Suomi – Casetutkimus ammattiliittojen ja yliopistojen välisestä yhteistyöstä

Toukokuu 2009

”PUTKET SUORINA”

SISÄLLYSLUETTELO

1. Ammattiliitot ja elinikäinen oppiminen Suomessa
2. Elinikäinen oppiminen suomalaisissa yliopistoissa
3. Ammattiliittojen ja yliopistojen välinen yhteistyö Suomessa
4. Ajankohtaisia suomalaisiin yrityksiin vaikuttavia muutostrendejä
5. Näytelmä ”Putket suorina”
6. Yhteenveto
   Lähdeluettelo ja Internet-linkit
   Liite

1. AMMATTILIITOT JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN SUOMESSA

Suomalaisten ammattiliittojen rakenne määräytyy niiden jäsenten koulutus- ja työtaustan mukaan. Suurimmat liitot ovat:

- SAK (www.sak.fi) teollisuuden ja julkisen sektorin työntekijöille
- STTK (www.sttk.fi) koulutetuille toimihenkilöille
- AKAVA (www.akava.fi) korkeasti koulutetuille ammattilaisille ja toimihenkilöille

Kaiken kaikkiaan noin 75% aktiivisesta työvoimasta kuuluu ammattiliittoihin. Ammattiliitot toimivat yhteiskunnassa lyhyesti sanottuna:

- osapuolina työehtosopimuksissa
- asiantuntijajärjestöinä yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa kehityksessä
- asiantuntijajärjestöinä työterveys- ja työturvallisuusasioissa
- osapuolina työjärjestöjen kehittämisessä
- asiantuntijajärjestöinä työelämään liittyvissä tutkimuksissa ja koulutuksessa

Ammattiyhdistysliike on vastannut työnantajien henkilöstöhallintopolitiikkaan (HRM) uusilla avauksilla, jotka korostavat yhteistyötä ja osallistumista yrityksen kehittämiseen. (Kalliola 2005; Legge 1995). Tämä uusi kehitys vaatii syvällistä

liiketalouden ja tuotannon kehittämisen asiantuntemusta. Ammattiliittojen tarjoamalla koulutuksella on tärkeä rooli liiketaloudellisen asiantuntemuksen kasvattamisessa ammattiliittojen jäsenten keskuudessa.

Ammattiliiton järjestämän koulutuksen rakenne, sisältö ja käytäntö liittyvät liiton toimintasuunnitelmaan ja strategiaan ja näiden suhteeseen liiton jäseniin, työnantajiin ja hallitukseen. Eri yhteiskunnallisissa tilanteissa ammattiyhdistysliike seuraa erilaisia strategioita puolustaessaan jäsentensä etuja, ja sen toimintatapoihin vaikuttavat esimerkiksi historiallinen kehitys ja yksittäisen ammattiliiton asema. Ammattiliiton järjestämä koulutus vaikuttaa ulospäin työnantajiin ja hallitukseen ja sisäänpäin kehittäen ja vahvistaen liittoa. (Taylor 2001; Tuomisto1996). Näin koulutuksella on kaksitasoinen vaikutus järjestöön ja yksilöön sekä ammattiyhdistysliikkeeseen ja sen ulkopuolisiin tahoihin. Ammattiliiton koulutukseen vaikuttaa myös se, että ruumiillisen työn tekijät ovat perinteisesti suhtautuneet epäluuloisesti henkiseen työhön ja että sen tyyppisen koulutuksen ja toiminnan ja ruumiillisen työn tekijän välissä on ollut jonkinlainen ylittämätön raja työkulttuurissa. (Alasuutari, 1997; Willis, 1977). Ammattiliiton järjestämän koulutuksen on siis ylitettävä tämäkin este, joka on vielä olemassa, vaikka onkin osittain heikentymään päin. Rivijäsenten vaimeaa osallistumista (koulutukseen) pidetään myös seikkana, joka erottaa kulttuurisesti aktiivijäsenet rivijäsenistä (Tuomisto, 1996).

Koulutuksella on erittäin tärkeä sija ammattiyhdistysliikkeessä yhteiskunnallisen yhteenkuuluvuuden ylläpitäjänä sekä erilaisten sosiaalisten todellisuuksien yhdistäjänä. Tästä syystä ammattiyhdistysliike korostaa sitä, että erilaisten oppimisympäristöjen tulisi tukea solidaarisuutta, yhteistyötä, suoraa vuorovaikutusta ja sosiaalisten taitojen kehitystä. Ammattiliiton koulutus tekee liiton jäsenten horisontaaliset ja vertikaaliset yhteydet mahdolliseksi ja auttaa ylläpitämään niitä.

Ammattiliiton tarjoama koulutus tuntuu tuottavan ns. metakompetenssia. Tällä kompetenssilla ei ole rajoitettua käyttöaluetta, vaan se tukee työnantajan ja työntekijän yhteistyön kehitystä eri alueilla. Kokonaisuudesta muodostuu jännitteinen prosessi, jossa eri strategioiden painopisteet sulavat yhteen koulutussisällöksi ja työntekijöiden ammatilliseksi ja kulttuuriseksi pätevyydeksi. (Ojakangas 2003)

Noin 15% keskusjärjestö SAK:n jäsenistä on osallistunut ammattiliiton tarjoamaan koulutukseen. Tämä tarkoittaa, että noin 150,000 jäsentä on jossain elämänsä vaiheessa ottanut osaa SAK:hon kuuluvan ammattiliiton järjestämään koulutukseen. Osallistumiseen vaikuttaa koulutustarjonta, joka on suunnattu pääasiassa erilaisia tehtäviä hoitaville aktiivisille jäsenille. Vain pieni osa koulutustarjonnasta on suunnattu passiivisille tai ns. rivijäsenille. Koulutusta järjestetään alueellisesti ja valtakunnallisesti ammattiliittojen koulutuskeskuksissa. Jopa 3000 oppilasta osallistuu vuosittain pääasiassa lyhyille kursseille Murikka-opistolla (www.murikka-opisto.fi).

2. ELINIKÄINEN OPPIMINEN SUOMALAISISSA YLIOPISTOISSA

Suomen aikuiskoulutuspolitiikka pyrkii tarjoamaan aikuisväestölle laajat mahdollisuudet opiskeluun. Maamme tarjoaa erinomaiset olosuhteet elinikäiselle oppimiselle. Eri laitokset järjestävät suuren valikoiman kursseja ja ohjelmia aikuisille kaikilla muodollisen koulutuksen asteilla ja kansalais- ja työväenopistojen opetustarjonta on hyvin kattava. Tämän lisäksi suomalaiseen työkulttuuriin kuuluu vahvasti yritysten itse tai yhteistyössä ulkopuolisten aikuiskoulutuslaitosten kanssa järjestämät henkilöstökoulutustilaisuudet.

Suomessa on 20 yliopistoa, kymmenen monitieteistä yliopistoa, kolme teknillistä yliopistoa, kolme kauppatieteellistä yliopistoa ja neljä taideakatemiaa. Kaikilla yliopistoilla on omat täydennyskoulutuskeskuksensa. Ne järjestävät erilaisia kursseja lyhyistä opinnoista laajempiin erityisalojen opintokokonaisuuksiin (20-40 opintopistettä). Opetuksen kohdentuminen vaihtelee yliopiston suuntautumisen mukaan. Yliopistojen täydennyskoulutuskeskukset järjestävät aktiivisesti myös mittatyönä valmistettua yrityksen sisäistä koulutusta. Täydennyskoulutuskeskukset ovat myös merkittäviä varainhankkijoita yliopistoilleen.

Suomessa yliopistojen täydennyskoulutus määritellään yleensä seuraavalla tavalla: Täydennyskoulutus tarkoittaa mitä tahansa opintoja, ammatillisia tai yleisiä, joita jatketaan tietyn aikavälin jälkeen alkuperäisen, yhtäjaksoisen opiskelun jo päätyttyä. Tähän voidaan lukea esimerkiksi kokopäivätoimisten aikuisopiskelijoiden koulutus, kansalais- ja työväenopisto-opetus, osa tutkinnoista ja diplomeista, työelämässä olevien ammatillinen koulutus ja valmennuskurssit, henkilökunnan kehittämisohjelmat, kaikille avoimet kurssit ja alueellinen kehitys avoimen ja etäopiskelun avulla (EUCEN-European Universitites Continuing Education Network, www.eucen.org).

Opetusministeriö (www.minedu.fi) on pyytänyt kaikkia Suomen yliopistoja laatimaan omat elinikäisen oppimisen strategiansa. Suomalaisten yliopistojen täydennyskoulutus käsittää yleensä useita toiminta-ajatuksia kuten:

- Ammatillinen täydennyskoulutus
- Työllistämiskoulutus
- Avoin yliopisto/avoin etäopetus
- Alueelliset kehitysprojektit
- Kansainväliset projektit
- Urapalvelut
- Tutkimus
- Julkaisutoiminta

Täydennyskoulutuskeskukset ovat järjestäytyneet Yliopistojen aikuiskoulutusverkostoksi. (www.ucef.fi). Opetusministeriö on perustanut URL-Internet -palvelun täydennyskoulutuskeskuksille. (www.taydennyskoulutus.fi). Sivusto tarjoaa sekä yleistä että yksityiskohtaista tietoa täydennyskoulutuksista kaikissa Suomen yliopistoissa. Kattava tiedonlähde Avoimeen yliopistoon liittyvistä asioista löytyy osoitteesta www.avoinyliopisto.fi.

3. AMMATTILIITTOJEN JA YLIOPISTOJEN VÄLINEN YHTEISTYÖ SUOMESSA

Elinikäisen oppimisen komitea (1997) painottaa, että elinikäinen oppiminen on monitasoinen käsite, joka ottaa huomioon yksilön lisäksi yksilöiden oppimisuraa johdattavan yhteisön, aktiivisen kansalaisuuden, yhteisöjen toiminnan ja laajan ja jatkuvan oppimisen edistämisen yhteiskunnassa. Elinikäisen oppimisen tavoitteet voidaan jakaa kolmeen kategoriaan:

- *yksilölle:* kestävä kilpailukyky muuttuvilla työmarkkinoilla, monipuoliset elämisen mahdollisuudet sekä työssä että sen ulkopuolella ja kasvava kyky oppia.

- *yrityksille:* uudenlainen kilpailustrategia, uusia työ- ja oppimisrakenteita, kehitysyhteistyötä, työntekijöiden taitojen tehokkaampi käyttöönotto.

- *järjestöille ja valtioille* (esim. EU, kansallisvaltiot ja niiden alueet, ammattiliitot): uusia osaamiseen perustuvia kilpailustrategioita, elinikäiseen oppimiseen sopeutetut koulutusjärjestelmät, yhteiskunnallisen yhtenäisyyden ja hyvinvoinnin strategia. (vertaa Tikkanen et al. 2008).

Koulutus ja tutkimus ovat tärkeitä keinoja vaikuttaa yhteiskunnan ja työpaikkojen kehitykseen. Yhä kiihtyvät toimintaympäristön muutokset tehostavat kouluksen, tutkimuksen ja työelämän vuorovaikutusta. (Kester & Pinault 1997). Opetuslaitosten täytyy epäilemättä vahvistaa kontaktejaan työnantajiin ja työelämään, johon kuuluu myös ammattiyhdistysliike. Yhteistyötä tarvitaan sekä koulutustarpeen ennakoinnissa että koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Ammattiliitot voivat toimia keskeisinä tekijöinä tällä kentällä ja tällä tavoin edistää jäseniensä oppimistaitoja sekä tukea heidän kykyään opiskella aikuisiällä. Liitot voivat toimia sillanrakentajina jäseniensä ja yliopistojen välillä. Huomionarvoinen seikka tässä on, että opetuslaitosten rooli työelämän kehittäjinä on kasvanut Suomessa viimeisten viidentoista vuoden aikana.

Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK (www.sak.fi) on viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana ajanut vahvasti työntekijöiden oikeuksia saada koulutusta, aikuiskoulutuksen rahoituksen kehittämistä ja vaatimuksia laajentaa aikuiskoulutuksen tarjontaa. SAK:n Koulutuksen suuntaviivat korostavat koulutuksen roolia myös demokratian ja yhteiskunnallisen osallistumisen vahvistamisen välineenä. Tällä perinteisellä tavoitteenasettelulla on myös uusi näkökanta: ammatillisen kasvun ja kilpailukyvyn tärkeys. SAK:n Koulutuspolitiikan suuntaviivat ovat muuttuneet mukavasti rakenne-keskeisistä vaatimuksista yksilökeskeisempään suuntaan, jossa korostetaan yksilöllistä oppimista ja yksilön mahdollisuuksia oppia.

Mitä tulee tutkimuksen ja koulutuksen rooliin ammattiliittojen tasolla, on ilmeistä, että tutkimus ja koulutus ovat tärkeimmät keinot kehittää työelämää ja valvoa liiton jäsenten etuja. Tutkimuksessa Metallityöväen liiton päättäjistä (Kalliola 2000; 2005), liiton tutkimusosaston todettiin olevan tärkein tiedonlähde metalliteollisuuden alalla tapahtuvista muutoksista. Liiton tutkimusosastolle annetaan tunnustusta yksikkönä, joka kerää metalliteollisuusalaan ja maailmalla tapahtuviin muutoksiin liittyvää tietoa ja analysoi sitä. Murikka-opistoa pidettiin toiseksi tärkeimpänä tiedonlähteenä, joka järjestää kehitykseen liittyvää yhteistyökoulutusta yrityksille, jotka joutuvat läpikäymään muutoksia. Se myös jakaa ajankohtaisia viestejä eri yhtiöiden tilanteista opetushenkilökunnalleen, joka välittää tietoa eteenpäin opetuksessaan ja järjestössä yleensä.

Yliopistojen tarjonta ammattiliitoille on luonnollista esim. Vaasan yliopiston Levón-instituutin (http://www.uwasa.fi/levon/english) kohdalla. Se on hyvin organisoitu tutkimus- ja kehitysjärjestö, jolla on tarjottavanaan laaja käytännön pätevyys, erilaisia soveltavan tutkimuksen palveluja ja kyky tunnistaa asiakkaan koulutus-, tutkimus- ja kehitystarpeet. Sen palveluissa yhdistyvät tieteellinen/akateeminen tieto ja käytännöllinen lähestymistapa. Sen vahvimpia asiantuntemusalueita ovat johtaminen ja kehitysorganisaatiot, yrittäjyys, julkinen johtaminen, monikielisyys ja viestintä, arviointitutkimus, alueellinen kehittäminen sekä energia ja ympäristö. Levón - instituutti tekee tiivistä yhteistyötä yksityisen sektorin, kunnan ja Vaasan alueen virkamiesten kanssa. Instituutti toimii aktiivisesti sekä kotimaassa että kansainvälisesti ja kehittää jatkuvasti kontaktiverkostoaan.

Yliopistojen ja ammattiliittojen välistä yhteistyötä pidetään nyt tärkeämpänä kuin koskaan ennen, koska yhteiskunnat muuttuvat nopeasti ja ovat yhä epävakaisempia. Suomalaisella metalliteollisuusalalla yliopistojen ja ammattiliittojen yhteistyö on pääasiassa keskittynyt temaattisiin, konkreettisiin aiheisiin, kuten työpaikkojen

kehitysprojekteihin, jotka käsittelevät koulutusyhteistyötä ja toimintatutkimuksia. (Katso Reijonen 1997; Koivisto1997). Se voi perustua myös tiedonvaihtoon, josta uudet tutkimusaiheet usein kumpuavat. Seuraava kuva havainnollistaa yliopiston ja ammattiliiton välistä yhteistyötä ja sen eri puolia teoreettisesti:

Kokemuksemme kehitystyöstä ja yhteistyöstä on osoittanut, että on olemassa joitain inhimillisiä perusedellytyksiä, jotka edistävät tätä yhteistyötä.

1. Ensinnäkin akateemisesti koulutetut asiantuntijat ammattiyhdistysliikkeen sisällä voivat olla voimavarana sillanrakentamisessa yliopiston ja tutkimusmaailman suuntaan. Tässä heidän henkilökohtaiset kontaktinsa ja kokemuksensa akateemisen opiskelun ja tutkimuksen piirissä ovat tärkeässä osassa.
2. Toisaalta korostamme myös niiden yliopistoasiantuntijoiden roolia, joilla on jossain määrin kokemusta työelämästä yliopiston ulkopuolelta. Kokemuksemme mukaan yhteistyö heidän kanssaan on helpompaa kuin niiden, joiden kokemus työelämästä on karttunut pelkästään yliopistomaailmassa.
3. Kolmas edellytys on, että löydetään ne näyttämöt, joilla on edellytyksiä yhdistää ammattiliitot ja yliopistot. Eurooppalaiset projektit ovat yksi reitti, jonka kautta voidaan löytää eurooppalaisia ja myös kotimaisia näyttämöitä yhteistyölle. Konkreettisia yhteyksiä syntyy myös työelämän tutkimusprojektien ja konferenssien kautta.

Ammattiliittojen näkökulmasta katsottuna tämä koulutus- ja tutkimusyhteistyö pitää yhdistää myös normaaliin liittotyöhön. Tämä työ voidaan jakaa kolmeen eri tasoon: työpaikkatasoon (mikrotaso), liittotasoon (makrotaso), ja keskitason järjestöihin kuten ammattiliiton koulutuskeskukset, tutkimusjärjestöt ja konsulttitoimistot. Ammattiliittojen ja yliopistojen yhteistyö voi rakentaa siltoja kansalliselta tasolta työpaikkatasolle ja toisinpäin. Vastavuoroinen asiantuntemus ja luottamus voi johtaa työpaikkojen kehitysprojekteihin, jotka edistävät niin järjestötasoista kuin yksilöllistäkin oppimista. Keskitason järjestöt ovat myös sovitteluasemassa ja voivat jakaa hyviksi koettuja käytännön taitoja ja tietoa tapauksesta toiseen.

Kotimaan tason tapausselvitykset voivat auttaa liittoja uudistamaan sekä asenteitaan työelämää kohtaan että toimintasuunnitelmiaan.
Samaan aikaan keskitason järjestöt voivat avustaa työnantajien järjestöjä yhteistyön aloittamisessa liittojen kanssa ja työpaikkojen edustajien löytämisessä.

4. AJANKOHTAISIA SUOMALAISIIN YRITYKSIIN VAIKUTTAVIA MUUTOSTRENDEJÄ

Juuri nyt on olemassa paljon uusia trendejä ja seikkoja, jotka aiheuttavat yrityksissä ongelmia, keskustelua ja konkreettisia muutoksia. Tietenkin tilanteet vaihtelevat eri yrityksien kesken ja sen mukaan, tapahtuvatko muutokset yrityksessä sukupolven muutoksen tai muun perheasian takia vai yrityksen myynnin tai sulkemisen takia. Seuraavassa asiaa käsitellään yleisellä tasolla.

Muutokset perheyritysten johtajuudessa ja omistajuudessa ovat konkreettinen ongelma tänä päivänä. Esimerkiksi Suomessa n. 50,000-80,000 pk-yritystä joutuu tähän tilanteeseen vuosien 2005-2015 välillä.Tämä ei koske pelkästään yrityksen omistajaa ja johtajaa, vaan muitakin, joilla on intressejä yrityksessä: työntekijöitä, tavarantoimittajia, asiakkaita ja rahoittajia. Esimerkiksi työntekijöillä voi olla useita kysymyksiä, joihin he haluaisivat vastauksia:

- mitä yritykselle tapahtuu sen jälkeen, kun omistaja ja/tai johtajisto vaihtuu?
- minkälaisia muutoksia tapahtuu johtamiskulttuurissa?
- muuttuuko itse työ jollain lailla?
- mitä minulle tapahtuu?

Globalisaatio vaikuttaa kaikenlaisiin yrityksiin. Äärimmäisissä tapauksissa jopa yrityksen kotimaa saattaa muuttua, etenkin niissä tapauksissa, joissa yrityksen kilpailukyky perustuu alhaisiin kuluihin (palkka), jotka ovat vaarantuneet. Useimmin globalisaatio aiheuttaa muutoksia alihankintaa ja kokoonpanoa harjoittavissa yrityksissä.

Elinkeinoelämä on nykyään yleisesti ottaenkin epävakaampaa kuin ennen ja monet joutuvat kohtaamaan muutoksia jatkuvasti. Tyypillisesti ihmiset vastustavat muutoksia, vaikka ne pitkällä tähtäimellä saattavatkin olla heille hyödyllisiä ja jopa turvata heidän työpaikkansa. **Muutosvastarinta** on vaikea henkilöstöhallinnon ongelma.

Usein yrityksen sisäisissä mielipidetutkimuksissa yrityksen **sisäinen viestintä** sijoittuu alimmalle sijalle. Viestinnän sisällössä, ajoituksessa ja menetelmissä on aina parantamisen varaa. Nyt maailmanlaajuisen laman aikana ns. kriisiviestintä yrityksissä on entistä tärkeämpää, mutta myös vaikeaa.

Selvitäkseen yhä kiihtyvästä kilpailusta yritysten tulisi olla innovatiivisempia ja henkilöstön joustavampia ja sitoutua yritykseen enemmän. **Innovaatiojohtaminen ja palkitsemisjärjestelmät** ovat osa tätä kehitystä ja ne vaikuttavat koko henkilökuntaan. Yritykset, jotka ovat taitavia näissä asioissa, voivat saavuttaa kilpailuetuja näiden toimien kautta.

5. NÄYTELMÄ ”PUTKET SUORINA”

Jotta saataisiin aikaan laadukkaampia keskusteluja yrityksissä yllä mainituista asioista ja jotta voitaisiin välttää ammattiliittojen ja työnantajien välisiä konflikteja,

tarvitsemme uusia tapoja käsitellä tällaisia ongelmia. Levón -instituutti pyysi näytelmäkirjailija Peter Snickarsia kirjoittamaan lyhyen, puoli tuntia kestävän näytelmän, jonka avulla ajankohtaisia ongelmatilanteita voitaisiin esittää yleisön edessä. Peter Snickars toimii dramaturgina ja ohjaajana Vaasan ruotsinkielisessä teatterissa, Wasa Teaterissa, ja on kokenut näytelmäkirjailija. ”Putket suorina” -näytelmän kaksi näyttelijää ovat osa-aikaisia harrastelijanäyttelijöitä samasta teatterista. Näytelmää kirjoitettaessa Levón -instituutin liiketoiminnan asiantuntijat antoivat kirjailijalle neuvoja ja tietoa ajankohtaisista yritysongelmista.

Näytelmä ”Putket suorina” on rakennettu pienen metalliteollisuusalan alihankintaa harjoittavan perheyrityksen ympärille. Siinä on kaksi roolihahmoa: toinen on uusi, nuori johtaja (yrityksen johtajistossa tapahtuneen sukupolvenvaihdoksen jälkeen) ja toinen on häntä vanhempi työntekijä, joka on ollut yrityksessä yli 30 vuotta, on tottunut isän johtamiskulttuuriin ja tietää kaiken siitä, miten asiat ”on ennen tehty”. Yritys on hiljattain saanut tiedon suurimmalta asiakkaaltaan, että heidän täytyy hankkia uusinta teknologiaa, jos haluavat jatkaa heidän alihankkijanaan. Pedagoginen ajatus näytelmän takana on, että se on tehokkaampi ja realistisempi tapa havainnollistaa ongelmia kuin niistä lukeminen tai kuuleminen esim. luennolla.

Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen liitto sopivat vuoden 2007 työehtosopimuksessa luottamusmiesten liiketaloudellisen asiantuntemuksen kasvattamisesta. Tästä syystä Murikka-opisto ja työnantajien omistama Johtamistaidon opisto (JTO) käynnistivät liiketalouden koulutushankkeen luottamusmiehille.

Heille järjestettiin kahden päivän kursseja. Koulutuksen päätavoitteet olivat:

- oppia liiketoiminnasta ja talouselämästä havainnollisella ja käytännöllisellä tavalla
- aktivoida parempi ja syvällisempi yksilöllinen ja ryhmässä oppiminen
- kannustaa ja motivoida oppilaita opiskelemaan talouselämään liittyviä asioita
- kartuttaa oppilaiden omia viestintä- ja esitystaitoja

Koulutusmenetelmiin kuului lautapeli, joka jäljittelee yritysten tämänhetkistä tilannetta ja tulevaisuuden strategisia ja taloudellisia haasteita. Peli nostaa seuraavia seikkoja oppimisen keskipisteeseen:

- Teknologiateollisuuden työympäristö, maailmanlaajuiset suhdanteet
- Yritysten nykytilan arviointi SWOT-analyysin tms. avulla
- Liikeideoiden ja strategioiden pohdiskelu
- Investointitarpeet, muutokset ja haasteet
- Asiakkaiden tarpeisiin perustuva tuote-/palveluvalikoima
- Toiminnan parantaminen strategian mukaan
- Yritystalouden perusteet: tuloslaskelma ja tase ja niihin vaikuttavat tekijät
- Taloudellisen menestyksen analyysi

Kuten jo mainittiin, tämän kehitystyön ongelmat perustuvat kulttuurisiin, rakenteellisiin ja toiminnallisiin (valta)rakenteisiin työpaikalla. Näin ollen liiketalous ei ole pelkästään matematiikkaa, vaan taloudellisen tilanteen tulkintaa, joka liittyy aina ihmisten jokapäiväisen elämän empiiriseen ja kulttuuriseen rakenteeseen.

Koska tämän koulutuksen osanottajat olivat luottamusmiehiä metallialan yrityksistä, muodostivat he erinomaisen koeyleisön ”Putket suorina” -näytelmälle. Niinpä se esitettiin osana kursseja. Näytelmä synnytti keskustelua tärkeistä yrityksen kehittämiseen liittyvistä asioista, joihin ei liikeyrityksissä muuten kovin usein tartuta: Miten muutosvastarinta vaikuttaa innovaatioihin ja miten työteho vaikuttaa kilpailukykyyn? Joskus esteet kehitykselle löytyvät yksinkertaisista seikoista kuten horisontaalisista ja vertikaalisista suhteista. Ongelmanratkaisu edellyttää kuitenkin, että ongelmat ensin tunnistetaan. Toisin sanoen projektiimme sisältyi:

1. Vaasan yliopiston näytelmä ”Putket suorina”
2. yritystalouden koulutus luottamusmiehille
3. näytelmän testaaminen tässä koulutuksessa ja
4. koulutuksen arviointi.

Näytelmä esitettiin kahdelle eri kohderyhmälle: ammattiliiton edustajille edellä kuvailtuun tapaan (kaksi ryhmää, joissa yhteensä 34 osanottajaa) sekä omistajajohtajille (8 osanottajaa). Luottamusmiesten koulutus tapahtui Tampereella ja Helsingissä. Omistajajohtajaryhmän osanottajat valittiin Vaasan seudulta, ja he olivat kaikki aikaisemmin ottaneet osaa Levón -instituutin Yrityksen kasvu-ohjelmaan. Näytelmä esitettiin luottamusmiehille myöhään iltapäivällä (he ottivat osaa kaksipäiväiseen seminaariin ja yöpyivät samoissa tiloissa, joten aika oli sopiva). Omistajajohtajat näkivät näytelmän normaaliin työaikaan yhteisen kokouksensa yhteydessä. Suomalaisessa koulutuskulttuurissa ei tehdä suurtakaan eroa päivä- ja iltakurssien välille.

Näytelmän jälkeen yleisö vastasi seuraaviin kysymyksiin, joiden avulla siitä kerättiin palautetta (arviointiasteikko: 1= heikko, 5= erinomainen):

1- Näytelmän tarkoitus on havainnollistaa mahdolliset yrityksen johdon tai omistajuuden muutoksista aiheutuvat ongelmatilanteet sekä synnyttää keskustelua hyvistä toimintatavoista, jotta tällaisilta ongelmilta voitaisiin vastaisuudessa välttyä. Arvioi kuinka hyvin näytelmä on onnistunut tässä suhteessa.
2. Näytelmän tarkoitus on havainnollistaa mahdollisia globalisaation tuomia kielteisiä vaikutuksia ja uhkia pienelle alihankintayritykselle ja synnyttää keskustelua muutosten tarpeesta. Arvioi kuinka hyvin näytelmä on onnistunut tässä suhteessa.
3. Näytelmän tarkoitus on havainnollistaa ihmisten muutosvastarinnasta aiheutuvia ongelmia muutosten toteuttamisprosessin aikana ja synnyttää keskustelua siitä, miten näiltä ongelmilta voitaisiin välttyä organisaatioissa. Arvioi kuinka hyvin näytelmä on onnistunut tässä suhteessa.
4. Näytelmän tarkoitus on havainnollistaa epätyydyttävästä yrityksen sisäisestä viestinnästä aiheutuvia ongelmia ja synnyttää keskustelua viestinnän roolista yrityksen johtamisessa yleensä. Arvioi kuinka hyvin näytelmä on onnistunut tässä suhteessa.
5. Näytelmän tarkoitus on havainnollistaa innovaatiojohtamisen ja palkitsemisjärjestelmien tärkeyttä työntekijöiden luovuuden ja innovatiivisuuden tukijoina sekä synnyttää keskustelua palkitsemisjärjestelmien ja innovaatiojohtamisen rooleista osana yrityksen kilpailukykyä. Arvioi kuinka hyvin näytelmä on onnistunut tässä suhteessa.
6. Arvioi näytelmän yleistä käyttökelpoisuutta työorganisaatioiden kehitysprosesseissa.

Lomakkeessa oli myös tilaa vapaille kommenteille ja joka näytöksen jälkeen esityksestä keskusteltiin tunnin ajan.

6. YHTEENVETO

Yleisesti ottaen arviot olivat hyvin myönteisiä ja näytelmää pidettiin käyttökelpoisena työyhteisöjen kehittämisessä. Näytelmän yleinen käyttökelpoisuus arvioitiin molemmissa ryhmissä lähelle tasoa 4 (maksimi 5). Näytelmä toimi erityisen hyvin ”muutosvastarinnan” ja ”epätyydyttävän yrityksen sisäisen viestinnän” näkökulmista. Työntekijöiden rooli innovaatiojohtamisessa tuntuu yhä olevan vähäinen, ja se on varmasti yksi tulevaisuuden kehitysalueista. Kuten odotettiin, muutokset perheyritysten johdossa ja omistuksessa ovat tärkeitä myös työntekijöiden näkökulmasta. Omistajajohtajat arvioivat globalisaation vaikutuksien olevan suurempia kuin luottamusmiehet. Yksityiskohtaisempi analyysi löytyy erillisestä raportista Oppijan näkökulma.

Näytelmän jälkeisissä keskusteluissa ilmeni, että näytelmän lyhyestä kestosta johtuen se voidaan helposti yhdistää osaksi muuta koulutusta, mutta se toimii aivan yhtä hyvin erikseen. On suositeltavaa, että kokenut liiketoiminnan asiantuntija johtaa keskustelua, jotta osallistujat saadaan kommentoimaan. Hänen tulisi myös tehdä yhteenveto. Näytelmä voidaan helposti siirtää toisenlaiseen tilanteeseen, ja esim. Levón-instituutti on menestyksekkääsi käyttänyt sitä myös muissa koulutustilanteissa.

Vaasan yliopiston ja Murikka-opiston konkreettinen yhteistyö tämän näytelmän ja koulutuksen suunnittelussa ja järjestämisessä perustuu molempien osapuolien vahvaan kokemukseen yritysten sisäisen koulutuksen parissa. Erilaisten koulutusmenetelmien (näytelmät, roolileikit, simulaatiopelit jne) löytäminen aikuisten oppimisen motivoijaksi on ollut hyvin tärkeää jo ennen tätä projektia. Esim. Murikka-opisto on käyttänyt Omenat ja appelsiinit -peliä (kehitetty Helsingin teknillisessä korkeakoulussa) yritystalouden peruskursseillaan. Roolileikkejä on käytetty osana Neuvottelutaito-kursseja simuloiduissa tilanteissa.

Tutkimukset osoittavat, että tällaisten koulutusmenetelmien käyttö edistää oppimista ja laajentaa oppilaan ymmärtämystä ihmisten eri rooleista työyhteisöissä. Oppijoiden tiedonrakentaminen eri ongelmatilanteissa parantuu. ”Putket suorina” -näytelmän arviointitulokset tukevat aiempien tutkimusten tuloksia.

Yhteenvetona voidaan todeta, että projekteihin osallistuvien yhteistyökumppanien väliset suhteet sekä heidän roolinsa ja yhteistyönsä elinikäisen oppimisen edistämisessä työpaikalla ovat ratkaisevan tärkeitä. Yhteistyönsä kautta he voivat toimia sillanrakentajina työelämän eri tasojen välillä ja sitoa toimijat yhteiseen kehitysprosessiin menettämättä omaa asemaansa ja tavoitteitaan (katso liitteen kuva, Ojakangas 2008).

Lähdeluettelo ja Internet-linkit

Alasoini, T, Ramstad, E & Rouhiainen, N (2008): The Finnish Workplace Development Programme as an expanding activity. Results, challenges, opportunities. http://www.mol.fi/mol/en/99_pdf/en/01_ministry/05_tykes/raportti47.pdf

Alasuutari, P. (1997): Kulttuuripääoma summamuuttujien valossa. Sosiologia 1/1997, 3 -14.

Antila, J. (2002): Sitoutumista ja kriittisyyttä. Raportti metallityöläisen työstä. Metallityöväen Liiton tutkimustoiminnan julkaisuja. Kehityksen kirjapaino Oy.

European Comission, DG Employment, social affairs and equal opportunities (2008): Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis. 2008 compendium. http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/2008compendium_en.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions EIRO (2007): Fourth European Working Conditions Survey. http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm.

Erkkilä M. (2001): Erilaisuus arjessa. Raportti SAK:laisista naisista ja miehistä. SAK:n järjestötutkimus 2000. SAK: Jyväskylä.

Finnish Metal Workers Union: http://www.metalliliitto.fi/portal/

Havunen,J. (2003): Changes in the management and ownership of a family business, Workbook , University of Vaasa, Levón Institute

Kalliola, S. (2000): Työelämän kehittäminen ja yhteistoimintakäytännöt – ammattiyhdistysliike muutoksessa. SAK:n jäsentutkimus 2000 aineistoa. Julkaisematon tutkimus.
Tampereen yliopisto. Työelämän tutkimuskeskus 19.6.2000.

Kalliola, S. (2005): Confronting a Changing Economy: Union Responses in Finland. Economic and Industrial Democracy. Vol. 26(2), 257–287.

Kauppinen, T. (2005): Suomen työmarkkinamalli. WSOY. Helsinki.

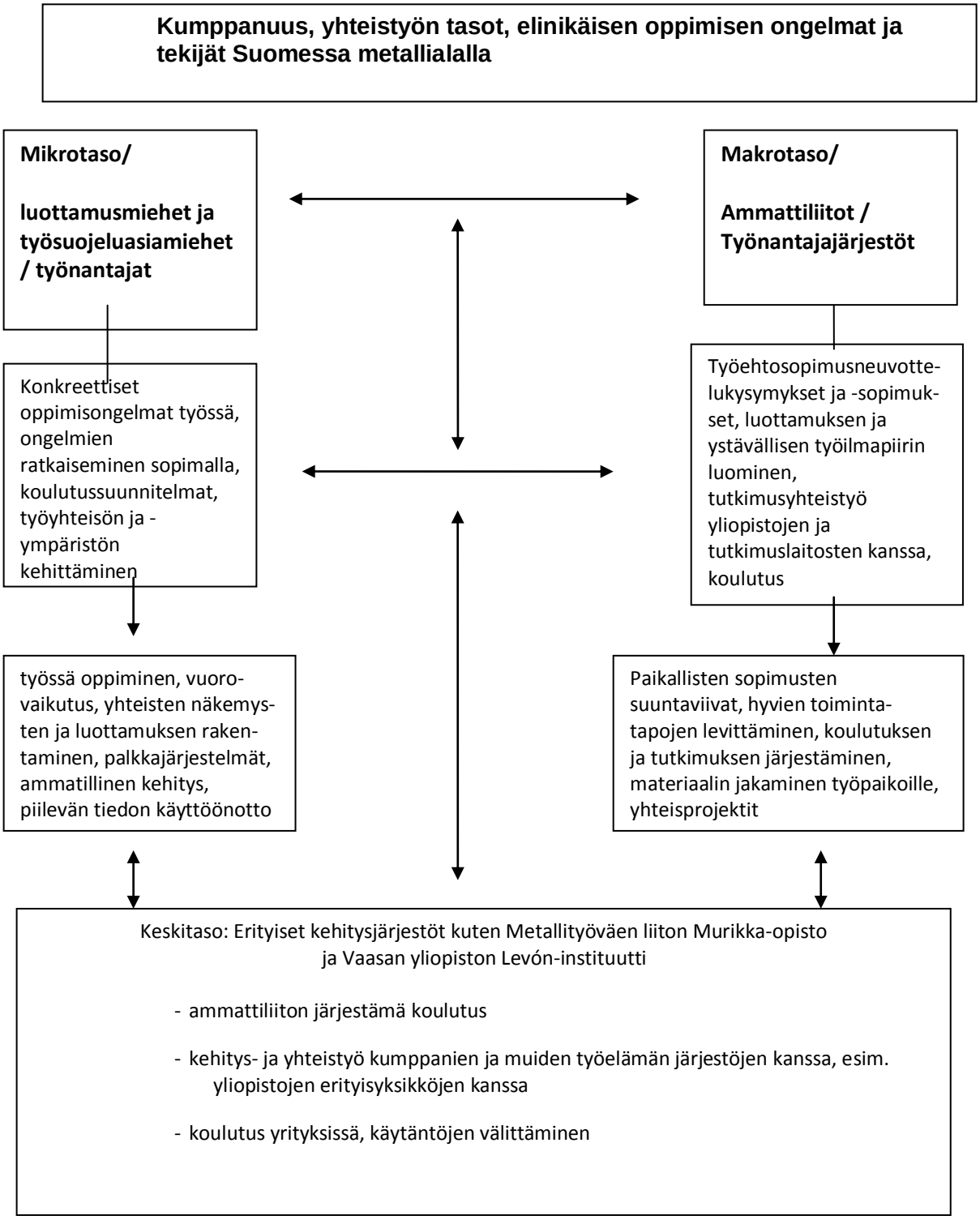
Kester, G & Pinaud, H. (1997): The Trade Union challenge of democratic participation. www.newunionism.net

Koivisto, T. (1997): Uudistuva metallialan tutkimuslaitos. Osallistuva uudelleensuunnittelu mahdollisuuksien areenana. Tampereen yliopisto, Acta Universitatis Tamperensis 558. Tampere.

*Legge, K. (1995):*Human Resource Management. Rhetorics and Realities. Chippenham, Wiltshire: Palgrave.

Ojakangas , A. (2003): New Strategy of Trade Union: the Challenge for Trade Union Education and Workers´ Learning. Presentation in 3rd Conference in Researching work and learning. Tampere.

Liite:


Kumppanuus, yhteistyön tasot, elinikäisen oppimisen ongelmat ja tekijät Suomessa metallialalla
Mikrotaso/
luottamusmiehet ja työsuojeluasiamiehet / työnantajat
Makrotaso/
Ammattiliitot / Työnantajajärjestöt
Konkreettiset oppimisongelmat työssä, ongelmien ratkaiseminen sopimalla, koulutussuunnitelmat, työyhteisön ja -ympäristön kehittäminen
Työehtosopimusneuvotte-lukysymykset ja -sopimuk-set, luottamuksen ja ystävällisen työilmapiirin luominen, tutkimusyhteistyö yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa, koulutus
työssä oppiminen, vuoro-vaikutus, yhteisten näkemys-ten ja luottamuksen raken-taminen, palkkajärjestelmät, ammatillinen kehitys, piilevän tiedon käyttöönotto
Paikallisten sopimusten suuntaviivat, hyvien toiminta-tapojen levittäminen, koulutuksen ja tutkimuksen järjestäminen, materiaalin jakaminen työpaikoille, yhteisprojektit
Keskitaso: Erityiset kehitysjärjestöt kuten Metallityöväen liiton Murikka-opisto ja Vaasan yliopiston Levón-instituutti
- ammattiliiton järjestämä koulutus
- kehitys- ja yhteistyö kumppanien ja muiden työelämän järjestöjen kanssa, esim. yliopistojen erityisyksikköjen kanssa
- koulutus yrityksissä, käytäntöjen välittäminen