari & Marketta Rajavaara: Arviointi ja asiantuntijuus. Helsinki: Gaudeamus, 31–53.

Rantanen, Pertti 1995. Kyllä, ei, kyllä, mutta... Ajatuksia vapaan sivistystyön tuloksellisuuden arvioinnista. Teoksessa Anneli Kajanto (toim.): Aikuiskoulutuksen arviointi: Panoraamoja ja lähikuvia. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 171–181.

Rogers, Alan & Horrocks, Naomi 2010. Teaching adults. 4. painos. Berkshire: Open University Press.

SAK 3.2.2007a. Kurssit ja koulutus. [www.sak.fi]. Luettu 9.2.2012.

SAK 3.2.2007b. Kurssit luottamushenkilöille ja muille aktiiveille. [www.sak.fi]. Luettu 9.2.2012.

SAK 2008. Historia. [www.sak.fi]. Luettu 16.12.2011.

SAK 2010. SAK:n luottamusmieskysely 2009. Tutkimustieto. Saatavana www-muodossa osoitteessa [www.sak.fi].

SAK 4.10.2011. Tämä on SAK. [www.sak.fi]. Luettu 16.12.2011.

Salo, Petri & Suoranta, Juha 2002. Sivistyksellinen aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Schuller, Tom, Brassett-Grundy, Angela, Green, Andy, Hammond, Cathie & Preston, John 2002. Learning, continuity and change in adult life. Wider benefits of learning research report no. 3. London: The Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.

Siisiäinen, Martti 2004. Yhdistysten nykytila ja kehityksen suunnat. Teoksessa Virve Riikonen & Martti Siisiäinen (toim.): Yhdistystoiminnan uusjako. 2. painos. Helsinki: Opintotoiminnan keskusliitto, 10–34.

Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta 28.3.2010. Sopimusmääräykset luottamusmiestoiminnasta sekä luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja muiden yhteistoimintatehtävään osallistuvien henkilöstön edustajien asemasta ja oikeuksista. Valtion virka- ja työehtosopimuksen sopimuskausi 2010-2012, liite 2.

Suomen perustuslaki 1999/731. [www.finlex.fi].

Suoranta Juha 1998. Aikuisoppijan merkitys moderneissa ja postmoderneissa teorioissa. Aikuiskasvatus 1998 (1), 22–32.

Tanskanen, Antti 2008. Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista. Sosiologia 2008 (3), 233–247.

Tuomisto, Jukka 1996a. Ammattiyhdistyskoulutuksen yleisiä lähtökohtia. Teoksessa Jukka Tuomisto, Kirsi Heikkilä, Arto Juhela, Esa Poikela & Marjo Vuorikoski: Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos 59, julkaisusarja A, 31–52.

Tuomisto, Jukka 1996b. Työväen sivistystyöstä luottamushenkilöiden kouluttamiseen – SAK:n koulutuksen kehitys ja uudet haasteet. Teoksessa Jukka Tuomisto, Kirsi Heikkilä, Arto Juhela, Esa Poikela & Marjo Vuorikoski: Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitos 59, julkaisusarja A, 53–174.

Tuppurainen, Simo 2010. Nuorten asenteita työtä, työn sisältöä ja koulutusta kohtaan. Työpoliittinen aikakauskirja 2010 (4), 14–22.

Työsopimuslaki 2001/55. [www.finlex.fi].

Törmä, Sirpa 2003. Piilo-opetussuunnitelman jäljillä. Teoksessa Marjo Vuorikoski, Sirpa Törmä & Sinikka Viskari: Opettajan vaiettu valta. Tampere: Vastapaino, 109–130.

Valleala, Ulla Maija 2007. Oppiiko vanha koira uusia temppuja? Näkökulmia aikuisten opiskeluun ja oppimiseen. Teoksessa Kaija Collin & Susanna Paloniemi (toim.): Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-kustannus, 55–90.

Varto, Juha 1995. Aikuiskoulutuksen arvioinnin tehtävä ja ongelma. Teoksessa Anneli Kajanto (toim.): Aikuiskoulutuksen arviointi: Panoraamoja ja lähikuvia. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 335–342.

Väljärvi, Jouni & Kupari, Pekka 2010. Koulutuksen arvioinnin näkökulmat ja arviointien hyödyntäminen. Teoksessa Esko Korkeakoski & Päivi Tynjälä (toim.): Hyötyä ja vaikuttavuutta arvioinnista. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 50. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto, 21–29.

Värrö, Veli-Matti 2011. Kasvatuksen ihanteista ja päämääristä tässä ajassa. Teoksessa Timo Jantunen & Eero Ojanen (toim.): Arvot kasvatuksessa. Helsinki: Tammi, 42–56.

Yleissopimus TT-SAK 4.6.1997. Saatavilla osoitteesta [www.finlex.fi].

Julkaisemattomat lähteet:

Hyttinen, Soile 2007. Miksi luottamusmies osallistuu? Luottamusmiesten arvojen ja ammattijärjestösitoutumisen yhteydet luottamusmieskurssille osallistumissyihin. Aikuiskasvatuksen pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.

JHL 3.3.2006. JHL:n koulustoittoiminnan toteuttaminen. Julkaisematon asiakirja.

JHL 2011b. Kätevästi kurssille – JHL kouluttaa 2012. Esite.

JHL 2012a. Luottamusmiespolun sisällöt peruskurssi ja jatkokurssit, valtio. Julkaisematon asiakirja.

JHL 2012b. Opetussuunnitelma 2012, luottamusmiestaidon peruskurssi II, valtio. Julkaisematon asiakirja.

Kainulainen, Ville 2010. ”Yhdessä meillä se voima on” – Etnografinen tutkimus Palvelualojen ammattiliiton luottamusmies- ja työsuojelukoulutuksista. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.

Perälä, Pia 2011a. Luottamusmieskoulutuksen nykytila ja kehittämistarpeet. Raseborg-opiston luottamusmieskoulutuksen kehittäminen. Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajankoulutuksen opinnäytetyö.

Perälä, Pia 2011b. Puhelinhaastattelu 1.11.2011.

Peränen, Niina 2010. Luottamusmiesten ammatillinen osaaminen paikallisen sopimisen kontekstissa: Tarkastelun kohteena Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Valtio-opin pro gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto.

Pirhonen, Tuikka 2011. Koulutuksen suunnittelu ammattijärjestössä. JHL:n koulutussuunnittelijoiden näkemyksiä työstään. Aikuiskasvatustieteen kandidaatintutkielma.

Valtari, Jari 2010. JHL:n koulutussuunnitelman tekemisen prosessikuvaus. Julkaisematon asiakirja.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurungot.

<p><u>JHL:n asiantuntijoiden haastattelurunko</u></p> <p>Taustatiedot</p> <ul style="list-style-type: none">• asema, koulutus, JHL-historia <p>Luottamusmieskoulutuksen tavoitteiden tausta</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitä koulutustavoitteisiin liittyviä asiakirjoja on?• Missä niitä käytetään?• Mikä niiden tausta on? Missä tavoitteet on määritelty? <p>Henkilökohtaiset näkemykset tavoitteista</p> <ul style="list-style-type: none">• Mitä ovat tärkeimmät tavoitteet?• Tavoitteiden ongelmat?• Miten tavoitteet toteutuvat?• Mihin suuntaan koulutuksia tulisi kehittää?• Millainen on hyvä luottamusmies? <p><u>Kouluttajan haastattelurunko ennen kurssia</u></p> <p>Taustatiedot</p> <ul style="list-style-type: none">• Tehtävät ja asema JHL:ssä koulutus, tausta, työhistoria• Kauanko olet toiminut kouluttajana / koulutuksen parissa?• Syntymävuosi• Mistä asioista luottamusmieskoulutuksessa sinulla on erityisesti tietoa? <p>Luottamusmieskurssin tausta</p> <ul style="list-style-type: none">• Miten suunnittelet kurssisi? (Mikä sinulle on suunnittelun lähtökohta?)• Miten koulutussopimukset neuvotellaan työnantajien kanssa?• Miten se vaikuttaa kurssien sisältöön?• Miksi kurssi on mielestäsi syytä järjestää? <p>Henkilökohtaiset näkemykset</p> <ul style="list-style-type: none">• Mikä sinusta on luottamusmieskoulutuksen tärkein tavoite?• Entä tämän tutkimuksen kohteena olevan kurssin?• Miten pyrit toteuttamaan tämän tavoitteen?• Mihin suuntaan luottamusmieskoulutuksia tulisi mielestäsi kehittää?• Mitä itse odotat tältä kyseiseltä kurssilta?• Millaisia tavoitteita kouluttajana sinulla on kurssin suhteen? <p>Millainen on hyvä luottamusmies?</p> <ul style="list-style-type: none">• Tuottaako koulutus tällaisia luottamusmiehiä? <p>Mitä muuta haluaisit sanoa kurssista tai luottamusmieskoulutuksista?</p>	<p><u>Kurssilaisten puhelinhaastattelurunko</u></p> <p>Taustatiedot</p> <ul style="list-style-type: none">• Millainen luottamusmies, monenko työntekijän edustaja – millainen työpaikka• Asema työpaikalla / ammatti• Syntymävuosi <p>Kertoisitteko, miten päädyitte luottamusmieheksi?</p> <ul style="list-style-type: none">• Kuinka kauan olette olleet nykyisessä luottamusmiestehtävässä?• Kuinka kauan olette toimineet luottamusmiehenä?• Aiempi kokemuksenne vastaavista tehtävistä?• Miksi ryhdyitte luottamusmieheksi? <p>Millainen on mielestänne hyvä luottamusmies?</p> <p>Millaisia kokemuksia teillä on ammattiliiton järjestämistä koulutuksista ja kurseista? (Minkä liiton järjestämistä?)</p> <ul style="list-style-type: none">• Onko jokin kurssi jäänyt erityisesti mieleen?• Milloin olette viimeksi osallistunut liiton koulutukseen? <p>Kertoisitteko, miksi osallistutte tähän luottamusmieskoulutukseen?</p> <ul style="list-style-type: none">• Mikä ratkaisi osallistumisenne kurssille?• Mitä odotatte tältä kurssilta?• Mitä odotatte oppivanne kurssilla?• Oletteko asettanut itsellenne jonkin tavoitteen kurssin suhteen?• Mistä saisitte tietää tästä kurssista?• Lopuksi muuta kysyttävää tai kommentoitavaa? <p><u>Kurssilaisten ryhmähaastattelun kysymykset</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Millaista kurssilla oli?• Mikä oli kurssilla hyödyllisintä?• Oliko jotain liikaa / liian vähän / sopivasti?• Mitä toivoisitte kurssille lisää? Jäikö jotain puuttumaan?• Mitä opitte kurssilla? Mitä jäi erityisesti mieleen?• Ajatteletteko nyt jostakin asiasta eri tavalla kuin aiemmin?• Mitä muuta haluaisitte sanoa kurssista? <p><u>Kouluttajan haastattelu kurssin jälkeen</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Millainen kurssi mielestäsi oli?• Miten kurssi mielestäsi onnistui kokonaisuutena?• Oletko tyytyväinen kurssiin? Oliko kurssi sellainen kuin odotit etukäteen?• Miten arvioit omaa onnistumistasi kouluttajana? Millainen oli mielestäsi roolisi kurssilla?• Toteutuivatko tavoitteesi kurssin suhteen?• Mikä kurssissa oli erityisen onnistunutta?• Mitä kehitettävää löydät kurssista?• Minkä uskot olleen kurssin tärkein anti kurssilaisille?• Mitä uskot / toivot osallistujien oppineen?• Mikä oli itsellesi kurssin tärkein anti?• Mitä muuta haluaisit sanoa kurssista?
--	---

Liite 2. Tiedote tutkimuksesta.

Hyvä luottamusmieskoulutuksen osallistuja

Pyytäisin Sinua mukaan haastatteluun, jonka avulla hankin aineistoa pro gradu -tutkimukseeni. Tutkin JHL:n luottamusmieskoulutusta, ja olen erityisen kiinnostunut osallistujien kokemuksista ja mielipiteistä. Olen Tampereen yliopiston aikuiskasvatuksen opiskelija, ja tämä tutkimus loppuraportteineen muodostaa opinnäytetyöni maisterintutkintoa varten. Tutkimustani ohjaa Tampereen yliopiston professori Pirkko Pitkänen.

Tarkoituksenani on haastatella kurssin osallistujia ennen kurssia ja kurssin päätteeksi. Ensimmäisen haastattelun teen puhelimitse. Toinen haastattelu tehdään kurssin aikana Raseborg-opistolla. Näihin haastatteluihin osallistuminen on luottamuksellista ja vapaaehtoista. Äänitän haastattelut, jos se vain Sinulle sopii. Lisäksi osallistun itsekin tälle kurssille ja käytän havaintojani tutkimusaineistona. Tutkimusraportista ei käy ilmi yksittäisten vastaajien mielipiteitä tai henkilöllisyyttä.

Toivoisin myönteistä suhtautumista tutkimukseeni. Osallistumalla autat paitsi opinnäytetyön valmistumista myös JHL:n luottamusmieskoulutuksen kehittämistä.

Otan Sinuun puhelimitse yhteyttä helmikuun puolivälin tienoilla, jotta voisimme sopia Sinulle sopivan ajan lyhyelle puhelinhaastattelulle. Puhelinhaastattelussa kysyn kokemuksiasi luottamusmiestyöskentelystä sekä odotuksiasi kurssin suhteen.

Jos Sinulla on kysyttävää tutkimuksesta ennen sitä, voit ottaa minuun yhteyttä.

Ystävällisin terveisin

Tuikka Pirhonen

puhelin: 050-490 6463 ja 041-719 4210

sähköposti: tuikka.pirhonen@uta.fi