

# Oppimista tukeva työympäristö, henkilöstökoulutus ja vaikutusmahdollisuudet suomalaisessa palkkatyössä

Jokila Jenna & Korventausta Sanni

Pro Gradu – tutkielma

Kasvatustiede, Kasvatustieteiden laitos

Turun yliopisto

Kesäkuu 2019

*Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin  
OriginalityCheck -järjestelmällä.*

TURUN YLIOPISTO

Kasvatustieteiden laitos / Kasvatustieteiden tiedekunta

JOKILA, JENNA & KORVENTAUSTA, SANNI: Oppimista tukeva työympäristö,  
henkilöstökoulutus ja vaikutusmahdollisuudet  
suomalaisessa palkkatyössä

Pro Gradu – tutkielma, 105 s., 26 liites.

Kasvatustiede

Kesäkuu 2019

---

Tämän kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää oppimista tukevan työympäristön, työntekijän vaikutusmahdollisuuksien sekä henkilöstökoulutukseen osallistumisen välisiä yhteyksiä. Tutkimuksessa selvitetään myös sukupuolen, työsuhteen keston, työsuhteen laadun, sosioekonomisen aseman, toimialan sekä esimiesaseman yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin sekä oppimista tukevaan työympäristöön. Tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään työpaikan oppimisympäristön laatuun vaikuttavia tekijöitä erityisesti oppivan organisaation sekä osaamisen kehittämisen teorioiden kautta. Tutkimuksen aineisto on vuoden 2015 työolobarometri. Vuosittain toteutettava työolobarometri on kattava kyselytutkimus suomalaisten palkansaajien työoloista. Vuoden 2015 työolobarometriin vastasi 1741 palkansaajaa ja tulokset ovatkin hyvin yleistettävissä kaikkiin suomalaisiin palkansaajiin. Laajan aineiston ansiosta tutkimuksessa on voitu hyödyntää monipuolisesti erilaisia kvantitatiivisia menetelmiä, keskeisimpinä t-testi, regressioanalyysi sekä yksisuuntainen varianssianalyysi.

Tutkimuksen tulokset ovat suurimmaksi osaksi samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Tutkimus osoittaa, että vaikutusmahdollisuudet ja korkea sosioekonominen asema ovat positiivisesti yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on yhteydessä palkansaajan vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Vaikutusmahdollisuuksien korkeaa tasoa voi tutkimuksen mukaan selittää myös esimiesasema ja miessukupuoli. Naissukupuoli ja esimiesasema puolestaan ovat positiivisesti yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön. Toimialan osalta teollisuudessa työskentelevät palkansaajat arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön huonommaksi kuin yksityisissä palveluissa ja kunnalla työskentelevät palkansaajat. Tutkimus vahvistaa pääosin aikaisempaa käsitystä vaikutusmahdollisuuksien, henkilöstökoulutuksen ja oppimista tukevan työympäristön välisistä yhteyksistä.

Asiasanat

henkilöstökoulutus, kvantitatiivinen tutkimus, oppiva organisaatio, osaaminen, työolot, työympäristö, vaikuttaminen

## Sisällys

1	JOHDANTO .....	1
2	OSAAMINEN, OPPIMINEN JA AMMATTITAITO.....	3
2.1	Työssä oppiminen .....	3
2.2	Osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus.....	7
3	OPPIMISTA JA OSAAMISTA TUKEVA TYÖYMPÄRISTÖ.....	11
3.1	Oppiva organisaatio.....	13
3.2	Työpaikan ilmapiiri ja oppimiskulttuuri.....	18
3.3	Osaamisen kehittäminen ja osaamisen johtaminen .....	22
4	HENKILÖSTÖKOULUTUS.....	26
4.1	Henkilöstökoulutus Suomessa .....	26
4.2	Henkilöstön kehittäminen.....	29
4.3	Henkilöstökoulutuksen vaikutukset .....	32
5	AUTONOMIA JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET .....	35
6	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	41
7	AINEISTO .....	43
8	MENETELMÄT .....	44
8.1	Kvantitatiivinen tutkimus .....	44
8.2	Pääkomponenttianalyysi.....	45
8.3	Muuttujien yhteydet: Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin, ristiintaulukointi ja Khiin neliö .....	48
8.4	Riippumattomien otosten t- testi ja yksisuuntainen varianssianalyysi .....	50
8.5	Regressioanalyysi .....	52
9	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	53
10	ANALYYSI JA TULOKSET.....	56
10.1	Pääkomponenttianalyysi ja summamuuttujien muodostaminen.....	56
10.2	Tutkimusmuuttujien kuvailevat tunnusluvut ja ajallinen muutos työolobarometrin mukaan .....	61
10.3	Taustamuuttujien yhteydet palkansaajien oppimista tukevaan työympäristöön ja vaikutusmahdollisuuksiin.....	69

10.3.1	Esimiesaseman, sukupuolen, työsuhteen keston sekä työn koko- tai osa- aikaisuuden yhteydet vaikutusmahdollisuuksiin .....	69
10.3.2	Esimiesaseman, työsuhteen keston, koko- tai osaaikaisuuden ja sukupuolen yhteys oppimista tukevaan työympäristöön .....	73
10.3.3	Toimialan yhteys oppimista tukevaan työympäristöön .....	79
10.3.4	Sosioekonomisen aseman yhteys oppimista tukevaan työympäristöön ja vaikutusmahdollisuuksiin .....	81
10.4	Vaikutusmahdollisuuksien, oppimista tukevan työympäristön ja henkilöstökoulutuksen väliset yhteydet .....	82
11	POHDINTA .....	87
	LÄHTEET .....	96
	LIITTEET .....	106
Liite	1. KYSELYLOMAKE: FSD3131 TYÖOLOBAROMETRI 2015.....	106
Liite	2. Vaikutusmahdollisuudet summamuuttujan osamuuttujien perustunnusluvut .....	118
Liite	3. Oppimista tukeva työympäristö summamuuttujan osamuuttujien ..... perustunnusluvut.....	119
Liite	4. Vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön sirontakuvio .....	120
Liite	5. Vaikutusmahdollisuuksien ja nykyisen työsuhteen keston sirontakuvio .....	121
Liite	6. Jäännösten sirontakuvio .....	122
Liite	7. Jäännösten normaalijakauma.....	122
Liite	8. Oppimista tukevan työympäristön ja nykyisen työsuhteen keston sirontakuvio .....	123
Liite	9. Jäännösten sirontakuvio .....	124
Liite	10. Jäännösten normaalijakauma.....	125
Liite	11. Tutkimuksessa käytettyjen taustamuuttujien tilastollisia tunnuslukuja	126
Liite	12. Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien vastaajamäärät ja osuudet.....	127

## KUVIOT

KUVIO 1. Osaamisen käsitteen osa-alueet ja yhteydet .....	8
KUVIO 2. Asiantuntijuuden ulottuvuudet, osaamiselementit ja alakohdat .....	11
KUVIO 3. Työssä oppimisen ja sosiaalisten tilanteiden yhteydet .....	16
KUVIO 4. Kurssikoulutukseen osallistuneiden palkansaajien osuus yrityksen koon mukaan vuosina 2005, 2010 ja 2015 (%) .....	27
KUVIO 5. Karasekin työn vaatimukset – työn hallinta malli .....	40
KUVIO 6. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuudet sukupuolen, sosioekonomisen aseman, työsuhdetyypin, iän ja esimiesaseman mukaan vuonna 2015 (%) .....	63
KUVIO 7. Työnjakoon liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyypin mukaan vuonna 2015 (%) .....	65
KUVIO 8. Työtahtiin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyypin mukaan vuonna 2015 (%).....	66
KUVIO 9. Työtehtäviin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyypin mukaan vuonna 2015 (%).....	66
KUVIO 10. Työtiloihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyypin mukaan vuonna 2015 (%).....	67

## TAULUKOT

TAULUKKO 1. Pääkomponenttianalyysin muuttujat .....	59
TAULUKKO 2. Oppimista tukeva työympäristö -summamuuttuja .....	60
TAULUKKO 3. Vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja .....	61
TAULUKKO 4. Samaa mieltä tai melko samaa mieltä olevien osuus oppimista tukevan työympäristön osamuuttujista taustamuuttujien mukaan. (%) (Työolobarometri 2015)	68
TAULUKKO 5. Taustamuuttujien yhteys vaikutusmahdollisuuksiin regressioanalyysin mukaan. ....	73
TAULUKKO 6. Taustamuuttujien yhteys oppimista tukevaan työympäristöön	

regressioanalyysin mukaan .....	75
TAULUKKO 7. Oppimista tukeva työympäristö - summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien yhteydet esimiesasemaan .....	77
TAULUKKO 8. Oppimista tukeva työympäristö –summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja sukupuolen yhteydet .....	78
TAULUKKO 9. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja työnsuhteen laadun yhteydet .....	79
TAULUKKO 10. Työpaikan toimialan yhteys oppimista tukevaan työympäristöön .....	80
TAULUKKO 11. Toimialojen väliset erot oppimista tukevassa työympäristössä .....	80
TAULUKKO 12. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujan keskiarvo ja keskihajonta niillä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen sekä yhteyden merkitsevyys.....	85
TAULUKKO 13. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen yhteydet .....	86
TAULUKKO 14. Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujan keskiarvo ja keskihajonta niillä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen sekä yhteyden merkitsevyys .....	87

# 1 JOHDANTO

Työelämä on keskellä nopeaa, jatkuvaa ja ennustamatonta muutosta, minkä takia organisaatiot ympäri maailmaa joutuvat arvioimaan uudelleen oppimisen merkitystä omassa toiminnassaan (Tuomisto 1997, 33). Työelämää ja työntekoa muovaavat muun muassa digitalisaatio, robotiikka, ilmastonmuutos, väestön ikääntyminen, kansainvälistyminen ja työnteon verkottuminen. On mahdotonta tietää etukäteen, millaisia taitoja ja tietoja tulevaisuudessa tarvitaan. Siksi on tärkeää kouluttautua ja kehittyä myös työelämässä ollessa. Kun töiden sisältö muuttuu, myös tarvittava osaaminen ja taidot muuttuvat. Tämän vuoksi oppiminen ja kouluttautuminen on yksi keskeisistä henkilöstön ja organisaation tavoista menestyä. Yksilöltä tämä edellyttää motivaatioita sekä kommunikaatiokykyä ja vuorovaikutustaitoja. Organisaation taas odotetaan luovan kouluttautumisen- ja kehittymismahdollisuuksia työntekijöille. Työympäristön tulee siis tukea uuden oppimista. Työelämän murroksessa syntyy jatkuvasti uusia ammatteja ja työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän monialaista osaamista sekä ilmiöiden ja asioiden kokonaisvaltaista ymmärrystä. Omaa osaamista ja asiantuntijuutta tulee alati laajentaa. (Säntti & Hakkarainen 2014.) Myös globalisaatio ja käytettävissä olevan tiedon kasvu johtavat siihen, että työntekijän tulee olla valmis oppimaan uutta. Työympäristö on jatkuvasti muutoksen alla ja myös työelämässä esiintyy yhä enemmän sisäistä kilpailua. Tämä asettaa uusia haasteita yksilöille sekä yrityksille, ja erityisesti henkilöstökoulutuksen järjestämiselle. (Häkkinen, Juntunen, Laakkonen, Leino, Sommers-Piiroinen, Tanhua-Piiroinen & Viteli 2014.)

Olemme kasvatustieteen opinnoissamme olleet alusta asti kiinnostuneita erityisesti työelämän kysymyksistä sekä työssä oppimisesta. Tässä tutkimuksessa selvitetään henkilöstökoulutukseen osallistumisen sekä vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä oppimista edistävään työympäristöön. Työpaikan oppimisympäristö on laaja kokonaisuus, jota voidaan tarkastella esimerkiksi osaamisen kehittämisen teorian sekä oppiva organisaatio -käsitteen kautta. Työntekijöiden oppimista ja kehittymistä voidaan edistää esimerkiksi henkilöstökoulutuksella, hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä, vaikutusmahdollisuuksien tason säätelyllä sekä vuorovaikutuksen lisäämisellä. Erityisen tärkeää osaamisen kehittämisessä ja johtamisessa on kiinnittää

huomiota työntekijöiden motivaatiota ja työtyytyväisyyttä lisääviin seikkoihin. (esim. Viitala 2002, Kuntatyönantajat 2011, Hätönen 2011, Illeris 2011.) Henkilöstökoulutus ja vaikutusmahdollisuudet ovat käsitteellisesti osa oppimista tukevaa työympäristöä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisia yhteyksiä näillä osatekijöillä on toisiinsa sekä työpaikan oppimisympäristön kokonaisuuteen. Tarkastelemme myös yleisimpien taustamuuttujien, kuten sukupuolen, esimiesaseman, sosioekonomisen aseman, työsuhteen keston ja toimialan yhteyksiä vaikutusmahdollisuuksiin, henkilöstökoulutukseen osallistumiseen sekä oppimista tukevaan työympäristöön. Menetelminä tutkimuksessa käytetään pääkomponenttianalyysia, regressioanalyysia, riippumattomien otosten T –testiä, yksisuuntaista varianssianalyysia, Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa ja Khiin neliö- testiä. Tutkimusongelmana ovat kolmen keskeisen kokonaisuuden eli oppimista tukevan työympäristön, henkilöstökoulutuksen ja vaikutusmahdollisuuksien väliset yhteydet.

Aineistona tässä tutkimuksessa käytetään Tilastokeskuksen teettämää työolobarometriä vuodelta 2015. Työolobarometri on suomalaisille palkansaajille vuosittain tehtävä kyselytutkimus, jota on tehty vuodesta 1992. Vuonna 2015 siihen vastasi 1741 palkansaajaa ja vastausosuus oli 84 prosenttia. Työolobarometrillä pyritään saamaan tietoa palkansaajien työoloista ja työelämän laadusta. Vastaaajien suuren määrän vuoksi työolobarometrin tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaajia. (Työolobarometri 2015.)

Tutkimuksen teoriaosuudessa pyritään selkeyttämään työelämäkontekstissa ilmenevän oppimisympäristön laajaa kokonaisuutta. Pyrimme tuomaan esille niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat oppimisympäristön laatuun. Lisäksi pyrimme tarkasti määrittelemään tutkimuksemme keskeisimmät käsitteet, joita ovat osaaminen, henkilöstökoulutus, autonomia ja vaikutusmahdollisuudet (job control) sekä oppiva organisaatio. Pyrimme teoriaosiossa myös selvittämään näiden käsitteiden välisiä yhteyksiä aiempien tutkimusten avulla. Teoriaosuudessa on käytetty pohjana Jenna Jokilan (2018) pro-seminaarityön ”Menekinedistäjien osaaminen ja osaamisen kehittäminen – Case Cloetta Suomi Oy” teoreettista viitekehystä.



## **2 OSAAMINEN, OPPIMINEN JA AMMATTITAITO**

Tässä luvussa selvitetään, millaiseen osaamiseen henkilöstökoulutuksella, vaikutusmahdollisuuksilla ja koko oppimista edistävän työympäristön kokonaisuudella pyritään vaikuttamaan. Toisin sanoen, mitkä ovat niitä osaamisen osa-alueita, joihin voidaan organisaation taholta vaikuttaa. Osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus ovat keskeisiä oppimista tukevan työympäristön käsitteitä. Jotta voidaan ymmärtää organisaatiokulttuurin, oppivan organisaation ja osaamisen kehittämisen käsittekokonaisuuksia, on ensin tarkasteltava yksilön oppimista ja osaamista.

### **2.1 Työssä oppiminen**

Työ- ja organisaatio kontekstissa oppiminen viittaa suhteellisen pysyviin muutoksiin yksilön tai tiimin tiedoissa, kyvyissä ja asenteissa. Oppiminen voi liittyä muun muassa uuden tietokoneohjelman hallitsemiseen, asiakaspalvelutilanteissa käyttäytymiseen tai muiden työntekijöiden ohjaamiseen. Oppimista ja kehittymistä tapahtuu niin formaalisti työpaikan järjestämänä kuin informaalisti työntekijän oman kiinnostuksen kautta. Formaali oppiminen tapahtuu tyypillisesti seminaareilla ja kursseilla. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi koulutusta, mentorointia tai työkiertoa. Informaali oppiminen puolestaan tapahtuu työntekijän omasta aloitteesta, esimerkiksi työntekijän kokemusten ja kollegoiden välisen ajatustenvaihdon kautta, työnteon lomassa. (Sonnentag, Niessen & Ohly 2010, 56-64.)

Oppiminen voi työpaikalla tapahtua yksilö-, tiimi- tai organisaatiotasolla (Sydänmaanlakka 2007, 48). Aikuisten oppimisessa hyvin keskeisessä asemassa on usein työssä oppiminen. Työssä oppimista on tutkittu lähinnä tapaustutkimusten avulla ja näin ollen yhtenäistä työssä oppimisen teoriaa ei ole saatavilla. Sitä voidaan kuitenkin kuvata satunnaiseksi oppimiseksi, joka kytkeytyy työn tekemiseen. Aikaisempi työkokemus toimii oppimisen perustana ja oppiminen on ympäristösidonnaista sekä sosiaalista ja yhteistä. (Collin 2007.) Aikuisen oppimiselle tyypillistä on, että oppimisesta halutaan usein välitöntä hyötyä. Lisäksi aikuisten kokemukselliset taidot ovat nuoria laajempia ja automatisoituneempia. Tästä on enimmäkseen hyötyä, mutta siitä voi olla myös haittaa, sillä muodostuneita rutiineja voi olla vaikea muuttaa. Aikuisten

oppimistaidot voivat myös heikentyä, jos taitoja ei aktiivisesti harjaannuteta. Avainasemassa on kuitenkin aikuisen oma suhtautuminen muutokseen ja oppimiseen. (Rauste-Von Wright, Von Wright & Soini 2003, 77-80.)

Illerisin (2011) mukaan työssä oppimisessa tulee ottaa huomioon, että se voi tapahtua fyysisten tilojen lisäksi esimerkiksi sosiaalisessa kanssakäymisessä, kuten myyntityössä tai Internetin välityksellä. On myös otettava huomioon, että työssä oppimisen mahdollisuudet voivat olla hyvin erilaisia riippuen toimialasta. Työssä oppimiseen vaikuttavat sekä oppimisympäristö että työntekijän oppimispotentiaali. Oppimisympäristöön kuuluvat kaikki mahdollisuudet oppimiseen sisältäen työpaikan tarjoamat materiaalit ja sosiaalisen ympäristön. Oppimispotentiaali tarkoittaa henkilön elämän jatkuvaa oppimisprosessia, joka rakentuu aikaisemmista kokemuksista ja tiedoista. Se vaikuttaa henkilön tapaan katsoa asioita ja valmiuteen oppia uutta. Kolme keskeistä asiaa työssä oppimisessa ovat yksilö, organisaation "tuote" ja työyhteisö. Jokainen henkilö työpaikalla on yksilö, jolla on tunteet, arvot, tiedot ja kokemukset. Jokaisella työpaikalla on myös jokin "tuote", joka voi olla myös palvelu tai konkreettinen tavara. Työyhteisöön taas kuuluvat kaikki työpaikan henkilöt ja heidän suhteensa, tunteensa, verkostonsa, työpaikkakulttuuri ja kaikki muu mikä ei liity suoraan organisaation tuotteeseen. Nämä kaikki kolme tekijää vaikuttavat toisiinsa. Työssä oppimiseen vaikuttaa myös työn sisältö, kuten työskennelläänkö ihmisten kanssa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa vai ei. Motivaatio työssä oppimiseen voi kasvaa, jos työntekijät kokevat työn merkitykselliseksi. Merkityksellisyyden kokemukseen vaikuttaa yksilön oma näkökulma sekä yhteiskunnan näkökulma. Usein esimerkiksi opettajan ja lääkärin työtä arvostetaan enemmän kuin siivoojien työtä. (Illeris 2011, 29-32.)

Yksittäiselle työntekijälle työssäoppiminen näyttäytyy hyödyllisenä erityisesti uralla etenemisen ja ammatti-identiteetin vahvistamisen näkökulmista. Lisäksi työelämä muuttuu jatkuvasti, mikä vaatii työntekijöiltä uusia taitoja, osaamisen päivittämistä ja sopeutumiskykyä. Työntekijän näkökulmasta korostuvat vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutaidot, luovuus sekä kyky oppia uutta ja arvioida omaa osaamista. (Collin 2007, 198-202.) Oppimisen perustan muodostaa vuorovaikutus ja voidaankin sanoa, että suurin osa organisaatiossa tapahtuvasta oppimisesta syntyy vuorovaikutuksen kautta. Oppiminen tapahtuu

yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa esimerkiksi ongelmanratkaisutilanteissa tai kokemusten jakamisen yhteydessä. Tästä syystä tiedon liikkuminen ja sujuva kommunikointi organisaatiossa on työyhteisön oppimisessa keskeistä ja edistää myös hiljaisen tiedon siirtymistä työntekijältä toiselle. (Viitala 2005, 187.)

Työn ja oppimisen yhdistämisessä organisaation on tärkeää miettiä ainakin viittä asiaa: uuden oppimisen mahdollisuuksia eri työtehtävissä, mahdollisuutta palautteisiin ja arviointeihin, työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa ja kehittää työprosessia, työprosessien uudelleen arviointia ja kyseenalaistamista sekä työpaikan oppimisresursseja. Aina tulee kuitenkin ottaa huomioon myös yksilö, sillä vaikka kaikki organisaation resurssit ja aiemmin kuvatut asiat toteutuisivat samalla tavalla kahdella eri työntekijällä, oppimistulokset yksilöiden välillä eroavat ja riippuvat aina aiemmista kokemuksista ja tiedoista. Tutkijat ovat huomanneet, että työn haastavuus, vaihtelevuus ja kontrolli vaikuttavat suuresti oppimismahdollisuuksiin eri työtehtävissä. Haastavampi ja korkeamman kontrollin työ on yhdistetty myös tehokkaampaan oppimiseen. Oppiminen ei kuitenkaan käy hetkessä, ja työntekijällä tulisi olla muutkin resurssit kunnossa, kuten aikaa opetella uutta ja uusin materiaali käytettävissään. Myös sosiaaliset ja yksilölliset tekijät vaikuttavat oppimiseen, kuten motivaatio, yksilön psykologinen valmius uuden oppimiseen sekä minäpystyvyys. Näitä tekijöitä yhdessä voidaan kutsua yksilön oppimisvalmiudeksi. Tästä tullaankin paradoksaaliseen tilanteeseen: yksilön tulee kehittää oppimisvalmiuttaan, jotta hän voi oppia uutta. (Ellström 2001.)

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on aina kiinnittynyt kontekstiin - tässä tapauksessa työympäristöön. Oppimiseen vaikuttavat aina myös yksilölliset tekijät. Oppiminen on täten samanaikaisesti sekä sosiaalinen että yksilöllinen prosessi. Sosiaalisella tasolla oppimiseen vaikuttaa työympäristö, jossa on sosiaalista vuorovaikutusta ja tietynlainen työpaikkakulttuuri. Henkilökohtaisella tasolla oppiminen on taas jotain spesifiä, johon vaikuttavat esimerkiksi aiempi tietämys, taidot, huomiot ja reagoitavat. Työssä oppimiseen liittyvät täten sosiaaliset, yksilölliset ja kulttuuriset kontekstit kuten työkäytännöt ja työidentiteetti. Työssä oppimisen mahdollisuuksia, jotka kuuluvat oppimista tukevan työympäristön piiriin ovat muun muassa sähköiset oppimisalustat,

mentorointi, työkierrot, ryhmätapaamiset ja järjestetyt henkilöstökoulutukset ulkopuolisen palveluntarjoajan kautta. Näiden kaikkien järjestäminen on johdon vastuulla. (Illeris 2011, 154-157.)

Yksilöt eroavat toisistaan siinä, kuinka kiinnostuneita ja halukkaita he ovat oppimaan uutta ja kehittymään työssään. Organisaatiokulttuurilla ja organisaation toimintatavoilla voidaan kuitenkin vaikuttaa työntekijöiden oppimishalukkuuteen. Sonnentag, Niessen ja Ohly (2010) ovat löytäneet neljä organisaation olosuhteista lähtöisin olevaa tekijää (situational factors), jotka vaikuttavat oppimiseen työpaikalla. Näitä ovat palkitseminen, sosiaaliset tekijät, teknologia sekä vaikutusmahdollisuudet (job control). Yksi keino korostaa oppimisen tärkeyttä ja kannustaa työntekijöitä aktiiviseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen, on palkita työntekijät hyvistä suorituksista. Työntekijöitä voi motivoida parempiin työsuorituksiin esimerkiksi nostamalla palkkaa työn vaativuuden kasvaessa sekä palkitsemalla työntekijöitä hyvästä työstä ja kehittymisestä. (Baldwin & Magjuka, 1997.) Sosiaalisiin tekijöihin kuuluvat muun muassa organisaation ilmapiiri ja ryhmätyöskentely. Monissa tutkimuksissa on todettu esimiehen ja työtovereiden tuen olevan positiivisesti yhteydessä työntekijöiden osallistumiseen sekä formaaliin että informaaliin oppimistoimintaan. Esimiehen tuella on positiivinen yhteys myös koulutuksen tuloksiin sekä siihen, miten tehokkaasti työntekijä ottaa koulutuksessa opitut asiat käyttöön työpaikallaan. Myös ryhmätyöskentelyn on todettu edistävän oppimista. (Maurer, Mitchell & Barbeite 2002; Maurer, Weiss & Barbeite 2003; Guerrero & Sire 2001; Bennett, Lehman & Forst 1999)

Teknologisten ratkaisujen kautta oppimiseen vaikuttavat muun muassa työpaikalla käytössä olevat teknologiset työkalut ja välineet. (Porras & Robertson 1992.) Vaikutusmahdollisuuksilla puolestaan on useissa tutkimuksissa todettu olevan positiivinen yhteys työntekijöiden oppimistuloksiin (Parker & Sprigg 1999.) Vaikutusmahdollisuuksien yhteyksiä oppimisympäristöön tarkastellaan lisää tuonnempana. Työssä oppimiseen ja motivaatioon oppia uutta vaikuttavat siis erityisesti vaikutusmahdollisuudet, pätevyyden hyödyntäminen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen osallistuminen (Illeris 2011, 34).

Yhteiskunnan muuttuessa tämän päivän tietoyhteiskunnassa tärkeintä on tieto ja oppiminen, kun aiemmin teollisessa yhteiskunnassa tärkeintä oli työ. Koska yhteiskunta muuttuu, muuttuvat myös ihmiset ja oppiminen. Tarvitaan esimerkiksi erilaisia oppimisstrategioita, koska tietoa on saatavilla valtavasti ja näin myös työntekijät saavat uutta tietoa helposti. Haasteena kuitenkin on se, miten ihmiset omaksuvat uuden tiedon ja miten se vaikuttaa toimintaan. Työn sujumisen kannalta on tärkeää, että työnteko rutinoituu joiltakin osin. Tällöin tieto ja käytännöt on sisäistetty ja niistä on muodostunut selviö. Kun uutta tietoa tulee virtanaan, tulee tärkeäksi osata ottaa se osaksi rutiinia. Tällaista käytäntöjen muuttamista kutsutaan transformaatioksi. Organisaatioissa erityisen tärkeää on ottaa huomioon transformaation ja rutiinien yhteensovittaminen, jolloin uutta tietoa käytetään hyväksi, mutta työnteko säilyy sujuvana. Transformaatiota tarvitaan erityisesti tilanteissa, joissa rutiinit eivät enää toimi, koska työkäytänteet ovat muuttuneet. Jos käyttäydytään rutiininomaisesti, vaikka työympäristö ja työtavat ovat muuttuneet, syntyy ongelmia. Työssä toimintakäytännöt muotoutuvat taustalla olevan aiemman tietoperustan ympärille. Teoreettisen tiedon lisäksi jokaisella henkilöllä on piilevää tietoperustaa, jonka ympärille uudet käytänteet muotoutuvat. (Kauppi 2004.)

## **2.2 Osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus**

Osaamisen tarkka määrittely on haastavaa, sillä käsitettä käytetään eri tavoin eri tutkimuksissa ja konteksteissa. Hätösen (2011, 9) mukaan ”osaamisessa yhdistyvät tietojen ja taitojen monipuolinen ja luova käyttäminen, ajattelun taidot, kyky organisoida työtä ja työskennellä ryhmässä, oppimistaidot, kyky joustaa ja mukautua muutoksiin sekä kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa sitä samalla kehittäen”. Virtainlahden (2008, 25) kehittämässä ”osaamisen kädessä” taas perustan osaamiselle muodostavat yksilön motivaatio ja energia, joiden päälle muodostuvat asenne ja tahto; kokemus; kontaktit ja verkostot; taidot sekä tiedot. Asenne ja tahto toimivat kannustavana voimana kehittää osaamista, kun taas kokemusta kartutetaan erilaisissa tilanteissa työssä ja työn ulkopuolella. Kontaktit ja verkostot lisäävät yksilön osaamista, taidot kehittyvät työtä tehdessä ja tiedot saadaan esimerkiksi koulutuksen ja kurssien avulla.

Helakorven (2009) mukaan osaamista voidaan tarkastella sekä yksilön että yhteisön kannalta ja se syntyy koulutuksen, kokemuksen ja kehityksen kautta. Osaamiseen liittyy jatkuva kehittyminen, jota tuetaan sekä itsearviointin että ulkoisen arvioinnin avulla. Lisäksi osaaminen on kontekstiin sidottua ja arvosidonnaista. Sitä ei pidä koskaan sekoittaa pelkkään tietoon ja tietämiseen, vaan osaaminen sisältää tätä laajemmin myös oman työnteon hallintaa, joustavuutta ja sosiaalisia taitoja sekä lisäksi myös muun muassa yksilön persoonallisuuden. Helakorpi korostaa erityisesti sosiaalisten taitojen merkitystä osaamisessa, sillä toimivalla yhteistyöllä ja verkostoilla voidaan lisätä merkittävästi osaamista yhteisössä. Helakorpi (2010, 64-65) toteaa myös, että yksilöillä on erilaista osaamista eri elämänalueilla. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työorganisaatiossa ilmenevästä osaamisesta. Alla olevassa kuviossa 1 esitellään Helakorven (2009) jaottelu osaamisen eri osa-alueista ja niiden yhteyksistä toisiinsa.



KUVIO 1. Osaamisen käsitteen osa-alueet ja yhteydet (Helakorpi 2009)

Tässä tutkimuksessa keskitytään osaamisen alueista ammattitaitoon ja asiantuntijuuteen, sillä ne ovat alueita, joihin voidaan organisaatiotasolla vaikuttaa. Nämä alueet koostuvat paitsi yksilön ominaisuuksista, myös

toimintaympäristön ja työpaikan vaatimusten asettamista raameista. Organisaatio voi erilaisten käytäntöjen, strategioiden ja organisaatiokulttuurien avulla edistää tai heikentää ammattitaidon ja asiantuntijuuden kehittymistä, kun taas elämänhallinta ja kyvykkyys ovat enemmänkin yksilölähtöisiä ominaisuuksia. (Helakorpi 2009.)

Ammattitaidoksi kutsutaan työntekijän kykyä selviytyä työtehtävistään. Ammattitaito on yksilön kyky yhdistää ammatin vaatimia tietoja ja taitoja kokonaisuudeksi. Prosessiin vaikuttavat yksilön toimintaympäristö, yksilön työtehtävät, työpaikan asettamat vaatimukset sekä yksilön henkilökohtainen kehitys ja emootiot. (Hätönen 2011, 9.) Virtainlahti (2008, 23) lisää ammattitaidon määritelmään tietojen ja taitojen rinnalle myös yksilön persoonallisuuden ja perimän antamat peruslähtökohdat, joiden päälle osaaminen rakentuu. Ammattitaitoa voidaan tarkastella joko yksilön tai työnantajan näkökulmasta. Se on yksilön ominaisuus, joka kehittyy toimintaympäristön, työtehtävien ja työpaikan asettamien vaatimusten mukaisesti sekä toisaalta yksilön kehittymisen ja henkisten voimavarojen mukaan. Se on dynaaminen, jatkuvasti muuttuva ominaisuus. (Pohjonen 2005, 47-48.) Toisin sanoen ammattitaidolla tarkoitetaan yksilön tietoja, taitoja, valmiuksia ja asenteita. Lisäksi ammattitaito on kykyä kehittää itseään ja suoriutua annetuista työtehtävistä. (Viitala 2005, 113.)

Ammattitaito muodostuu työntekijän kvalifikaatiosta ja kompetenssista, jotka ovat ammatillisen osaamisen peruskäsitteitä. Kvalifikaatiolla tarkoitetaan ammattitaitovaatimuksia, eli niitä valmiuksia, joita työssä tai ammatissa työntekijältä edellytetään. Kompetenssi tarkoittaa pätevyyttä eli työntekijän valmiuksia suoriutua tietystä työstä tai työtehtävästä ja se voidaan jakaa koulutuksen kautta saatavaan muodolliseen kompetenssiin sekä todelliseen pätevyyteen. Työelämän puolelta tulevat kvalifikaatiovaatimukset sekä työntekijän kompetenssi eli pätevyys yhdistyvät kvalifikaatioksi eli ammattitaidoksi. Kun ammattitaidon tarkastelussa otetaan lisäksi huomioon työntekijän persoona ja työyhteisö, voidaan puhua osaamisesta. Ammattitaito on siis osaamista suppeampi kokonaisuus, joka tarkastelee yksilön suhdetta työhön. (Helakorpi 2010, 63-67.) Ammattitaito voidaan jakaa kolmeen alueeseen eli kvalifikaatiolohkoon, jotka ovat tuotannolliset kvalifikaatiot, normatiiviset

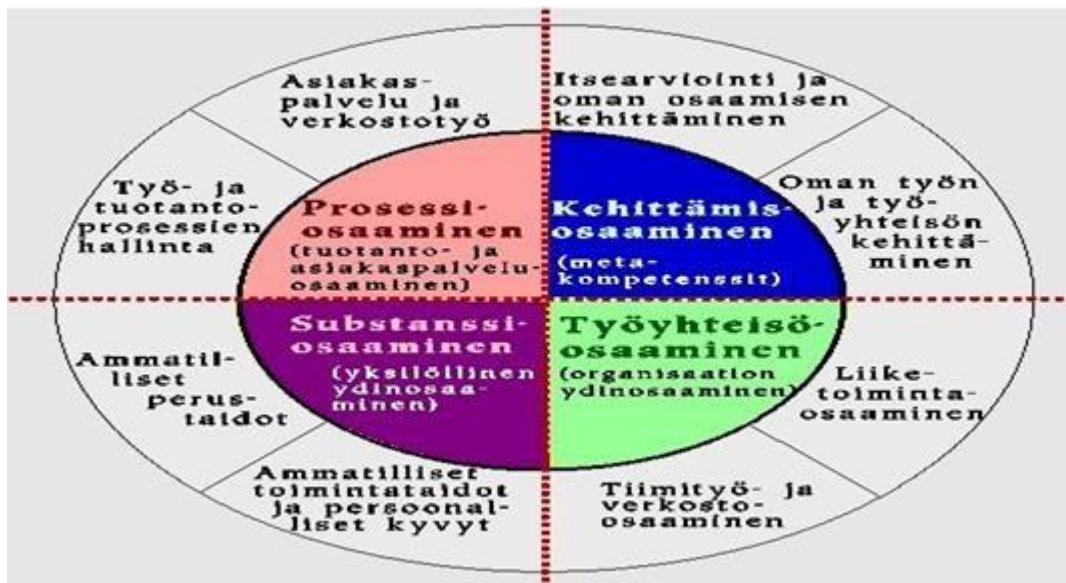
kvalifikaatiot sekä innovatiiviset kvalifikaatiot. Tuotannollisia kvalifikaatioita tarvitaan työprosessin suorittamisessa. Normatiiviset kvalifikaatiot liittyvät vuorovaikutukseen sekä motivaatioon ja sisältävät työhön ja työyhteisöön sopeutumisen, henkilökohtaiset ominaisuudet kuten yhteistyökyvyn ja omaaloitteisuuden sekä sosiokulttuuriset tekijät. Innovatiivisia kvalifikaatioita tarvitaan työprosessien kehittämisessä sekä akuuteissa ongelmatilanteissa. Esimerkiksi kyky jatkuvaan oppimiseen on innovatiivinen kvalifikaatio. Kvalifikaatioita ovat lisäksi muun muassa kommunikaatiovalmiudet, muutoksensietokyky, oppimiskyky, ihmissuhdetaidot, kielten hallinta sekä alaspesifi tietotaito. (Helakorpi 2010, 66-69.)

Asiantuntijuudessa puolestaan on kyse prosessista, jossa työntekijä ikään kuin kasvaa reflektiiviseksi asiantuntijaksi. Prosessissa noviisista kehittyä harjoitusten kautta asiantuntija, joka hallitsee kokonaisuuksia. Asiantuntijuus pohjautuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen sekä kokemuksiin. Se on subjektiivista, suhteellista ja arvosidonnaista. Asiantuntija pystyy paitsi suoriutumaan työstään hyvin, myös kehittämään työtä ja työyhteisöä. Asiantuntijuudessa yhdistyvät työntekijän toiminta- ja innovaatiovalmiudet. Pääsääntöisesti asiantuntijuuden muodostumisen nähdään vaativan koulutuksen lisäksi myös laadukasta ja pitkäkestoista työkokemusta. (Helakorpi 2010, 64-71.) Oleellista asiantuntijaksi oppimisessa on se, miten kokemuksia arvioidaan, hyödynnetään ja muutetaan osaamiseksi ja asiantuntemukseksi (Valkeavaara 1999, 105). Asiantuntijuus voidaan jakaa neljään ulottuvuuteen, jotka ovat substanssiosaaminen, kehittämisosaaminen, organisaation osaamisen kehittäminen sekä työyhteisöosaaminen. Osa-alueet eivät ole selkeärajaisia vaan limittyvät yhteen muodostaen kokonaisuuden (Helakorpi 2010, 76.)

Substanssiosaaminen on työn vaatimien tietojen ja taitojen, eli ydiosaamisen hallintaa sekä pelisääntöjen tuntemusta. Se sisältää lisäksi työntekijän kyvyt sekä persoonallisen tavan toimia. Työyhteisöosaamisella tarkoitetaan nimensä mukaisesti tiimityöhön, vuorovaikutukseen ja johtamiseen liittyviä taitoja. Työyhteisöosaamisen katsotaan pitävän sisällään myös taloushallinto- ja liiketalousosaamisen. Organisaation osaamisen kehittämisen ulottuvuus toisin sanoen prosessiosaaminen pitää sisällään organisaation ydiosaamisen ja toimintakulttuurin tuntemusta. Lisäksi se on strategista osaamista ja kykyä toimia



muuttuvissa olosuhteissa. Kehittämisoaamisella tarkoitetaan yksilön kykyä oppia ja kehittää uutta. Kehittämisoaamiseen kuuluu työntekijän oman osaamisen kehittäminen sekä työn ja työyhteisön kehittäminen. Se liittyy myös ongelmanratkaisuun ja arvovalintoihin. Jaottelu on esitetty alla olevassa kuviossa 2. (Helakorpi 2010.)



KUVIO 2. Asiantuntijuuden ulottuvuudet, osaamiselementit ja alakohdat (Helakorpi 2010)

### 3 OPPIMISTA JA OSAAMISTA TUKEVA TYÖYMPÄRISTÖ

Työpaikkaa voidaan tarkastella yhdenlaisena oppimisympäristönä. "Oppimisympäristö on paikka, tila, yhteisö tai toimintakäytäntö, jonka tarkoitus on edistää oppimista" (Manninen & Pesonen 1997). Oppimisympäristö muodostuu fyysisen ympäristön, psyykkisten tekijöiden ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuudesta ja siihen sisältyy fyysisen tai virtuaalisen tilan lisäksi ihmisten muodostama sosiaalinen yhteisö, jossa oppiminen tapahtuu. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita työpaikan oppimisympäristöstä, jossa fyysisenä tilana ja rakennuksena toimii työpaikka. Fyysistä oppimisympäristöä voidaan kehittää erilaisten tilaratkaisujen avulla. Työpaikan sosiaalisen ja psykologisen oppimisympäristön muodostavat vuorovaikutus ja työntekijöiden väliset suhteet. Niiden kohdalla keskeistä on kiinnittää huomiota

ryhmäprosessien toteutumiseen sekä esimerkiksi kommunikaatioon, yhteistyöhön ja kunnioitukseen työpaikalla. Sosiaalisesta ja psykologisesta oppimisympäristöstä voidaan käyttää myös termiä oppimisilmapiiri (learning climate), jolla korostetaan oppimisympäristön henkistä ilmapiiriä. (Manninen, Burman, Koivunen, Kuittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 15-39.)

OECD:n jo vuonna 1993 julkaisemassa raportissa (Further education and training, FET) todettiin, että oppimista tukeva työpaikka edellyttää, että työntekijällä on toimivapautta, pätevyyttä, resursseja ja valtaa tehdä päätöksiä. Kehittämiseen ja oppimiseen motivoiva työ on raportin mukaan vaihtelevaa, merkityksellistä ja arvokasta sekä riittävän vastuullista. Työtovereiden, johdon ja asiakkaiden on annettava työstä myös palautetta, jotta työntekijä tietää, mitä hänen on työssään parannettava. (Tuomisto ym. 1996.) Hackerin (1982, 380) mukaan työn muodostuminen mielekkääksi ja kehitysmahdollisuuksia tukevaksi edellyttää, että työ tarjoaa kehittymis-, etenemis- ja osallistumismahdollisuuksia. Useilta työntekijöiltä nämä kehittymismahdollisuudet kuitenkin edelleen puuttuvat. Onkin hyvin todennäköistä, että kaikissa työpaikoissa ja kaikissa työtehtävissä ei koskaan voida taata kaikille työntekijöille oppimista ja kehittymistä tukevia mahdollisuuksia. (Tuomisto, Heikkilä, Juhela, Poikela & Vuorikoski 1996, 20.)

Oppimista tukevassa työympäristössä työtehtävät ovat riittävän haastavia, jokainen on vastuussa omasta kehittämisestään ja oppiminen on jokaisen organisaation jäsenen mielestä tärkeää jokapäiväisessä työssä. Myös työyhteisö tukee osaamisen kehittämistä ja sosiaalinen vuorovaikutus on tärkeässä roolissa, jotta ymmärretään muiden töitä ja niiden merkitys kokonaisuudessa. Oppimista tukevassa työympäristössä tuetaan tiimityöskentelyä ja organisaation strategia tukee jatkuvaa oppimista. Suoritusten ja osaamisen perusteella myös palkitaan työntekijöitä ja työyhteisö kannustaa kilpailuun ja innovatiivisuuteen. Työympäristö vaikuttaa myös siihen, miten hyvin henkilöstökoulutuksessa olleet voivat soveltaa oppimiaan asioita työpaikalla. (Tracey ym. 1995.) Traceyn, Tannenbaumin ja Kavanaghin (1995) tutkimuksessa havaittiin, että mitä paremmin esimiehet kokivat työympäristön tukevan heitä, sitä paremmin koulutuksen tuomaa oppia voitiin soveltaa ja näin koulutuksella tavoiteltu käytös toteutui paremmin.

Työpaikan oppimisympäristöllä on suuri vaikutus työssä oppimiseen. Erilaiset työpaikat voivat tarjota työntekijöille hyvin erilaisia oppimisympäristöjä ja oppimismahdollisuuksia. Työpaikan oppimisympäristöön vaikuttaa erityisesti työntekijöille tarjottavien mahdollisuuksien ja tilaisuuksien monipuolisuus. Myös työpaikalla tapahtuva kilpailu voi motivoida oppimaan uutta. Kilpailu motivaationa voi kuitenkin aiheuttaa stressiä ja loppuun palamista. Toinen merkittävä tekijä työpaikan oppimisympäristössä on teknologian käyttö. Internetin kautta sähköisessä oppimisympäristössä tapahtuva oppiminen tavoittaa helposti suuren osan työntekijöistä ja se onkin syrjäyttänyt monet muut "oppimislustat". Internetin kautta tapahtuvan oppimisen avulla työntekijöillä on mahdollisuus myös jatkuvasti päivittää tietojansa koska tahansa. Se ei ole paikkaan tai aikaan sidottua, jolloin materiaaleja voidaan pitää esillä pidempi aikajakso, ja organisaatio säästää matkakustannuksissa. Kaikki kuitenkin lähtee työntekijän oppimismotivaatiosta, ja hienot sähköiset oppimisympäristöt ovat turhia, jos työntekijällä ei ole motivaatiota oppia. (Illeris 2011, 71-72.)

### **3.1 Oppiva organisaatio**

Oppivassa organisaatiossa yhdistyvät toisiinsa johtamisen teoriat sekä kasvatustieteelliset oppimisteoriat. Oppivalle organisaatiolle on ominaista, että se erotetaan yksilölähtöisistä oppimisteorioista. Oppiminen tapahtuu organisaation eri yksiköissä tai koko organisaatiossa ja oppimiseen pyritään vaikuttamaan kehittämällä ammatillista kasvua edistäviä toimintamalleja. Oppiva organisaatio pyrkii siis edistämään yksilöiden oppimista luomalla organisaatioon uudet rakenteet ja kulttuurin sekä uudistamalla työn suunnittelun malleja. Sen tavoitteena on ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon, keskusteluun ja ajatusten vaihtoon organisaation johdon kanssa. Itse asiassa työntekijöiden ottaminen mukaan tuotannon suunnitteluun muodostaa koko oppivan organisaation pohjan. Yksilön ja organisaation vuorovaikutuksella pyritään kehittämään organisaation toimintamalleja ja rakenteita niin, että organisaation tulos paranee. Kaikki lähtee liikkeelle organisaation kyvykkyydestä ja halukkuudesta muutokseen. (Tuomisto 1997, 34-37.)

Keskustelu oppivasta organisaatiosta oli kuumimmillaan 1990 luvulla, Sengenin kirjan "The Fifth Discipline" julkaisun jälkeen. Oppivan organisaation lisäksi

puhuttiin esimerkiksi osaamisen ja tiedon johtamisesta sekä älykkästä organisaatiosta. Senge mukaan työpaikan tapahtumat ovat yhteydessä toisiinsa. Näin toisistaan erilliset tapahtumat vaikuttavat kokonaisuuteen ja toisaalta kokonaisuus on vuorovaikutuksessa yksityiskohtiin. Keskeistä oppimisen kannalta on johtaa organisaatiota niin, että otetaan huomioon työyhteisön pitkäaikaiset oppimisprosessit, joita tapahtuu strategioiden ja rakenteiden taustalla. Johdon tulisi opettaa työntekijöille organisaation visio ja vision suuntaiset ihanteet, jotta työntekijä voi suunnata toimintansa tukemaan vision toteutumista. (Senge 1990.)

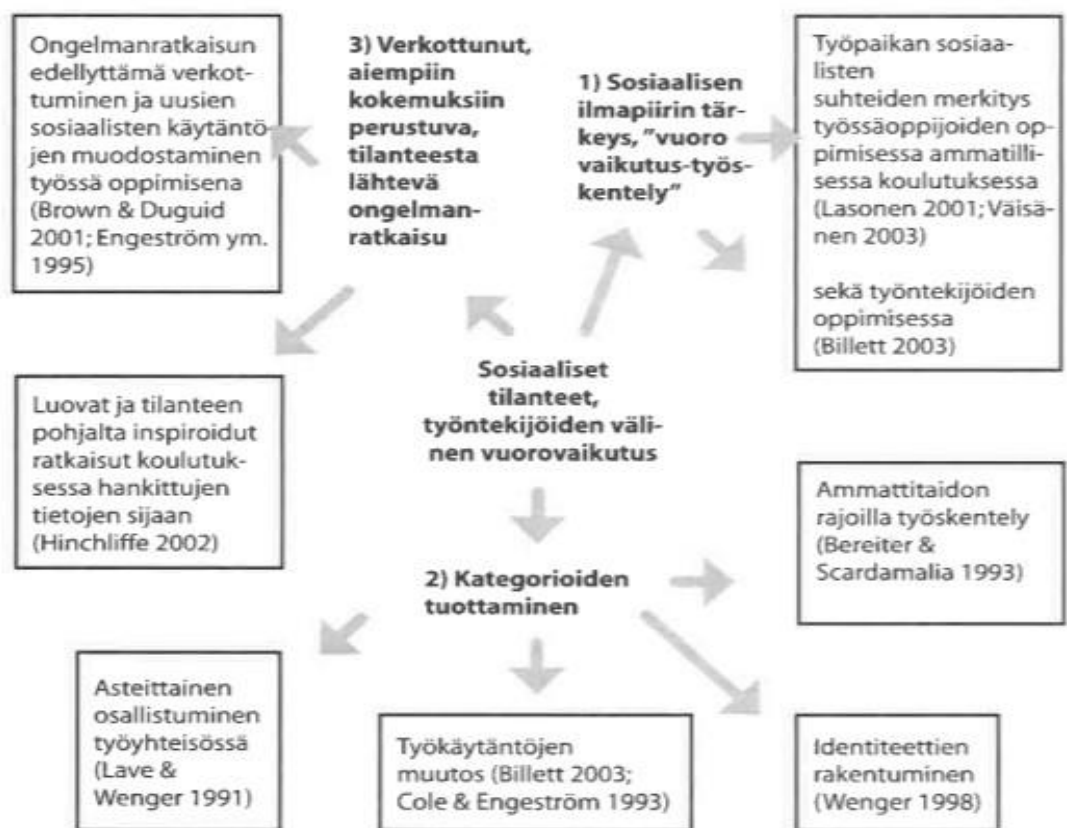
Tuomiston (1997, 39-40) mukaan kehittymismahdollisuudet ovat keskeinen peruslähtökohta, kun tarkastellaan työssä oppimista ja oppivaa organisaatiota. Toinen tärkeä osa-alue on osallistuminen organisaation päätöksentekoon. Jotta työntekijä voi aidosta tuntea olevansa työyhteisön täysivaltainen jäsen, hänellä tulisi olla mahdollisuuksia osallistua omaa työtään ja työpaikkaansa koskevaan päätöksentekoon. Saralan ja Saralan (1997, 51) mukaan oppivan organisaation käsitteessä oleellista on, että organisaation tehokkuus on vahvasti kytköksissä henkilöstön oppimiseen. Oppivasta organisaatiosta on monia eri tulkintoja, joissa yhteistä usein on oppimisen ja osallistumisen yhteys muutokseen sekä työskentelytapojen muuttaminen, delegointi ja näitä edistävä johtaminen (Sarala & Sarala 1997, 54). Nikkilän (1986, 20-25) mukaan oppiva organisaatio on organisaatio, jossa sen jäsenet ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja jakavat tietoa ja ajatuksiaan. Sosiaalinen todellisuus siis uusiutuu vasta, kun älylliset ja kognitiiviset prosessit kytkeytyvät toimintaan sekä osallistumiseen. Marchin ja Olsenin (1975) mukaan oppivassa organisaatiossa syntyy "täydellinen kiertokulku", kun organisaatio, ympäristö ja jäsenet kommunikoivat ja oppivat toisiltaan.

Oppivan organisaation elementtejä ovat matala hierarkia, henkilöstön osallistaminen ja kaikille jäsenille yhteinen päämäärä, avoimuus ja oman toiminnan kriittinen arviointi. Prosessina organisatorinen oppiminen pitää sisällään tietoperustan muutoksen. Se tapahtuu vuorovaikutuksessa yksilön ja organisaation välillä, ottaa huomioon organisaatiossa vallitsevat toimintamallit ja edellytykset muutokselle sekä pyrkii sopeuttamaan organisaation olemassa

olevan järjestelmän ulkopuoliseen ympäristöön ja lisäämään ongelmanratkaisukapasiteettia. Muutoksessa keskeistä on syventyä työpaikkademokratia-, valta- ja palkkauskysymyksiin sekä ottaa huomioon myös työntekijöiden näkökulma ja asenteet koulutusta ja oppimisvaatimuksia kohtaan. Aina työn kehittämisestä saatava hyöty ei kosketa koko työyhteisöä, mikä saattaa lisätä muutosvastarintaa organisaatiossa. (Tuomisto 1997, 33-38.) Organisaatiossa uutta tietoa voidaan oppia sopeutuvasti tai muuttuvasti. Kun opitaan sopeutuvasti, on kyse pienistä tarkennuksista ja toimintaa ei juurikaan muuteta. Muuttuvassa oppimisessa toimintaa muutetaan karsimalla vanhoja ja huonoja toimintamalleja uusien mallien tieltä. Tämä vie aikaa ja voi olla vaikea toteuttaa, koska kyse on suurista muutoksista. Jotta muuttuvaa oppimista voisi toteuttaa työorganisaatiossa, organisaatiossa tulee ottaa huomioon oppimiseen vaikuttavat toiminnot, kuten organisaatiokulttuuri ja sosiaalistumisprosessit. (Nikkilä 1986, 26.) Ihanteellisessa tapauksessa hyvällä johtamisella saavutetaan oppiva organisaatio, jossa jokaisen työntekijän, tiimin ja työyksikön osaaminen on koko organisaation käytössä sekä tehostaa oppimista organisaatiossa (Viitala 2005, 11-58).

Oppivassa organisaatiossa kehittymistä voidaan edistää erilaisilla strategioilla. Brownin, Hitchcockin ja Willardin (1994, 218) mukaan tällaisia organisatorisia strategioita ovat oppimisen infrastruktuurin luominen, kokeilujen edistäminen ja tukeminen sekä vastuun ja valtuuksien antaminen työntekijöille. Oppimisen infrastruktuurissa organisaatio kehittää järjestelmän ja tukitoimet organisaation henkilöstön oppimiselle informaatiovaihdon ja vuorovaikutuksen kautta, jossa kokeiluihin rohkaistaan ja tuloksia seurataan. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi niin, että koulutetut työntekijät ovat konsultteina työtovereilleen, jolloin oppimistulokset saadaan heti organisaation käyttöön. Kokeilujen edistäminen organisaatiossa on myös tapa kehittyä oppivaksi organisaatioksi. Kokeilujen tukeminen on organisaatiolle hyödyllistä, koska se viestittää henkilöstölle, että uusia ideoita otetaan vastaan. Oppivaksi organisaatioksi kehittymistä edistetään myös vastuun ja valtuuksien antamisella henkilöstölle. Kannatetaan niin sanottua tiedon vapautta, eli kaikilla tulisi olla käytössään uusi tieto ja mahdollisuus jakaa sekä käyttää tietoa. (Ruohotie 1999, 69-70.)

Yksi merkittävä tekijä organisaation oppimisessa on työpaikan sosiaalinen ympäristö. Valleala & Collin (2004) ovat luoneet kuvion työssäoppimisen ja sosiaalisen ympäristön yhteyksistä aiempien tutkimusten ja teorioiden perusteella (kuvio 3). Kaiken keskustana ovat sosiaaliset tilanteet, joihin liittyvät kolme erilaista tilannetta. Ensimmäinen sosiaalinen tilanne on ”vuorovaikutustyöskentely”, joka korostaa sosiaalisen ilmapiirin tärkeyttä oppimisessa. Toinen sosiaalinen tilanne työssä oppimisessa on ”kategorioiden tuottaminen”, jolloin työntekijä osallistuu asteittain työyhteisön toimintaan, sopeutuu ja muuttaa työkäytäntöjä sekä rakentaa samalla ammatillista identiteettiään. Kolmantena sosiaalisena alueena kuviossa on esitetty aiempien kokemusten vaikutus ja tilanteesta lähtevä ongelmanratkaisu. Sosiaalinen ympäristö ja vuorovaikutus vaikuttavat siis oppimiseen työpaikalla hyvin paljon. Organisaatioiden tulisi huomioida tämä yhteisöllisemmissä yhteistyössä toteutettavissa koulutuksissa ja verkottumisessa. (Valleala & Collin 2004, 144-145.)



KUVIO 3. Työssä oppimisen ja sosiaalisten tilanteiden yhteydet (Valleala & Collin 2004 , 145)

Oppivasta organisaatiosta voidaan erottaa myös oppivan yrityksen (learning company) käsite, jota ovat käsitelleet 1990-luvulla muun muassa Pedler, Burgoune ja Boydell. Oppiva yritys on käsitteenä käytännönläheisempi kuin oppiva organisaatio, joka on abstraktimpi. Oppivassa yrityksessä yksilötaso sekä kollektiivinen taso yhdistyvät. "Oppivan yrityksen osatekijöitä ovat: oppimisen näkökulma strategiaan, osallistuva päätöksenteko, tiedottaminen, itsearviointi, sisäinen vaihto, palkitseminen, joustavuus, oppimisen mahdollistava organisaation rakenne, työntekijät ympäristön tarkkailijoina, yritysten välinen oppiminen ja oppiva ilmapiiri, toimintastandardit ja henkilökohtainen kehittyminen." (Sarala & Sarala 1997, 56-59.)

Organisaatiot joissa odotetaan kehittymistä, haluavat luoda kannustavan ja motivoivan ilmapiirin, jotta ammatillinen kasvu onnistuisi paremmin. Tätä kutsutaan kasvuorientoituneeksi ilmapiiriksi, jolloin organisaatiossa kannustetaan riskien ottamiseen ja myös virheet sallitaan. (Ruohotie 1999, 5961.) Toinen tehokas tapa edistää työntekijöiden oppimista ja kehittymistä työpaikalla on panostaa työpaikan avoimuuteen. Työpaikalla tapahtuu paljon epävirallista ja satunnaista oppimista, ja jo työn tekeminen itsessään opettaa. Oppiminen yhdentyy työhön ja kulkee työn rinnalla. Kun ilmapiiri on avoin ja informaatiota vaihdetaan sujuvasti työntekijöiden kesken, se lisää automaattisesti työyhteisön oppimista ja jäsenten ammatillista kasvua. Avoimessa työympäristössä henkilöstö uskaltaa ilmaista mielipiteensä ja kyseenalaistaa vanhat toimintatavat. Johto on kannustavaa ja työyhteisössä annetaan ja vastaanotetaan rakentavaa ja asiallista palautetta. Tieto kulkee vapaasti työyhteisön kaikkien jäsenten välillä ja sitä on riittävästi saatavilla. (Vaherva & Valkeavaara 1997, 203-205.)

Oppiva organisaatio tarjoaa käsitteenä monisyisen näkökulman henkilöstön oppimiseen ja kollektiivisen tietämyksen lisäämiseen. Se on loppujen lopuksi kuitenkin vain ideaali, jota tuskin koskaan voidaan täysin saavuttaa. Oppivan organisaation ideaaliin kuuluu muun muassa vahva työntekijöiden sitoutuminen sekä työntekijöiden jatkuva halu oppia ja kehittyä. Kaikki yksilöt eivät kuitenkaan ole kiinnostuneita kehittämään itseään tai sitouttamaan itseään yhteen organisaatioon. Myös vallanjako ja henkilöstön osallistumismahdollisuuksien

lisääminen osoittautuvat usein ongelmalliseksi, sillä perinteinen ja yhä yleinen johtamiskulttuuri ei suosi pitkälle menevää vallanjakoa. Lisäksi johdon halu panostaa koko henkilöstön kehittämiseen on harvinaista, sillä se vaatii taloudellisia panostuksia. Kehittämisprosessien hyödyt näkyvät yleensä hitaasti ja vaikuttavat organisaation tulokseen epäsuorasti. Näin ollen hyödyt eivät välttämättä näy suoraan organisaation rahallisessa tuloksessa. (Tuomisto 1997, 44-45.)

### **3.2 Työpaikan ilmapiiri ja oppimiskulttuuri**

Organisaatioilmapiiri ja organisaatiokulttuuri ovat toisiaan täydentäviä käsitteitä. Sekä organisaatiokulttuuri että organisaatioilmapiiri muodostuvat organisaation jäsenten yhteisistä ajattelumalleista ja kokemussisällöistä. Ne perustuvat yksilöiden uskomuksiin ja tulkintoihin sekä edellyttävät jäsenten keskuudessa vallitsevaa yhteisnäkemyttä. Kulttuuri ja ilmapiiri kumpikin syntyvät historiallisten prosessien kautta ja ovat suhteellisen pysyviä ja muutoksia vastustavia. Suuressa organisaatiossa eri yksiköissä voi olla erilainen organisaatiokulttuuri ja -ilmapiiri. Eri yksiköiden ajattelutavoissa ja uskomuksissa voi siis olla suuriakin eroja. (Rousseau 1988, 150-152; Juuti 2013, 103-105.) Merkittävin ero organisaatioilmapiirin ja organisaatiokulttuurin käsitteiden välillä on se, että ilmapiiri ilmaisee organisaation jäsenten kokemuksen organisaatiosta ja sen toimintatavoista. Se kuvailee työpaikan tunnelmaa ja perustuu yksilöiden havaintoihin sekä havainnoista koostuvaan yhteiseen kokemukseen organisaatiosta. Kulttuuri taas on vähemmän tietoinen, korkeamman abstraktiotason käsite, joka liittyy yksilön havaintojen lisäksi uskomuksiin, symboleihin ja käyttäytymiseen. Kulttuurin tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita laaja-alaisesti yhteisön sosiaalisesta järjestelmästä kun taas ilmapiiritutkimuksen tarkoituksena on tuottaa vertailukelpoisia muuttujia, jotka kuvaavat ihmisten havaintoja organisaatiosta. (Reichers & Schneider 1990; Juuti 2013, 105-106.) Muun muassa Knowles (1970) on tutkinut oppimisilmapiiriä ja listannut tekijöitä, joilla voidaan edistää aikuisten oppimista työpaikoilla. Hänen mukaansa oppimista edistävät muun muassa työntekijöiden ja johdon välinen kunnioitus, yhteistyö, luottamus sekä avoimuus. Tärkeää on myös, että työntekijöitä kohdellaan ihmisinä ja työpaikan ilmapiiri on tukea tarjoava ja mielihyvää aikaansaava.



“Oppimiskulttuuri viittaa organisaation yleiseen tai kokonaisvaltaiseen ilmapiiriin, jolle ominaisia ovat esimerkiksi jatkuvan oppimisen tukeminen, innovaatiotoiminta ja menestymisen standardit” (Tracey, Tannenbaum & Kavanagh 1995). Oppivassa organisaatiossa pyritään jatkuvaan oppimiseen ja sen tukemiseen. Oppimiskulttuuri edistää uuden tiedon hankkimista ja käyttämistä eri tavoin. Oppivassa organisaatiossa oppimiskulttuuri on sellainen, jossa esimiehet ja työtoverit kannustavat jatkuvaan oppimiseen ja ylipäättään organisaatorakenne luodaan edistämään oppimista ja ammatillista kasvua. (Ruohotie 1999, 65-66.) Oppimiskulttuuri on yrityksen yleinen ilmapiiri, joka esimerkiksi tukee jatkuvaa oppimista ja työpaikalla panostetaan innovaatiotoimintaan ja menestymisen standardeihin. (Tracey ym. 1995.) Työpaikan panostus oppimista tukevaan työkuulttuuriin vaikuttaa myös yrityksen oppimistyyliin sekä henkilöstön sitoutumiseen oman osaamisen kehittämiseen. Oppimiskulttuuria voidaan kehittää yksilö-, tiimi- ja organisaatiotason osaamisen kehittämisellä sekä kannustejärjestelmien, rakenteiden ja prosessien kehittämisellä. (Ruohotie 1999, 67.)

Oppimiskulttuurin kehittymistä edistäviä toimia on Ruohotien (1999) mukaan monia. Kaiken perustana on oppimista tukeva kulttuuri, jossa riskinotto ja virheet sallitaan, palautetta annetaan, päätöksissä käytetään dialogia ja luovutaan siitä ajatuksesta, että asioihin olisi olemassa vain yksi oikea ratkaisu. Oppimiskulttuuria edistetään lisäksi kompetensseilla, kannusteilla, hallintaprosesseilla ja muutokapasiteetilla, jotka kaikki juontavat johtamistavasta, joka kannustaa osaamisen kehittämiseen. Oppimiskulttuuria kehittävät kompetenssit tarkoittavat esimerkiksi työkiertojen toteuttamista sekä oppimisvalmiuksien erityistä huomioimista rekrytoinneissa. Kannusteet taas tarkoittavat palkitsemista muun muassa kokeilusta, oppimisesta ja osaamisesta. Oppimiskulttuuria kehittävät hallintaprosesseihin kuuluu yksinkertaisesti joustavan organisaatorakenteen luominen, jossa vuorovaikutusta käydään yli organisaatio- ja hierarkiarajojen. Muutokapasiteetilla tarkoitetaan organisaation uudistumiskykyä ja vanhoista tehtävistä ja malleista luopumista. Organisaatio on tällöin avoin muutokselle ja kehitykselle. (Ruohotie 1999, 68.)

Ihanteellisessa työsuhteessa työntekijällä olisi mahdollisuus kehittyä koko ajan. Usein kehittyminen kuitenkin pysähtyy jossain vaiheessa, jolloin työmotivaatio laskee, työn merkitys heikkenee ja työ rutinoituu. Jotta ammatillinen kasvu ei pysähtyisi, tulee myös organisaation tukea kehittymistä. Kehittymistä ja kasvua tukevat erityisesti työntekijän omat subjektiiviset kokemukset työympäristöstä. Työpaikan kasvuedellytyksiä voidaan kuvata psykologisella ilmapiirillä. Psykologinen ilmapiiri on kasvuorientoitunut, jos organisaatio ottaa huomioon työntekijöiden ammatillisen kasvun eri osa-alueilla. Kasvuorientoituneeseen ilmapiiriin vaikuttavat erityisesti johdon tuki, ryhmän toimintakyky, työn kannustearvo ja stressi. Nämä tekijät voidaan jakaa vielä useisiin osatekijöihin. Johdon tuki voi olla resurssien kehittämistä ja palkitsemista, valtuuttamista (empowerment), ammatti-identiteetin kehittämisen tukemista, vuorovaikutusta, tavoitteiden asettamista, arviointia ja sitouttamista. Ryhmän toimintakykyyn kuuluvat ryhmähenki, kehittymishalu, yhteistyökyky ja imago. Työn kannustearvoa selittävät taas työn kehittävyys, vaikutusmahdollisuudet, vuorovaikutuksellinen oppiminen sekä työn arvostus. Työntekijän kokemaan stressiin vaikuttavat työroolin selkeys, rooliristiriidat, psyykinen kuormittuminen sekä muutosvaatimukset. Stressi on ammatillista kehittymistä mahdollisesti estävä tekijä, kun muut ovat sitä kehittäviä. (Ruohotie 1999, 49-52.)

Työelämän muutosten keskellä ammatillisen identiteetin vahvistaminen voi olla vaikeaa. Jotta työntekijä voi kehittyä, työpaikalla tulee olla resursseja, jotka tukevat ammatillisen identiteetin ja osaamisen kasvua. Näitä resursseja ovat muun muassa mahdollisuus sosiaaliseen tukeen sekä työssä oppimiseen. Jos resurssit eivät ole kunnossa ja samalla työntekijältä odotetaan kehittymistä, voi henkilö kokea voimattomuutta ja uupumista, jotka johtavat ammatillisen identiteetin ja työhön sitoutumisen heikkenemiseen. Työssä tulisi olla myös aikaa toiminnan itsereflektiolle, jotta ammatillista identiteettiä voisi kehittää ja oppimista tapahtuisi. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 28.) Yksilön näkökulmasta on ihanteellista, jos henkilökohtainen kehittyminen ja kasvuprosessi jatkuvat koko elinkaaren ajan. Työntekijän tulisi siis kokea, että hänellä on jatkuvasti mahdollisuuksia kehittyä työssään. Kasvuprosessin katkeaminen saattaa johtaa työmotivaation heikkenemiseen, rutinoitumiseen ja työn merkityksellisyyden vähenemiseen. (Ruohotie 1999, 49-50.)

Juutin (2013) mukaan suomalaisissa organisaatioissa suurimmat ongelmat ilmapiirissä kohdistuvat vähäiseen palkitsevuuteen, sulkeutuneisuuteen sekä sääntöjen noudattamisen tärkeyteen. Lisäksi tutkimukset ovat osoittaneet, että suomalaisten organisaatioiden kulttuureista 30-40% nojaa negatiivisiin normatiivisiin malleihin. Tällöin sääntöjen toimivuutta pyritään edistämään pelolla, kielloilla ja rangaistuksilla. Näissä organisaatioissa johtamistapa on usein autoritaarinen. Kuitenkin organisaatioista noin 60% näyttäisi olevan ilmapiiriltään avoimia, avuliaita ja luottamuksellisia. Yksi keskeisin organisaation ilmapiiriin vaikuttavista tekijöistä on johtaminen. Työntekijöiden kannalta yksi keskeisimmistä työelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä on työsuhteen pysyvyys. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat tasaisesti lisääntyneet. Ammatillista kehittymistä ja oppimista tarkasteltaessa, nämä työsuhtedyytyypit muodostavat ongelman, sillä usein määräaikaisessa ja osa-aikaisessa työssä olevia ei kouluteta yhtä usein kuin vakituksessa työsuhteessa työskenteleviä. Myöskään heidän ammatillinen identiteettinsä ei välttämättä pääse kehittymään yhtenäiseksi ja ehyeksi kokonaisuudeksi. Pirstoutunut ammatillinen identiteetti taas vaikeuttaa ammatillista kehittymistä, sillä työntekijällä ei välttämättä ole saatavilla ammattiryhmän tukea, vaan hän joutuu pärjäämään haasteiden kanssa yksin. (Tuomisto 1997, 26-29.)

Viitala (2005, 245-286) toteaa, että työsuhteen laatu ja palkitsemisjärjestelmä ovat tärkeitä menetelmiä osaamisen kehittämiseksi. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet saattavat olla esteenä yksilön ammattitaidon kehittymiselle ja lyhyessä työsuhteessa oleva henkilö ei välttämättä pysty tarjoamaan organisaation käyttöön koko osaamistaan. Määräaikainen työsuhde saattaa myös lisätä työntekijän henkistä kuormitusta ja stressiä ja näin heikentää työsuoritusta. Palkitsemisessa keskeistä on kilpailukykyisyys ja oikeudenmukaisuus. Hyvin toimiva palkitseminen motivoi työntekijää suoriutumaan työtehtävistään hyvin sekä pysymään organisaation palveluksessa.

Työn uudelleenorganisoinnin osalta työelämän muutos on ollut oppimisen kannalta pääosin positiivinen. Nykyään pyritään entistä enemmän työtehtävien laajentamiseen, mikä lisää yhteistyötä ja tuo työntekijöille entistä enemmän kehittymismahdollisuuksia. Kun parannetaan henkilöstön mahdollisuuksia osallistua työn ja työpaikan kehittämiseen sekä erilaisiin suunnittelutehtäviin,

parannetaan myös lähtökohtia joustavuudelle sekä työntekijöiden omaehtoiselle opiskelulle ja itsensä kehittämiseksi. On muistettava, että kaikille työntekijöille ei ole mahdollista tarjota oppimista tukevaa, virikkeellistä työtä. Näissä ammateissa ammatillista kehittymistä voidaan tukea vaihtamalla työntekijän työtehtävää riittävän usein. (Tuomisto 1997, 29-30.)

### **3.3 Osaamisen kehittäminen ja osaamisen johtaminen**

Yksi näkökulma työelämään sijoittuvan oppimisen ja kehittymisen tarkastelussa on osaamisen kehittämisen sekä osaamisen johtamisen teoria. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan organisaation toimintaa, jossa työntekijöiden osaaminen pyritään saamaan mahdollisimman tehokkaasti organisaation käyttöön. Organisaatiot ovat kiinnostuneita työntekijöidensä ammattitaidon ja työtehon kehittämisestä tuottavuuden ja kilpailukykyyn parantamiseksi. Osaamisen kehittämisen tarkoitus on turvata organisaation hallussa oleva osaamispääoma, työn tuloksellisuus, muutosvalmius, toiminnan laatu ja laadun parantaminen, luovuuden ja innovatiivisuuden edistäminen sekä yksilöiden suoriutumisen, sitoutumisen ja motivaation vahvistaminen. (Kuntatyönantajat 2011.)

Jatkuva osaamisen kehittäminen vaatii tuekseen tehokasta osaamisen johtamista. Osaamisen johtamisen prosessin keskiössä ovat organisaation visio, strategia ja tavoitteet, joiden pohjalta osaamistarpeet määritellään. Organisaation tehtävä, tarkoitus ja ydinosaaminen määrittelevät sen, millaista osaamista organisaatio tarvitsee. Ydinosaamisella tarkoitetaan osaamista, jota organisaatio tarvitsee tehtävänsä toteuttamiseen. Keskeistä on selvittää, millaista osaamista organisaatiossa on, millaista osaamista tarvittaisiin ja millaisesta osaamisesta pitäisi luopua. Osaamisen johtamisella pyritään siis vaalimaan, kehittämään, uudistamaan ja hankkimaan osaamista, jota organisaation strategia edellyttää. (Sydänmaanlakka 2007, 131-136.)

Osaamisen kehittämisen painopiste on olemassa olevan osaamisen vahvistamisessa, oppimisilmapiirin luomisessa sekä oppimisen esteiden poistamisessa. Toisin sanoen oppimisen edellytyksiin panostamalla ja oppimistaitojen kehittämisen avulla voidaan hankkia organisaatioon osaamista. Johdolla ja esimiehillä on tässä merkittävä rooli ja osaamisen kehittäminen onkin

tärkeä osa esimiestyötä. Esimiehen tulee olla selvillä tarvittavasta osaamisesta ja huolehtia, että osaamista kehitetään oikeaan suuntaan. Hänen tehtävänsä on arvioida ja selvittää henkilöstön osaamista ja muodostaa osaamisen kehittämiseen liittyviä tavoitteita. Tavoitteet taas tulee käydä läpi henkilöstön kanssa ja tämän jälkeen valitaan sopivat menetelmät kehittämiseen. Tämän jälkeen esimies huolehtii kehittämissuunnitelmien toteuttamisesta ja osaamisen kehittämisen arvioinnista. Kehityssuunnitelmat laaditaan erikseen yksilöille, työryhmille ja -yksiköille sekä koko organisaatiolle. Osaamisen arvioinnissa voidaan käyttää apuna esimerkiksi kehityskeskusteluja ja itsearviointia. (Hätönen 2011, 6-17.) Keskeistä osaamisen kehittämisessä on erottaa toisistaan yksilön osaaminen, tehtävän vaatima osaaminen, tiimiosaaminen, osaston osaaminen sekä organisaation osaaminen. Lisäksi voidaan puhua joko tällä hetkellä tarvittavasta osaamisesta tai tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. (Sydänmaanlakka 2007, 135-136.)

Esimiehen asemaa osaamisen kehittämisessä on tutkittu paljon. Tutkimuksissa on selvitetty esimerkiksi johtamistyylin merkitystä työntekijöiden osaamisen ja oppimisen edistämiseksi. Useissa tutkimuksissa johtajan tehtäväalueita ja rooleja listatessa esiin nousee omana kokonaisuutenaan kehittymisen tukeminen. Organisaatioiden ja esimiesten välillä on kuitenkin suurta eroa siinä, miten tärkeänä kyseistä johtamisen osa-aluetta pidetään. Kehittymisen tukemiseen sisältyvät esimerkiksi henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen, palautteenanto, palkitseminen sekä huomiointi ja osallistaminen. Lisäksi kehittymisen tukeminen voidaan jaotella neljään komponenttiin, joita ovat työntekijöiden orientointi, roolien ja tehtävänkuvien selkiyttäminen, valmentaminen ja mentorointi sekä tehtävissä ohjaaminen ja alaisten auttaminen sekä kehityssuunnitelmien tekeminen. Puutteet kehittymisen tukemisessa liittyvät useimmiten siihen, että toiminnalla ei nähdä olevan vaikutusta organisaation menestykseen, vaan ennen kaikkea työntekijöiden henkilökohtaiseen urakehitykseen, työtyytyväisyyteen ja esimies-alaisuuteen. Useissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu työtyytyväisyydellä olevan yhteyttä työntekijöiden tehokkuuteen ja organisaation kilpailukykyyn. (Viitala 2002.)

Yksi keskeinen esimiehen väline osaamisen kehittämisessä on osallistaminen. Osallistamisen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä ja motivaatiota, joilla taas on

positiivinen vaikutus oppimiseen. Osallistamisella tarkoitetaan, että työntekijät otetaan mukaan organisaation päätöksentekoon ja heille annetaan mahdollisuuksia vaikuttaa. Osallistaminen lisää alaisten kyvykkyyttä ja työtyytyväisyyttä. Hyötyjen saavuttamiseksi työntekijällä tulee kuitenkin olla riittävästi pätevyyttä osallistavaan toimintaan. (Viitala 2002, 84-88.) Esimies toimii työyhteisössä oppimisen ja osaamisen kehittämisen mahdollistajana. Yksi esimiehen tehtävistä onkin pitää huoli osaamisen ylläpidosta sekä lisäämisestä työyhteisössä. Oppimisen kannalta edullisen työilmapiirin luomisen lisäksi esimiehen tulisi kiinnittää huomiota oppimista edistäviin rakenteisiin. Rakenteita ovat esimerkiksi työpaikan käytännöt kuten työnjako, viestintä ja tiedon jakaminen, yhteinen kehittäminen sekä kokouskäytäntö. Oppimista ja jatkuvaa kehittymistä voidaan siis organisaatiossa edistää johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla. (Kuntatyönantajat 2011.)

Jotta osaamista voitaisiin kehittää kunkin yksilön kohdalla tehokkaasti, tulisi ottaa huomioon yksilöiden erilaiset oppimistyyliä. Lisäksi osaamisen kehittämisessä on hyvä ottaa huomioon työntekijällä oleva tietopohja sekä yksilön tapa vastaanottaa ja käsitellä informaatiota. Yksilöiden välillä on myös eroja siinä, minkälaiset fyysiset, sosiaaliset ja emotionaaliset olosuhteet tukevat oppimista. (Viitala 2005, 150-152.) Yksilön kannalta osaamisen kehittämisessä korostuvat säännölliset suunnittelu- ja kehityskeskustelut ja niissä tehtävät henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Nämä suunnitelmat auttavat työntekijää tavoitteiden asettamisessa ja saavuttamisessa. Tämä taas edistää kokonaisvaltaisemmin työntekijän työssä kehittymistä ja ylläpitää sekä lisää siten myös osaamista organisaatiotasolla. (Sydänmaanlakka 2007, 169-171.)

Osaamisen kehittämisen välineitä työntekijän näkökulmasta ovat Hätösen (2011) mukaan peruskoulutus, henkilöstökoulutus sekä työkokemus. Lisäksi hän pitää tietojen ja taitojen soveltamisen kannalta tärkeänä työmotivaatiota ja työkykyä sekä työhyvinvoinnin edistämistä. Myös vuorovaikutuksen edistäminen työyhteisössä on keskeistä organisaation oppimisen edistämisessä. Kun työntekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään, he tuovat tilanteeseen oman osaamisensa ja hiljaisen tietämyksensä. Ryhmässä olemassa olevasta tiedosta luodaan uusia ideoita, kehittyneempiä toimintamalleja sekä innovaatioita. Ryhmäprosessit ovatkin hyvin tärkeitä osaamisen kehittymiselle ja oppimiselle.

Jotta ryhmässä voi syntyä aitoa ajatustenvaihtoa, ideointia ja oppimista, ryhmän tulisi olla koossa ajallisesti riittävän kauan ja ilmapiirin tulisi olla hyvä. (Viitala 2002, 55-70.)

Virtainlahden (2008, 38-55) mukaan yksilön osaamisen ja ammattitaidon perustana on hiljainen tieto. Se on tietoa, jota yksilö käyttää toiminnassaan ja päätöksenteossaan automaattisesti ja epätietoisesti, ilman ponnistelua. Tieto voidaan jakaa hiljaiseen tietoon ja eksplisiittiseen eli näkyvään tietoon. Näkyvää tietoa pystytään kuvaamaan sanojen, numeroiden sekä tieteellisten mallien avulla ja se voidaan esimerkiksi tallentaa organisaation tietokantoihin. Hiljaiselle tiedolle on ominaista, että sitä on vaikea tunnistaa tai pukea sanoiksi, mutta sen avulla yksilö osaa reagoida erilaisiin vastaantuleviin tilanteisiin ja ongelmiin oikealla tavalla. Hiljainen tieto on yksilösidonnaista ja yksilö kartuttaa sitä koko elämänsä ja uransa aikana erilaisista tilanteista. Keskeistä on pohtia, miten hiljaista tietoa voitaisiin organisaatiossa jakaa, jotta tieto ei pakene organisaatiosta henkilöstön vaihtuvuus tilanteissa. Organisaation kannalta tärkeää olisi, että hiljaista tietoa jaettaisiin työyhteisössä avoimesti, jolloin organisaation toiminnan kannalta tärkeä tieto olisi useamman työntekijän käytettävissä. Hiljaisen tiedon jakamisella turvataan organisaation toimintakyky esimerkiksi sairauslomien ja eläköitymisten yhteydessä. Hiljaisen tietämyksen jakamisen avulla pystytään tekemään osaamisesta ja tietämyksestä näkyvämpää ja saadaan se tehokkaasti koko työyhteisön käyttöön. Oman tietämyksen jakaminen muille auttaa yksilöä sekä tiedostamaan että kehittämään omaa osaamistaan. Lisäksi tehokas tiedon jakaminen lisää organisaation moniosaamista sekä hyvien käytäntöjen leviämistä työyhteisössä. (Virtainlahti 2008.)

Haluttomuus hiljaisen tiedon jakamiseen liittyy usein huoleen oman aseman säilyttämisestä organisaatiossa. Tieto voidaan kokea henkilökohtaisen uramenestyksen kannalta niin merkittävänä, että sitä ei haluta jakaa muille. Työntekijöitä voidaan kuitenkin kannustaa tiedon jakamiseen ilmapiirin, johtamisen sekä sujuvan tiedonkulun avulla. Keinoja ja tilanteita tiedon jakamiseen ovat muun muassa tiimityöskentely, palaverit, kokemusten vaihto vapaamuotoisissa kohtaamisissa, kehittämisprojektit, koulutustilaisuudet, kehityskeskustelut sekä suunnittelutyö. (Virtainlahti 2008, 107-117.)

tärkeää olisi, että organisaatio huomioisi vuorovaikutuksen merkityksen hiljaisen tiedon jakamisessa. Kun organisaation oppimisyhteisössä keskeisiä periaatteita ovat avoimuus, toiminnallisuus ja osallisuus, edesautetaan hiljaisen tiedon jakamista sekä oppimista. (Paloniemi 2008, 271-272.)

Kuten olemme oppivan organisaation ja osaamisen kehittämisen teorioiden avulla selvittäneet, työpaikan oppimisympäristö on monien tekijöiden kokonaisuus. Siihen vaikuttavat muun muassa henkilöstön kehittäminen ja kouluttaminen, arviointi, palkitseminen, johtaminen, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja osallistaminen sekä kaikenlaiset työntekijöiden motivaatiota ja työtyytyväisyyttä lisäävät resurssit. Tässä tutkimuksessa olemme keskittyneet vaikutusmahdollisuuksiin ja henkilöstökoulutukseen, joita käsittelemme tarkemmin seuraavissa luvuissa.

## **4 HENKILÖSTÖKOULUTUS**

Henkilöstökoulutus on koulutusta, joka on työnantajan kustantamaa, se tapahtuu pääosin työajalla ja siitä sovitaan nykyään usein kehityskeskustelujen yhteydessä. Henkilöstökoulutus eroaa muista koulutuksista niin, että se tapahtuu usein työpaikalla (vrt. workplace training), ja työnantaja voi suunnitella ja määritellä koko koulutuksen itse sellaiseksi kuin haluaa. (Laine 2018, 306.) Suurin osa suomalaisesta aikuiskoulutuksesta on henkilöstökoulutusta ja sitä kutsutaan myös usein työpaikkakoulutukseksi. Siihen kuuluvat hallinnolliset toimenpiteet, joiden avulla henkilöstö kehittyy ja oppii työn kannalta tärkeitä asioita. Henkilöstökoulutukseen kuuluu myös työnopastus, esimerkiksi perehdyttäminen. Henkilöstökoulutus voidaan nähdä myös laaja-alaisesti henkilöstövoimavarojen kehittämisenä. (Laine 2017, 42 – 43; Sarala 1988, 90–91.)

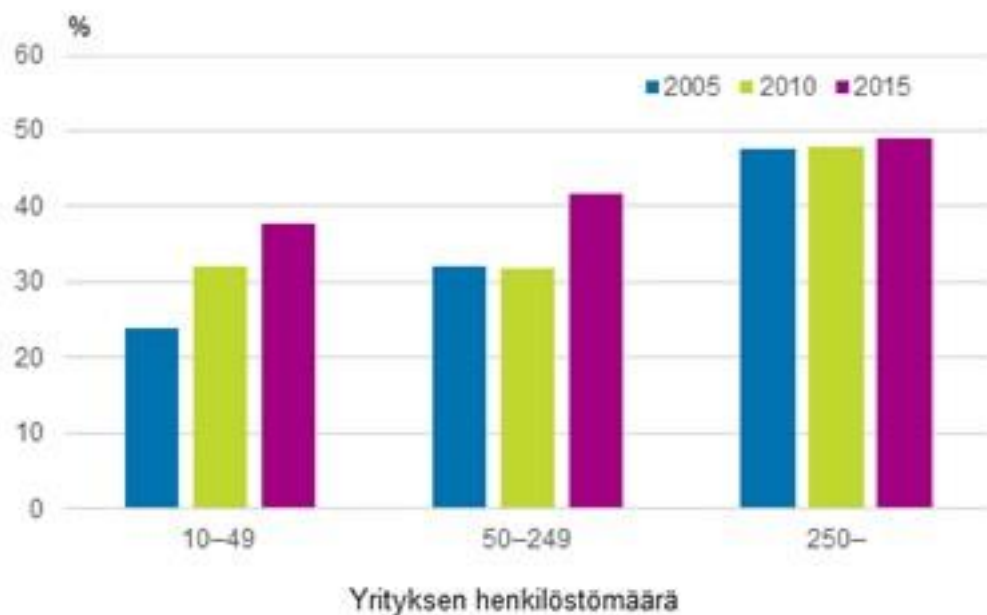
### **4.1 Henkilöstökoulutus Suomessa**

Suomessa henkilöstökoulutus on kehittynyt erityisesti 1950–70- luvuilla. Tätä ennen koulutus toteutettiin suurilta osin työssä oppimalla, kunnes suurempi tarve nopealle koulutukselle ilmeni. Tällöin järjestettiin erilaisia koulutusorganisaatioita, jotka kehittivät henkilöstön osaamista. Myös yrityksiin perustettiin koulutusasiantuntijan toimia sisäisiä henkilöstökoulutuksia varten. 1970- luvulta



alkaen henkilöstökoulutus vakiinnutti asemansa ja Suomessakin otettiin käyttöön käsite ”elinikäinen oppiminen”. (Kantanen 1996, 23.)

”CVTS Yritysten henkilöstökoulutus”- tutkimuksen mukaan kurssimuotoiseen henkilöstökoulutukseen osallistuminen on kasvanut pienissä 10 – 49 hengen yrityksissä kymmenen vuoden aikana. Ennallaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen on pysynyt yli 250 hengen yrityksissä. Myös keskisuurissa yrityksissä kurssimuotoiseen henkilöstökoulutukseen osallistuminen on kasvanut. Suurissa yrityksissä osallistutaan silti edelleen enemmän koulutuksiin kuin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, sillä mahdollisuudet osallistumiseen ovat paremmat, vaikka erot ovatkin kaventuneet (ks. kuvio 4.). Koulutuksiin osallistuminen vaihtelee hyvin paljon myös toimialoittain. (Suomen virallinen tilasto 2017.)



KUVIO 4. Kurssikoulutukseen osallistuneiden palkansaajien osuus yrityksen koon mukaan vuosina 2005, 2010 ja 2015 (%) (SVT 2017)

Vaikka koulutuksiin osallistuneiden määrä on noussut, on henkilöstökoulutuksen määrä verrattuna henkilöön laskenut. Sukupuolten välillä ei kuitenkaan ole eroa koulutukseen osallistumisessa tai koulutuksen määrässä. Suurissa yli 250 henkilön yrityksissä koulutuksen määrä oli suurin henkilöiden määrään verrattuna. Muuhun kuin kurssimuotoiseen koulutukseen osallistuminen on viime

vuosina lisääntynyt, erityisesti verkko-, etä- ja itseopiskelu. Tämän voisi olettaa kasvavan vielä lisää tulevaisuudessa. Vuonna 2014 asetettiin ”Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä”, jonka perusteella yritykset saavat verovähennyksenä 50 prosenttia työntekijöiden keskimääräisestä päiväpalkasta sivukuluineen kerrottuna toteutuneiden koulutuspäivien lukumäärällä. Tällä toivottiin, että organisaatiot panostaisivat enemmän henkilöstökoulutukseen. Pienemmissä yrityksissä henkilöstökoulutukseen osallistuneiden määrä onkin kasvanut, mutta henkilöä kohden osallistumisvolyyymi ei ole kasvanut. (SVT 2017.)

Oletuksena osa-aikaisilla ja epätyypillisessä työssä olevilla on huonommat mahdollisuudet kouluttautua ja kehittyä verrattuna pysyvämpiin työntekijöihin. Kuitenkin kaikkien töiden vaativuus ja koulutustason vaatimukset ovat kasvaneet. (Nätti, Kauhanen, Miettinen & Siponen 2011.) Kun käsitellään epätyypillistä työtä, on aiemmissa tutkimuksissa ja artikkeleissa päädytty kahteen näkökulmaan. Beckerin (1964) inhimillisen pääoman teorian mukaan työnantajan ei kannata kouluttaa niitä, jotka eivät ole pysyvässä työsuhteessa, koska koulutukseen investoidulle rahalle saisi vastinetta vasta pidemmän ajan kuluttua. Jos työntekijä on esimerkiksi määräaikaisessa työsuhteessa, on työpaikan vaihtaminen todennäköisempää. (Jonker & de Grip 1999.) Liikkuvuuteen liittyvät kuitenkin monet muutkin asiat, esimerkiksi motivaatio. Moni määräaikainen työntekijä näkee koulutuksen itselleen tärkeäksi, sillä se voi auttaa saamaan jatkossa töitä. (Nätti ym. 2011.) Kuitenkin esimerkiksi Jonkerin ja De Gripin (1999) tutkimuksessa selvisi, että määräaikaista työtä tekevät saavat puolet vähemmän koulutusta kuin vakituisesti työskentelevät. Koulutuksen laadusta puolestaan ei löytynyt eroavaisuuksia.

Nätti, Kauhanen, Miettinen ja Siponen (2011) ovat tutkineet Tilastokeskuksen työolotutkimusten perusteella palkansaajien henkilöstökoulutusta, vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa. Heidän mukaansa epätyypillistä työtä tekevät ovat osallistuneet henkilöstökoulutukseen vuonna 2008 enemmän kuin 1980- ja 1990- luvuilla. Osa- ja määräaikaiset myös kokivat vuonna 2008 jopa suuremmat mahdollisuudet työssä kehittymiseen kuin vakituiset työntekijät. He kuitenkin kokivat vaikutusmahdollisuudet työhönsä huonommiksi kuin vakituiset työntekijät.

Koulutukseen osallistumiseen suhtaudutaan Suomessa varsin vastahakoisesti. Tähän voi olla monia syitä, esimerkiksi etenemismahdollisuuksien heikkous. Itsensä kehittämistä vuonna 2008 pitivät tärkeimpänä 25 - 34-vuotiaat naiset, sekä korkeasti koulutetut. (Lehto & Sutela 2008.) Tähän vaikuttaa se, että korkeasti koulutetut ovat jo ennestään oppineet oppimaan ja heidän oppimismotivaationsa on todennäköisesti parempi. Tästä voisi päätellä, että motivaatio on rakenteellisesti kiinnittynyttä. On kuitenkin huomioitava, että motivaatio vaihtelee suuresti myös yksilöiden kesken riippumatta asemasta tai koulutustaustasta. Myös ikääntymisen voisi ajatella vaikuttavan koulutusmotivaatioon ja haluun oppia uutta. Ikääntyessä erot motivaatiossa yksilöiden välillä kasvavat, mutta monet edelleen haluavat kouluttautua. Ikäjohtaminen vaikuttaa henkilöstökoulutukseen osallistumiseen ja suhtautumiseen paljonkin, sillä työhyvinvointia parantavat tekijät kuten johtaminen ja sosiaaliset tekijät nostavat eläkeikää. Ikääntyneetkin ovat motivoituneempia osallistumaan henkilöstökoulutukseen, kun he kokevat työhyvinvoinnin hyvänä. Myös kiireen tunne vaikuttaa siihen, että henkilöstökoulutukseen suhtaudutaan nihkeästi, koska koulutus vie aikaa työltä. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003; Laine 2017, 71.)

## **4.2 Henkilöstön kehittäminen**

Henkilöstön kehittäminen on osa organisaation henkilöstöhallintoa. Palmin ja Voutilaisen (1970) mukaan henkilöstöhallintoon kuuluvia osa-alueita olivat henkilöstösuunnittelu, henkilöstön hankinta, perehdytys ja kehittäminen, työsuhteasiat sekä palkkahallinto, johtaminen, henkilöstöpalvelu ja hyvinvointi sekä tiedottaminen. Laineen (2017) mukaan HR sisältää yhä samoja osa-alueita, vaikka sisältö ja menetelmät ovatkin hieman muuttuneet. Hän jakaisi osa-alueet kolmeen suurempaan lohkoon, joita ovat henkilöstön hankinta- ja kehittäminen, henkilöstövoimavarojen ylläpito, sekä palvelutuotanto. Koko organisaatioon vaikuttaa Laineen mukaan eritoten johtaminen, jonka kehittämisessä HR on tärkeässä osassa. McLean ja McLean (2001, 10) määrittelevät henkilöstön kehittämisen toiminnaksi, jossa pyritään kehittämään työpohjaista osaamista, asiantuntijuutta, tuottavuutta ja tyytyväisyyttä joko yksilön, tiimin, organisaation tai yhteisön hyväksi.

HRD:tä (human resource development) eli henkilöstön kehittämistä on arkikielessä yleisesti kutsuttu henkilöstökoulutukseksi, mutta asiantuntijakielessä HRD on jo yleistynyt lyhenne. HRD on laajempaa kuin pelkkä henkilöstökoulutus, sillä siinä otetaan huomioon myös koko organisaation kehittäminen. Laineen (2017) mukaan HRD:n ydinosa-alueita ovat: strateginen kumppanuus johdon kanssa osaamisen johtamisessa, koulutusten ja perehdytysten järjestäminen, organisaation kehittäminen, johdon ja johtamisen kehittäminen, asiantuntijaasema erilaisissa kehittämissuhteissa sekä arvioinnit. Henkilöstön kehittäminen on osa koko organisaation henkilöstöjohtamista ja strategiaa ja kuuluu usein henkilöstöhallinnon tehtäviin. (Laine 2017, 42–45.) Hamlin (2010) on löytänyt HRD:stä neljä keskeistä sisältöä. Näitä ovat suorituksen, osaamisen ja tehokkuuden parantaminen yksilön, ryhmän ja organisaation tasolla sekä henkilökohtainen inhimillinen kasvu. Henkilöstön kehittämisessä tulee Hassanin (2007, 445) mukaan kiinnittää huomiota myös organisaation arvomaailman jakamiseen. Koulutuksen avulla voidaan viestiä organisaation arvoista kuten luottamuksesta, yhteistyöstä, luovuudesta ja laadusta. Organisaation arvojen tulisikin ohjata niin työntekijöiden kuin johdon toimintaa myös henkilöstön kehittämisessä.

Henkilöstökoulutus voi olla joko organisaatiolle räätälöityä tai koulutusorganisaatioiden avoimesti tarjoamaa koulutusta, jota kohdeorganisaatio tarjoaa työntekijöilleen. Kouluttajat tulevat useimmiten organisaation ulkopuolelta. Koulutuksen toteuttaminen vaatii aina perustellun tarpeen tietynlaisen osaamisen kehittämiselle ja koulutuksen sisällön tulisi vastata tätä osaamistarvetta. Lisäksi on erittäin tärkeää, että koulutuksen tuloksia ja vaikutuksia arvioidaan jälkikäteen sekä yksilön että organisaation näkökulmista. Näin voidaan arvioida koulutuksen tuottama hyöty ja sen tarpeellisuus tulevaisuudessa. (Hätönen 2011, 94-97.) Koulutus tulee tarpeeseen erityisesti silloin, kun sen avulla pyritään päivittämään työntekijöiden osaamista. Koulutuksen tulisi tarjota työntekijöille osaamista, jota ei ole mahdollisuutta saavuttaa ilman koulutusta. Koulutuksien avulla voidaan lisäksi edistää innovaatioiden syntymistä organisaatiossa. (Kuntatyönantajat 2011, 20.)

Henkilöstökoulutusta voidaan järjestää eri tavoilla. Yksi tapa on ulkoistaa koulutus siihen erikoistuneeseen organisaatioon. Ongelmaksi voi muodostua se, miten

koulutus saadaan kohdistettua yrityksen tarpeisiin ja ongelmiin. Koulutuksen voi tosin muokata kohdeorganisaation mukaan, mutta todellisuudessa se ei aina onnistu täysin. Hyvänä puolena ulkoistetussa henkilöstökoulutuksessa on se, että ulkopuoliset voivat nähdä erilaisia ongelmia ja he näkevät kohdeorganisaation ulkopuolisen näkökulmasta. Koulutusta tarjoava voi myös hyödyntää kokemuksiaan muista organisaatioista. Toinen tapa henkilöstökoulutuksen järjestämisessä on se, että organisaation koulutusyksikkö itse järjestää ja suunnittelee koulutuksen. Etuna tässä on, että yritys tuntee ongelmansa ja voi paneutua niihin. Ongelmaksi voivat muodostua organisaation sisäiset valtasuhteet ja uskallus tarttua joihinkin ongelmakohtiin. Kolmas tapa järjestää henkilöstökoulutusta on kiinteästi työpaikalla. Tällöin kouluttajina toimivat kokeneet työntekijät. Tällä tavoin koulutus saadaan keskitettyä ongelmakohtiin, mutta ei ehkä viitsitä panostaa laajempaan teoreettiseen koulutukseen. Myös erilaiset resurssit, kuten aika ja raha voivat tulla vastaan koulutusta suunnitellessa. (Sarala 1988, 91–92.) Tilastokeskuksen mukaan henkilöstökoulutukseen kuuluvat myös itseopiskelu, työkierrat, oppimisryhmät sekä erilaisista konferensseista saatu opetus, joihin osallistutaan koulutuksen vuoksi (SVT 2017).

Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että suurin osa työssä tapahtuvasta kehityksestä tapahtuu työn ohella informaalin oppimisen kautta. Siksi työkierto ja kokeneemman työntekijän antama perehdytys ovat erityisesti teollisuuden alalla tehokkaimpia keinoja toteuttaa henkilöstökoulutus. Henkilöstökoulutuksen avulla organisaatio varmistaa, että henkilöstöllä on valmiudet oppia uutta, tehdä yhteistyötä ja omaksua uusia ongelmanratkaisukeinoja. (Sekerin, Gaisina, Shutov, Abdrakhmanov & Valitova 2018.) Asiantuntijuus kehittyy työpaikalla sosiaalisessa ympäristössä. Koulutuksen olisi näin ollen hyvä olla työhön integroitua ja sopia käytännön työhön. Koulutuksen kokeminen hyödylliseksi ja käytäntöön sopivaksi lisää henkilöstön halua kouluttautua. Koulutusta ei tällöin nähdä työstä erillisenä toimintana. Yritysten tulee miettiä, miten toteuttaa tämä ajatus ja millaista pedagogiikkaa tulisi käyttää. Myös sosiaalisesta mediasta ja teknologian käytöstä oppimisen apuna tai oppimisympäristönä voi olla hyötyä. (Häkkinen ym. 2014.) Henkilöstökoulutusta voidaan digitalisaation myötä järjestää tietotekniikkaa hyödyntäen. Sosiaalisen median käyttö

henkilöstökoulutuksessa kiinnostaa yrityksiä, sillä se on tätä päivää. Siihen voi kuitenkin liittyä ongelmia, jotka ovat usein käyttöön ja tekniikkaan liittyviä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi tietoturva-asiat ja tietosuojan tai teknisiin välineisiin liittyvät haasteet. (Sommers-Piiroinen, Tanhua-Piiroinen & Leino 2014.)

Kaikissa yrityksissä ei välttämättä ole tarpeellisia välineitä käyttää sosiaalista mediaa apuna. Koska henkilöstökoulutuksessa on kyse oppimisesta, nivoutuu uusi tieto aina jo olemassa olevaan tietoon. Tällöin voi olla hyödyllistä käyttää jo ennestään tuttuja alustoja ja sosiaalista mediaa myös henkilöstökoulutuksessa, jolloin oppiminen voi olla helpompaa. Myös silloin, kun käytetään sosiaalista mediaa henkilöstökoulutuksen apuna, on tärkeää saada tuloksia ja yhdistää opitut asiat käytäntöön. Näin työntekijät ovat myös motivoituneempia oppimaan. Sosiaalinen media luo myös yhteisöllistä oppimiskulttuuria, kun esimerkiksi keskustelufoorumeilla ollaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Yhteisöllisessä oppimiskulttuurissa ollaan siirtymässä oppijaa tukevaan opettamiseen ja oppijan motivaatiota rakentavaan oppimisympäristöön, pois siitä, että opettaja vain opettaa. Tietoa ikään kuin rakennetaan yhdessä vuorovaikutuksessa keskustellen, eikä siten, että opettaja kertoo kaiken yksisuuntaisesti. (Sommers-Piiroinen, Tanhua-Piiroinen & Leino 2014.)

### **4.3 Henkilöstökoulutuksen vaikutukset**

Vahervan & Juvan (1985) mukaan koulutusta voidaan lähestyä kolmesta eri näkökulmasta, joista ensimmäinen on yksilön tarve ja hänen taholtaan tuleva koulutuksen kysyntä. Toinen näkökulma on työmarkkinoiden ohjaama koulutustarve, jolloin koulutusta järjestetään markkinoiden tarpeen mukaan. Kolmannessa näkökulmassa otetaan huomioon koulutuksen tuottonäkökulma, jolloin koulutus on pääomaa, jota voidaan käyttää yhteiskunnassa hyväksi. Tässä näkökulmassa on kyse koulutusvaihtoehtojen vertailusta taloudellisen hyödyn näkökulmasta. (Vaherva & Juva 1985, 78–100.) Koulutuksen hyödyt voivat olla mikro-, meso- ja makrotasoisia. Mikrotasolla otetaan huomioon yksilölle itselleen tulevat hyödyt, mesotasolla yritykselle/organisaatiolle tulevat hyödyt ja makrotasolla yhteiskunnalle tulevat hyödyt. (Sarala 1988, 92–93; Vaherva & Juva 1985, 186–188.) Mikrotasolla, eli yksilön näkökulmasta henkilöstökoulutusta

voidaan tarkastella inhimillisen pääoman käsitteen kautta. Inhimillisellä pääomalla tarkoitetaan ihmisen tietoja, taitoja ja kykyjä, jotka lisäävät yksilön hyvinvointia ja tehokasta toimintaa. Inhimillinen pääoma lisääntyy kasvatuksen ja koulutuksen kautta ja siitä on yksilölle hyötyä esimerkiksi työelämässä. Henkilöstön inhimillisen pääoman kasvamisen kautta myös organisaatio menestyy paremmin. (Schultz 1961, 1-17.)

Bowenin (1977) mukaan inhimilliseen pääomaan sisältyy kaikki henkilön energia, tieto ja motivaatio, josta on hyötyä tietyinä ajanjaksona tuotettaessa esimerkiksi palveluja tai tavaroita (Vaherva & Juva 1985, 36–37). Inhimillisellä pääomalla voidaan perustella esimerkiksi henkilöstökoulutuksen kannattavuutta yrityksille, vaikka inhimillistä pääomaa on luontevinta käyttää yksilön näkökulmasta, koska esimerkiksi koulutus on pitkälti yksilön oma päätös. Gary Beckerin (1964) mukaan on hyödyllistä hankkia koulutusta niin kauan kuin hyödyt ovat yhtä suuret tai suuremmat kuin kustannukset. Kustannuksiin kuuluvat kaikki opiskelijan käyttämät resurssit, muun muassa aika. Hänen mukaansa ”koulutuksen tärkein taloudellinen hyöty on koulutusta saaneen henkilön lisääntynyt tuottavuus”. Monien mielestä koulutus ei kuitenkaan aina lisää henkilön tuottavuutta. (Vaherva & Juva, 1985, 36–39.)

Mesotasolla tarkastellaan henkilöstökoulutusta organisaation näkökulmasta. Organisaation tavoitteena on aina tuottavuus ja menestyminen sekä kilpailukyvyyn ylläpitäminen. Yksi näihin vaikuttava asia on henkilöstön osaamisen kasvattaminen eli henkilöstökoulutus. Henkilöstöä kouluttamalla pyritään vaikuttamaan koko organisaation osaamisen kasvuun. Kouluttaminen on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty myös yrityksen ilmapiirin paranemiseen sekä yrityksen tuottavuuden kasvuun. Myös korkeakoulutuksen kysyntä on henkilöstökoulutuksessa noussut ja tämä antaa myös avoimelle yliopistolle mahdollisuuden tarjota yrityksiiä kiinnostavaa koulutusta. (Kantanen 1996; Piesanen 2004.) Piesanen (2004) tekemän tutkimuksen mukaan henkilöstökoulutuksessa, joka oli järjestetty yrityksen ja yliopiston yhteistyönä, oli paljon erilaisia hyötyjä. Henkilökunta odotti koulutuksen kasvattavan inhimillistä pääomaa, joka auttaisi tekemään vaativampia tehtäviä. Koulutuksen ja lisääntyneiden tietojen ja taitojen odotettiin myös lisäävän

opiskelumahdollisuuksia tulevaisuudessa. Lisäksi koulutus antoi henkilöstölle mielekkyyttä ja kiinnostusta omaan alaansa, lisäsi työn sisältöä, auttoi kehittämään toimintatapoja, vahvisti työntekijöiden ammatti-identiteettiä ja hyödytti koko työyhteisöä.

Henkilöstökoulutus parantaa muun muassa henkilöstön työtyytyväisyyttä ja lisää luotettavuutta. Organisaatiolle koituu henkilöstökoulutuksesta kuitenkin aina myös kustannuksia. Henkilöstökoulutusten järjestäminen organisaatioissa voidaan nähdä investointina, ja sillä pyritään osaamisen kasvuun sekä sen kautta yrityksen menestykseen. Tätä varten on kehitetty henkilöstövoimavarojen laskentatoimi, eli HRA (human resource accounting). Laskentatoimella pyritään arvioimaan investointeja inhimillisen pääoman kasvuun. Myös organisaatiolla voi olla inhimillistä pääomaa, mutta se nojaa tietoon, eikä esimerkiksi arvoihin. Se ei ole yksilön, vaan organisaation omaisuutta, ja sitä kehitetään koulutuksella, joka koskee nimenomaan yrityksen asioita. Yksilön inhimillistä pääomaa taas kasvattaa kaikki yleinen koulutus. Usein yritykset haluavat saada välitöntä hyötyä koulutuksista, ja järjestävät sen vuoksi yrityksen toimintaan liittyviä koulutuksia. Yksilöt taas odottavat oman inhimillisen pääomansa kasvavan koulutuksissa. Koska tiedon merkitys on lisääntynyt yrityksissä, on tiedosta tullut myös yrityksille tärkeä voimavara. Osaaminen myös Hamaladin ja Prahaladin (1994) mukaan kasvattaa asiakkaan saamaa arvoa organisaatiolta, erottaa yrityksen muista kilpailijoista sekä auttaa menestymään tulevaisuudessa. Toinen uusi pääoma on innovaatiopääoma, joka kuvaa organisaation kykyä innovoida ja uudistua. (Laine 2017, 35-37; Silvennoinen, Laine & Lindberg 2014.)

On tärkeää ymmärtää, että henkilöstökoulutuksen järjestämisen edellytyksenä on, että kouluttamisesta on organisaatiolle strategista hyötyä. Koulutuksen taloudellisia vaikutuksia yritykselle voidaan tutkia esimerkiksi käyttämällä niin sanottua firman teoriaa. Rogersin ja Ruchlinin (1971) mukaan firman teoriassa keskeinen käsite on kokonaistuotto, joka lasketaan kertomalla hinta myytyjen tuotteiden määrällä. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että yrityksen kustantama koulutus on tärkeässä osassa uusien taitojen kehittäessä. Passmore, Marron ja Van Ginkel (1978) esitteli artikkelissaan henkilöstökoulutuksen tavoitteita. Tavoitteina olivat: työntekijöiden sosiaalistaminen ja juurruttaminen yritykseen (erityisesti perehdyttämisessä), työntekijöiden tasa-arvon edistäminen



työmarkkinoilla, työntekijöiden virkistystoiminta sekä työntekijöiden tuottavuuden parantaminen kapasiteettia kehittämällä. (Sarala 1988, 92–93; Vaherva & Juva 1985, 186–188.)

Myös Kantanen (1996) on väitöskirjassaan tutkinut henkilöstökoulutuksen vaikutuksia ja tuloksellisuutta yritysten näkökulmasta. Hän on Goldsteinia (1989) mukaillen jakanut koulutuksen vaikuttavuuden neljään osa-alueeseen, joista ensimmäinen on koulutusvaikutus. Tätä voidaan ajatella olevan vain koulutustilaisuudessa. Toinen osa-alue on siirtovaikutus, joka tarkoittaa sitä, että koulutusta voidaan arvioida myös työpaikalla. Jotta koulutuksen vaikutus huomattaisiin työpaikalla, tulee koulutuksen olla niin hyvää, että se vaikuttaa myös erilaisissa olosuhteissa kuin missä koulutus on toteutettu. Kolmas osa-alue on ”organisaation sisäinen vaikutus”, jolloin koulutuksen vaikutus ulottuu myös muihin organisaation ryhmiin. Neljäntenä osa-alueena on ”organisaatioiden välinen pätevyys”, jolloin organisaatiot ottavat menestyneen koulutusohjelman käyttöönsä toisesta organisaatiosta. Goldsteinin mukaan tulee kuitenkin ottaa huomioon, että olosuhteiden muuttuessa tulokset eivät ole välttämättä samanlaisia eri organisaatioiden välillä. (Kantanen 1996, 44–45.)

## **5 AUTONOMIA JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET**

Autonomia tarkoittaa toimimista itse määriteltyn lakien mukaisesti. Ammattiyhteisöissä ja työssä nämä ”itse määritellyt lait” ovat sosiaalisia sopimuksia, jotka usein ovat tiedostamattomia. Sosiaaliset sopimukset luovat myös kollektiivisen identiteetin, joka tarkoittaa ryhmän omaa määritelmää siitä, keitä he ovat sekä mikä on heidän tehtävänsä. Ammatillista- sekä kollektiivista identiteettiä luodaan myös erontekojen kautta pukeutumisen, käytöksen sekä puhetapojen avulla. Kollektiivinen identiteetti määrittää ammattiryhmän ja työyhteisön rajoja, joiden avulla voidaan määrittää, kuka hyväksytään ryhmään. Tämä tuo myös esiin ammattiryhmien autonomian, jossa ryhmä itse määrittää säännöt, lait, tavoitteet ja perusteet. (Lapinoja & Heikkinen 2006, 146.)

Autonomian lähtökohtana on yksilön toimijuus. Toimijuudessa on kyse siitä, kuinka paljon ihmiset itse ohjaavat toimintaansa. Käsite on monimuotoinen erityisesti kasvatustieteessä, kun taas sosiaalitieteissä se on peruskäsite ja määrittää yhteiskunnan ja yksilön välisiä suhteita. Toimijuudessa on tärkeää ottaa

huomioon yhteiskunnan rakenteet ja se, kuinka paljon ne vaikuttavat henkilöiden toimintaan. Toimijuudesta on erilaisia teoreettisia määritelmiä. Esimerkiksi Anthony Giddensin (1984) mukaan toimijuutta on se, kun henkilö toimii tietyllä tavalla, vaikka hän olisi voinut valita toisin, ja teolla on seuraus. Hänen mukaansa toimijuuteen liittyvät myös vahvasti valta ja vapaus, sillä ihmisellä on valta tehdä päätös ja vaikuttaa tapahtumiin. (Eteläpelto, Heiskanen & Collin 2004.) Ammatillisessa toimijuudessa on kyse siitä, että työntekijät vaikuttavat ja tekevät valintoja omaan työhönsä tai ammatillisiin identiteetteihinsä liittyen (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 211).

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviin, välineisiin, työtahtiin, menetelmiin, järjestykseen, työtehtävien jakoon, aikatauluun sekä työaikoihin. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työtehtävään on horisontaalista, koska se tapahtuu rajatulla alueella työtehtävän sisällä. Laajassa vaikuttamisessa on kyse vertikaalisesta vaikuttamisesta, jolloin henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa työnteon puitteisiin. Organisaatiossa henkilöstöllä tulisi olla mahdollista vaikuttaa sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti yli hierarkiarajojen, jolloin kaikkien osaaminen tulisi käyttöön niin suunnittelussa kuin toteutuksessa. (Sarala & Sarala 1997, 83.) Jotta työntekijöille voisi antaa suurempaa vastuuta, eli valtuuttaa (empowerment) henkilöstöä, tulee perehdytyksen uusiin työtehtäviin olla tehokasta ja laajaa. Henkilöstön valtuuttaminen on tärkeää, koska sillä on tärkeä asema henkilöstön osaamisen kehittämisessä. (Työministeriö 1995, 22.) Organisaation tulisi siis panostaa henkilöstökoulutukseen, jotta työntekijöitä voisi valtuuttaa ja heidän vaikutusmahdollisuuksiaan sekä autonomiaa voisi lisätä. Valtuuttaminen taas on sidoksissa työntekijöiden osaamisen kehittymiseen sekä koko organisaation oppimiseen.

Vaikutusmahdollisuuksia kuvaavat vapauden ja autonomian suuruus työpaikalla. Autonomian suuruuteen vaikuttavat johtajuus, organisaation rakenne sekä työntekijän oma asema työpaikalla. Vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttaa myös organisaation koko. Esimerkiksi pienessä yrityksessä myyntityötä tekevä voi yleensä tehdä enemmän päätöksiä kuin suuressa hyvin hierarkkisessa organisaatiossa työskentelevä. Taylorilaisen liikkeenjohto-opin mukaan alimmalla hierarkkisella tasolla olevilla työntekijöillä on hyvin vähän

vaikutusmahdollisuuksia esimerkiksi uusien työtapojen tai uuden työjärjestyksen valinnassa. Johtajilla on taas hyvin paljon mahdollisuuksia vaikuttaa ja heillä on myös enemmän oppimismahdollisuuksia. Illeris (2011, 34-35.) Autonomian suuruus vaikuttaa siis suoraan myös työssä oppimisen mahdollisuuksiin (Ellström 2001).

Festner, Harteis, Kyhä ja Tuominen (2007) tuovat esille, että työntekijän mahdollisuus kontrolloida omaa työtään sekä osallistua työprosessin suunnitteluun, toisin sanoen työntekijän autonomia ja osallistuminen, voidaan jakaa useisiin erilaisiin osioihin. Heidän mukaansa autonomia ja osallistuminen koostuu neljästä faktorista, joita ovat mahdollisuus suunnitella omia työtehtäviään, mahdollisuus valita työvälineet ja menetöt, mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin sekä mahdollisuus vaikuttaa työnjakoon ja aikatauluun. Työprosessiin osallistuminen on tärkeää, sillä se antaa työntekijälle mahdollisuuden ottaa vastuuta omasta työstään. Osallistuvalla työntekijällä on mahdollisuus tehdä itsenäisesti omaa työtä koskevia päätöksiä, mikä parantaa työnteon tehokkuutta sekä työn laatua ja viimekädessä organisaation tuloksellisuutta. Tämän lisäksi autonomia lisää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tukee oppimista työpaikalla. (Festner ym. 2007, 65-66.)

Osallistuminen tärkeisiin työprosesseihin antaa työntekijöille mahdollisuuden vastuun ottamiseen omassa työssään ja tästä seuranneiden hyvien tulosten johtamiseen. Mahdollisuus itsenäiseen työskentelyyn ja päätösten tekemiseen keskeisessä työssä rohkaisee työntekijöitä tehostamaan myös oppimista työpaikalla, joka myös osaltaan lisää työn tehokkuutta ja laatua puhumattakaan koko organisaation tuottavuuden kasvamisesta. Osallisuuden voidaan täten ajatella olevan työssä oppimista tukeva tekijä. Mahdollisuutta osallisuuteen työprosessin suunnittelussa on perinteisesti pidetty korkeassa ammatillisessa asemassa olevien etuoikeutena. Nykyään organisaatioissa on kuitenkin pyritty panostamaan osallisuuden ja autonomian lisäämiseen kaikilla ammattitasoilla, sillä niiden tiedetään olevan hyödyksi organisaation toiminnalle. (Festner ym. 2007, 66.)

Osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat merkityksellisiä hyvässä työsuhteessa. Vaikutusmahdollisuudet työssä voivat lisätä osallisuuden

kokemusta. Osallisuuden kokemus on tunnetila, joka on subjektiivista ja syntyy sosiaalisessa kontekstissa. Olennaista osallisuuden kokemuksen syntyemisessä on osallistuminen. Osallistuminen työpaikoilla esimerkiksi itseä koskeviin päätöksiin on tärkeää työntekijöille, ja siitä säädetään osittain myös YT-lailla. Kokemus osallisuudesta saa työntekijän sitoutumaan työyhteisöön ja siitä on hyötyä myös organisaatiolle. Työntekijä on todennäköisesti tehokkaampi ja näin ollen hyödyllisempi yritykselle. Sitoutuminen työhön parantaa tehokkuutta, mutta ei välttämättä työhyvinvointia, sillä liika sitoutuminen voi johtaa lopulta työuupumukseen. Osallisuuden kokemus puolestaan usein lisää työhyvinvointia, kunhan se ei mene liiallisuuksiin. (Laine 2017, 93-94.) Osallisuuden kokemukseen vaikuttavia tekijöitä ovat johtaminen, tiedottaminen ja kontekstuaaliset taustatekijät kuten autonomia ja työprosessi. Osallisuuden kokemuksen vaikutuksia ovat taas sitoutuminen organisaation tavoitteisiin sekä itse organisaatioon, sisäinen yrittäjäyys, työhyvinvointi, työtyytyväisyys ja luottamus. Nämä vaikutukset ovat organisaatiolle edullisia, sillä esimerkiksi sisäinen yrittäjäyys lisää työntekijän tuottavuutta ja sitoutuminen vähentää vaihtuvuutta. Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi taas lisäävät työntekijän motivaatiota kehittää osaamistaan. (Laine & Ollila 2016.)

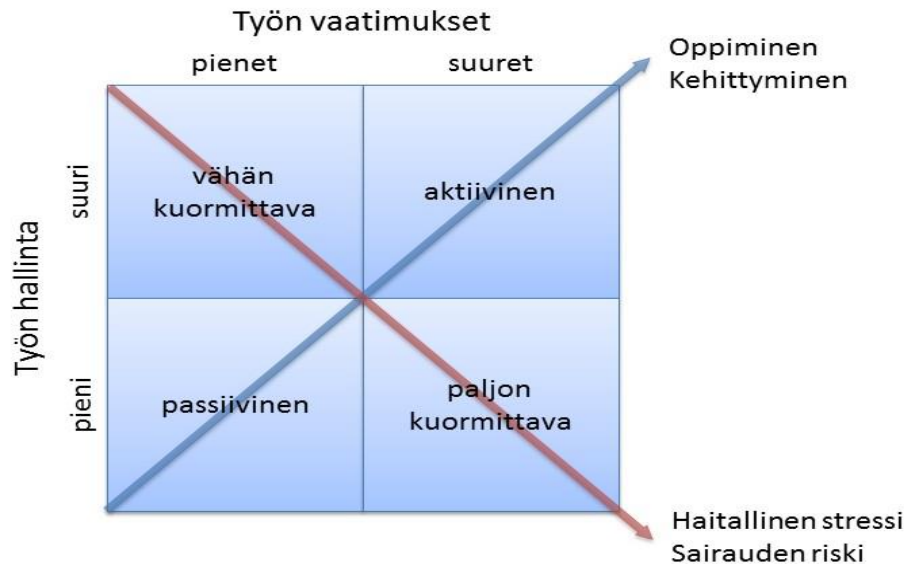
Autonomiia ja vaikutusmahdollisuuksia voidaan tarkastella myös itsemääräämisen käsitteen kautta. Työntekijän itsemäärääminen vahvistaa työvoiman käyttöön kohdistuvaa kontrollia. Kontrolli taas lisää työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä sekä vähentää arvottomuuden kokemuksia, joita työn tiukka valvonta saattaa aiheuttaa. Itsemääräämistä voidaan laajentaa työtehtäviä muuttamatta lisäämällä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin. Työn uudelleen organisointi puolestaan tarjoaa mahdollisuuksia merkittävämpään työntekijöiden itsemääräämisen ja vaikuttamisen laajentamiseen. (Julkunen 1987, 253-254.)

Wheatley (2017) on tutkinut Isossa-Britanniassa autonomian eri muotojen yhteyttä palkansaajien hyvinvointiin. Wheatleyn tutkimuksessa autonomia jaettiin kahteen osaan; oman työn kontrollointiin sekä aikataulujen kontrollointiin. Työn kontrolloinnilla tarkoitetaan, että työntekijä pystyy vaikuttamaan omiin työtehtäviinsä sekä johtamaan omaa työskentelyään. Aikataulujen kontrollointiin kuuluvat mahdollisuudet vaikuttaa työskentelyaikaan ja -paikkaan. (Wheatley

2017, 297.) Työn kontrolloinnin käsite on peräisin Karasekin vuonna 1979 julkaisemasta vaatimus-hallinta mallista (job demands-control -model) (Karasek 1979, 289). Wheatleyn tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, onko työntekijöiden autonomian tasossa eroja eri työntekijöiden välillä Isossa-Britanniassa. Lisäksi selvitettiin miten autonomia vaikuttaa työntekijöiden subjektiiviseen hyvinvointiin sekä työtä, vapaa-aikaa ja elämää koskevaan tyytyväisyyteen. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös sukupuolten välisiä eroja autonomian ja hyvinvoinnin yhteyksissä. Tutkimustulokset osoittavat, että autonomia on yhteydessä koettuun työhyvinvointiin sekä laajemmin elämää, vapaa-aikaa sekä työtä koskevaan tyytyväisyyteen. Autonomian tason todettiin vaihtelevan ammatillisen aseman sekä sukupuolen perusteella. Eniten autonomiaa oli johtajilla ja esimiehillä. Naiset taas raportoivat omaavansa miehiä vähemmän kontrollia aikatauluihin liittyen. Kaiken kaikkiaan autonomia oli tutkimuksen mukaan positiivisesti yhteydessä työhyvinvointiin ja tyytyväisyyteen. Miehillä näyttää olevan tärkeämpää työn kontrollointi, kun taas naiset pitivät tärkeämpänä aikatauluihin liittyvää kontrollia. (Wheatley 2017, 299-321.) Myös aiemmat tutkimukset tukevat Wheatleyn tutkimuksen tuloksia. Autonomian on tutkimuksissa todettu vähentävän työperäistä stressiä sekä konfliktia työn ja perhe-elämän välillä (Grönlund 2007, 476-497).

Parker ja Sprigg (1999) ovat tutkineet vaikutusmahdollisuuksien, oppimisen ja proaktiivisen persoonallisuuden yhteyksiä työn kuormittavuuteen. Tulokset osoittivat, että vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työpaikalla oli positiivisesti yhteydessä oppimiseen. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen edisti erityisesti proaktiivisten eli aloitekykyisten ja aktiivisten työntekijöiden oppimista. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen vähensi proaktiivisilla työntekijöillä myös työn kuormittavuutta. Passiivisten työntekijöiden kohdalla vastaavaa yhteyttä ei tutkimuksessa löydetty. Passiivisilla työntekijöillä työn vaatavuuden nousu johti työn kuormittavuuden kasvuun riippumatta vaikutusmahdollisuuksien tasosta. Heikointa oppimisen todettiin tutkimuksessa olevan passiivisessa työssä, jossa sekä työn vaatimukset että vaikutusmahdollisuudet olivat heikot. Oppimista edisti parhaiten työympäristö, jossa sekä työn vaatimustaso että vaikutusmahdollisuudet olivat korkeita. Tämä edellytti kuitenkin työntekijöiltä proaktiivisuutta. Tutkimus nojaa vahvasti Karasekin (1979) kehittämään työn

vaatimukset-hallinta malliin, mutta ottaa huomioon myös yksilöiden persoonalliset piirteet. Autonomialla voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia. Se voi esimerkiksi nostaa työn intensiteettiä ja näin sivuuttaa autonomian tuomat hyvinvointiedut (Boxall & Macky, 2014, 963-984).



KUVIO 5 Karasekin työn vaatimukset - työn hallinta malli. (demand-control model) (Karasek 1979)

Karasekin (1979) mallissa (ks. kuvio 5.) on kyse työn hallinnan sekä työn vaatimusten välisestä suhteesta. Työn vaatimuksia ovat esimerkiksi kiireen tuntu, työn määrä ja työskentelytahti. Työn hallinta tarkoittaa puolestaan omaan työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia sekä vapautta käyttää oman harkinnan mukaan omaa osaamistaan ja pätevyyttään. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat merkki hyvästä työpaikasta. (Laine 2017, 104.) Vaikka suunnilleen puolet suomalaisista palkansaajista on kertonut vaikutusmahdollisuuksien olevan hyvät, on niiden kehittyminen ollut tutkimuksissa ristiriitaista, sillä Lehdon ja Sutelan (2008, 57) mukaan ne ovat lisääntyneet, kun taas Työterveyslaitoksen mukaan ne ovat vähentyneet (Kauppinen ym. 2007, 96; Laine 2017, 104). Työntekijät myös kokevat työn olevan toisen kontrolloimaa entistä useammin, vaikka työn itseohjaavuus on toisaalta lisääntynyt monella työpaikalla. Kontrollin tuntua lisäävät erityisesti suorituksista kertovat raportit, suorituksiin perustuvat

palkkausjärjestelmät ja tiimitöiden lisääntyminen. Kun kontrolli lisääntyy samalla, kun vaikutusmahdollisuudet koetaan heikoiksi, lisää se työntekijän stressiä (Gospel 2003, 28-29). Hyvät vaikutusmahdollisuudet taas auttavat selviämään stressistä ja sitä tuottavista tilanteista sekä tukevat työn henkisissä vaatimuksissa kuin yleisessä työelämästä (Laine 2017, 105; Schreurs, Van Emmerik, Notelaers & De Witte 2010). Vaikutusmahdollisuudet ovat sekä johtamiseen, että työkuultuuriin liittyvä asia. Johtamisella voidaan parantaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia muun muassa ottamalla huomioon henkilöstön mielipiteet. Myös työkuultuurin merkitys on suuri. Esimerkiksi prosessiteollisuudessa vaikutusmahdollisuuksia ei välttämättä nähdä tarpeellisiksi vaikka ne olisi mahdollista toteuttaa, sillä työkuultuuri on perinteinen ja "aina ollaan tehty samalla tavalla", jolloin vaikutusmahdollisuuksia tai työntekijöiden mielipiteitä ei nähdä merkityksellisiksi. (Laine 2017, 106.)

## **6 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää oppimista tukevan työympäristön, vaikutusmahdollisuuksien sekä henkilöstökoulutukseen osallistumisen välisiä yhteyksiä. Tutkimus pyrkii selvittämään ovatko nämä tekijät yhteydessä toisiinsa ja miten taustamuuttujat työsuhteen kesto, työn koko- tai osa-aikaisuus, sukupuoli, toimiala, sosioekonominen asema sekä esimiesasema ovat yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin, henkilöstökoulutukseen ja oppimista tukevaan työympäristöön. Aineistona käytetään vuoden 2015 työolobarometria, jossa selvitetään suomalaisten palkansaajien subjektiivista kokemusta työoloistaan. Näistä ilmiöistä ja niiden välisistä yhteyksistä on saatavilla paljon teoreettista tietoa, mutta näin spesifiä ja rajattua tutkimusta aiheesta ei ole Suomessa juurikaan aiemmin tehty. Tutkimuksella halutaan osoittaa, että aiemmissa tutkimuksissa esiin tullut tieteellinen tieto toteutuu yhä myös suomalaisen palkkatyön kontekstissa.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten taustamuuttajat esimiesasema, sukupuoli, sosioekonominen asema, toimiala, työsuhteen kesto sekä työn koko tai osa-aikaisuus ovat yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön ja vaikutusmahdollisuuksiin?
2. Miten palkansaajan vaikutusmahdollisuudet, oppimista tukeva työympäristö ja henkilöstökoulutus ovat yhteydessä toisiinsa?

Tämä tutkimus nojaa vahvasti aiempiin tutkimuksiin ja teorioihin liittyen työelämään, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin sekä yksilöiden ja organisaatioiden osaamiseen. Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen avulla muodostettiin tutkimuksen hypoteesit. Tutkimuskysymysten taustamuuttajat valittiin tarkasteluun sillä perusteella, että aiemmissä tutkimuksissa niillä on todettu olevan yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin, henkilöstökoulutukseen tai oppimista tukevaan työympäristöön. Vaikutusmahdollisuuksien osalta hypoteesi on, että korkealla sosioekonomisella asemalla, miessukupuolella, esimiesasemalla, pitkällä työsuhteella ja kokoaikaisuudella on positiivinen yhteys vaikutusmahdollisuuksiin. Oppimista tukevan työympäristön osalta hypoteesi on, että esimiesasema, korkea sosioekonominen asema ja kokoaikaisuus ovat positiivisesti yhteydessä siihen, kuinka hyvin työntekijä kokee työympäristön tukevan oppimista. Toimialan suhteen oletetaan, että teollisuudessa työskentelevät palkansaajat arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön huonommaksi kuin muilla toimialoilla työskentelevät palkansaajat. Sukupuolella tai pitkällä työsuhteella ei teoreettisen viitekehyksen perusteella vaikuta olevan oppimista tukevaan työympäristöön yhteyttä. Tutkimuskysymyksen kaksi osalta oletuksena on, että vaikutusmahdollisuudet ovat positiivisesti yhteydessä siihen, kuinka hyvin työntekijä kokee työympäristön tukevan oppimista. Henkilöstökoulutukseen osallistumisella voidaan olettaa olevan positiivinen yhteys sekä vaikutusmahdollisuuksiin että siihen, kuinka hyvin työntekijä kokee työympäristön tukevan oppimista.



## 7 AINEISTO

Aineistona tässä tutkimuksessa on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä teettämä työolobarometri, joka on kyselytutkimus suomalaisille palkansaajille. Kyselylomake löytyy tutkielman lopusta (liite 1). Tässä tutkimuksessa käytetään vuoden 2015 työolobarometriä, sillä se on tuorein saatavilla oleva aineisto. Työolobarometriä on tehty vuodesta 1992 lähtien joka syksy, ja vuonna 2015 siihen vastasi 1741 palkansaajaa. Tiedot kerättiin vuoden 2015 elo-syyskuun aikana puhelinhaastatteluilla työvoimatutkimuksen yhteydessä ja vastausosuus oli 84 prosenttia. Haastattelut kestivät keskimäärin 19 minuuttia. Viimeisin vuoden 2016 työolobarometri julkaistiin 23.8.2017, mutta saatavuusongelmien takia se ei ehtinyt aineistoksi tutkimukseemme. Työolobarometrillä pyritään saamaan tietoa palkansaajien työoloista ja työelämän laadusta. Kysymykset ovat olleet melko samat vuodesta 1992, joten työolobarometri on oivallinen tutkimuskohde, ja vertailukelpoista tietoa löytyy siis jo 25 vuoden takaa. Koska vastaajia on suuri määrä, voidaan työolobarometri yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaajia. Toisaalta saadaan myös vertailtavissa olevaa tietoa eri ikäryhmien sekä eri sektoreilla työskentelevien työelämän laadusta ja siitä, onko heidän näkemyksissään työelämästä eroavaisuuksia. Vuoden 2015 barometrissä valtiosektorilla työskentelevien sekä alle 25 vuotiaiden nuorien palkansaajien osuudet aineistosta ovat melko pieniä, mikä lisää näiden ryhmien sisällä satunnaisvaihtelua. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

Työolobarometrin tavoitteena on seurata työelämän muutoksia suomalaisessa palkkatyössä. Seurantatiedon avulla pyritään saamaan ajankohtaista tietoa palkansaajien käsityksiä omiin työoloihin ja yleisemmin työelämään liittyvistä kysymyksistä. Vuoden 2015 barometrissä ollaan kiinnostuneita työpaikan ja työmarkkinoiden taloudellisista muutoksista, työpaikalla tapahtuvasta innovaatiotoiminnasta liittyen esimerkiksi työn organisointiin ja osallistumisen mahdollisuuksiin, työssä kehittymisen mahdollisuuksista, työhyvinvoinnista ja työpaikan ilmapiiristä, ammatillisesta järjestäytymisestä sekä yleisesti työelämän muutossuunnista. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut aineistoon pohjautuvan raportin, joka on saatavilla verkkojulkaisuna. Raportti on julkaistu huhtikuussa 2016 ja sen on

kirjoittanut Maija Lyly-Yrjänäinen ("Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 17/2016"). Raportti käsittelee suomalaisten palkansaajien työolojen sekä yleisesti työelämän ajallisia muutoksia. Raportissa todetaan, että epävarmuus työmarkkinoiden etenemisestä on näkynyt jo muutamia vuosia. Yli puolet kuitenkin uskoi löytävänsä oman alansa ja työkokemustaan vastaavaa työtä. Ikä kuitenkin vaikuttaa siihen, uskooko löytävänsä uutta kokemustaan vastaavaa työtä: 35 - 44- vuotiaista jopa 83 prosenttia uskoi tähän, kun taas vanhemmista 55 – 64- vuotiaista siihen uskoi vain 48 prosenttia. Työpaikoilla tapahtuu myös jatkuvaa kehitystyötä. Tässä asiassa on kuitenkin suuri eroavaisuus sillä, mihin sosioekonomiseen asemaan kuuluu: ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä sekä työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

Työelämän muutokset vaikuttavat työpaikkoihin, työntekijöihin ja työnantajiin. Työntekijöiltä edellytetään osaamisen kehittämistä, ja työnantajilta koulutusta. Siksi myös henkilöstön kouluttaminen on tärkeää, mutta koulutukseen osallistuminen on tasaantunut tai jopa ollut pienessä laskussa. Toimihenkilöiden ja työntekijöiden mukaan ei työpaikalla myöskään ole riittävästi aikaa pohtia uusia ideoita. Myös henkilöstökoulutuksen pituudella on vaikutusta – mitä pidempi koulutus on, sitä enemmän se auttaa työn tekemisessä ja uusiin tehtäviin hakeutumisessa. Kaiken kaikkiaan työolot eivät ole juurikaan muuttuneet viime vuosina. Jotkut positiiviset kehitykset ovat jääneet paikoilleen, mutta myönteistä on, että työkyky verraten työn henkisiin vaatimuksiin on parantunut 2000- luvun alusta varsinkin iäkkäämmillä palkansaajilla. Vastanneiden jakaumassa näkyy väestön ikääntyminen sekä koulutustason nousu. Yksityisissä palveluissa työskentelevien osuus on noussut ja teollisuuden palkansaajien osuus laskenut. Nämä rakenteelliset muutokset heijastuvat pitkällä aikavälillä myös työolojen muutoksiin. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

## **8 MENETELMÄT**

### **8.1 Kvantitatiivinen tutkimus**

Käytimme tässä tutkimuksessa kvantitatiivisia eli määrällisiä tutkimusmenetelmiä.

Analysoimme aineistoa käyttäen SPSS-ohjelmaa (Statistical Package for Social Sciences). Tutkittava populaatio eli kohdejoukko ovat kaikki suomalaiset palkansaajat. Tässä tutkimuksessa otoskoko on 1741 vastaajaa, joten otoskoko on riittävän iso kohdejoukkoa koskevien päätelmien tekemiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että tulokset voidaan otoskoon perusteella luotettavasti yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia palkansaajia. Kasvatustieteellisessä tilastollisessa tutkimuksessa on useimmiten kyse havaintojen ja tekijöiden välisistä suhteista ja niiden analysoinnista. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulokset ovat numeerisia arvoja, jotka usein vastaavat kysymyksiin “miksi?”, “miten?” tai millaisia riippuvuussuhteita asioilla on. Tilastollisessa tutkimuksessa useimmiten pyritään saamaan ilmiö mitattavaan muotoon ja tutkimaan suuria aineistoja. Tässä tutkimuksessa aineisto on laaja ja valmiiksi kerätty, joten kvantitatiivinen tutkimusote sopii analysointiin hyvin.

Tutkimuksemme on empiirinen eli se perustuu havaintoihin. Tarkemmin sanoen kyseessä on empiirinen poikkileikkaustutkimus, sillä se on tehty tietynä ajankohtana ja se käsittelee tiettyä ilmiötä ja sen eri puolia. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan jakaa myös kokeelliseen ja havainnoivaan tutkimukseen. Tutkimuksemme on havainnoiva, koska käsittelemme ilmiöiden välisiä yhteyksiä, eikä muuttujia manipuloida. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2016, 15-16; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011)

## **8.2 Pääkomponenttialyysi**

Tutkimuksen kannalta oli mielekästä muodostaa kaksi summamuuttujaa: vaikutusmahdollisuudet sekä oppimista tukeva työympäristö. Summamuuttujien osamuuttujat valittiin kyselylomakkeesta teorian perusteella. Valintaperusteet esitetään tarkemmin luvussa: ”Analyysi ja tulokset”. Summamuuttujien muodostamisen apuna käytettiin pääkomponenttialyysia. Summamuuttujia käytetään, kun halutaan tiivistää eri muuttujista yksi samaa asiaa kuvaava jatkuva muuttuja. Pääkomponenttialyysi kuuluu faktorianalyysiryhmään. Faktorianalyyseja käytetään, kun halutaan pienentää aineiston muuttujien määrää, testata ennalta asetettujen hypoteesien perusteella muuttujien välisiä suhteita tai muodostaa valideja mittareita. Faktorianalyysi voi olla konfirmatorinen tai eksploratiivinen. Konfirmatorista faktorianalyysia käytetään, kun halutaan

testata hypoteeseja. Muuten käytetään eksploratiivista eli kartoittavaa faktorianalyysia. Me käytimme tässä tutkimuksessa kartoittavaa faktorianalyysia.

Pääkomponenttianalyysi on monimuuttujamenetelmä, joka perustuu Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimista laadittuun korrelaatiomatriisiin. Pääkomponenttianalyysin toteuttamisessa on erilaisia kriteereitä. Muuttujien tulisi olla vähintään välimatka-asteikollisia, täyttää normaalijakaumaoletus ja aineiston koon tulisi olla riittävän suuri (vähintään 100, mutta suositellusti yli 200 tapausta). (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 167-168.) Pääkomponenttianalyysissa pyritään siis tiivistämään muuttujien joukkoa pienemmäksi siten, että muuttujien vaihtelut säilyisivät mahdollisimman hyvin. Perustana on Pearsonin korrelaatiokerroin, joka kertoo muuttujien välisen korrelaation. Uuteen muuttujaan valikoituu analyysin avulla ne alkuperäiset muuttujat, joihin on vastattu samansuuntaisesti. Pääkomponenttien lukumäärään ei ole olemassa tiettyä ehtoa. Paras tilanne on, jos lukumäärän voi määritellä aikaisemman teorian perusteella. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 167-169.) Tässä tutkimuksessa näin ei kuitenkaan voitu tehdä, sillä teorian pohjalta tiedettiin, että analyysiin valitut muuttujat eivät edusta koko ilmiötä. Ennako-oletuksena kuitenkin oli, että muuttujat tulisivat todennäköisesti jakautumaan kahteen ryhmään.

Analyysin avulla muodostettavien komponenttien tulee olla sisällöllisesti järkeviä, ja sisältää todellista vaihtelua. Tätä voidaan tutkia esimerkiksi ominaisarvojen perusteella. Ominaisarvon tulee olla yli 1, jotta muuttuja voidaan ottaa mukaan tutkimukseen. Mitä suurempi ominaisarvo on, sen parempi. Myös muuttujalatauksien tulee olla riittävän suuria, eikä muodostettujen pääkomponenttien lukumäärä saa olla yli 20% analyysin osamuuttujien lukumäärästä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 167-169.) Tässä tutkimuksessa haluttiin muodostaa summamuuttujat vaikutusmahdollisuuksista sekä oppimista tukevasta työympäristöstä. Summamuuttujilla oli riittävä yhteinen teoriapohja, joten niitä voitiin tarkastella samassa analyysissä. Analyysiin valittiin teoriapohjaisesti joukko muuttujia, joiden ajateltiin kuvaavan muodostettavien summamuuttujien ilmiötä. Pääkomponenttianalyysin avulla varmistettiin, että muuttujat sopivat summamuuttujaan myös tilastollisesti.

Pääkomponenttien lukumäärän selvittyä tarkastellaan jokaisen osamuuttujan latauksia eri pääkomponenteille. Latauksien avulla saadaan tietoa siitä, kuinka vahvasti muuttujat jakautuvat ja sopivat eri pääkomponentteihin. Rotaatiota käyttämällä saadaan muuttujat latautumaan paremmin vain yhdelle pääkomponentille kuin ilman rotaatiota. Siksi sitä on järkevää käyttää pääkomponenttianalyysin tulkinnassa. Rotaatio on mahdollista tehdä suorakulmaisena tai vinokulmaisena. Tässä tutkimuksessa käytettiin suorakulmaista varimax-ratkaisua, jotta muuttujien lataukset saatiin vaihtelevaan mahdollisimman paljon. Suorakulmainen rotaatio tarkoittaa sitä, että pääkomponentit ovat toisistaan riippumattomia. Vinorotaatio taas sallii pääkomponenttien keskinäisen korrelaation, ja näin ollen ne eivät ole toisistaan riippumattomia. Tämä voi vaikeuttaa tulkintaa. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 169.)

Pääkomponenttianalyysin tulkinnan tavoitteena on muodostaa sisällöllisesti järkeviä pääkomponentteja tai mittaristoja muuttujista. Tulkinta ja nimeäminen voivat perustua esimerkiksi teoreettiseen viitekehykseen ja aiempiin tutkimuksiin, mutta myös osamuuttujien latauksiin. Relevanteinta on käyttää aiempaa teoriaa nimeämisen ja tulkinnan apuna. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 170.)

Pääkomponenttianalyysissä on siis tärkeää ottaa huomioon lataukset, ominaisarvot, kommunaliteetit ja selitysasteet. Muuttujien lataukset kertovat jokaisen osamuuttujan korrelaatiosta pääkomponenttiin. Kyseisestä arvosta voidaan päätellä myös se, kuinka suuren osan pääkomponentti selittää osamuuttujan varianssista. Yhdessä pääkomponentissa voi olla sekä negatiivisia, että positiivisia latauksia. Jos molemmissa näissä esiintyy korkeita arvoja, voidaan se tulkita kaksidimensoiseksi. Kaksidimensoisuus tarkoittaa sitä, että positiiviset ja negatiiviset lataukset saaneet muuttujat edustavat kyseisen ilmiön ääripäitä, niin sanottuja "vastakkaisia ulottuvuuksia". Ominaisarvot taas kertovat siitä, kuinka hyvin pääkomponentti on onnistunut sulauttamaan siihen latautuneiden osamuuttujien varianssit itseensä. Ominaisarvojen avulla pystytään laskemaan myös selitysasteet, eli se, montako prosenttia pääkomponentti selittää osamuuttujien vaihtelusta. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 170-171.)

Kommunaliteetit kertovat siitä, kuinka paljon tiettyjen muuttujien vaihtelusta pääkomponentit pystyvät selittämään. Kommunaliteetti voi saada arvoja välillä [0,1]. Kommunaliteetista voidaan laskea myös selitysosuus prosentteina. Pääkomponenttianalyyssissa tulee siis ottaa huomioon erityisesti nämä käsitteet. Tulkinnessa olisi otettava huomioon kuitenkin myös teoreettinen sisältö, jotta pääkomponenteista tulisi sisällöllisesti järkeviä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 170-171.) Tämä analyysimenetelmä soveltuu erityisen hyvin esimerkiksi summamuuttujien muodostamisen avuksi, ja siihen sitä on käytetty tässä tutkimuksessa.

### **8.3 Muuttujien yhteydet: Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerroin, ristiintaulukointi ja Khiin neliö**

Korrelaatiokertoimien avulla tarkastellaan muuttujien välisiä yhteyksiä. Korrelaatiokertoimet ovat tilastollisia tunnuslukuja, jotka kuvaavat kahden muuttujan välistä yhteisvaihtelua ja yhteyden voimakkuutta (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2016, 210-211). Tarkemmin ilmaistuna se kuvaa kahden muuttujan välisen lineaarisen riippuvuuden suuntaa ja voimakkuutta (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 141). Tässä tutkimuksessa käytettiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokerrointa, joka on yleisimmin käytetty parametrinen korrelaatiokerroin. Korrelaatiokerrointa käytettiin tässä tutkimuksessa summamuuttujien osamuuttujien välisten korrelaatioiden selvittämiseen sekä pääkomponenttianalyyssiin valikoituneiden muuttujien välisten korrelaatioiden selvittämiseen.

Pearsonin korrelaatiokerroin saa arvoja lukujen [-1 ja 1] välillä. Positiivinen korrelaatiokerroin ilmaisee, että toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisenkin muuttujan arvot kasvavat. Muuttujien välillä on tällöin positiivinen yhteys. Negatiivinen korrelaatiokerroin puolestaan ilmaisee, että toisen muuttujan arvojen kasvaessa toisen muuttujan arvot pienenevät ja tällöin muuttujien välillä on negatiivinen yhteys. Jos korrelaatiokerroin saa arvon lähellä nollaa, muuttujien välillä ei ole lineaarista yhteyttä, kun taas arvo on lähellä itseisarvo ykköstä, voidaan muuttujien välistä lineaarista yhteyttä pitää voimakkaana. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2016, 215.) Jos muuttujien välillä ei ole korrelaatiota, muuttujien vaihtelu on satunnaista, kun taas korrelaatio tarkoittaa, että

yhteisvaihtelu on systemaattista (Nummenmaa 2016). Korrelaation voimakkuuden tulkinnessa on otettava huomioon aineiston koko. Pienissä aineistoissa alle raja-arvon 0,3 oleva riippuvuus katsotaan heikoksi tai olemattomaksi, mutta suurissa aineistoissa kerroin voidaan joissain tapauksissa tulkita kohtalaiseksi (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 141). Tässä tutkimuksessa käytettiin suurta aineistoa (1741 vastaajaa), joten useissa tapauksissa myös heikot korrelaatiot tulee ottaa huomioon.

Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen käyttö edellyttää, että muuttujat ovat vähintään välimatka-asteikollisia. Lisäksi menetelmä on hyvin altis aineiston poikkeaville havainnoille, jotka saattavat vääristää tulosta merkittävästi. Tämä on ongelma erityisesti pienissä aineistoissa, mutta myös suurissa aineistoissa hajaarvot tulee pyrkiä poistamaan analyysistä. Poikkeavia havaintoja tarkastellaan sirontakuvion avulla. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2016, 215-216.) Sirontakuvion avulla voidaan tarkastella myös muuttujien välisen yhteyden suuntaa, mutta se ei sellaisenaan kerro mitään yhteyden voimakkuudesta. Yhteisvaihtelua ja sen voimakkuutta on siis syytä tarkastella sirontakuvion lisäksi korrelaatiokertoimen avulla. (Nummenmaa 2016, 278.) Sirontakuvion avulla voidaan paljastaa myös muuttujien välinen käyräviivainen yhteys. Lineaarista yhteyttä kuvaava korrelaatiokerroin voi saada arvon nolla, vaikka muuttujien välillä olisikin yhteyttä, jos yhteys on käyräviivaista. Olisi virheellistä tulkita korrelaatiokertoimen nolla tarkoittavan, että tarkasteltavien muuttujien välillä ei ole yhteyttä, ennen sirontakuvion tarkastelua. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 142.)

Muuttujien välisiä yhteyksiä voidaan tarkastella myös ristiintaulukoinnilla avulla. Sen avulla tarkastellaan kategorisia muuttujia, ja saadaan selville frekvessejä sekä prosenttiosuuksia. Ristiintaulukointi yhdessä Khiin neliö -testin kanssa kertoo muuttujien välisistä tilastollisesti merkitsevistä suhteista ja eroista. Ristiintaulukoinnissa muuttujien tulee olla kategorisia, hypoteesiin sopivia ja toisistaan riippumattomia. Ristiintaulukoinnin perusteella ei tule tehdä kausaali oletuksia muuttujien suhteista, ellei niiden takana ole vankkaa tieteellistä perustetta. Ristiintaulukoinnin yhteydessä käytetään usein Khiin neliö -testiä. Khiin neliö -testin luotettavuus tulee arvioida ennen tulosten tulkintaa. Luotettavuutta voidaan arvioida käyttöehdon avulla, jonka mukaan teoreettisten

solufrekvensien tulee olla tarpeeksi suuria (enintään 20 % teoreettisista solufrekvensseistä saa olla viittä pienempiä). (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 123-124.)

#### **8.4 Riippumattomien otosten t- testi ja yksisuuntainen varianssianalyysi**

T-testeillä voidaan tehdä päätelmiä jakaumien keskiarvojen perusteella. Tässä tutkimuksessa käytettiin riippumattomien otosten t-testiä. Muita t-testejä ovat yhden otoksen t-testi sekä toistettujen mittausten t-testi. Riippumattomien otosten t-testiä käytetään, kun halutaan arvioida, onko kahdella ryhmällä eroavaisuuksia jonkin tekijän tai ominaisuuden suhteen. Keskiarvojen lisäksi tulee vertailussa ottaa huomioon jakaumien keskiarvon keskivirheet sekä hajonnat. Riippumattomien otosten t-testillä voidaankin arvioida juurikin keskiarvojen erilaisuutta, kun huomioon otetaan jakaumien hajonnat ja keskiarvon keskivirheet. Kun keskiarvot ovat tarpeeksi erilaiset nämä huomioon ottaen, eroavat jakaumat toisistaan. Jos hajonnat ovat suuret, tulee ryhmien keskiarvoerojenkin olla suuremmat tilastollisen merkitsevyyden saavuttamiseksi. Jos hajonnat taas ovat pienet, ryhmien keskiarvojen erotuskin voi olla pienempi. Tilastolliseen merkitsevyyteen vaikuttaa myös otoskoko. Suurella otoskolla otoskeskiarvot ovat enemmän populaation odotuskeskiarvon kaltaisia, eli keskiarvon keskivirhe on pienempi kuin pienellä otoskolla. (Nummenmaa 2009, 171-172.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin t-testejä, joissa vertailtavat ryhmät muodostettiin henkilöstökoulutukseen osallistumisen perusteella. Toisen ryhmän palkansaajat osallistuivat henkilöstökoulutukseen viimeisen vuoden aikana ja toisen ryhmän palkansaajat eivät osallistuneet koulutukseen viimeisen vuoden aikana. Riippumattomien otosten t-testiä käytetään tilanteessa, kun vertaillaan tutkittavien välisiä eroavaisuuksia kahden eri ryhmän keskiarvojen avulla. Hypoteesina on, että ryhmään kuuluminen tekee eroavaisuuksia toiseen ryhmään verraten jonkin ominaisuuden suhteen. Riippumattomuus tarkoittaa sitä, että henkilö voi kuulua vain toiseen ryhmään. Riippumattomien otosten t-testi on parametrinen testi, jolla on käyttöehtoja. Ensinnäkin muuttujan mitta-asteikon tulee olla vähintään välimatka-asteikollinen, muuttujien jakaumien tulee olla



riittävän normaalisti jakautuneita, ryhmien varianssien tulee olla yhtä suuret sekä otoskoon tulee olla molemmissa ryhmissä vähintään 20. Likert-asteikko on kasvatustieteissä kuitenkin hyväksytty ja se täyttää asteikko-kriteerin. (Nummenmaa 2009, 172-174; Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 91-92.)

Riippumattomien ryhmien t-testissä voidaan asettaa hypoteesi kahdella eri tavalla. Hypoteesi voi olla kaksisuuntainen vaihtoehtoinen hypoteesi, jolloin ei ole ennakolta tietoa toisen ryhmän "paremmuudesta". Toinen tapa asettaa hypoteesi on yksisuuntainen vaihtoehtoinen hypoteesi, jolloin tutkijalla on ennalta tietoa siitä, kuinka ryhmien erojen tulisi vaikuttaa mitattavaan ominaisuuteen. Tietoa voi olla esimerkiksi aikaisempien tutkimusten perusteella. Etuna yksisuuntaisessa vaihtoehtoisessa hypoteesissa on, että se puolittaa p-arvon. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 93.) Tässä tutkimuksessa käytettiin kaksisuuntaista vaihtoehtoista hypoteesia, sillä ei ollut täysin pitävää teoreettista perustetta arvioida yhteyden suuntaa, vaikkakin oletuksena oli, että henkilöstökoulutukseen osallistuminen lisää niin vaikutusmahdollisuuksia kuin parantaa työpaikan oppimisympäristön arvioita.

Yksisuuntainen varianssianalyysi on riippumattomien otosten t-testin laajennus, jolla voidaan verrata samanaikaisesti useamman ryhmän keskiarvoja. Sen avulla pystytään tarkastelemaan myös useampiluokkaisten riippumattomien muuttujien vaikutusta riippuvaan muuttujaan. Toisin sanoen varianssianalyysin avulla voidaan tarkastella, poikkeavatko kahden tai useamman muuttujan keskiarvot toisistaan. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä on aina vain yksi selitettävä muuttuja. Käytön edellytyksenä on, että tutkittavat on riippuvan muuttujan osalta jaettu toisensa poissulkeviin luokkiin. (Nummenmaa 2009, 184-194.) Varianssianalyysin termistöissä numeerista muuttujaa, jonka keskiarvoista ollaan kiinnostuneita, yleensä siis selitettävää muuttujaa, kutsutaan vasteeksi. Luokittelevaa muuttujaa, joka useimmiten on selittävä muuttuja, kutsutaan tekijäksi ja tekijän saamia arvoja tasoiksi. Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä tekijöitä voi olla vain yksi. Varianssianalyysi soveltuu käytettäväksi, kun halutaan selvittää, miten eri tekijät vaikuttavat vasteeseen. Varianssianalyyseista käytetään yleisesti lyhennettä ANOVA. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 101.)

Yksisuuntaisen varianssianalyysin käytön edellytyksenä on, että vaste on vähintään välimatka-asteikollinen ja sen jakauma on tekijän eri luokissa normaalisti jakautunut. Myös vasteen varianssien tulisi olla yhtä suuret tekijän eri luokissa. Tekijöiden tulee olla toisistaan irrallisia asioita, eivätkä ne saa korreloida keskenään voimakkaasti. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 102.) Yksisuuntaisessa varianssianalyysissä (yhden tekijän varianssianalyysissä) analysoidaan siis jonkin tekijän vaikutusta vasteeseen. Tekijällä voi olla useita tasoja, toisin kuin t-testissä voi tasoja olla vain kaksi. Käytimme yksisuuntaista varianssianalyysia kun tutkimme toimialan yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön. Yksisuuntainen varianssianalyysi ei kuitenkaan yksinään kerro sitä, mitkä ryhmät eroavat toisistaan merkitsevästi. Tämän selvittämiseen käytimme Bonferronin post hoc-testejä. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 101-104.)

## **8.5 Regressioanalyysi**

Regressioanalyysia käytetään, kun halutaan selvittää miten selittävän muuttujan vaihtelu vaikuttaa vaihteluun selitettävässä muuttujassa. Analyysimenetelmää käytetään usein silloin, kun halutaan tutkia useiden muuttujien joukosta mitkä näistä selittävät parhaiten selitettävää muuttujaa. Selitysaste kertoo selittämisen tasosta. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 149.)

Regressioanalyysin käytön edellytyksenä muuttujien on oltava välimatka- tai suhdeasteikollisia. Kategorisia muuttujia voidaan käyttää selittävinä muuttujina kun ne muutetaan ensin dummy-muuttujiksi. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 149.) Tässä tutkimuksessa käytettiin kaksiluokkaisia kategorisia muuttujia. Nämä muuttujat muutettiin ennen analyysia dummy-muuttujiksi, jotka saivat arvot 0 ja 1. Tähtisen, Laakkosen ja Brobergin (2011, 149.) mukaan selitettävän muuttujan tulee olla aina satunnaismuuttuja, jonka vaihtelu ei ole ennakoitavissa. Selittävät muuttujat voivat olla joko satunnaisia tai kiinteitä. Selittäviä muuttujia ei myöskään saisi olla liian paljon (10 - 20 kertaa enemmän verrattuna selitettäviin muuttujiin). Ehtona on myös, että regressiosuoran jäännösten tulee olla normaalisti jakautuneita ja selittävät muuttujat eivät saa korreloida voimakkaasti keskenään (multikollinearisuus). Tämä on usein ongelma ihmistieteissä, ja mahdollisesti myös meidän tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan

voitu tarkastella muuttujien välisiä korrelaatioita, sillä se ei ollut mielekästä kaksiluokkaisilla laatueroasteikollisilla muuttujilla.

Regressiomallin oletuksena tulee olla, että muuttujien välillä on lineaariset yhteydet. Tätä voidaan tarkastella esimerkiksi sirontakuvioiden avulla, josta nähdään onko muuttujien välillä epälineaarisia, esimerkiksi käyräviivaisia, yhteyksiä. Tavoitteena on muodostaa malli, joka on teoreettisesti järkevä, selitysasteeltaan mahdollisimman korkea, ja myös mahdollisimman yksinkertainen. Regressioanalyysi voidaan tehdä askeltavana, tutkijan määrittelemänä mallina, lisäyksenä tai poistona. Tämä tutkimus toteutettiin tutkijan määrittelemänä mallina, sillä teoreettisen viitekehyksen pohjalta oli hypoteesi siitä, miten muuttujat ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkijan määrittelemässä mallissa kaikki muuttujat tulevat mukaan analyysiin. Tämä on paras ratkaisu silloin, kun on olemassa hypoteesi teoreettisen tiedon pohjalta. Itse määritellyssä mallissa on se huono puoli, että malliin saattaa tulla muuttujia, jotka eivät ole juurikaan yhteydessä selitettävään muuttujaan. Tällöin ne on parasta poistaa mallista ja tehdä regressioanalyysi uudelleen. (Nummenmaa 2009, 315-318.)

Regressioanalyysissä mallin selitysaste kuvaa sitä, kuinka suuri osa selitettävän muuttujan vaihtelusta voidaan selittää selittävillä muuttujilla. Selitysaste perustuu korrelaation neliöön ja vaihtelee nolasta yhteen. Mitä lähempänä selitysaste on yhtä, sitä enemmän malli pystyy selittämään muuttujan vaihtelusta. Selitystetta tulkitessa tulee ottaa huomioon myös tilastollinen merkitsevyys, sillä suurikin selitysaste on mahdollista saada siten, että se ei ole tilastollisesti merkitsevä. Selitysaste voi myös olla pieni, mutta tilastollisesti merkitsevä, kuten tässä tutkimuksessa. (Nummenmaa 2009, 320-321.)

## **9 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS**

Tieteellisessä tutkimuksessa on tärkeää ottaa huomioon reliabiliteetti sekä validiteetti. Mittarit tulee laatia niin, että ne mittaavat sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata (validius), jotta tulokset eivät ole sattumanvaraisia (reliabelius). Reliabiliteetti viittaa erityisesti mittarin kykyyn tuottaa tuloksia, jotka perustuvat todellisesti tutkittavaan asiaan. Mittareiden merkitys on suuri erityisesti

kasvatustieteellisessä tutkimuksessa, sillä suuret ilmiöt tulee usein pilkkoa useisiin kysymyksiin. Tällöin useampi kysymys mittaa samaa asiaa ja yksittäiset kysymykset ovat suuremman ilmiön osia. Ilmiö tulee siis operationalisoida mitattavaan muotoon. (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 52.)

Tässä tutkimuksessa käytettiin valmista aineistoa. Emme siis itse laatineet kyselylomaketta ja näin ollen ei voida tietää, mitä kysymyksen laatineet ovat alun perin halunneet mitata. Tämä tietenkin alentaa sekä tutkimuksen validiutta sekä reliiabeliutta. Erityisesti summamuuttujien muodostamisessa tulee arvioida tutkimuksemme luotettavuutta. Summamuuttujat muodostettiin pääkomponenttianalyysin ja teoreettisen sisällön perusteella valiten kyselylomakkeesta sisällöllisesti sopivat kysymykset. Myös pääkomponenttianalyysin mukaan kyseiset kysymykset sopivat suurempiin komponentteihin. Ei kuitenkaan voi tietää sitä, mihin ilmiöön liittyen kyselyn laatija on halunnut saada vastauksia kyseisillä kysymyksillä. Toisaalta luotettavuutta parantaa se, että kysely on toteutettu suuressa mittakaavassa (1741 vastaajaa) jo usean vuoden ajan, ensimmäisen kerran vuonna 1992. Monet kysymykset ovat siis olleet mukana jo useana vuonna. Tämän perusteella voidaan päätellä, että kysymykset ovat onnistuneet mittaamaan sitä, mitä niiden on tarkoitus mitata.

Työolobarometrissa tehdyssä raportissa (Lyly-Yrjänäinen 2016, 8) todetaan, että kyselytutkimuksissa on yleisesti ottaen myös se ongelma, että tietoa saadaan vain kysytyistä kysymyksistä. Täten kaikki uusimmat ilmiöt eivät tule tutkituiksi, sillä kyselylomaketta laatiessa kaikkein ajankohtaisimmista ja tuoreimmista ilmiöistä ei ole vielä välttämättä tietoa ja tämän vuoksi kysely ei aina ole täysin ajankohtainen. Tutkimus on kuitenkin hyvin yleistettävä ja luotettava otoskokonsa ja toistettavuutensa vuoksi ja sillä saadaan laajasti tietoa suomalaisten palkansaajien työoloista. Tämän tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa sekä yleistettävyydessä tulee ottaa huomioon myös se, että käytetty aineisto on vuodelta 2015. Tästä on kulunut neljä vuotta, ja asiat ovat mahdollisesti hieman muuttuneet. Luotettavuuden kannalta työolot kuitenkin muuttuvat suhteellisen hitaasti, joten muutaman vuoden vanha aineisto ei muodostu ongelmaksi.

Mittareiden luotettavuutta voidaan testata myös tilastollisin menetelmin. Reliabiliteettianalyysi tehtiin molemmille summamuuttujille, ja niiden perusteella

mittarit olivat luotettavat. Cronbachin alfa on summamuuttujassa “oppimista tukeva työympäristö” 0.82 ja “vaikutusmahdollisuudet” 0.69. Tähtisen, Laakkosen ja Brobergin mukaan (2011, 52-54) reliabeliusarvot vaihtelevat nolasta yhteen. Mitä lähempänä yhtä, sitä homogeenisempi mittari on. Homogeenisuus tarkoittaa sitä, että mittarin virhevarianssista johtuva selitysosuus on pieni. Kasvatustieteissä yleisesti ottaen välille 0.6-0.85 asettuva Cronbachin alfan arvo tarkoittaa hyvää reliabiliteettia. Tämän perusteella tämän tutkimuksen mittarit ovat luotettavat ja se lisää koko tutkimuksemme luotettavuutta.

Summamuuttujan mitattu reliabiliteetti on tärkeä ja keskeinen luotettavuuden kriteeri, mutta se ei aina kerro koko totuutta. Mittarin hyvä luotettavuus ei välttämättä takaa tulosten luotettavuutta, jos kysymykset eivät sisällöllisesti mittaa sitä, mitä tutkitaan (validius). (Tähtinen, Laakkonen & Broberg 2011, 5254.) Tämä otettiin tässä tutkimuksessa huomioon käyttämällä teoreettista viitekehystä kysymysten valinnassa. Summamuuttujien osamuuttujien valinnassa tutkimuksen luotettavuutta parantaa se, että muuttujat valittiin yhdessä keskustellen. Keskusteluissa tarkasteltiin tällöin sisältövaliditeettia, eli teorian pohjalta arvioitiin, kuinka hyvin kysymykset edustavat mitattavaa ilmiötä (Nummenmaa 2009, 362).

Kaikki valitut osamuuttujat sopivat sisällöllisesti summamuuttujiin, mutta koko ilmiötä ei ollut mahdollista saada mukaan. Koska käytimme valmista kyselylomaketta, meillä ei ollut mahdollisuutta vaikuttaa siihen, mitä kysymyksiä oli mukana. Esimerkiksi “oppimista tukeva työympäristö” -summamuuttujasta puuttui kokonaan fyysistä työympäristöä kuvaavat muuttujat, sillä tähän liittyviä kysymyksiä ei ollut mukana tutkimuksessa. Tämä on valmiiden aineistojen käytön heikkous, joka tulee ottaa huomioon. Lisäksi oppimista tukeva työympäristö on ilmiönä niin laaja, että sitä voitaisiin tarkastella omana tutkimuksenaan. On lähes mahdotonta koota täydellisesti kyseistä ilmiötä kuvaava summamuuttuja tutkimuksessa, joka ei ole ainoastaan siihen keskittynyt. Pääkomponenttianalyysin vuoksi summamuuttujaan “oppimista tukeva työympäristö” valikoitui enimmäkseen työympäristön ilmapiiriä kuvaavia muuttujia. Tämä saattaa heikentää tulosten luotettavuutta.

“Vaikutusmahdollisuudet” -summamuuttuja saatiin suhteellisen kattavaksi, mutta siitäkin jäivät pois osa-alueet: työmenetelmät, työvälineet ja työajat. Mukana olivat vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin, työnjakoon ja fyysisiin työtiloihin. Tulosten kohdalla tulee luotettavuutta tarkasteltaessa ottaa huomioon myös erityisesti regressioanalyysin multikollineaarisuus-ehto. Tässä tutkimuksessa ei voitu tarkastella muuttujien välisiä korrelaatioita, sillä analyysissä on mukana kaksiluokkaisia laatueroasteikollisia muuttujia ja näiden kohdalla korrelaatioiden tarkastelu ei ole mielekästä. Teorian pohjalta voisi olettaa, että sosioekonomisen aseman ja esimiesaseman välillä on yhteys, mutta emme voi olla siitä varmoja. Tulosten tulkinnassa tulee ottaa huomioon, että multikollineaarisuus saattaa vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Myöskään regressiomallin jäännöskuviota ei ole mielekästä tarkastella, joten emme voi tarkastella jäännösten varianssin yhtäsuuruutta tai lineaarisuutta kaikilla selittävien muuttujien arvoilla. Varmistimme kuitenkin ennen analyysin toteuttamista työsuhteen keston lineaarisuuden sirontakuvion avulla.

## **10 ANALYYSI JA TULOKSET**

### **10.1 Pääkomponenttianalyysi ja summamuuttujien muodostaminen**

Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita kolmesta kokonaisuudesta: oppimista tukevasta työympäristöstä, vaikutusmahdollisuuksista sekä henkilöstökoulutuksesta. Tutustuttuamme huolella aineistoon ja teoreettiseen viitekehykseen, valitsimme työolobarometrista ne muuttujat, jotka olivat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Oppimista tukevan työympäristön alle valitsimme työpaikan avoimuutta, yhteisöllisyyttä, osaamisen kehittämistä, työtahtia, arvostusta ja innovoinnin mahdollisuuksia koskevia muuttujia. Vaikutusmahdollisuuksia kuvaavat kysymykset liittyivät palkansaajan mahdollisuuksiin vaikuttaa työtehtäviin, työnjakoon, työtahtiin, työtiloihin sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen. Henkilöstökoulutukseen osallistumisesta selvitetään ”kyllä/ei” kysymyksellä palkalliseen koulutukseen osallistumisesta kuluneen vuoden aikana (K21b\_1).

Henkilöstökoulutus on kaksiluokkainen, laatueroasteikollinen muuttuja, jota voidaan tutkimuksessa käyttää sellaisenaan. Oppimista tukevan työympäristön

sekä vaikutusmahdollisuuksien tarkastelu puolestaan edellyttää kokonaisuutta kuvaavien summamuuttujien muodostamista. Lähdimme liikkeelle oppimista tukevan työympäristön kokonaisuudesta. Aloitimme tarkastelemalla valittujen muuttujien asteikkoja. Osamuuttujia voi tarkastella taulukosta 2. Jotta saatiin kaikki muuttujat samalle asteikolle, päädyimme tekemään muuttujista neliluokkaisia. Muuttujista poistettiin vastausvaihtoehto "ei osaa sanoa". Lisäksi luokat "melko harvoin" sekä "ei koskaan" yhdistettiin työtahtia, yhteisöllisyyttä, arvostusta, uusien ideoiden kehittämistä ja ammatillisen osaamisen käyttöä käsittelevistä muuttujista. Yhdistäminen oli tarpeellista, jotta kaikki muuttujat olisivat neliluokkaisia. Päädyimme yhdistämään "melko harvoin" ja "ei koskaan" luokat, sillä niissä oli pienimmät vastaajamäärät. Seuraavaksi vielä käänsimme muuttujat, joissa käsiteltiin avoimuutta ja työtahtia, jotta ne olisivat samansuuntaisia muiden muuttujien kanssa. Näin tehtyämme kaikki oppimista tukevaa työympäristöä kuvaavat muuttujat saatiin samalle asteikolle. Kaikkien muuttujien arvot vaihtelevat välillä 1-4 ja mitä pienempi luku sitä paremmin työpaikan työympäristö tukee oppimista.

Seuraavaksi tarkistimme, että valitut muuttujat täyttävät summamuuttujille asetetut kriteerit. Jotta summamuuttuja voidaan muodostaa, kaikkien osamuuttujien tulee olla jatkuvia tai Likert-asteikon kaltaisia sekä riittävän normaalisti jakautuneita, niitä pitää olla vähintään kolme ja niiden on korreloitava riittävästi keskenään. Lähdimme tässä liikkeelle normaalijakaumatestauksella. Teimme Kolmogorov-Smirnovin -testin, jonka mukaan mikään muuttujista ei ole täysin normaalisti jakautunut. Tarkastelimme kuitenkin vielä muuttujien vinouksia ja huipukkuuksia. Itseisarvot olivat alle 1 lukuun ottamatta muuttujaa K49c, jonka huipukkuus on 1.50 ja vinous 1.40. Päädyimme ottamaan myös muuttujan K49c mukaan analyysiin, sillä isojen aineistojen kohdalla alle itseisarvon 2 olevat vinoudet ja huipukkuudet eivät estä testin tekemistä. Lisäksi kyseinen muuttuja sopi mielestämme sisällöllisesti hyvin oppimista tukevan työympäristön summamuuttujaan. Muuttujien väliset korrelaatiot testasimme Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Poistimme tässä vaiheessa muuttujan K42a, sillä se ei korreloinut riittävästi muihin muuttujiin. Esimerkiksi muuttujien K42a ja K26\_3 välinen korrelaatio oli ainoastaan 0.007. Kaikkien muiden muuttujien katsoimme korreloivan toisiinsa riittävästi. Pienin korrelaatio oli

muuttujien K20b\_6 ja K49c välillä ( $r = 0.16$ ), suurin muuttujien K20b\_3 ja K20b\_5 välillä ( $r = 0.57$ ). Korrelaatiot vaihtelivat siis heikosta kohtalaiseen ja olivat suunnaltaan positiivisia. Kaikki korrelaatiot olivat myös tilastollisesti merkitseviä ( $p < 0.001$ ). Näin ollen summamuuttujan muodostamisen ehdot täyttyvät.

Summamuuttujan muodostamisen ehdot tarkistettiin myös vaikutusmahdollisuuksia kuvaavista muuttujista. Osamuuttujia voi tarkastella taulukosta 3. Teoreettisen viitekehyksen perusteella muuttujiksi valikoituivat kyselylomakkeen kysymykset, jotka käsittelivät palkansaajan mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviin, työnjakoon, työtahtiin, työtiloihin sekä työpaikan toiminnan kehittämiseen. Päädyimme kuitenkin heti jättämään pois toiminnan kehittämistä käsittelevän muuttujan (K21b\_4), sillä se ei ollut jatkuva tai Likert -asteikollinen muuttuja. Näin ollen siitä ei olisi voinut muodostaa summamuuttujaa. Muista muuttujista poistettiin vastausvaihtoehto "ei osaa sanoa" eli muuttujat muutettiin viisiluokkaisista neliluokkaisiksi. Tämän jälkeen tarkastelimme muuttujien jakaumia. Kolmogorov-Smirnovin normaalijakaumatestin mukaan muuttujat eivät ole täysin normaalisti jakautuneita ( $p < 0.001$ ), mutta vinoudet ja huipukkuudet olivat kuitenkin alle itseisarvon 1. Tarkastelimme myös muuttujien korrelaatioita toisiinsa Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Korrelaatiot olivat riittäviä pääkomponenttianalyysin suorittamiseksi. Kaikki korrelaatiot olivat yli raja-arvon 0.2 ja kaikkien muuttujien välillä oli tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys ( $p < 0.001$ ). Näin ollen pääkomponenttianalyysin ehdot täyttyivät.

Ennen vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön summamuuttujien muodostamista teimme pääkomponenttianalyysin, jonka avulla varmistimme osamuuttujien sopivuuden summamuuttujiin. Otimme analyysiin mukaan sekä vaikutusmahdollisuuksiin että osaamista tukevaan työympäristöön kuuluvat muuttujat (katso taulukko 1). Teorian perusteella odotimme muuttujien jakautuvan kahteen pääkomponenttiin, mutta analyysissä muuttujat jakoutuivatkin vastoin odotuksia kolmeen pääkomponenttiin. Emme löytäneet tälle selkeää teoreettista perustetta, joten kokeilimme ratkaista ongelman pakottamalla muuttujat kahteen pääkomponenttiin. Pakotetussa pääkomponenttiratkaisussa kokonaisselitysaste jäi kuitenkin hyvin alhaiseksi (43,4 %). Päädyimme poistamaan ylimääräiseen pääkomponenttiin latautuneet muuttujat: K49a, K49b, K49c sekä K49d, jotka käsittelivät arvostusta,



yhteisöllisyyttä, ammatillista osaamista ja uusia ideoita. Jäljelle jääville muuttujille tehtiin uusi pääkomponenttianalyysi. Muuttujien perustunnusluvut on esitetty liitteissä 2 ja 3.

TAULUKKO 1. Pääkomponenttianalyysin muuttujat

Muuttujat	ka.	kh.	Mediaani	Moodi
K21c_4 Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	2,1	0,9	2	2
K26_3 Onko teidät työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen	2	0,8	2	2
K20b_1 Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset	2	0,7	2	2
K20b_2 Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita	1,9	0,8	2	2
K20b_3 Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin	2,1	0,7	2	2
K20b_5 Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	2,1	0,8	2	2
K20b_6 Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti	2,5	0,9	2	2
K49a Onko teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä	1,9	0,9	2	1
K49b Tuntuuko teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne	1,8	0,8	2	2
K49c Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti	1,6	0,8	1	1
K49d Onko teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen	2,7	1,0	3	3
K11a_1 Voitteko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtävinne kuuluu	2,8	0,9	3	3
K11a_2 Voitteko vaikuttaa: Työtahtiinne	2,5	1,0	3	3
K11a_3 Voitteko vaikuttaa: Siihen miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)	2,9	0,9	3	3
K11a_4 Voitteko vaikuttaa: Siihen missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne	3,2	1,0	3	4

Uudessa pääkomponenttianalyysissä KMO-suureen arvoksi muodostuu 0.86 ja Bartlettin -testin tulos on  $p < 0.001$ . Kommunaliteettitaulukossa muuttujat saavat arvoja välillä 0.33 - 0.65. Kommunaliteetit ovat siis kaikki yli raja-arvon 0.3 ja tulevat hyvin selitetyksi. Pääkomponenttien ominaisarvot ovat 3.34 ja 2.19. Niiden

kokonaisselitysosuus muuttujien vaihtelusta on 50,24 % eli selitysosuus on melko hyvä. Tässä ratkaisussa muuttujat latautuvat selkeästi kahteen teoreettisesti järkevään pääkomponenttiin, jotka tukevat summamuuttujien muodostamista.

Ennen kuin summamuuttujat voidaan muodostaa, pitää vielä tarkastella summamuuttujan luotettavuutta eli reliabiliteettia. Vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan Cronbachin alpha on 0.69 ja jokaisen osamuuttujan korrelaatio summamuuttujaan on kohtalainen (0.43 – 0.59), joten reliabiliteetin ehdot täyttyvät. Oppimista tukevan työympäristön summamuuttujan Cronbachin alpha on 0.82 ja osamuuttujien korrelaatiot summamuuttujaan vaihtelevat välillä 0.45-0.65. Korrelaatiot ovat siis myös tässä riittäviä ja Cronbachin alphan arvot osoittavat, että summamuuttujat ovat luotettavia. Kaikki osamuuttujat sopivat hyvin summamuuttujaan eli summamuuttuja voidaan muodostaa. Molempien summamuuttujien asteikot vaihtelevat välillä 1-4 (yksi = paljon ja neljä = vähän).

TAULUKKO 2. Oppimista tukeva työympäristö -summamuuttuja

Muuttujat	Lataus	Kommuna- liteetti	Omi- naisarvo	Selitys aste (%)	Ka	Kh	Vin ous	Huipu kkuus	Alph a
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset	0,8	0,6	3,3	30,4	2,1	0,6	0,4	-0,00	0,82
Työpaikalla voi oppia uusia asioita	0,6	0,4							
Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.	0,8	0,6							

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	0,7	0,6							
Työpaikalla on piilossa olevia asioita joista pitäisi keskustella avoimesti.	0,7	0,4							
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	0,7	0,5							
Onko työpaikallanne pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen	0,6	0,3							

TAULUKKO 3. Vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja

Muuttujat	Lataus	Kommunaliteetti	Ominaisarvo	Selitysaste (%)	ka.	kh.	Vinous	Huipukkuus	Alpha
Voitteko vaikuttaa työtehtäviinne	0,8	0,7	2,2	19,9	2,8	0,7	-0,6	-0,1	0,7
Voitteko vaikuttaa työtahtiinne	0,7	0,5							
Voitteko vaikuttaa siihen miten työt jaetaan	0,7	0,5							
Voitteko vaikuttaa työtiloihinne	0,7	0,5							

## 10.2 Tutkimusmuuttujien kuvailevat tunnusluvut ja ajallinen muutos työolobarometrin mukaan

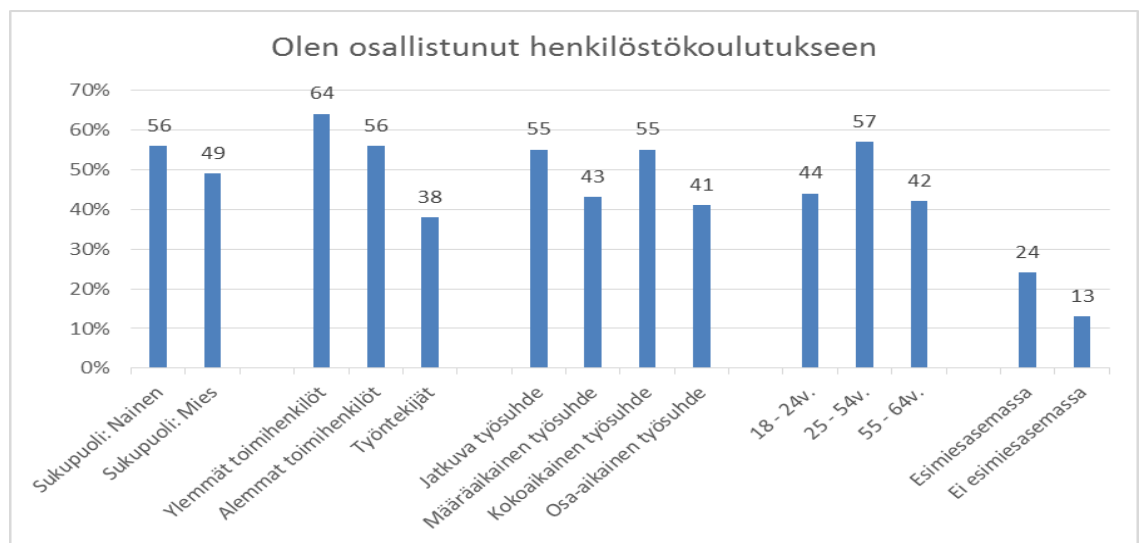
Suomi on työssä käyvien kouluttautumisen kärkimaita. Vuosien 2013 ja 2015 Eurooppalaisen työolotutkimuksen (EWCS) ja Eurooppalaisen yrityskyselyn (ECS) mukaan suomalaiset osallistuivat muita eurooppalaisia useammin työnantajan kustantamaan koulutukseen sekä työssä oppimiseen. Vuonna 2015

palkansaajista 81 % on sitä mieltä, että työpaikalla on mahdollisuuksia oppia uutta joko melko hyvin tai erittäin hyvin. Osuus on hieman kasvanut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Kuitenkin hieman alle viidennes palkansaajista kokee, että työpaikalla ei juuri ole oppimismahdollisuuksia. Miesten ja naisten välillä ei ole eroa. Oppimismahdollisuudet työpaikalla hyväksi (erittäin tai melko hyvät oppimismahdollisuudet) kokevat useimmin ylemmät toimihenkilöt (90 %), seuraavaksi alemmat toimihenkilöt (83 %) ja työntekijät (69 %). Tämä ei ole kovin paljon muuttunut vuodesta 2003, jolloin mittaus toteutettiin ensimmäisen kerran työolobarometrissa. Osa-aikaiset työntekijät kokevat vuonna 2015 oppimismahdollisuudet huonommaksi kuin kokoaikaisessa työsuhteessa olevat. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 39-42.)

Vuonna 2015 lähes 80 % palkansaajista kokee, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen paljon tai jossain määrin. Palkansaajista 23 % kokee, että siihen on pyritty vaikuttamaan paljon. Tämä luku on suhteellisesti kasvanut viime vuosien aikana. Vuonna 2011 vain 16 % koki, että työpaikalla pyritään vaikuttamaan osaamisen kehittämiseen paljon. Kunnalla tai valtiolla työskentelevät sekä yli kymmenen hengen työpaikalla työskentelevät ovat kokevat useammin työpaikan pyrkivän vaikuttamaan osaamiseen kuin teollisuudessa, yksityisissä palveluissa tai pienissä alle kymmenen hengen työpaikoilla työskentelevät. Nykyään palkansaajat kaikilla toimialoilla kokevat yhä useammin työpaikkansa pyrkivän vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 43-44.)

Työnantajan maksamaan henkilöstökoulutukseen osallistuu 53 % palkansaajista. Osuus on hieman laskenut viime vuosien aikana, vaikkakin noussut vuodesta 2001, jolloin osuus oli 47 %. Koulutukseen myös käytetään vuonna 2015 aiempaa vähemmän työpäiviä, keskiarvoisesti 4,4, kun vuonna 2001 koulutukseen käytettiin keskimäärin 5,9 työpäivää. Sukupuolten välisessä vertailussa naiset osallistuvat vuonna 2015 hieman enemmän henkilöstökoulutukseen kuin miehet. Suunta on kääntynyt, sillä aiemmin 2000-luvulla miehet käyttivät enemmän aikaa henkilöstökoulutukseen kuin naiset. Henkilöstökoulutukseen käytettyjen työpäivien määrässä ei vuonna 2015 ollut eroa sukupuolten välillä.

Sosioekonomisella asemalla on suuri merkitys työnantajan maksamaan koulutukseen osallistumisessa. Ylemmät toimihenkilöt osallistuvat koulutukseen lähes puolet useammin kuin työntekijät ja myös alemmat toimihenkilöt osallistuvat koulutukseen jonkin verran harvemmin kuin ylemmät toimihenkilöt. Myös työpaikan sektorilla, työsuhteen tyypillä sekä työntekijän iällä on yhteys henkilöstökoulutukseen osallistumiseen. Julkisella sektorilla työskentelevät osallistuvat henkilöstökoulutukseen useammin kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Myös jatkuvassa tai kokoaikaisessa työsuhteessa olevat osallistuvat koulutukseen määräaikaisia ja osa-aikaisia enemmän. Ikä vaikuttaa osallistumiseen niin, että alle 25-vuotiaat sekä yli 54-vuotiaat osallistuvat henkilöstökoulutukseen huomattavasti harvemmin kuin 25 - 54-vuotiaat. (LylyYrjänäinen 2016, 45-47.) Prosenttiosuudet ja jakaumat on esitetty kuviossa 6.



KUVIO 6. Henkilöstökoulutukseen osallistuneiden osuudet sukupuolen, sosioekonomisen aseman, työsuhdetyypin, iän ja esimiesaseman mukaan vuonna 2015 (%) (Työolobarometri 2015)

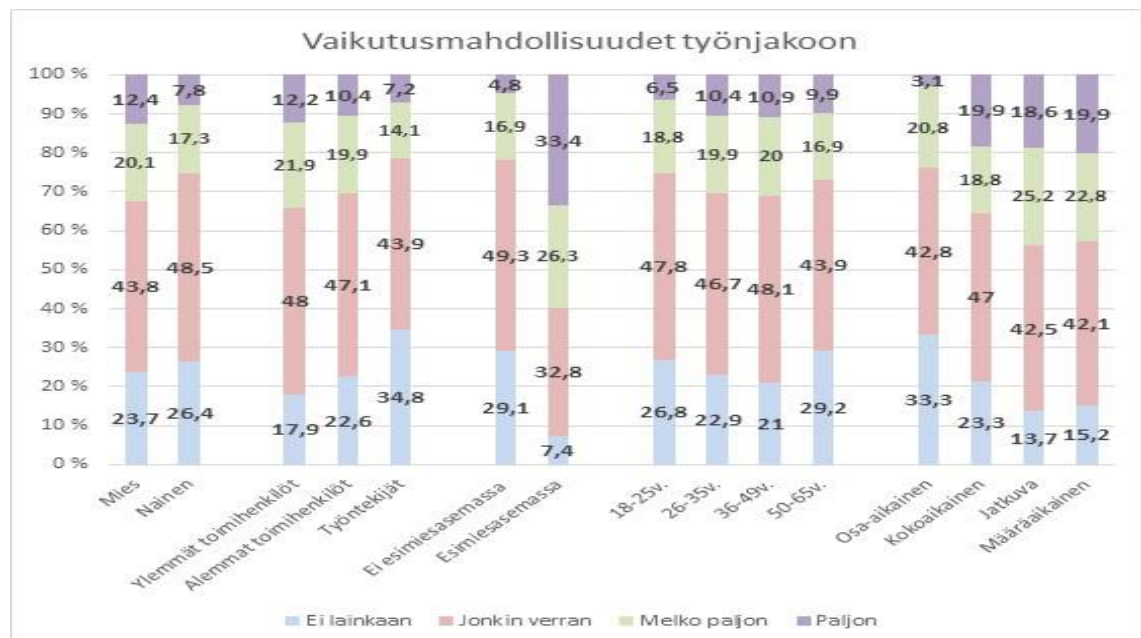
Barometrissä selvitetään palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia työtehtävien sisältöön, työtahtiin, töiden jakamiseen sekä työtiloihin. Vaikutusmahdollisuuksia selvitetään viisiluokkaisten kysymysten avulla, joissa vastausvaihtoehdot ovat 1 paljon, 2 melko paljon, 3 jonkin verran, 4 ei lainkaan sekä 5 en osaa sanoa. Mahdollisuutta vaikuttaa omiin työtiloihin kysytään vuoden 2015 kyselyssä

ensimmäisen kerran. Työtahdin, työtehtävien ja työnjaon osalta vaikutusmahdollisuuksia kysyttiin ensimmäisen kerran vuonna 2001. Vuoden 2015 työolobarometrin mukaan työtahtiin vaikuttaminen on näistä neljästä yleisintä. Noin joka viidennes palkansaaja voi vaikuttaa työtahtiinsa paljon ja joka neljäs melko paljon. 42 % palkansaajista kokee voivansa vaikuttaa työtahtiinsa jonkin verran ja 14 % kokee, että heillä ei ole lainkaan mahdollisuutta vaikuttaa työtahtiinsa. Työtehtäviin palkansaajat kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiin verraten hieman harvemmin. Joka kymmenes kokee omaavansa paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä ja joka neljäs melko paljon. Vajaa viidennes kokee, ettei vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin ollut lainkaan. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 51.)

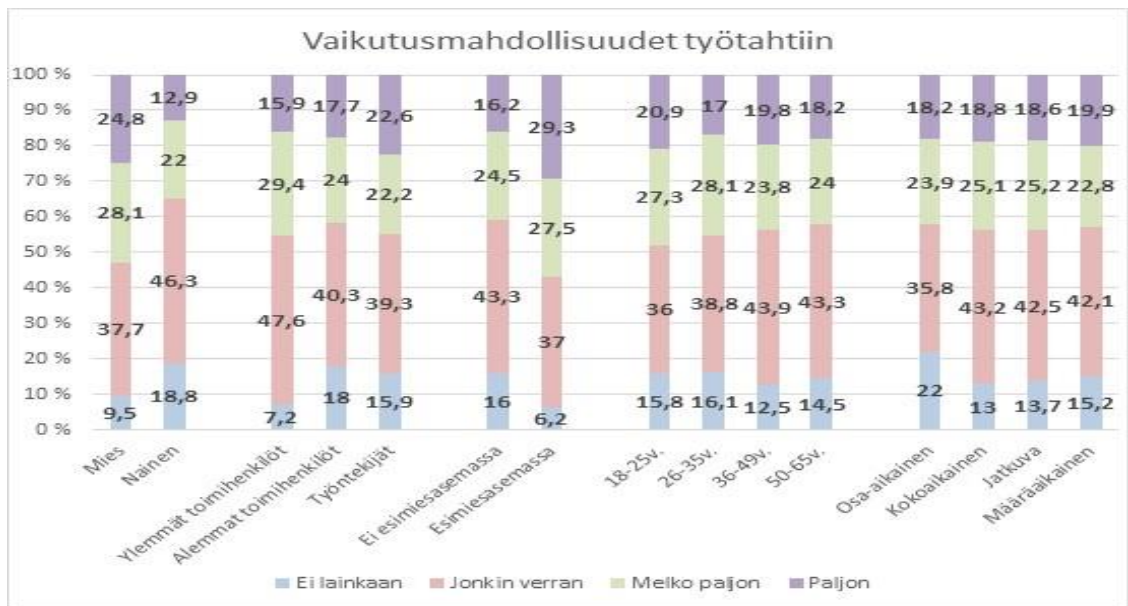
Työnjakoon vaikuttamisen kohdalla vaikutusmahdollisuudet ovat yllä olevia selvästi harvinaisempia. Vain vajaa kolmannes kokee, että vaikutusmahdollisuuksia on paljon tai melko paljon. Lähes puolet vastaajista sanoo, että työnjakoon voi vaikuttaa jonkin verran ja lähes viidennes kokee, että työnjakoon ei voi vaikuttaa lainkaan. Yhä harvinaisempaa ovat barometrin mukaan vaikutusmahdollisuudet koskien työtiloja. Palkansaajista vähän alle puolet sanovat, että heillä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työtiloihin. Paljon tai melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työnteon paikkoihin on yhteensä 21 % palkansaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 51.)

Vuodesta 2001 vuoteen 2015 palkansaajien vaikutusmahdollisuudet ovat pysyneet hyvin tasaisina, mitä voidaan pitää työelämän murroksen keskellä jopa hieman yllättävänä. Selkein muutos on tapahtunut niiden palkansaajien kohdalla, joilla ei ole lainkaan mahdollisuuksia vaikuttaa työnjakoon. Heidän osuutensa palkansaajista on vuoden 2015 mittauksessa pudonnut kolmannekseen 2000-luvun alun neljänneksestä. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 51.) Vuoden 2016 työolobarometri sekä 2017 työolobarometrin ennakkotiedot kuitenkin osoittavat, että kaikkineen vaikutusmahdollisuudet ovat palkansaajien keskuudessa ennemmin vähenemässä kuin lisääntymässä, lukuun ottamatta mahdollisuutta vaikuttaa työnteon tiloihin, joka vuoden 2017 barometrin mukaan vaikuttaisi olevan kasvussa. (Mähönen 2017, 56-61; Lyly-Yrjänäinen 2018, 55-59).

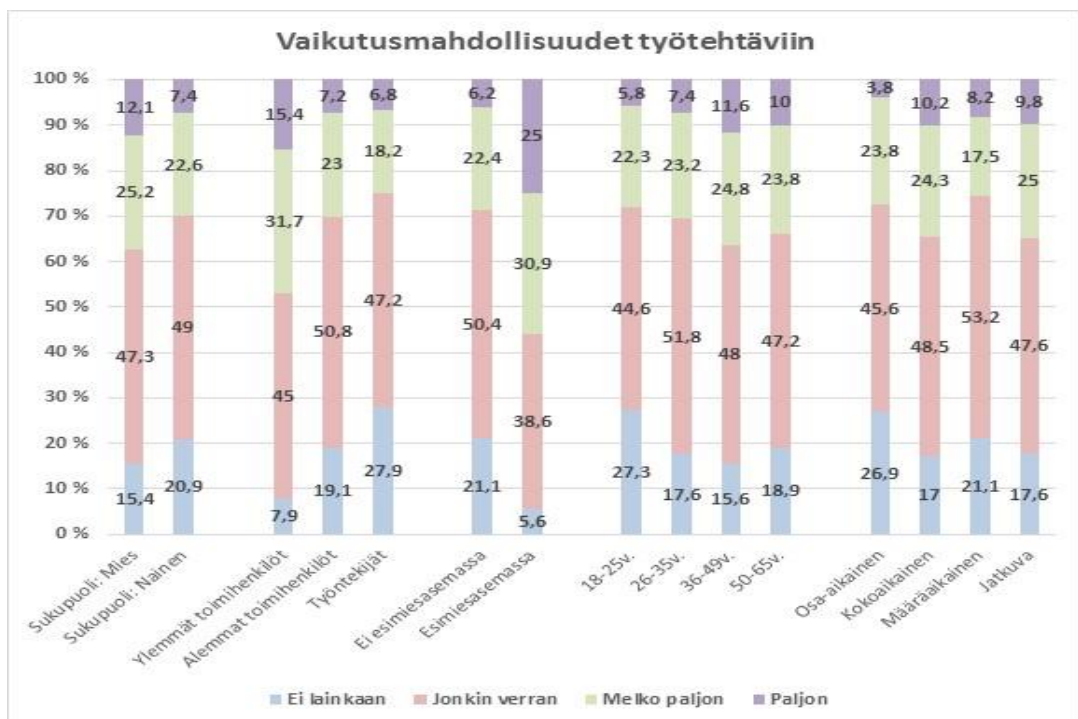
Kun tarkastellaan sukupuolten välisiä eroja, tutkimus osoittaa, että miehillä on naisia enemmän vaikutusmahdollisuuksia kaikilla mitatuilla vaikuttamisen alueilla. Työntekijän sosioekonomista taustaa tarkasteltaessa käy ilmi, että ylemmillä toimihenkilöillä on pääosin enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijöillä ja ylempien toimihenkilöiden vaikutusmahdollisuudet ilmenevät erityisesti työtehtäviin ja työtiloihin liittyvinä vaikutusmahdollisuuksina. Työntekijät kertovat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon muita useammin. Toisaalta taas niiden osuus, joilla ei ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa on kaikista pienin ylemmillä toimihenkilöillä. Työnantajasektorin yhteys palkansaajien vaikutusmahdollisuuksiin vaihtelee sen mukaan, mistä asiasta on kyse. Barometrissa sektorit jaetaan neljään ryhmään; kunnat, valtio, yksityiset palvelut ja teollisuus. Työtehtäviin pystyy vaikuttamaan hieman yleisemmin yksityisellä kuin julkisella sektorilla ja kuntien palkansaajilla on selvästi harvemmin vaikutusmahdollisuuksia omaan työtahtiinsa kuin muilla sektoreilla. Työnteon paikkoihin taas pystyy vaikuttamaan heikoiten kunnissa ja teollisuudessa. (Lyly-Yrjänäinen 2016, 52-55.) Alla olevissa kuvioissa 7-10 on kuvattu tarkemmin vaikutusmahdollisuuksien vaihtelua sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän sekä työsuhdetyypin mukaan.



KUVIO 7. Työnjakoon liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyypin mukaan vuonna 2015 (%) (Työolobarometri 2015)

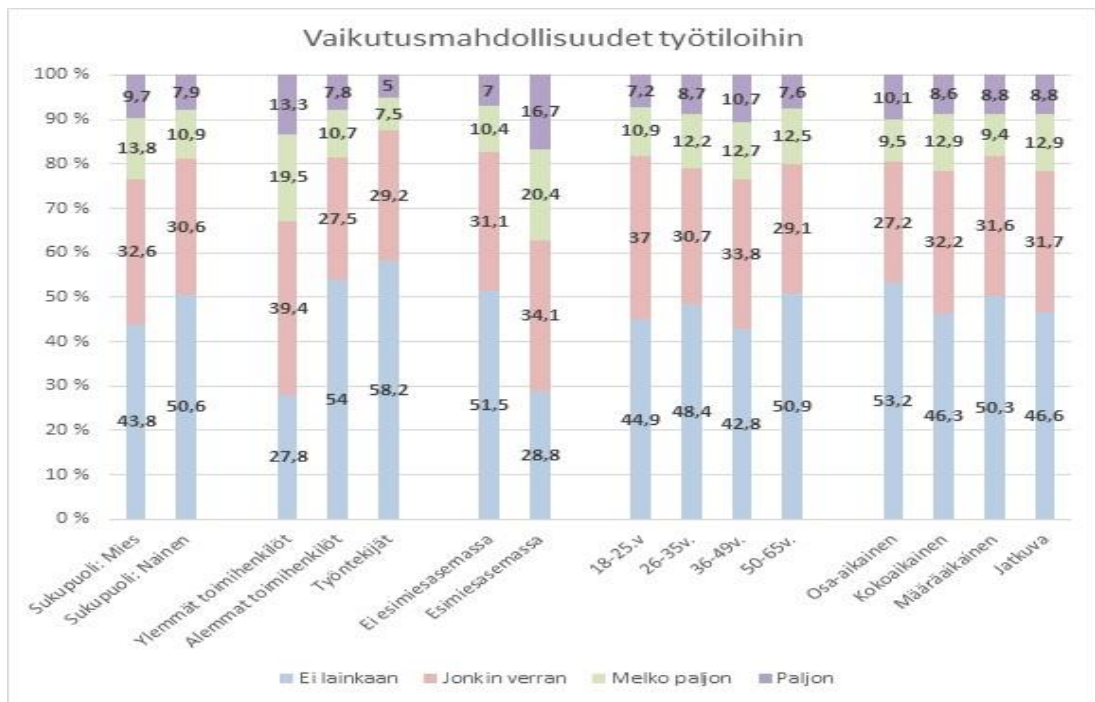


KUVIO 8. Työtahtiin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyyppin mukaan vuonna 2015 (%) (Työolobarometri 2015)



KUVIO 9. Työtehtäviin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyyppin mukaan vuonna 2015 (%) (Työolobarometri 2015)





KUVIO 10. Työtiloihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien taso sukupuolen, sosioekonomisen aseman, esimiesaseman, iän ja työsuhdetyyppin mukaan vuonna 2015 (%) (Työolobarometri 2015)

Vuoden 2015 työolobarometrissa tehdyssä raportissa ei käsitellä tai analysoida sitä, miten hyvin työpaikka tukee palkansaajien oppimista. Aineistosta löytyy kuitenkin paljon kyseiseen käsittekokonaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Valitsimme oppimista tukeva työympäristö -summamuuttujan työolobarometrissa ne kysymykset, joissa tarkasteltiin tietojen välittämisen avoimuutta, oppimisilmapiirin kannustavuutta sekä henkilöstön välistä luottamusta ja avoimuutta, sillä näiden tekijöiden on aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön. Alla olevasta taulukosta löytyy samaa tai melko samaa mieltä olevien osuudet kustakin summamuuttujan osamuuttujasta. Taulukossa 4 tarkastellaan taustamuuttujien vaikutusta väitteestä samaa mieltä olevien osuuksiin. Huomionarvoista on, että nuorten ikäluokassa vastaajia on melko vähän, joten tässä ryhmässä saattaa olla jonkin verran satunnaisvaihtelua (LylyYrjänäinen 2016, 131).

TAULUKKO 4. Samaa mieltä tai melko samaa mieltä olevien osuus oppimista tukevan työympäristön osamuuttujista taustamuuttujien mukaan. (%) (Työolobarometri 2015)

Samaa mieltä tai melko samaa mieltä olevien osuus oppimista tukevan työympäristön osamuuttujista taustamuuttujien mukaan (%)							
	Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti	Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen on pyritty vaikuttamaan systemaattisesti	Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset	Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita	Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin	Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	Työpaikalla on vain vähän piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti
Mies	70,6	75,5	80,1	80,5	76,7	65,5	56,4
Nainen	70,1	80,9	78,5	81,3	76,2	73,9	50,1
Ylemmät toimihenkilöt	76,2	83,7	83,0	90,3	84,3	78,2	58,7
Alemmat toimihenkilöt	70,7	81,7	78,5	82,7	75,2	71,9	51,0
Työntekijät	64,8	68,5	76,7	69,3	70,3	59,0	51,5
Ei esimiesasemassa	69,5	76,7	78,4	78,7	74,6	67,9	51,1
Esimiesasemassa	74,7	84,9	83,6	90,8	84,3	77,4	62,2
18-25 vuotiaat	83,4	86,7	92,0	83,4	82,3	74,3	67,5
26-35 vuotiaat	69,0	78,5	83,3	83,4	77,2	69,7	52,8
36-49 vuotiaat	69,6	77,6	75,6	81,0	77,6	69,3	51,3
50-65 vuotiaat	69,1	76,9	77,8	79,6	73,7	69,2	52,0
Osa-aikainen	69,6	72,8	79,2	73,5	73,9	69,2	58,3
Kokoaikainen	71,0	78,6	79,9	81,8	77,3	70,3	53,4
Määräaikainen	77,1	81,5	82,2	81,7	79,6	70,3	46,7
Jatkuva	70,2	77,6	79,7	80,9	76,6	70,2	54,8
Kaikki vastaajat (ka.)	70,4	78,2	79,3	80,9	76,5	69,8	53,2

Lyly-Yrjänäisen (2016) raportissa todetaan, että kehittymismahdollisuudet ja avoimuus ovat 2000-luvun kuluessa kohentuneet työpaikoilla. Myös kannustaminen ja oppimismahdollisuudet ovat pitkällä aikavälillä hieman lisääntyneet. Palkansaajat arvioivat tietojen saannin ja kehittymismahdollisuuksien olevan menossa parempaan suuntaan.

Vaikutusmahdollisuuksien taas arvioidaan joko pysyvän ennallaan tai muuttuvan huonompaan suuntaan. Nuoret palkansaajat uskovat useammin myönteiseen kehitykseen kuin vanhemmat työntekijät. Työpaikkojen yleinen ilmapiiri on 2000luvulla kehittynyt pikkuhiljaa parempaan suuntaan ja työkyky suhteessa työn vaatimukseen on parempi kuin aiemmin. Henkilöstön voimavaroja lisäävät muun muassa työn palkitsevuus, joustavat työajat sekä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa. Työelämässä on kuitenkin edelleen myös vakavia puutteita, jotka aiheuttavat henkilöstön pahoinvointia. Esimerkiksi syrjintä, kiusaaminen ja eriarvoinen kohtelu sekä epävarmuus, kiire, liiallinen työmäärä ja ongelmat yhteistyössä luovat palkansaajille paineita, jotka pahimmillaan voivat johtaa sairauteen ja työkyvyttömyyteen. Oppimisen ja kehittymisen mahdollisuuksien on useissa tutkimuksissa todettu tukevan hyvinvointia ja niiden puuttuminen voi puolestaan aiheuttaa työntekijöille psyykkistä kuormitusta. Kokonaisuudessaan tutkimuksessa käytettyjen muuttujien vastaajamäärät ja osuudet on raportoitu liitteessä 12.

### **10.3 Taustamuuttujien yhteydet palkansaajien oppimista tukevaan työympäristöön ja vaikutusmahdollisuuksiin**

Tässä luvussa käsitellään taustamuuttujien yhteyksiä oppimista tukevaan työympäristöön sekä vaikutusmahdollisuuksiin. Ensimmäisenä tarkastellaan regressioanalyysien avulla esimiesaseman, sukupuolen, työsuhteen keston sekä työn koko- tai osa-aikaisuuden yhteyksiä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Tämän jälkeen tutkitaan toimialan ja oppimista tukevan työympäristön yhteyttä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Viimeisenä tarkastellaan vielä sosioekonomisen aseman yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Lisäksi taustamuuttujien analysoinnissa käytetään ristiintaulukointia ja Khiin neliö-testiä.

#### **10.3.1 Esimiesaseman, sukupuolen, työsuhteen keston sekä työn koko- tai osa-aikaisuuden yhteydet vaikutusmahdollisuuksiin**

Työsuhteen keston, työn koko- tai osa-aikaisuuden, esimiesaseman ja sukupuolen yhteyttä palkansaajan vaikutusmahdollisuuksiin selvitetään

regressioanalyysillä. Halusimme tutkia sekä sosioekonomisen aseman että esimiesaseman yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin. Niiden tutkiminen samassa regressiomallissa on kuitenkin mahdotonta, sillä ne kuvaavat samaa asiaa. Päätimme siis tutkia niitä erikseen. Päädyimme ottamaan esimiesaseman mukaan regressioanalyysiin ja tutkimaan sosioekonomisen aseman yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella.

Aiempien tutkimusten perusteella hypoteesi on, että esimiesasema, miessukupuoli, kokoaikainen työ sekä pitkä työsuhde lisäävät vaikutusmahdollisuuksia. Tavoitteena on selvittää, onko näillä taustatekijöillä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja miten hyvin ne selittävät vaikutusmahdollisuuksien määrää. Emme oleta, että kyseiset taustamuuttajat selittäisivät kokonaisuudessaan vaikutusmahdollisuuksien muodostumista, vaan oletamme niiden olevan jonkinlaisessa yhteydessä tutkittavaan ilmiöön. Haluamme testata ovatko kyseiset taustamuuttajat yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin ja kuinka suuren osan ne selittävät tutkimusmuuttujan tason vaihtelusta.

Regressioanalyysin avulla voidaan selvittää, kuinka paljon selittävien muuttujien arvojen muuttuminen vaikuttaa selitettävän muuttujan arvoihin ja päinvastoin. Käytämme tutkijan määrittelemää mallia, koska valituilla selittäville muuttujilla on mielekäs teoreettinen yhteys selitettävään muuttajaan. Selittävät muuttajat ovat esimiesasema, työn koko- tai osa-aikaisuus, työsuhteen kesto sekä sukupuoli ja selitettävä muuttuja on vaikutusmahdollisuudet. Tutkimusmuuttuja vaikutusmahdollisuudet on melko normaalisti jakautunut jatkuva muuttuja, jonka vinous ja huipukkuus on esitetty taulukossa 3. Myös työsuhteen kesto on jatkuva muuttuja ja se voidaan ottaa mukaan analyysiin sellaisenaan. Regressioanalyysin ehdot täyttyivät, koska työsuhteen keston ja vaikutusmahdollisuuksien välinen yhteys on lineaarinen ja haja-arvoja ei esiintynyt liikaa (liite 5). Työsuhteen kesto -muuttuja on myös riittävän normaalisti jakautunut, vinouden ollessa 1.01 ja huipukkuuden ollessa 0.20. Esimiesasema, työn koko- tai osa-aikaisuus ja sukupuoli taas ovat kaksiluokkaisia laatueroasteikollisia muuttujia, joiden kohdalla ei pystytty tarkastelemaan normaalijakaumia. Jotta laatueroasteikolliset muuttajat voidaan ottaa mukaan

analyysiin, ne tulee muuttaa dummy-muuttujiksi. Esimiesasema uudelleenkoodataan niin, että ei esimiesasemassa saa arvon "1" ja esimiesasemassa saa arvon "0". Myös sukupuoli muutetaan kaksiluokkaiseksi dummy-muuttujaksi, jossa mies saa arvon "0" ja nainen arvon "1". Työn koko- tai osa-aikaisuus koodataan kaksiluokkaiseksi dummy-muuttujaksi, jossa kokoaikaisuus saa arvon "0" ja osa-aikaisuus arvon "1".

Regressioanalyysin toteuttamisen ehtona on myös jäännöstermien normaalijakautuneisuus. Jäännöstermien normaalijakaumaa tarkastellaan Kolmogorov-Smirnovin testin avulla. Jäännöstermit eivät ole täysin normaalisti jakautuneet ( $p < 0.05$ ), mutta vinous (-0.51) sekä huipukkuus (-0.03) osoittavat, että jäännökset ovat kuitenkin hyvin lähellä normaalijakaumaa. Regressioanalyysin kohdalla on suositeltavaa, että selittävien muuttujien välillä ei ole voimakasta korrelaatiota. Muuttujien välistä multikollineaarisuutta ei voitu kuitenkaan huomioida, koska käytettiin kaksiluokkaisia laatueroastekollisia muuttujia eikä korrelaatioita näin ollen pystytty tarkastelemaan. Aiheesta aiemmin tehdyn tutkimuksen perusteella muuttujien väliset yhteydet ovat todennäköisiä. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa tutkittavien muuttujien väliset yhteydet ovat yleisiä, eikä multikollineaarisuus välttämättä estä regressioanalyysin toteuttamista. On kuitenkin tärkeää, että analyysiin valitut muuttujat eivät kuvaa samaa asiaa.

Epäilimme, että esimiesasema ja työsuhteen kesto saattavat olla regressioanalyysin kannalta liiaksi yhteydessä toisiinsa. Vaikka ne eivät suoranaisesti kuvaa samaa asiaa, arvelimme esimiesten osuuden olevan korostuneesti suurempi pitkissä työsuhteissa kuin lyhyissä. Näin ollen pitkä työsuhde lisäisi merkittävästi todennäköisyyttä esimiesasemaan, jolloin molempia muuttujia ei voitaisi tutkia samassa regressioanalyysissä. Työsuhteen keston yhteys esimiesasemaan päädyttiin testaamaan Mann-Whitneyn U-testin avulla, joka osoittaa, että muuttujien välillä ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ( $Z = -0.65$ ;  $p = 0.513$ ). Näin ollen pystyttiin ottamaan molemmat muuttujat mukaan regressioanalyysiin. Toinen ongelma liittyi varianssien yhtäsuuruuden tarkasteluun. Regressioanalyysissä tulisi tarkastella varianssien yhtäsuuruutta sirontakuvioiden avulla ja tätä kautta varmistaa varianssien yhtäsuuruus.

Analyysissä käytettiin kuitenkin useita kaksiluokkaisia dummy-muuttujia, joten sirontakuvioiden tulkitseminen ei ollut mielekäästä. Ei siis pystytty tarkistamaan, että oletus varianssien yhtäsuuruudesta toteutuu. Jäännösten yhtäsuuruutta sekä normaalijakaumaa voi tarkastella liitteistä 6 ja 7.

Regressioanalyysin mukaan työsuhteen kesto, koko- tai osa-aikaisuus, esimiesasema ja sukupuoli -muuttujien muodostama malli selittää 13,2 % "vaikutusmahdollisuudet"-muuttujan vaihtelusta ja malli on tilastollisesti merkitsevä  $F(4, 1630) = 62.98$ ;  $p < 0.001$ . Kuitenkin muuttujakohtaisia p-arvoja tarkastellessa huomataan, että kaikki muuttujat eivät ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuudet -summamuuttujaan. Kuten taulukosta 5 nähdään, sukupuoli ja esimiesasema ovat ainoat muuttujat regressiomallissa, jotka selittävät vaikutusmahdollisuudet-muuttujan vaihtelua tilastollisesti merkitsevästi. Voidaan siis todeta, että työsuhteen kesto ja koko- tai osa-aikaisuus eivät ole merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuusmuuttujan vaihteluun.

TAULUKKO 5. Taustamuuttujien yhteys vaikutusmahdollisuuksiin regressioanalyysin mukaan.

	Standardoimattomat regressiokertoimet	Standardoidut regressiokertoimet	t	p-arvo
	B	Beta		
Sukupuoli	0,1	0,1	4,3	<0.001
työn koko/osaaikaisuus	0,1	0,0	1,1	0.279
Esimiesasema	0,6	0,3	14,1	<0.001
Nykyisen työsuhteen kesto vuosina	0,0	0,0	1,1	0.285

Esimiesasema ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, kuinka paljon palkansaajalla arvionsa mukaan on vaikutusmahdollisuuksia. Taulukosta 5 nähdään, että esimiesasemassa olevat kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa olevan paremmat, kuin ei esimiesasemassa olevat ja miehet kokevat, että heillä on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin naiset. Voidaan myös todeta, että työsuhteen kesto ja koko- tai osa-aikaisuus eivät ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuudet-summamuuuttujan vaihteluun. Vaikutusmahdollisuuksien taso ei siis merkittävästi eroa palkansaajan työsuhteen keston tai koko-/osa-aikaisen työsuhteen perusteella. Mallin kokonaisselitysaste on 13,2 %, eli tarkastellut taustamuuttujat selittävät vain pienen osan vaikutusmahdollisuuksien kokonaisvaihtelusta.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tämän tutkimuksen mukaan esimiesasema ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuuksien tason vaihteluun ja esimiesasema selittää vaihtelua enemmän kuin sukupuoli. Työsuhteen kestolla ja koko- tai osa-aikaisuudella taas ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vaikutusmahdollisuuksien vaihteluun. Esimiehenä toimiminen ja miessukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi ja positiivisesti yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin. Hypoteesi oli, että esimiesasema, miessukupuoli, kokoaikaisuus ja pitkä työsuhde olisivat kaikki positiivisesti yhteydessä vaikutusmahdollisuuksien tasoon. On hieman yllättävää, että työsuhteen kestolla ja koko- tai osa-aikaisuudella ei ole merkittävää yhteyttä siihen, kuinka paljon palkansaajalla on vaikutusmahdollisuuksia. Hypoteesi ei siis toteutunut. Regressiomallimme selitysosuudeksi muodostuu 13,2 %. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttavat myös muut tekijät, joita ei ole tässä tutkimuksessa otettu huomioon.

### **10.3.2 Esimiesaseman, työsuhteen keston, koko- tai osa-aikaisuuden ja sukupuolen yhteys oppimista tukevaan työympäristöön**

Esimiesaseman, työsuhteen keston, koko- tai osa-aikaisuuden ja sukupuolen yhteydestä oppimista tukevaan työympäristöön on olemassa vain vähän aiempaa tutkimusta. Teoreettisen viitekehyksen perusteella kuitenkin vaikuttaa siltä, että esimiesasema ja kokoaikaisuus parantavat palkansaajan arviota oppimista

tukevasta työympäristöstä, sillä esimiehet osallistuvat henkilöstökoulutukseen muuta henkilöstöä useammin. Lisäksi kokoaikaisille työntekijöille tarjotaan koulutusta useammin. (Illeris 2011.) Hypoteesimme on, että esimiesasema sekä kokoaikaisuus ovat positiivisesti yhteydessä oppimista tukevan työympäristöön. Sukupuolella tai työsuhteen kestolla ei ole aiemmissa tutkimuksissa todettu olevan yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön, joten oletamme, että tässäkin tutkimuksessa ei löydetä vastaavaa yhteyttä.

Analyysimenetelmänä käytetään jälleen regressioanalyysia ja tutkijan määrittelemää mallia. Regressioanalyysin ehtojen toteutuminen todettiin jo aiemmin. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttuja sekä jäännöstermit ovat normaalisti jakautuneita, sillä jäännöksien vinous on 0.47 ja huipukkuus on 0.00. Myöskään tässä analyysissa ei voida tarkastella muuttujien multikollineaarisuutta, sillä mukana on kaksiluokkaisia muuttujia. Kuten jo aiemmin todettiin, multikollineaarisuuden ei kasvatustieteellisessä tutkimuksessa katsota estävän regressioanalyysin toteuttamista, kunhan muuttujat eivät kuvaa samaa asiaa.

Ennen analyysin suorittamista työsuhteen keston ja oppimista tukevan työympäristön välisen yhteyden lineaarisuutta tarkasteltiin sirontakuvion (liite 8) avulla. Sirontakuviosta osoitti, että lineaarisuus ehto täyttyy. Sirontakuviosta nähdään myös, että työsuhteen kesto selittää 0,2 % oppimista tukeva työympäristö -muuttujan vaihtelusta. Malli, jossa mukana ovat esimiesasema, sukupuoli, työsuhteen kesto ja työn koko- tai osa-aikaisuus selittää 2,2 % oppimista tukeva työympäristö -muuttujan vaihtelusta ja malli on tilastollisesti merkitsevä  $F(4, 1558) = 9.98$ ;  $p < 0.001$ . Jäännösten yhtäsuuruutta sekä normaalijakaumaa voi tarkastella liitteistä 9 ja 10.

Kun tarkastellaan lähemmin osamuuttujien tilastollista merkitsevyyttä huomataan, että työsuhteen kesto tai työn koko- tai osa-aikaisuus eivät tilastollisesti merkitsevästi selitä oppimista tukeva työympäristö -muuttujan vaihtelua. Toisin sanoen työsuhteen kesto tai työn koko- tai osa-aikaisuus eivät ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, millaisena oppimisympäristönä työntekijä kokee oman työpaikkansa. Taulukosta 6 nähdään, että naiset arvioivat työpaikkansa paremmaksi oppimisympäristöksi kuin miehet. Esimiesasemassa olevat kokevat



työpaikkansa paremmaksi oppimisympäristöksi kuin ne, jotka eivät ole esimiesasemassa.

TAULUKKO 6. Taustamuuttujien yhteys oppimista tukevaan työympäristöön regressioanalyysin mukaan

	Standardoimattomat regressiokertoimet	Standardoidut regressiokertoimet	t	p-arvo
	B	Beta		
Sukupuoli	-0,7	-0,1	- 2,5	0.013
Esimiesasema	0,2	0,1	5,5	<0.001
Nykyisen työsuhteen kesto vuosina	0,0	0,1	1,8	0.070
Työn koko-/osa-aikaisuus	0,1	0,0	1,4	0.165

Tutkimus osoittaa, että esimiesasema ja naissukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi ja positiivisesti yhteydessä siihen, millaisena oppimisympäristönä työntekijä kokee oman työpaikkansa. Tämä tarkoittaa, että esimiesasemassa olevat arvioivat työpaikkansa tukevan oppimista paremmin kuin ei esimiesasemassa olevat ja naiset arvioivat työpaikkansa tukevan oppimista paremmin kuin miehet. Työsuhteen kesto ja työn koko- tai osa-aikaisuus eivät taas ole merkitsevästi yhteydessä siihen, millaisena oppimisympäristönä työntekijä kokee oman työpaikkansa. Ne eivät siis tutkimuksen mukaan ole yhteydessä siihen, arvioidaanko työympäristön tukevan oppimista hyvin vai huonosti.

Esimiesasemasta, sukupuolesta, työsuhteen kestosta ja koko- tai osa-aikaisuudesta muodostuva malli selittää vain 2,2 % oppimista tukeva työympäristö-muuttujan vaihtelusta. Selitysosuus on erittäin pieni, mutta malli on kuitenkin tilastollisesti merkitsevä. Pieni selitysosuus viittaa siihen, että malliin valittujen selittävien muuttujien lisäksi ilmiöön vaikuttavat myös monet muut tekijät. Vaikka esimiesasema ja sukupuoli yhdessä ovat yhteydessä siihen millaisena oppimisympäristönä työntekijä arvioi oman työpaikkansa, ne selittävät sitä hyvin

vähän. Myös asetettu hypoteesi kumoutui, sillä työn koko- tai osa-aikaisuuden oletettiin olevan yhteydessä arvioon oppimista tukevasta työympäristöstä. Lisäksi oletettiin, että sukupuoli ei olisi yhteydessä siihen, millaiseksi palkansaaja arvioi työpaikkansa oppimisympäristön. Tulos oli näiden muuttujien osalta kuitenkin päinvastainen. Tulokset osoittavat, että sukupuoli on yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön mutta työn koko- tai osa-aikaisuus taas eivät. Lisää tietoa taustamuuttujien ja summamuuttujan osamuuttujien yhteyksistä löytyy taulukosta 4.

Summamuuttujasta oppimista tukeva työympäristö jäi pääkomponenttianalyysissa pois joukko kiinnostavia muuttujia. Poisjääneet muuttujat olivat: [K49a] Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, [K49b] Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne, [K49c] Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti ja [K49d] Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen. Koska muuttujat liittyvät sisällöllisesti oppimista tukevan työympäristön ilmiöön tarkastelemme vielä niiden yhteyksiä taustamuuttujiin ristiintaulukoinnin ja Khiin neliö-testin avulla. Selvitämme, miten esimiesasema, sukupuoli, työsuhteen kesto ja työn koko- tai osa-aikaisuus ovat yhteydessä yllä lueteltuihin muuttujiin.

Analyysia varten muuttujat uudelleenluokiteltiin, jotta ristiintaulukointia olisi helpompi tulkita. Uudelleenluokittelussa yhdistimme arvot 1 ja 2 sekä 3 - 5 niin, että muuttujat saivat arvot 1 usein tai melko usein ja 2 harvemmin tai ei koskaan. Ristiintaulukointi ja Khiin neliö -testi osoittivat, että esimiesasema on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kaikkiin testattuihin muuttujiin. Analyysin mukaan esimiesasemassa olevilla on muita palkansaajia useammin työssään tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä.  $\chi^2 (1) = 8.983$ ;  $p = 0.003$ . Esimiehet kokevat muita palkansaajia useammin, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat heidän työtään.  $\chi^2 (1) = 13.445$ ;  $p < 0.001$ . Esimiehet kokevat muita palkansaajia useammin, että he voivat käyttää omaa osaamistaan täysipainoisesti.  $\chi^2 (1) = 8.924$ ;  $p = 0.003$ . Lisäksi esimiehet kokevat muita palkansaajia useammin, että heillä on aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen.  $\chi^2 (1) = 23.591$ ;  $p < 0.001$ . Yhteyksiä voi tarkastella taulukosta 7.

TAULUKKO 7. Oppimista tukeva työympäristö - summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien yhteydet esimiesasemaan

		Esimiesasemassa (%)	Ei Esimiesasemassa (%)	Khiin neliötestin p-arvo
Kokee yhteisöllisyyttä	Usein tai melko usein	83,3	75,5	0.003
	Harvemmin tai ei koskaan	16,7	24,5	
Kokee kollegoiden ja yhteistyökumppanien arvostavan	Usein tai melko usein	89,8	81,3	<0.001
	Harvemmin tai ei koskaan	10,2	18,7	
Käyttää ammatillista osaamista täysipainoisesti	Usein tai melko usein	93,8	88,1	0.003
	Harvemmin tai ei koskaan	6,2	11,9	
Aikaa kehittää uusia ideoita	Usein tai melko usein	52,8	38,1	<0.001
	Harvemmin tai ei koskaan	47,2	61,9	

Sukupuoli ei ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, kokemukseen kollegoiden arvostuksesta tai kokemukseen ammatillisen osaamisen täysipainoisesta käytöstä. Sukupuoli on kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, onko aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita. Miehillä on naisia useammin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen.  $\chi^2 (1) = 37.071$ ;  $p < 0.001$ . Yhteyksiä voi tarkastella taulukosta 8.

TAULUKKO 8. Oppimista tukeva työympäristö –summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja sukupuolen yhteydet

		Mies (%)	Nainen (%)	Khiin neliötestin p-arvo
Kokee yhteisöllisyyttä	Usein tai melko usein	75,5	78,3	0.162
	Harvemmin tai ei koskaan	24,5	21,7	
Kokee kollegoiden ja yhteistyökumppanien arvostavan	Usein tai melko usein	81,8	83,9	0.251
	Harvemmin tai ei koskaan	18,2	16,1	
Käyttää ammatillista osaamista täysipainoisesti	Usein tai melko usein	89,4	89,0	0.758
	Harvemmin tai ei koskaan	10,6	11,0	

Aikaa kehittää uusia ideoita	Usein tai melko usein	48,2	33,8	<0.001
	Harvemmin tai ei koskaan	51,8	66,2	

Työsuhteen kesto on jatkuva muuttuja, joka luokiteltiin ristiintaulukointia varten kahteen luokkaan: alle vuoden kestänyt työsuhde ja vähintään vuoden kestänyt työsuhde. Työsuhteen kesto ei ole ristiintaulukoinnin ja Khiin neliö -testin mukaan tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä, kokemukseen kollegoiden arvostuksesta, kokemukseen ammatillisen osaamisen täysipainoisesta käytöstä tai siihen, onko aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita ( $p > 0.05$ ).

Työn koko- ja osa-aikaisuus on kaksiluokkainen muuttuja, jossa luokat ovat osa-aikaisessa työsuhteessa oleva tai kokoaikaisessa työsuhteessa oleva palkansaaja. Työn koko- tai osa-aikaisuudella ei ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä kokemukseen yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä tai kokemukseen kollegoiden arvostuksesta ( $p > 0.05$ ). Työn koko- tai osa-aikaisuus on kuitenkin tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen ammatillisen osaamisen täysipainoisesta käytöstä sekä kokemukseen siitä, onko aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita. Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat palkansaajat kokevat voivansa käyttää ammatillista osaamistaan useammin täysipainoisesti kuin osa-aikaisessa työsuhteessa olevat.  $\chi^2 (1) = 12.49$ ;  $p < 0.001$ . Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat myös, että heillä on osa-aikaisessa työsuhteessa olevia useammin aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita.  $\chi^2 (1) = 14.17$ ;  $p < 0.001$ . Näitä yhteyksiä voi tarkastella taulukosta 9.

TAULUKKO 9. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja työsuhteen laadun yhteydet

		Kokoaikainen (%)	Osaaikainen (%)	Khiin neliötestin p-arvo
Kokee yhteisöllisyyttä	Usein tai melko usein	77,4	71,3	0.081
	Harvemmin tai ei koskaan	22,6	28,7	
Kokee kollegoiden ja yhteistyökumppanien arvostavan	Usein tai melko usein	83,4	79,9	0.260
	Harvemmin tai ei koskaan	16,5	20,1	
	Usein tai melko usein	89,8	80,6	<0.001

Käyttää ammatillista osaamista täysipainoisesti	Harvemmin tai ei koskaan	10,2	19,4	<0.001
	Usein tai melko usein	42,7	27,2	
Aikaa kehittää uusia ideoita	Harvemmin tai ei koskaan	57,3	72,8	

### 10.3.3 Toimialan yhteys oppimista tukevaan työympäristöön

Seuraavaksi tarkastellaan työpaikan toimialan yhteyttä siihen, millaisena oppimisympäristönä työntekijä kokee oman työpaikkansa. Aiempien tutkimusten (Heikkilä & Tikkamäki 2005; Laine 2017) mukaan teollisuuden toimialalla on erityisen vähän oppimismahdollisuuksia sekä vaikutusmahdollisuuksia. Tämän vuoksi hypotesimme on, että teollisella toimialalla työskentelevät palkansaajat arvioivat työpaikkansa työympäristön tukevan oppimista huonommin kuin muilla toimialoilla työskentelevät.

Toimiala jakautuu aineistossa viiteen ryhmään, joita ovat teollisuus, yksityiset palvelut, valtion palvelut, kuntien palvelut sekä "muut". Yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla selvitetään toimialojen välisiä eroja. Analyysin käyttöehdot täyttyvät, sillä tutkimusmuuttuja, oppimista tukeva työympäristö, on jatkuva ja normaalisti jakautunut muuttuja. Lisäksi se on riittävän normaalisti jakautunut myös kaikissa viidessä tarkasteltavassa ryhmässä ja verrattavien ryhmien varianssit ovat yhtä suuret. Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulos osoittaa, että ainakin joidenkin ryhmien välillä on tilastollisesti merkitsevä ero  $F(4, 1650) = 3.73$ ;  $p = 0.005$ . Bonferronin Post Hoc testi kertoo, että tilastollisesti merkitsevät erot oppimista tukevan työympäristön suhteen löytyvät teollisuuden ja yksityisten palveluiden väliltä ( $p = 0.003$ ) sekä teollisuuden ja kuntien palveluiden väliltä ( $p = 0.027$ ). Muiden ryhmien väliset yhteydet eivät ole tilastollisesti merkitseviä.

TAULUKKO 10. Työpaikan toimialan yhteys oppimista tukevaan työympäristöön

	Oppimista tukeva työympäristö		N
	Huono tai keskiverto (%)	Erittäin hyvä (%)	
Teollisuus/rakennus/kaivos	84,5	15,5	375
Yksityiset palvelut	75,8	24,2	666
Valtion palvelut	83,9	16,1	112

Kuntien palvelut	77,7	22,3	422
Muut/sekalaiset	82,5	17,5	80

TAULUKKO 11. Toimialojen väliset erot oppimista tukevassa työympäristössä

				Muuttujien väliset merkitsevyydet (p-arvo)				
	Havaintoja	Ka.	Kh.	Teollisuus/ rakennus/ kivov	Yksityiset palvelut	Valtion palvelut	Kuntien palvelut	Muut sekalaiset
Teollisuus/rakennus/ kivov	375	2,2	0,6		0.003*	0.542	0.027*	1.000
Yksityiset palvelut	666	2,1	0,6	0.003*		1.000	1.000	1.000
Valtion palvelut	112	2,1	0,5	0.542	1.000		1.000	1.000
Kuntien palvelut	422	2,1	0,5	0.027*	1.000	1.000		1.000
Muut/sekalaiset	80	2,1	0,5	1.000	1.000	1.000	1.000	

\* = Tilastollisesti merkitsevä yhteys ( $p < 0.05$ )

Taulukosta 10 nähdään, että teollisuuden toimialalla työskentelevät arvioivat työpaikkansa huonommaksi työympäristöksi kuin kuntien palveluissa tai yksityisissä palveluissa työskentelevät. Keskiarvot ja keskihajonnat on raportoitu taulukossa 11. Keskihajonnat ovat kaikissa ryhmissä hyvin saman suuruisia. Teollisuuden toimialalla työskentelevien arvio oppimista tukevasta työympäristöstä ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi valtion palveluissa tai "muilla" toimialoilla työskentelevien kokemuksista. Myöskään yksityisten palveluiden, valtion palveluiden, kuntien palveluiden ja "muiden" toimialojen palkansaajien arviot työpaikkojen oppimisympäristöistä eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan.

Toimialan yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön tarkasteltiin vielä ristiintaulukoinnin ja Khiin neliötestin avulla. Haluttiin saada selville, vaikuttaako työpaikan toimiala siihen, arvioiko palkansaaja työympäristönsä tukevan oppimista erittäin hyvin. Teimme summamuuttujasta oppimista tukeva työympäristö kaksiluokkaisen kategorisen muuttujan, jossa arvot  $< 1.60$  tarkoittivat erittäin hyvin oppimista tukevaa työympäristöä. Raja-arvo päätettiin sillä perusteella, että vain noin 20 % vastaajista sijoittuivat summamuuttujalla

tämän raja-arvon alapuolelle. Sen perusteella summamuuttujan arvot, jotka olivat alle 1.60, tarkoittavat erityisen hyvin oppimista tukevaa työympäristöä.

Khiin neliö-testin perusteella työpaikan toimiala on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä siihen, kuinka usein työntekijä arvioi työympäristön tukevan oppimista erittäin hyvin  $\chi^2(4) = 13.66$ ;  $p = 0.008$ . Taulukosta 10 nähdään työpaikan oppimisympäristöä erittäin hyvänä pitävien palkansaajien osuus toimialan mukaan. Kaikista palkansaajista 20,8 % pitää työympäristöään erittäin hyvin oppimista tukevana. Yksityisissä palveluissa sekä kuntien palveluissa työskentelevistä palkansaajista keskimääräistä useampi kokee työympäristön tukevan oppimista erittäin hyvin. Teollisuudessa ja valtiolla työskentelevistä palkansaajista taas keskimääräistä harvempi kokee työympäristön tukevan oppimista erittäin hyvin. Erittäin hyvänä oppimisympäristön kokevat useimmin yksityisissä palveluissa työskentelevät palkansaajat ja harvimmin teollisuudessa työskentelevät palkansaajat. Tuloksien tulkinnassa on otettava huomioon, että Khiin neliö -testi ei paljasta sitä, minkä ryhmien välillä tilastolliset erot ovat. Voimme siis tarkastella prosenttiosuuksien eroja, mutta niiden perusteella ei voida tehdä luotettavia päätelmiä. Aiemmin tehty ANOVA kuitenkin osoittaa, että teollisuudessa työskentelevät arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön tilastollisesti merkitsevästi huonommaksi kuin yksityisissä palveluissa ja kunnalla työskentelevät palkansaajat.

#### **10.3.4 Sosioekonomisen aseman yhteys oppimista tukevaan työympäristöön ja vaikutusmahdollisuuksiin**

Selvitetään, onko työntekijän sosioekonomisella asemalla yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Hypoteesina on, että korkea sosioekonominen asema on positiivisesti yhteydessä sekä palkansaajan vaikutusmahdollisuuksiin että oppimista tukevaan työympäristöön. Oletukset perustuvat tutkimuksen teoriataustaan. Aiemmat tutkimukset osoittavat, että sosioekonominen asema vaikuttaa siihen, millaisia työtehtäviä henkilöllä on. Toimihenkilöt ovat esimerkiksi muita työntekijöitä useammin esimiesasemassa. Esimiehillä on usein enemmän vaikutusmahdollisuuksia ja heidän arvio työpaikkansa oppimisympäristöstä on parempi kuin muilla työntekijöillä. (Illeris 2011.)

Analyysimenetelmänä käytetään Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Spearmanin korrelaatiokerroin ilmoittaa muuttujien välisten havaintojen järjestyksen samankaltaisuuden ja sillä tarkastellaan välimatka-asteikollisen sosioekonomisen asema -muuttujan monotonista yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Sosioekonomisen aseman ja vaikutusmahdollisuuksien välillä on tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys ( $r_s = 0.23$ ;  $p < 0.001$ ). Myös sosioekonomisen aseman ja oppimista tukevan työympäristön välillä on tilastollisesti merkitsevä, positiivinen yhteys ( $r_s = 0.20$ ;  $p < 0.001$ ). Molemmat yhteydet ovat kuitenkin heikkoja. Tulokset ovat hypoteesien mukaiset. Mitä korkeampi sosioekonominen asema palkansaajalla on, sitä enemmän on myös vaikutusmahdollisuuksia. Korkeammassa sosioekonomisessa asemassa olevat arvioivat myös työpaikkansa oppimisympäristön paremmaksi.

#### **10.4 Vaikutusmahdollisuuksien, oppimista tukevan työympäristön ja henkilöstökoulutuksen väliset yhteydet**

Toinen tutkimuskysymys käsittelee vaikutusmahdollisuuksien, oppimista tukevan työympäristön ja henkilöstökoulutuksen yhteyksiä. Vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön välistä yhteyttä tarkasteltiin Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimen avulla. Henkilöstökoulutukseen osallistumisen yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön analysoitiin riippumattomien otosten t-testillä. Pääkomponenttianalyyssissä oppimista tukevan työympäristön summamuuttujasta putosi pois joukko työssäoppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta mielenkiintoisia muuttujia, jotka käsittelevät yhteisöllisyyden kokemusta, työn arvostamista, ammatillisen osaamisen hyödyntämistä sekä ajallisia mahdollisuuksia uusien ideoiden kehittämiseen. Näiden yhteyttä henkilöstökoulutukseen osallistumiseen analysoitiin ristiintaulukoinnilla ja Khiin neliö-testillä.

Aiemmissä tutkimuksissa on todettu, että vaikutusmahdollisuudet ovat osa oppimista tukevaa työympäristöä ja vaikutusmahdollisuuksien taso on yhteydessä työssäoppimisen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksiin (Ellström 2001; Karasek 1979). Hypoteesi siis on, että vaikutusmahdollisuudet ovat positiivisesti yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön.



Henkilöstökoulutuksen ja oppimista tukevan työympäristön osalta hypoteesi on, että henkilöstökoulutukseen osallistuneet arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön paremmaksi kuin ne jotka eivät olleet osallistuneet henkilöstökoulutukseen. Aiheesta on tehty paljon aiempaa tutkimusta, joissa henkilöstökoulutuksen on todettu parantavan oppimista ja oppimisen edellytyksiä työpaikalla. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen parantaa työntekijän arvioita työpaikan oppimisympäristöstä ja oppimista tukevassa työympäristössä tarjotaan henkilöstölle koulutusta ja kehitysmahdollisuuksia. (Laine 2017; Sekerin, Gaisina, Shutov, Abdrakhmanov & Valitova 2018.) Henkilöstökoulutukseen osallistumisen ja vaikutusmahdollisuuksien yhteyksistä on saatavilla melko vähän aiempaa tutkimustietoa. On kuitenkin todettu, että henkilöstökoulutukseen osallistuvat useammin korkeassa sosioekonomisessa asemassa olevat työntekijät ja myös esimiehille tarjotaan muuta henkilöstöä useammin koulutusta. Korkeassa sosioekonomisessa asemassa olevilla työntekijöillä ja esimiehillä taas on useissa tutkimuksissa todettu olevan enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Täten hypoteesina on, että henkilöstökoulutukseen osallistuminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä toisiinsa. (Ellström 2001; Illeris 2011; Wheatley 2017.)

Aloitetaan analysoimalla vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön välistä yhteyttä Pearsonin korrelaatiokertoimen avulla. Ennen analyysin toteuttamista varmistettiin sirontakuvion (Liite 4) avulla vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön välisen yhteyden olevan lineaarinen, ja että muuttujat eivät saaneet haja-arvoja. Tulokset osoittavat, että työntekijän vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön välillä on tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys ( $r = 0.34$ ,  $p < 0.001$ ) ja muuttujien välinen korrelaatio on kohtalainen. Voidaan siis todeta, että mitä enemmän työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia, sitä paremmaksi oppimisympäristöksi hän työpaikkansa arvioi. Tulos on hypoteesin mukainen.

Seuraavaksi tarkastellaan henkilöstökoulutuksen ja oppimista tukevan työympäristön yhteyttä. Analyysimenetelmänä käytetään riippumattomien otosten t-testiä. Vertailtavat kaksi ryhmää muodostetaan niistä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen viimeisen kuluneen vuoden aikana.

Oppimista tukeva työympäristö -summamuuttuja saa arvoja välillä 1 - 4 (kokee työympäristön tukevan oppimista hyvin - kokee työympäristön tukevan oppimista huonosti tai ei lainkaan). Ennen analyysin toteuttamista varmistettiin, että oppimista tukeva työympäristö-summamuuttuja on riittävän normaalisti jakautunut. T-testin käyttöehtoihin kuuluu myös, että ryhmien varianssit ovat yhtä suuret. Levenen testin mukaan henkilöstökoulutukseen osallistuneiden ja ei osallistuneiden varianssien ero on tilastollisesti merkitsevä, eli ryhmien varianssit eivät ole yhtä suuret ( $F = 9.44$ ,  $df = 1651$ ,  $p < 0.001$ ). Näin ollen ryhmien jakaumilla on eri muoto ja tulos saadaan erillisten varianssien t-testillä (Equal variances not assumed). T-testin tulos tulkitaan keskiarvojen perusteella. Keskiarvot ja keskihajonnat löytyvät alla olevasta taulukosta 12.

TAULUKKO 12. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujan keskiarvo ja keskihajonta niillä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen sekä yhteyden merkitsevyys

Oppimista tukevan työympäristön taso	ka.	kh.	t-arvo	vapausasteet	p-arvo
Olen osallistunut henkilöstökoulutukseen	2,0	0,5	-5.7	1558.1	< 0.001
En ole osallistunut henkilöstökoulutukseen	2,2	0,6			

Tulokset osoittavat, että henkilöstökoulutukseen osallistuminen on yhteydessä siihen, millaisena oppimisympäristönä työntekijä arvioi oman työpaikkansa. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet arvioivat työpaikkansa paremmaksi oppimisympäristöksi kuin ne, jotka eivät osallistuneet henkilöstökoulutukseen.  $t(1558.06) = -5.74$ ;  $p < 0.001$ . Erot ryhmien välillä ovat kuitenkin pienet. Ryhmien keskihajonnat ovat lähellä toisiaan eli henkilöstökoulutuksen osallistuvien ja osallistumattomien arviot vaihtelevat yhtä paljon. Tulos on kaikkineen linjassa aiempien tutkimusten kanssa. On tärkeää huomioida, että jos organisaatiossa

panostetaan oppimisen tukemiseen, siellä myös tarjotaan enemmän koulutusta. Siksi yhteyden voi olettaa kulkevan molempiin suuntiin.

Tarkastellaan vielä oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujasta poisjääneiden yksittäisten muuttujien yhteyksiä henkilöstökoulutukseen osallistumiseen. Käytetään tähän ristiintaulukointia ja Khiin neliö-testiä, jonka käyttöehdot täyttyvät kaikkien muuttujien kohdalla. Alun perin viisiluokkaiset muuttujat muutetaan kaksiluokkaisiksi yhdistämällä keskenään luokat usein ja melko usein sekä harvoin, silloin tällöin tai ei koskaan. Tulokset osoittavat, että henkilöstökoulutukseen osallistuminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kokemukseen yhteisöllisyydestä sekä kokemukseen siitä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat palkansaajan työtä. Henkilöstökoulutukseen osallistuneet kokevat useammin yhteisöllisyyttä kuin ne, jotka eivät osallistuneet henkilöstökoulutukseen  $\chi^2 (1) = 10.94$ ;  $p = 0.001$ . Henkilöstökoulutukseen osallistuneet kokevat myös useammin, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat heidän työtään  $\chi^2 (1) = 4.34$ ;  $p = 0.037$ . Henkilöstökoulutukseen osallistumisella ei testin mukaan ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, kokeeko palkansaaja voivansa käyttää ammatillista osaamista työssään täysipainoisesti  $\chi^2 (1) = 1.59$ ;  $p = 0.208$  tai siihen, onko palkansaajalla aikaa kehittää työssään uusia ideoita  $\chi^2 (1) = 0.07$ ;  $p = 0.79$ . Yhteyksiä voi tarkastella taulukosta 13.

TAULUKKO 13. Oppimista tukeva työympäristö-summamuuttujasta pois jääneiden muuttujien ja henkilöstökoulutukseen osallistumisen yhteydet

		Olen osallistunut henkilöstökoulutukseen (%)	En ole osallistunut henkilöstökoulutukseen (%)	Khiin neliö-testin p-arvo
<b>Kokee yhteisöllisyyttä</b>	Usein tai melko usein	80,2	73,5	0.001
	Harvemmin tai ei koskaan	19,8	26,5	
<b>Kokee kollegoiden ja yhteistyökumppanien arvostavan</b>	Usein tai melko usein	84,8	81,0	0.037
	Harvemmin tai ei koskaan	15,2	19,0	
<b>Käyttää ammatillista osaamista täysipainoisesti</b>	Usein tai melko usein	90,1	88,2	0.208
	Harvemmin tai ei koskaan	9,9	11,8	

Aikaa kehittää uusia ideoita	Usein tai melko usein	40,6	41,2	0.791
	Harvemmin tai ei koskaan	59,4	58,8	

Viimeisenä selvitetään, onko henkilöstökoulutukseen osallistumisen ja palkansaajan vaikutusmahdollisuuksien välillä yhteyttä. Analyysimenetelmänä käytetään jälleen riippumattomien otosten t-testiä ja vertailtavat kaksi ryhmää muodostetaan niistä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen viimeisen kuluneen vuoden aikana. Vaikutusmahdollisuudet -summamuuttuja saa arvoja välillä 1 - 4 (paljon vaikutusmahdollisuuksia - vähän tai ei lainkaan vaikutusmahdollisuuksia). Varmistetaan, että vaikutusmahdollisuudet summamuuttuja on riittävän normaalisti jakautunut ja että ryhmien varianssit ovat yhtä suuret ( $F = 0.40$ ,  $df = 1726$ ,  $p = 0.049$ ). Keskiarvot ja keskihajonnat löytyvät taulukosta 14.

TAULUKKO 14. Vaikutusmahdollisuudet-summamuuttujan keskiarvo ja keskihajonta niillä, jotka ovat tai eivät ole osallistuneet henkilöstökoulutukseen sekä yhteyden merkitsevyys

Vaikutusmahdollisuuksien taso	ka.	kh.	t-arvo	vapausasteet	p-arvo
Olen osallistunut henkilöstökoulutukseen	2,8	0,7	-2.0	1726	0.049
En ole osallistunut henkilöstökoulutukseen	2,9	0,7			

Tulokset osoittavat, että henkilöstökoulutukseen osallistumisella ja palkansaajan vaikutusmahdollisuuksilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys. Henkilöstökoulutukseen osallistuneilla palkansaajilla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin niillä, jotka eivät osallistuneet henkilöstökoulutukseen  $t(1726) = -1.97$ ;  $p = 0.049$ . Ero ryhmien keskiarvoissa on kuitenkin hyvin pieni, vain 1,6 %. Teoreettisen viitekehysten pohjalta voisi olettaa, että yhteys kulkee myös toiseen suuntaan eli vaikutusmahdollisuudet

lisäävät osallistumista henkilöstökoulutukseen. Keskihajonnat ryhmissä ovat yhtä suuret. Asetettu hypoteesi toteutui ja tulos vahvistaa käsitystä siitä, että henkilöstökoulutus ja vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä.

## 11 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa selvitettiin laajasti palkansaajien kokemuksiin pohjautuvia yhteyksiä oppimista tukevan työympäristön, henkilöstökoulutuksen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien välillä sekä taustamuuttujien yhteyksiä näihin kokonaisuuksiin. Seuraavaksi vedetään yhteen tutkimuksen keskeisimmät havainnot ja tarkastellaan tuloksia suhteessa aiempiin tutkimuksiin. Voidaan sanoa, että tulokset ovat suurimmaksi osaksi samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, mutta mukaan mahtui myös muutamia yllätyksiä.

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla selvitettiin taustamuuttujien yhteyksiä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Ensinnäkin saatiin selville, että esimiesasema ja sukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuuksien tason vaihteluun. Esimiehenä olo ja miessukupuoli ovat positiivisesti ja tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin. Esimiesasema selittää vaihtelua enemmän kuin sukupuoli. Työsuhteen kestolla ja koko- tai osa-aikaisuudella taas ei tämän tutkimuksen mukaan ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin.

Aiheesta on tehty paljon aiempaa tutkimusta. Wheatley (2017, 299-321) on todennut autonomian tason vaihtelevan ammatillisen aseman sekä sukupuolen perusteella niin, että eniten autonomiaa on johtajilla ja esimiehillä. Naisilla on hänen tutkimuksensa mukaan miehiä vähemmän kontrollia työn aikatauluihin liittyen. Kauhanen, Nätti & Ojala (2016, 259-272) ovat tutkineet osa-aikatyön yhteyttä työelämän laatuun. He havaitsivat tutkimuksessaan, että osa-aikaisessa työsuhteessa olevilla on kokoaikaisia vähemmän vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti ne, jotka ovat osa-aikaisessa työsuhteessa vastoin tahtoaan kokevat vaikutusmahdollisuutensa vähäisiksi. Tässä tutkimuksessa ei ilmennyt vastaavaa yhteyttä. Aineistossa ei toisaalta eroteltu osa-aikaisia työntekijöitä sen mukaan, olivatko he osa-aikaisessa työsuhteessa omasta halustaan vai siksi, että

kokoaikaista työtä ei ollut tarjolla. Yhteyden puuttuminen saattaa siis johtua siitä, että osa-aikaisten palkansaajien joukko on hyvin heterogeeninen. Huonot vaikutusmahdollisuudet on aiemmissa tutkimuksissa yhdistetty erityisesti vastoin tahtoaan osa-aikaisessa työsuhteessa oleviin palkansaajiin. Joka tapauksessa on yllättävää, että osa- tai kokoaikainen työsuhde ei tämän tutkimuksen mukaan ole tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin.

Myöskään työsuhteen kesto ei tutkimuksemme perusteella ole yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin. Emme löytäneet aiempaa tutkimustietoa työsuhteen keston ja vaikutusmahdollisuuksien välisestä yhteydestä. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin selvitetty, että määräaikaisessa työsuhteessa olevilla on vakituisia työntekijöitä vähemmän vaikutusmahdollisuuksia (Kauhanen, Nätti & Ojala 2015). Oletimme, että lyhyissä työsuhteissa määräaikaisten osuus korostuisi ja tähän oletukseen nojaten hypoteesi oli, että työsuhteen kesto on yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin. Yhteyden puuttuminen saattaa johtua siitä, että työolobarometriin osallistuneista palkansaajista 89,6 % oli vakituisessa työsuhteessa. Määräaikaisten osuus kaikista vastanneista on siis hyvin vähäinen, mikä voi vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin. Määräaikaisuus ja työsuhteen kesto eivät myöskään kuvaa täysin samaa asiaa. On siis täysin mahdollista, että vaikka määräaikainen työsuhde on aiempien tutkimusten perusteella yhteydessä vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, samaa yhteyttä ei ilmene työsuhteen keston ja vaikutusmahdollisuuksien välillä. Toisaalta johtajat ja esimiehet valitaan usein organisaation ulkopuolelta ja heillä on alusta asti paljon vaikutusmahdollisuuksia.

Seuraavaksi selvitettiin esimiesaseman, työsuhteen keston, koko- tai osa-aikaisuuden sekä sukupuolen yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön. Hypoteesina oli, että esimiesasema ja kokoaikaisuus ovat yhteydessä työpaikan oppimisympäristöön niin, että ne parantavat palkansaajan arviota työpaikan oppimisympäristöstä. Työsuhteen kestolla tai sukupuolella ei oletettu olevan yhteyttä ilmiöön. Hypoteesi osoittautui osittain virheelliseksi. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että esimiesasema ja naissukupuoli ovat tilastollisesti merkitsevästi ja positiivisesti yhteydessä työpaikan oppimisympäristöön. Esimiesasemassa olevat kokevat työympäristön tukevan oppimista paremmin kuin muut työntekijät, ja naiset kokevat työympäristön tukevan oppimista paremmin kuin miehet. Työsuhteen kesto ja työn koko- tai osa-aikaisuus eivät

puolestaan tämän tutkimuksen perusteella ole yhteydessä siihen, millaisena oppimisympäristönä palkansaaja kokee työympäristönsä.

On tärkeää huomata, että tutkimuksemme regressiomallin selitysosuus on erittäin pieni, vain 2,2 %. Esimiesasema ja sukupuoli selittävät siis hyvin pienen osan koko oppimista tukevan työympäristön ilmiöstä. Pienet selitysosuudet ovat kasvatustieteellisissä tutkimuksissa yleisiä ilmiöiden laajuuden takia. Tämän tutkimuksen selitysosuutta voidaan silti pitää poikkeuksellisen pienenä. Jo tutkimuskysymystä asettaessa tiedettiin, että ilmiöön vaikuttavat lukuisat muutkin asiat kuin valitut taustamuuttajat. Tarkoituksena ei ollut luoda mallia ilmiöön vaikuttavista asioista, vaan ainoastaan tarkastella valittujen taustamuuttajien yhteyttä työpaikan oppimisympäristöön. Siksi pieni selitysosuus ei tässä tutkimuksessa ole ongelma. Oppimista tukevan työympäristön ilmiöstä ja oppimisympäristöön vaikuttavista tekijöistä on tehty hyvin vähän kokonaisvaltaista tutkimusta. Mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisikin kattavan regressiomallin luominen tästä laajasta ilmiöstä.

Tulokseksi saatiin, että esimiesasema ja sukupuoli ovat yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön. Esimiesaseman yhteys palkansaajan arvioon työpaikkansa oppimisympäristöstä selittyy aiempien tutkimuksien perusteella esimerkiksi sillä, että esimiehille tarjotaan muuta henkilöstöä enemmän koulutusta. Lisäksi yhteys saattaa välillisesti selittyä esimiehien paremmilla vaikutusmahdollisuuksilla. Kuten aiemmin on todettu, esimiehillä on aiempien tutkimusten mukaan enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin muilla työntekijöillä ja vaikutusmahdollisuudet taas parantavat oppimista työpaikalla (mm. Illeris 2011; Karasek 1979). Lisäksi tässä tutkimuksessa nousi esiin, että esimiehillä on muita palkansaajia useammin työssään tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä ja he kokevat muita työntekijöitä useammin, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat heidän työtään. Esimiehet myös kokevat muita palkansaajia useammin voivansa käyttää omaa osaamistaan työssään täysipainoisesti ja heillä on useammin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen.

Tämän tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen perusteella ei osattu odottaa sukupuolella olevan yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön. Tässä

tutkimuksessa kuitenkin näyttäisi siltä, että naiset arvioivat työpaikan oppimisympäristön paremmaksi kuin miehet. Yhteys voisi selittyä sillä, että tutkimukset osoittavat naisten suhtautuvan oppimiseen ylipäättään miehiä positiivisemmin. Esimerkiksi ammatillisen koulutuksen kontekstissa on todettu, että tytöillä on selvästi parempi oppimisorientaatio kuin pojilla (Niemivirta 2004, 42). Näin ollen naiset saattaisivat kiinnittää enemmän huomiota työssäoppimisen mahdollisuuksiin. Sukupuolella ei ole yhteyttä kokemukseen yhteisöllisyydestä; kokemukseen siitä, että kollegat arvostavat tai kokemukseen siitä, että voi käyttää ammatillista osaamista täysipainoisesti työssä. Tutkimuksemme mukaan miehet kuitenkin kokevat naisia useammin, että heillä on aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen. Tämä tulos on hieman yllättävä, sillä se on ristiriidassa muiden tulosten kanssa. Naiset kokevat oppimisympäristön parempana kuin miehet, mutta heillä on harvemmin aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen.

Työsuhteen kestolla ja työn koko ja osa-aikaisuudella ei tämän tutkimuksen mukaan ole yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön. Tulos on osittain ristiriidassa aiempien tutkimusten kanssa. Määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet ja siksi niistä on paljon ajankohtaista tutkimustietoa. Tutkimuksissa tuodaan esiin, että epätyypillinen työsuhde heikentää työssäoppimista. Jo Tuomisto (1997, 26-29) totesi, että osa-aikaisia työntekijöitä ei kouluteta yhtä usein kuin vakituisessa työsuhteessa olevia, mikä vaikeuttaa ammatillista kehittymistä sekä oppimista. Tämä puolestaan heikentää ammatillisen identiteetin ehyeksi muodostumista. Nätti ym. (2011) toteavat omassa tutkimuksessaan, että epätyypillinen työsuhde huonontaa kouluttautumisen ja työssä kehittymisen mahdollisuuksia pysyvään työsuhteeseen verrattaessa. Epätyypillisessä työsuhteessa olevia ei kouluteta yhtä usein kuin vakituisessa työsuhteessa olevia. Tämä johtaa heikompaan ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen. Tässä tutkimuksessa vastaavaa yhteyttä ei havaittu. Työn koko- tai osa-aikaisuus ei myöskään ole yhteydessä kokemukseen yhteisöllisyydestä tai kollegoiden arvostuksesta. Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat kuitenkin kokevat voivansa käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti useammin kuin osa-aikaisessa työsuhteessa olevat. Kokoaikaisilla on myös osa-aikaisia useammin aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita.



Työsuhteen keston ja oppimista tukevan työympäristön välillä ei ole yhteyttä ja tulos on hypoteesin mukainen. Aiheesta ei löytynyt juurikaan aiempaa tutkimustietoa. Työelämän pelikentälle tulee jatkuvasti uusia pelaajia, ihmiset vaihtavat työpaikkaa ja eläköityvät. Uuden opettelua ja työssä kehittymistä edellytetään niin vasta-alkajilta kuin kokeneilta työntekijöitä. Näin ollen on loogista, että työsuhteen kesto ei ole yhteydessä oppimista tukevaan työympäristöön. Työsuhteen kesto ei tämän tutkimuksen mukaan ole myöskään yhteydessä kokemukseen yhteisöllisyydestä tai kollegojen arvostuksesta. Se ei myöskään ole yhteydessä kokemukseen ammatillisen osaamisen täysipainoisesta käytöstä tai kokemukseen siitä, onko aikaa kehittää ja soveltaa uusia ideoita.

Tutkimuksessa tarkasteltiin myös toimialan yhteyttä oppimista tukevaan työympäristöön. Tulokset osoittavat, että teollisuudessa työskentelevät arvioivat työympäristön oppimisympäristön tilastollisesti merkitsevästi huonommaksi kuin yksityisissä palveluissa ja kunnalla työskentelevät palkansaajat. Saatiin myös selville, että yksityisissä palveluissa sekä kuntien palveluissa työskentelevistä palkansaajista keskimääräistä useampi arvioi työympäristön tukevan oppimista erittäin hyvin. Teollisuudessa ja valtiolla työskentelevistä palkansaajista taas keskimääräistä harvempi kokee työympäristön tukevan oppimista erittäin hyvin. Erittäin hyväksi oppimisympäristön arvioivat useimmin yksityisissä palveluissa työskentelevät palkansaajat ja harvimmin teollisuudessa työskentelevät palkansaajat. Teollisuudessa työskentelevät palkansaajat arvioivat työympäristön tukevan oppimista huonommin kuin yksityisissä tai kunnalla työskentelevät. Tämä voi mahdollisesti johtua esimerkiksi siitä, että teollisella alalla työskenteleviä koulutetaan vähemmän kuin muilla aloilla työskenteleviä. Laineen (2017, 105-106) mukaan vähäisempi kouluttaminen johtuu yleisimmin tuotannollista syistä eli teollisuuden työntekijöitä voi olla vaikeampi irrottaa työstä koulutukseen. Yksi syy voi olla myös palkansaajien huonommat vaikutusmahdollisuudet teollisuuden alalla. Prosessiteollisuudessa vaikutusmahdollisuudet rajautuvat jo työn luonteen ja organisaatiokulttuurin vuoksi, sillä vaikutusmahdollisuuksilla ja työntekijöiden mielipiteillä ei nähdä olevan kaikissa tilanteissa merkitystä.

Heikkilän ja Tikkamäen (2005) tutkimuksessa metallialalla työskentelevien työssä korostui tekemällä oppiminen yrityksen ja erehdyksen kautta. Työssä oppimisen näkökulmasta työntekijöillä on mahdollisuus kehittää ja vaikuttaa lähinnä työn suunnitteluun ja organisointiin. Tämä voi olla yksi selitys tulokselle. Jos oppimisen mahdollisuuksia on niukasti ja oppiminen tapahtuu erehdyksen kautta, eivät työntekijät myöskään luultavammin koe työympäristön tukevan oppimista kovin hyvin. Tähän liittyen olisi mielenkiintoista tutkia lisää esimerkiksi teollisen alan oppimisympäristön kehittämisen mahdollisuuksia. Teollisuus on miesvaltainen toimiala ja tämän tutkimuksen tulosten mukaan miehet kokevat työympäristön tukevan oppimista naisia huonommin. Aiemmissä tutkimuksissa on myös todettu, että miehet suhtautuvat oppimiseen naisia negatiivisemmin. Nämä seikat voivat osaltaan selittää sitä, miksi teollisuuden alan työntekijät arvioivat työpaikkansa oppimisympäristönsä huonommaksi kuin muiden alojen työntekijät.

Tarkastellaan vielä sosioekonomisen aseman yhteyttä vaikutusmahdollisuuksiin ja oppimista tukevaan työympäristöön. Sosioekonomisella asemalla on positiivinen, tilastollisesti merkitsevä yhteys oppimista tukevaan työympäristöön sekä vaikutusmahdollisuuksiin. Korkea sosioekonominen asema parantaa palkansaajan arviota työpaikan oppimisympäristöstä. Tulosten mukaan toimihenkilöt, erityisesti ylemmät toimihenkilöt, arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön paremmaksi kuin työntekijät. Lisäksi tutkimus osoittaa, että mitä korkeampi sosioekonominen asema palkansaajalla on, sitä enemmän hänellä on vaikutusmahdollisuuksia. Muuttujien välinen yhteys on kuitenkin heikko, mikä on aiempien tutkimusten valossa yllättävää. Myös vaikutusmahdollisuuksilla on tutkimuksen mukaan positiivinen tilastollisesti merkitsevä yhteys oppimista tukevaan työympäristöön. Hyvät vaikutusmahdollisuudet parantavat palkansaajan arviota työpaikkansa oppimisympäristöstä. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa, mutta oletimme että yhteys olisi ollut vahvempi.

Jo Taylorilaisessa liikkeenjohto-opissa alemman sosioekonomisen aseman on todettu olevan yhteydessä alhaisiin vaikutusmahdollisuuksiin. Johtajilla katsottiin olevan paljon vaikutus- ja oppimismahdollisuuksia, joita tavallisella työntekijällä ei ollut juuri lainkaan. (Illeris 2011, 34-35.) Aiemmat tutkimukset viittaavat myös siihen, että sosioekonominen asema ja vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä

oppimismahdollisuuksiin työpaikalla. Näin ollen on ymmärrettävää, että ne tämän tutkimuksen mukaan ovat yhteydessä myös oppimista tukevaan työympäristöön. Ellström (2001) on todennut, että työn haastavuus ja hallinta ovat usein yhteydessä tehokkaampaan oppimiseen. Hän toteaa, että autonomian suuruudella on suora yhteys työssä oppimisen mahdollisuuksiin. Karasekin (1979) työn vaatimukset-hallinta malliin nojaten Parkerin ja Spriggin (1999) tutkimuksessa todetaan, että oppimista edistää parhaiten työympäristö, jossa sekä työn vaatimustaso että vaikutusmahdollisuudet ovat korkeat. Heidän mukaansa tämä edellyttää kuitenkin työntekijöiltä proaktiivisuutta. Tämän lisäksi Festnerin ym. (2007, 65-66) mukaan autonomia lisää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tukee oppimista työpaikalla. Autonomialla voi kuitenkin olla myös negatiivisia vaikutuksia. Se voi esimerkiksi nostaa työn intensiteettiä ja näin sivuuttaa hyvinvointiedut (Boxall & Macky, 2014, 4).

Ei kuitenkaan voida olettaa, että vaikutusmahdollisuudet ja sosioekonominen asema olisivat ainoat tekijät, jotka selittävät oppimismahdollisuuksia tai oppimista tukevaa työympäristöä. Oppimishalukkuuteen voidaan vaikuttaa lisäksi muun muassa kehittämällä organisaatiokulttuuria ja organisaation toimintatapoja. Oppimishalukkuuteen vaikuttavat esimerkiksi palkitseminen, työpaikan sosiaaliset tekijät, kannustaminen sekä erilaiset teknologiset ratkaisut. On myös otettava huomioon yksilöiden väliset erot kiinnostuksessa, halukkuudessa ja kyvyssä oppia uutta ja kehittyä työssään (Sonnentag ym. 2010; Baldwin & Magjuka 1997.) Yrityksistä huolimatta emme löytäneet työpaikan oppimisympäristöstä ajankohtaista teoreettista mallia, jossa olisi kokonaisvaltaisesti tarkasteltu kaikkia oppimisympäristöön vaikuttavia tekijöitä. Tämä olisi yksi mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde.

Toinen tutkimuskysymys käsitteli vaikutusmahdollisuuksien, oppimista tukevan työympäristön ja henkilöstökoulutuksen yhteyksiä. Kuten jo edellä todettiin, vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön välillä on positiivinen yhteys. Lisäksi selvisi, että työntekijät, jotka osallistuivat henkilöstökoulutukseen arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön paremmaksi kuin ne, jotka eivät osallistuneet henkilöstökoulutukseen. Tulos on hypoteesin mukainen ja aiempien tutkimusten perusteella yhteyden voidaan todeta olevan molemmin suuntainen. Henkilöstökoulutuksella pyritään muun muassa

parantamaan organisaation osaamista sekä toisaalta myös työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja ammatti-identiteettiä. Henkilöstökoulutus on yleisin osaamisen kehittämisen muoto ja sen avulla voidaan myös edistää innovaatioiden syntymistä organisaatiossa. Yksilölle henkilöstökoulutus puolestaan on keino lisätä inhimillistä pääomaa sekä kehittää itseään. (Kantanen 1996; Laine 2017, 35-37; Piesanen 2004; Silvennoinen ym. 2014; KT 2011, 20.) Tämän tutkimuksen sekä aiempien tutkimusten perusteella muuttujien välinen yhteys on kiistaton. Kiinnostavaa olisi seuraavaksi tutkia sitä, millaisella henkilöstökoulutuksella saavutetaan parhaat oppimistulokset ja millaisia mahdollisuuksia verkko-oppimisalustat luovat osaamisen kehittämiseksi organisaatiossa.

Henkilöstökoulutukseen osallistuminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä myös kokemukseen yhteisöllisyydestä sekä kokemukseen siitä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat vastaajan työtä. Henkilöstökoulutukseen osallistuminen lisäsi kokemusta yhteisöllisyydestä sekä tunnetta arvostuksesta. Henkilöstökoulutuksella ei tämän tutkimuksen perusteella ole yhteyttä siihen, kuinka hyvin palkansaaja tuntee voivansa käyttää ammatillista osaamista työssään täysipainoisesti tai siihen, onko hänellä aikaa kehittää työssään uusia ideoita. Knowlesin (1970) mukaan oppimista edistävät muun muassa työntekijöiden ja johdon välinen kunnioitus, yhteistyö, luottamus sekä avoimuus. Hän korostaa myös tukea tarjoavan ilmapiirin sekä inhimillisen kohtelun tärkeyttä hyvän oppimisympäristön luomisessa. Myös tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että koulutukseen osallistuminen vaikuttaa positiivisesti työssä oppimiseen.

Tulosten mukaan henkilöstökoulutukseen osallistuneilla palkansaajilla on tilastollisesti merkitsevästi enemmän vaikutusmahdollisuuksia kuin niillä, jotka eivät osallistuneet henkilöstökoulutukseen. Tämä saattaisi selittyä esimerkiksi sillä, että esimiehille tarjotaan enemmän koulutusmahdollisuuksia kuin muille työntekijöille. Esimiehillä taas on niin aiemmissa tutkimuksissa kuin tässäkin tutkimuksessa todettu olevan myös enemmän vaikutusmahdollisuuksia. Tulosta voi selittää myös se, että vastuu ja vaikutusmahdollisuudet edellyttävät työntekijältä hyvää työn hallintaa ja osaamista. Koska henkilöstökoulutuksella parannetaan työntekijöiden osaamista, voidaan päätellä, että

vaikutusmahdollisuuksien lisääminen ainakin jossain määrin edellyttää koulutusta. (Laine 2017; Työministeriö 1995, 22; Wheatley 2017, 299-321.) Korkeammat vaikutusmahdollisuudet antavat henkilöstölle myös paremmat mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen (Tuomisto 1997, 29-30).

Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempien tutkimuksien tuloksia ja kertovat suomalaisten palkansaajien työoloista. Hieman yllättäviäkin tuloksia mahtui mukaan, kuten sukupuolen yhteys oppimista tukevaan työympäristöön. Tulosten mukaan naiset arvioivat työpaikkansa oppimisympäristön paremmaksi kuin miehet. Yllättävää on myös, että sosioekonomisen aseman ja vaikutusmahdollisuuksien välinen yhteys on heikko. Teoreettisen viitekehyksen perusteella oletimme yhteyden olevan vahvempi. Kolmas yllättävä tulos on, että työn koko- tai osa-aikaisuus ei tämän tutkimuksen perusteella ole yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin. Pääpiirteittäin tulokset ovat kuitenkin hypoteesien mukaisia. Tulokset vahvistavat aiempaa tutkimustietoa ja tarjoavat ajankohtaista tietoa suomalaisten työpaikkojen oppimisympäristöistä.

## LÄHTEET

Baldwin, T. & Magjuka, R. 1997. Training as an organizational episode - Pretraining influences on trainee motivation. Teoksessa J. Ford, S. Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas & M. Teachout (toim.) Improving training effectiveness in organizations. 99-127. Mahwah New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Bennett, J., Lehman, W. & Forst, J. 1999. Change, transfer climate and customer orientation. Group and Organization Management. Vol. 24, 188-216.

Boxall, P. & Macky, K. 2014. High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. Work, Employment & Society 28(6), 963–984.

Brown, M., Hitchcock, D. & Willard, M. 1994. Why TQM fails and what to do about it. Burr Ridge, 3: Irwin Professional Publishing.

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen prosesseina ja ohjauksen haasteena. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. 198-215. WSOY oppimateriaalit.

Ellström, P.-E. 2001. Integrating learning and work: problems and prospects. Human resource development quarterly. 12 (4), 421-435.

Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin, K. 2004. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Aikuiskasvatuksen 49 vuosikirja, 11–33. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja, 26–49. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä?. *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202-214.

Festner, D., Harteis, C., Kyhä, H. & Tuominen, T. 2007. Participation as predictor of responsibility in working life. Teoksessa H. Gruber & T. Palonen (toim.) *Learning in the workplace – new developments*. 65-102. Turku: Finnish Educational Research Association.

Gospel, H. 2003. Quality of working life: a review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements. *Conditions of work and employment series no.1*. Geneva: International labour organization.

Grönlund, A. 2007. More control, less conflict? Job demand-control, gender and work–family conflict. *Gender, Work and Organization* 14(5), 476–497.

Guerrero, S. & Sire, B. 2001. Motivation to train from the workers' perspective: Example of French companies. *International journal of human resource management*. 12, 988-1004.

Hacker, W. 1982. *Yleinen työpsykologia*. Espoo: Weilin+Göös.

Hamlin, B. 2010. What is HRD? A definitional review and synthesis of the HRD domain. *Journal of European industrial training* 35 (3), 199-220.

Hassan, A. 2007. Human resource development and organizational values. *Journal of European industrial training*. 31(6), 435-448.

Heikkilä, K & Tikkamäki, K. 2005. Työ ja oppiminen kaupan, teollisuuden, uusmedian ja hoiva-alan organisaatioissa. Teoksessa Poikela, E (toim.) *Osaaminen ja kokemus - työ, oppiminen ja kasvatus*. Tampere university press ja tekijä. Tampere, 77-99.

Helakorpi, S. 2010. Työ ja ammattitaito. Teoksessa S. Helakorpi, H. Aarnio & M. Majuri (toim.) Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 55-80.

Helakorpi, S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen yhteisenä haasteena. Viitattu 20.11.2017

[https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja\\_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf](https://arkisto.uasjournal.fi/osaaja_2009-4/Helakorpi%20PDF.pdf)

Häkkinen, P., Juntunen, M., Laakkonen, I., Leino J., Sommers-Piirjoinen, J., Tanhua-Piironen, E. & Viteli, J. 2014. Millaisia tulevaisuuden oppimisen ja työnteon tiloja tarvitaan? Teoksessa P. Häkkinen & J. Viteli (toim.) Pilvilinnoja ja palomuureja - Tulevaisuuden oppimisen ja työnteon tilat: F-SHAPE-projektin satoa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 5–14.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Helsinki: Educa-Instituutti.

Illeris, K. 2011. The fundamentals of workplace learning - Understanding how people learn in working life. New York: Routledge

Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.

Jonker, N. & De Grip, A. 1999. Do employees with flexible contracts receive less training? Research Centre for Education and Labour Market, Faculty of Economics and Business Administration. Maastricht University.

Julkunen, R. 1987. Työ-prosessi ja pitkät aallot - Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia 47. Tampere: Vastapaino.

Juuti, P. 2013. Jaetun johtajuuden taito. Jyväskylä: PS-kustannus

Kantanen, U. 1996. Henkilöstökoulutus, sen vaikutukset ja tuloksellisuus yrityksen näkökulmasta. Tampereen yliopisto.



Karasek, R. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative science quarterly*. Vol 24, 285-306.

Kauppi, A. 2004. Työ muuttuu – muuttuuko oppiminen? Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä*. Jyväskylä: PS – kustannus, 187–212.

Kauhanen, M., Nätti, J. & Ojala, S. 2016. Eriävät osa-aikatyön syyt ja työn laatu. *Yhteiskuntapolitiikka* 81/3, 259-272.

Kauhanen, M., Nätti, J. & Ojala, S. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013-2014. Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto.

Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Kasvio, A., Lehtinen S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. (toim.) 2007. *Työ ja terveys Suomessa 2006*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Knowles, M. 1970. *The modern practice of adult education*. New York: Association Press.

KT – Kuntatyönantajat. 2011. *Osaamista kehittämään! – Periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen*. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Laine, P. 2018. Koulutuksesta kehittämiseen - havaintoja työelämän koulutuksen muutossuunnista. Teoksessa A. Jauhiainen, J. Kivirauma & H. Kinnari (toim.) *Koulutus hallinnassa*. Kasvatustieteiden laitos: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:216, 305-332.

Laine, P. 2017. Osaaminen, hyvinvointi ja sosiaalinen vastuu työorganisaatioissa. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C: 21.

Laine, P. & Ollila, S. 2016. Osallisuuden kokemus hajautetuissa asiantuntijaorganisaatioissa. Kunnallistieteen aikakauskirja 44 (4), 45-63.

Lapinoja, K-P. & Heikkinen, H. 2006. Autonomia ja opettajan ammatillisuus. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 114–161.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2018. Työolobarometri 2017 ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja / Työelämä 3/2018. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/160557> (päivitetty 8.2.2018).

Lyly-Yrjänäinen, M. 2016. Työolobarometri syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja / Työelämä 17/2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/74896> (päivitetty 28.4.2016).

Manninen, J., Burman, A., Koivunen, A., Kuittinen, E., Luukannel, S., Passi, S. & Särkkä, H. 2007. Oppimista tukevat työympäristöt - Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushallitus.

Manninen, J. & Pesonen, S. 1997. Uudet oppimisympäristöt. Aikuiskasvatus 4/97.

March, J. & Olsen, J. 1975. The uncertainty of the past: organizational learning under ambiguity. European Journal Of Political Research 3. Amsterdam: Elsevier Scientific Publishing Company, Stanford University and University of Bergen, 147-171.

Maurer, T., Mitchell, D. & Barbeite, F. 2002. Predictors of attitudes toward 360degree feedback system and involvement in post-feedback management development activity. Journal of Occupational & Organizational Psychology. Vol 75, 87-107.

Maurer, T., Weiss, E. & Barbeite, F. 2003. A model of involvement in work-related learning and development activity - The effects of individual, situational, motivational and age variables. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 88(04), 707-24.

McLean, G. & McLean, L. 2001. If we can't define HRD in one country, how can we define it in an international context? *Human Resource Development International* 4 (3), 313-326.

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö: Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja / Työelämä 34/2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80549> (päivitetty 23.8.2017).

Niemivirta, M. 2004. Tyttöjen ja poikien väliset erot oppimismotivaatiossa. Teoksessa *Koulu - sukupuoli - oppimistulokset*. Helsinki: Opetushallitus, 42-53.

Nikkilä, J. 1986. Organisaatiokulttuurin omaksuminen ja hallinta: työhön ja organisaatioon sosiaalistumisen mekanismeista ja merkityksestä erityisesti julkisessa hallinnossa. Valtion painatuskeskus. Julkaisusarja B 42.

Nummenmaa, L., Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2016. Tilastollisten menetelmien perusteet. Helsinki: Sanomapro.

Nummenmaa, L. 2009. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. Tekijä ja kustannusosakeyhtiö. Helsinki: Tammi.

Nätti, J., Kauhanen, M., Miettinen, J. & Siponen, K. 2011. Epätyypillinen työ, henkilöstökoulutus ja autonomia. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Aikuiskasvatuksen 49. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 227–247.

Palm, A. & Voutilainen, E. 1970. Henkilöstöhallinto. Jyväskylä: Gummerrus.

Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä - työssä oppimisen rajapinnalla, Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) Hiljainen tieto - tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 255-274.

Parker, S. & Sprigg, C. 1999. Minimizing strain and maximizing learning: The role of job demands, job control and proactive personality. Journal of applied psychology. Vol 84/6 925-939. American psychological association.

Piesanen, E. 2004. Avoin yliopisto yritysten henkilöstön kouluttajana. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS - kustannus, 37–53.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen – Ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Porras, J. & Robertson, P. 1992. Organizational development - Theory, practice and research. Teoksessa M. Dunnette & L. Hough (toim.) Handbook of industrial & organizational psychology. 719-822. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press.

Rauste – Von Wright, M., Von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Rousseau, D. 1988. The constructive of climate in organizational research. Teoksessa C. L. Cooper & I. Robertson (toim.) International review of industrial and organizational psychology. New York: John Wiley.

Ruohotie, P. 1999. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY Sarala, U. 1988. Kohti oppivaa organisaatiota. Aikuiskoulutus organisaatiossa. Helsingin yliopisto: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Sarala, U. & Sarala, A. 1997. Oppiva organisaatio - oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopisto: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G. & De Witte, H. 2010. Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24 (1), 56-72.

Schultz, T. 1961. Investment in human capital. *The American Economic Review*. 51 (1), 1 – 17.

Sekerin, V., Gaisina, L., Shutov, N., Abdrakhmanov, N. & Valitova, N. 2018. Improving the Quality of Competence-Oriented Training of Personnel at Industrial Enterprises. *Calitatea: Acces la Success: Bucharest* 19(165), 68-72.

Senge, P. 1990. *The fifth Discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday / Currency.

Silvennoinen, H., Laine, P. & Lindberg, M. 2014. Oppimismahdollisuuksien ja työpaikkakoulutuksen vaikutukset työn mielekkyyteen ja työhyvinvointiin. Työsuojelurahastolle tehty tutkimussuunnitelma 1.9.2014. Turun yliopisto, kasvatustieteiden laitos.

Sommers-Piiroinen, J., Tanhua-Piiroinen, E. & Leino, J. 2014. Sosiaalinen media henkilöstökoulutuksessa. Teoksessa P. Häkkinen & J. Viteli (toim.) *Pilvilinnoja ja palomuureja - tulevaisuuden oppimisen ja työnteon tilat: F-SHAPE-projektin satoa*. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 15–28.

Sonntag, S., Niessen, C. & Ohly, S. 2010. Learning and training at work. Teoksessa N. Chmiel. (toim.) *An introduction to work and organizational psychology - European perspective*. Blackwell.

Sydänmaanlakka, P. 2007. *Älykäs organisaatio*. Helsinki: Talentum Media Oy.

Säntti, R. & Hakkarainen, M. 2014. Tulevaisuudessa tarvittava asiantuntijuus ja sen yhteiskehittäminen. Teoksessa P. Keränen, M. Visanto, M. Rantala & A-M. Viikuna (toim.) Reittejä työelämän murroksessa. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu, 16–23.

SVT - Suomen virallinen tilasto. 2017. CVTS, Yritysten henkilöstökoulutus. Koulutuksen sisältö ja kustannukset 2015. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.11.2018]. [http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts\\_2015\\_01\\_2017-10-18\\_tie\\_001.fi.html](http://www.stat.fi/til/cvts/2015/01/cvts_2015_01_2017-10-18_tie_001.fi.html)

Tilastokeskus & Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Työolobarometri 2015. Versio 1.0 (2016-11-10) Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3131>

Tracey, J., Tannenbaum, S. & Kavanagh, K. 1995. Applying trained skills on the job: The importance of the work environment. *Journal of Applied Psychology* 80(2), 239-252.

Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset - Lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: BTJ

Tuomisto, J., Heikkilä, K., Juhela, A., Poikela, E. & Vuorikoski, M. 1996. Yhteiskunnan rakenteet ja elinikäinen oppiminen – Tutkimus koulutus- ja oppimismahdollisuuksien kehittymisestä ja niiden kehittämisen ongelmista työelämässä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos, julkaisusarja A/59.

Työministeriö. 1995. Psykososiaalisen työympäristön arvioiminen. Tampere.

Tähtinen, J., Laakkonen, E. & Broberg, M. 2011. Tilastollisen aineiston käsittelyn ja tulkinnan perusteita. Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos ja Opettajankoulutuslaitos. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja C:20: Turku.

Vaherva, T. & Juva, S. 1985. Koulutuksen talous. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vaherva, T. & Valkeavaara, T. 1997. Henkilöstön kehittäjän rooli oppivassa organisaatiossa. Teoksessa P. Sallila & J. Tuomisto (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: BTJ.

Valleala, U. & Collin, K. 2004. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus – miten työpaikan sosiaalisissa yhteisöissä opitaan ja miten oppimista voitaisiin ohjata? Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Jyväskylä: PS - kustannus, 129–150.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista – Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Riitta Viitala ja Inforviestintä Oy.

Viitala, R. 2002. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Universitas Wasaensis.

Virtainlahti, S. 2008. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum Media

Wheatley, D. 2017. Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and occupations*. 44/3 296-328. Viitattu 25.5.2018  
<http://journals.sagepub.com.ezproxy.utu.fi/doi/pdf/10.1177/0730888417697232>

# LIITTEET

## Liite 1.

### KYSELYLOMAKE: FSD3131 TYÖOLOBAROMETRI 2015

QUESTIONNAIRE: FSD3131 FINNISH WORKING LIFE BAROMETER 2015

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa. Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä. Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

Haastattelu- ja tutkimuspalvelut 9.6.2015

### TYÖOLOBAROMETRI, elokuu 2015 (TB15) PAPERILOMAKE

#### K2 1992-2015 (K1)

Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne.

Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette?

*Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta.*

- 1 1 - 4 henkilöä
- 2 5 - 9 henkilöä
- 3 10 - 19 henkilöä
- 4 20 - 29 henkilöä
- 5 30 - 49 henkilöä
- 6 50 - 99 henkilöä
- 7 100 - 199 henkilöä
- 8 200 - 249 henkilöä
- 9 250 - 499 henkilöä
- 10 500 - 999 henkilöä
- 11 1000 henkilöä tai enemmän

#### K3 1992-2015 (muokattu 2013) (K2)

Onko henkilöstön määrä työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

- 1 lisääntynyt 2  
ennallaan 3 vai  
vähentynyt?
- 4 Ei osaa sanoa

#### K5\_9 2009-2015 (K3)

Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Käytetty vuokratyöntekijöitä?

*= vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä. 1*

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

#### K41a 2012-2015 (muokattu 2014) (K4a)

Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:



Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä? 1

kyllä

2 ei · K41b (K5a)

3 ei osaa sanoa · K41b (K5a)

**K41a\_1 Uusi 2015 (K4b)**

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain

määrin vai 3 ei juuri

lainkaan?

**K41b 2012-2015 (muokattu 2014) (K5a)**

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?

1 kyllä

2 ei · K41c (K6a)

3 ei osaa sanoa · K41c (K6a)

**K41b\_1 Uusi 2015 (K5b)**

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain

määrin vai 3 ei juuri

lainkaan?

**K41c 2012-2015 (muokattu 2014) (K6a)**

(Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:) Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?

1 kyllä

2 ei · K21c\_1 (K7a)

3 ei osaa sanoa · K21c\_1 (K7a)

**K41c\_1 Uusi 2015 (K6b)**

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain

määrin vai 3 ei juuri

lainkaan?

**K21c\_1 (M) 2000-2015 (muokattu 2013) (K7a (M))** Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä.

Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä

2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?

5 Ei osaa sanoa

**K21c\_4 (M) 2000-2015 (muokattu 2013) (K7b (M))** Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä

2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?

5 Ei osaa sanoa

**K21c\_5 (M) 2003-2015 (muokattu 2013) (K7c (M))** Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä

107

2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?  
5 Ei osaa sanoa

**K21c\_6 (M) 2003-2015 (muokattu 2013) (K7d (M))**

Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy. Oletteko:

1 täysin samaa mieltä  
2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?  
5 Ei osaa sanoa

**Otsikko: Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla**

**K26\_1 1997-2015 (K8a) .**

Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:

1 paljon  
2 jossain määrin 3 vain vähän  
4 vai ei lainkaan?

**K26\_2 1997-2015 (K8b)**

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:) (Entä)

työympäristön turvallisuuteen:

1 paljon  
2 jossain määrin 3 vain vähän  
4 vai ei lainkaan?

**26\_3 1997-2015 (K8c)**

(Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:) (Entä)

osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

1 paljon  
2 jossain määrin 3 vain vähän  
4 vai ei lainkaan?

**K20b\_1 2003-2015 (muokattu 2013) (K9a)**

Arvioi, miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaan.

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.

Sopiiko tämä työpaikkaan:

1 erittäin hyvin  
2 melko hyvin  
3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti?  
5 Ei osaa sanoa

**K20b\_2 2003-2015 (muokattu 2013) (K9b)**

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaan:

1 erittäin hyvin  
2 melko hyvin  
3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti?  
5 Ei osaa sanoa

**K20b\_3 2003-2015 (muokattu 2013) (K9c)**

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.

Sopiiko tämä työpaikkaan:

1 erittäin hyvin

2 melko hyvin  
3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti?  
5 Ei osaa sanoa

**K20b\_5 2003-2015 (muokattu 2013) (K9d)**

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin  
2 melko hyvin  
3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti?  
5 Ei osaa sanoa

**K20b\_6 2003-2015 (muokattu 2013) (K9e)**

Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin  
2 melko hyvin  
3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti?  
5 Ei osaa sanoa

**K32a 2000-2015 (K10)**

Onko työpaikallanne muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta? *Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne.*

*Ei suomen romanit tai saamelaiset.*

1 kyllä  
2 ei

**K33\_1 2000-2015 (K11a)**

Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä.

Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Ikään, erityisesti nuoriin?

**K33\_2 2000-2015 (K11b)**

Ikään, erityisesti vanhoihin?

**K33\_3 2000-2015 (K11c)**

Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

**K33\_4 2000-2015 (K11d)**

Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

**K33\_5 2000-2015 (K11e)** Työsuhteen määräaikaaisuuteen?

**K33\_7 2008-2015 (K11f)**

Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?

*Jos K32a (K10) = kyllä, niin kysytään K33\_6 (K11g).*

**K33\_6 2000-2015 (K11g)**

Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

**K33\_8 Uusi 2015 (K11h)** Työntekijän terveydentilaan?

1 kyllä

- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K9a\_07 2004-2015 (K12a)**

Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista. Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**K9a\_07c 2012-2015 (K12b)**

(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.) Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**K9a\_07b 2004-2015 (K12c)**

(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.) Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

- 1 ei lainkaan
- 2 joskus
- 3 jatkuvasti?

**K9a\_09b 2008-2015 (kysymyksen muotoiluvirhe korjattu 2012) (K13a)** Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*

**K9a\_10b 2008-2015 (K13b)**

Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

- 1 en kertaakaan
- 2 kyllä, kerran
- 3 useita kertoja

*Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja*

**K13\_1 1993-2015 (muokattu v. 2012) (K14a)**

Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen?

- 1 kyllä · K22\_6 (K15a)
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K13\_2 1993-2015 (muokattu v. 2012) (K14b)** Entä kuulutteko työttömyyskassaan?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

INTRO1. SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

K22\_6 2006-2015 (K15a)

Onko käytävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K22\_9 (K16)

*Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaikaa.*

K22\_8 2006-2015 (K15b)

Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K22\_9 (M) 2014-2015 (K16)

Kun ajattelette työn ja muun elämän yhteensovittamista, niin joustavatko työaikanne

1 aivan riittävästi

2 lähes riittävästi 3 hieman liian vähän

4 vai aivan liian vähän?

K20a\_02 2005-2015 (K17a)

Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K20a\_03 2005-2015 (K17b)

Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K20a\_04 2005-2015 (K17c)

Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

K20a\_09 (M) 2005-2015 (K18) Onko

palkkauksenne mielestänne:

1 erittäin kannustava

2 melko kannustava 3 vain vähän kannustava

4 vai ei lainkaan kannustava?

K21b\_1 2000-2015 (K19a)

Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?

1 kyllä

2 en --> K21b\_4 (K21)

K21b\_2 2000-2015 (K19b)

Montako työpäivää? \_\_\_\_\_

*Kuukausi=22 työpäivää*

*Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi päivä)*

**K21b\_3a Uusi 2015 (K20a)**

Verrattuna aikaisempaan, autoiko saamanne koulutus Teitä suoriutumaan työtehtävistänne:

- 1 paljon paremmin
- 2 jonkin verran paremmin
- 3 vai sillä ei ollut juurikaan vaikutusta?
- 4 EI OSAA SANOA

**K21b\_3b Uusi 2015 (K20b)**

Laajensiko koulutus osaamistanne niin, että voisitte tehdä tai teette uudenlaisia työtehtäviä? 1

- kyllä
- 2 ei
- 3 Ei osaa sanoa

**K21b\_4 (M) 2006-2015 (K21 (M))**

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot
- 4 ei osaa sanoa

**K46a 2014-2015 (K22a)**

Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne: kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K46b 2014-2015 (K22b)**

Entä oletteko (viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne): kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K47 2014-2015 (K23)**

Käytättekö työssänne sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

- 1 kyllä
- 2 ei
- 3 ei osaa sanoa

**K48 (K25)**

*Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita.*

**K47\_1 2014-2015 (K24a)**

Käytättekö sosiaalista mediaa työssänne seuraaviin tarkoituksiin: Tiedon jakamiseen?

**K47\_2 (muokattu 2015) (K24b)**

Tiedon hankintaan ja uuden oppimiseen?

**K47\_4 2014-2015 (K24c)**

Yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?

K47\_5 2014-2015 (K24d)

Tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?

K47\_6 2014-2015 (K24e)

Myyntiin tai markkinointiin?

K47\_7 2014-2015 (K24f)

Asiakaspalveluun tai neuvontaan?

K48 Uusi 2015 (K25)

Entä käytättekö työssänne sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa

tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

1 kyllä

2 ei

3 ei osaa sanoa

- esimerkiksi SharePoint, Lync

- pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti

- ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä

K11a\_1 2002-2015 (K26a)

Voitteko vaikuttaa:

Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

1 paljon

2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan?

5 Ei osaa sanoa

K11a\_2 2002-2015 (K26b) Voitteko

vaikuttaa:

Työtahtiinne:

1 paljon

2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan?

5 Ei osaa sanoa

K11a\_3 2002-2015 (K26c) Voitteko

vaikuttaa:

Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

1 paljon

2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan?

5 Ei osaa sanoa

K11a\_4 Uusi 2015 (K26d) Voitteko

vaikuttaa:

Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne:

1 paljon

2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan?

5 Ei osaa sanoa

- tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

K42a 2012-2015 (K27)

Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla:

1 hyvin usein

2 melko usein

3 silloin tällöin

4 harvoin

5 vai ette juuri koskaan?

**K42e 2012, 2014-2015 (K28)**

Työskentelettekö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltanne?

1 kyllä

2 ei *tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä*

*· työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa*

*· yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)*

**K43a 2012-2015 (K29)**

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

1 päivittäin

2 viikoittain

3 kuukausittain

4 satunnaisesti

5 vai ette ollenkaan?

*Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.*

**K43e 2012-2015 (K30)**

Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

1 päivittäin

2 viikoittain

3 kuukausittain

4 satunnaisesti

5 vai ei ollenkaan?

*· sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit henkilökohtainen yhteydenotto, joka*

*· vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista*

*· sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.*

**K43f Uusi 2015 (K31)**

Ovatko kolleganne tai yhteistyökumppanne, joiden kanssa työskentelette:

1 pääosin omalta työpaikaltanne

2 sekä omalta työpaikalta että muista yrityksistä tai organisaatioista vai 3 pääosin muista yrityksistä tai organisaatioista?

4 EI KOLLEGOITA TAI YHTEISTYÖKUMPPANEITA

**K21c\_8 (M) 2002-2014 (K32a (M))** Mitä

mieltä olette seuraavista väitteistä:

Koen työni fyysisesti raskaaksi.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä

2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?

5 Ei osaa sanoa

**K21c\_9 (M) 2002-2014 (K32b (M))** (Mitä

mieltä olette seuraavista väitteistä:)

Koen työni henkisesti raskaaksi.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä

2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä?

5 Ei osaa sanoa

**K28a 1999-2015 (K33a)**



Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

**K28b 1999-2015 (K33b)**

Entä henkisten vaatimusten kannalta.

Onko työkykynne:

- 1 erittäin hyvä
- 2 melko hyvä
- 3 kohtalainen
- 4 melko huono
- 5 vai erittäin huono?
- 6 Ei osaa sanoa

**K32 2000-2015 (K34)**

Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana?

*Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.)*

*Kuukausi = 22 työpäivää. \_\_\_\_\_*

INTRO2: SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄNNE.

**K22\_1 (M) 1992-2015 (K35a (M))**

Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi: *Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

**K22\_2 (M) 1992-2015 (K35b (M))**

(Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:

*Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

**K22\_3 (M) 1992-2015 (K35c (M))**

(Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:) Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

*Myös lyhytaikaisissa työsuhhteissa tehtävien vaihdot.*

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa

**K23 (M) 1992--2015 (K36 (M))**

Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä:

- 1 kyllä varmasti
- 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei?
- 5 Ei osaa sanoa
- 6 Ei tällä hetkellä työssä

INTRO3: SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.

**K24 (M) 1992-2015 (K37 (M))**

Minkäläiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kuluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä. *Tarkenna:* Jonkin verran vai paljon?

- 1 paljon parempi
- 2 jonkin verran parempi
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompi
- 5 paljon huonompi
- 6 ei osaa sanoa

**K25\_1 (M) 1992-2015 (K38a (M))**

Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä? 1

- selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K25\_4 (M) 1992-2015 (K38b (M))**

(Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)*

Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K25\_6 (M) 1992-2015 (K38c (M))**

(Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)*

Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K25\_7 (M) 1992-2015 (K38d (M))**

(Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)*

Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

- 1 selvästi parempaan suuntaan
- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K25\_8 (M) 1992-2015 (K39 (M))**

Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysykö se ennallaan?

*Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?*

- 1 selvästi parempaan suuntaan

- 2 jonkin verran parempaan
- 3 ennallaan
- 4 jonkin verran huonompaan
- 5 selvästi huonompaan suuntaan

**K25\_9 (M) 2008-2015 (K40 (M))**

Tai jos ajattelette, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alanne paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisitte omalle työpaikallenne?

*Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää.*

\_\_\_\_

**INTRO4: LOPUKSI KYSYISIN MUUTAMAN KYSYMYKSEN OMISTA TUNTEMUKSISTANNE TYÖHÖNNE LIITTYEN.**

**K49a Uusi 2015 (K41a)**

Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin 4 melko harvoin
- 5 vai ei koskaan?

**K49b Uusi 2015 (K41b)**

Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne:

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin 4 melko harvoin 5 vai ei koskaan?

**K49c Uusi 2015 (K41c)**

Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti:

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin 4 melko harvoin
- 5 vai ette koskaan?

**K49d Uusi 2015 (K41d)**

Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen:

- 1 usein
- 2 melko usein
- 3 silloin tällöin 4 melko harvoin
- 5 vai ei koskaan?

**K40 2012-2015 (K42)**

Aivan lopuksi kysyisin vielä,  
Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän.

**Kiitos antamistanne tiedoista!**

**Liite 2.**

**Vaikutusmahdollisuudet summamuuttujan osamuuttujien perustunnusluvut**

**Vaikutusmahdollisuudet**

	K11a_1Työtehtävät	K11a_2Työtahti	K11a_3Työnjako	K11a_4Paikat ja tilat
Havainnointi	1740	1738	1735	1738
Puuttavat havainnot	1	3	6	3
Keskiarvo	2,7489	2,5190	2,8622	3,1726
Mediaani	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
Moodi	3,00	3,00	3,00	4,00
Keskihajonta	,86436	,95370	,90687	,95862
Vinous	-,396	-,208	-,538	-,951
Huipukkuus	-,429	-,914	-,427	-,132

Liite 3.

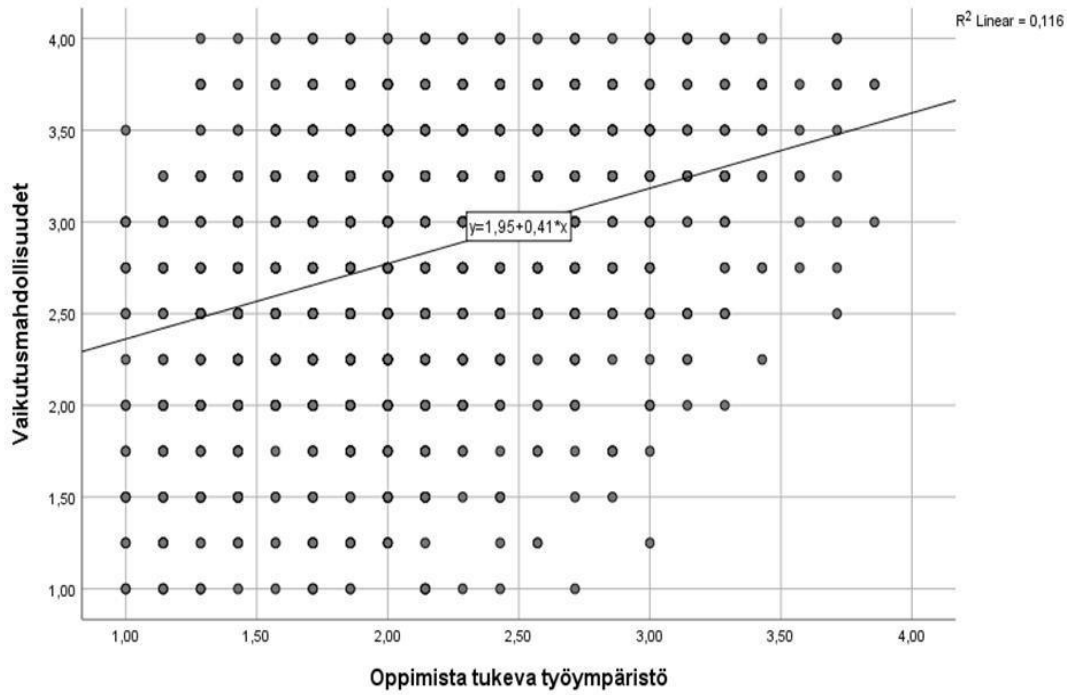
**Oppimista tukeva työympäristö summamuuttujan osamuuttujien perustunnusluvut**

	[K21c_4] Välitetään tietoja avoimesti	[K26_3] Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:	[K20b_1] Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.	[K20b_2] Voi oppia koko ajan uusia asioita.	[K20b_3] Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin	[K20b_5] Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.	[K20b_6] Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.
Havaintoja	1735	1735	1734	1732	1716	1707	1720
Puuttuvat havainnot	6	6	7	9	25	34	21
Ka.	2,06	2,04	2,01	1,89	2,06	2,14	2,46
Mediaani	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Moodi	2	2	2	2	2	2	2
Kh.	,874	,767	,743	,768	,747	,780	,916
Vinous	,410	,577	,525	,557	,452	,273	,087
Huipukkuus	-,620	,257	,243	-,114	,101	-,350	-,808

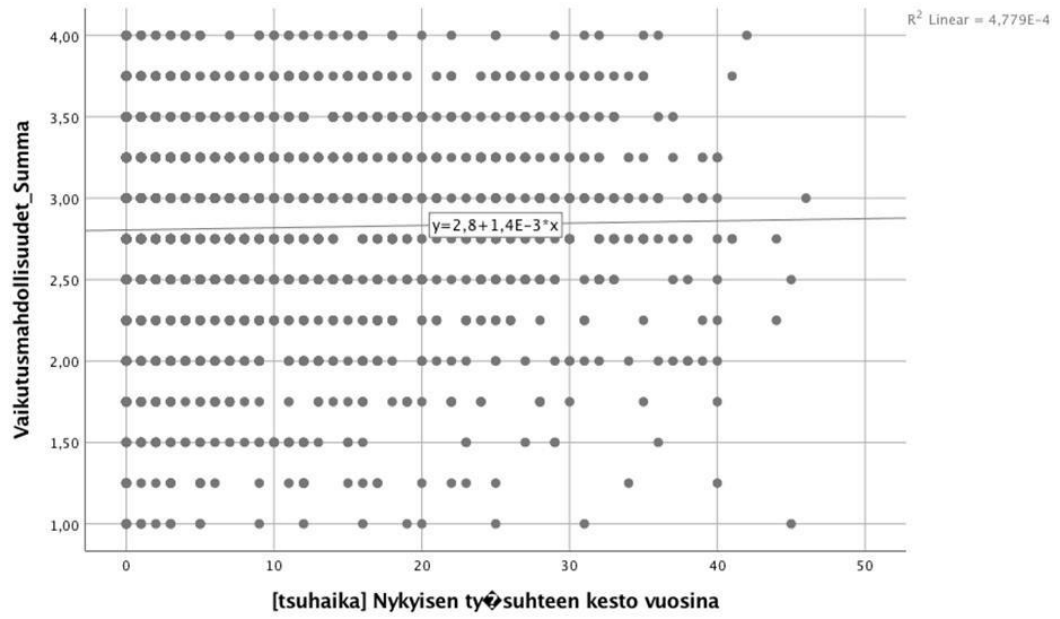
**Oppimista tukeva työympäristö**

Liite 4.

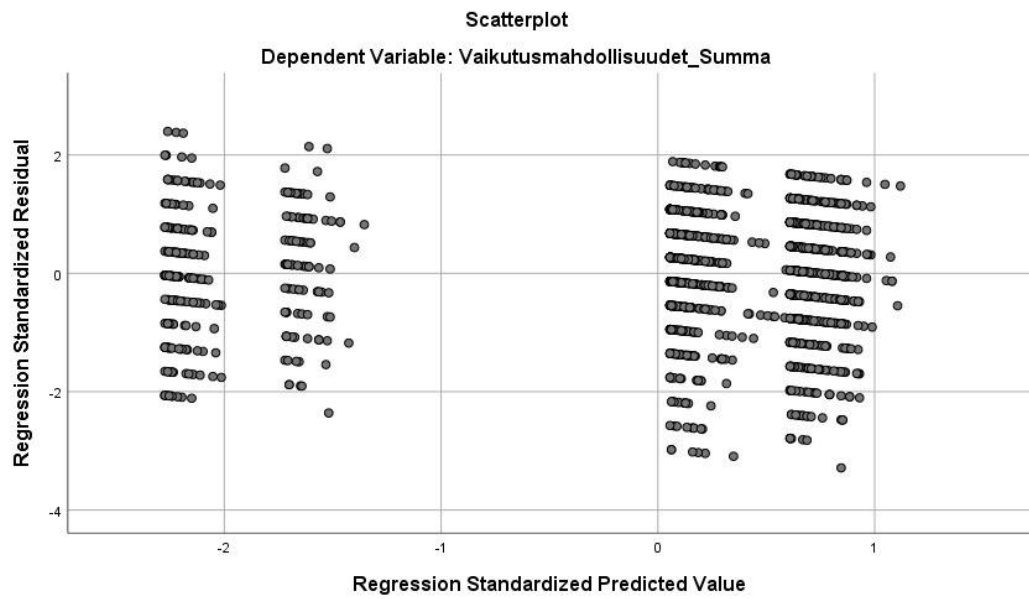
**Vaikutusmahdollisuuksien ja oppimista tukevan työympäristön sirontakuvio**



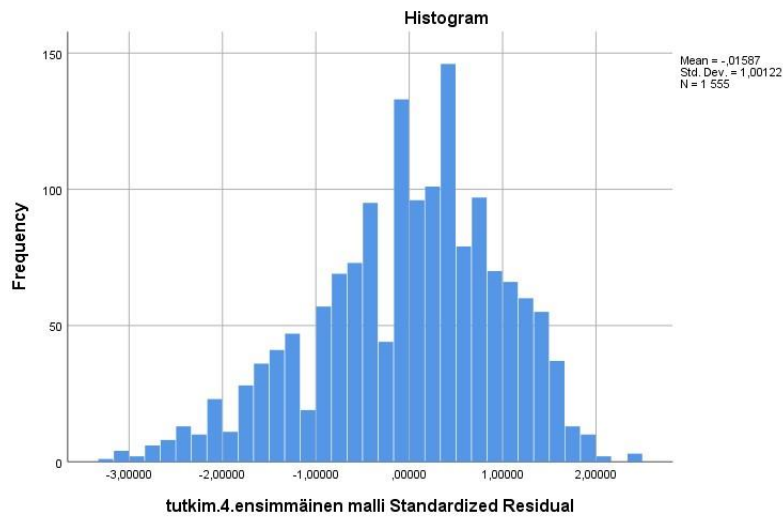
Vaikutusmahdollisuuksien ja nykyisen työsuhteen keston sirontakuvio



### Jäännösten sirontakuvio



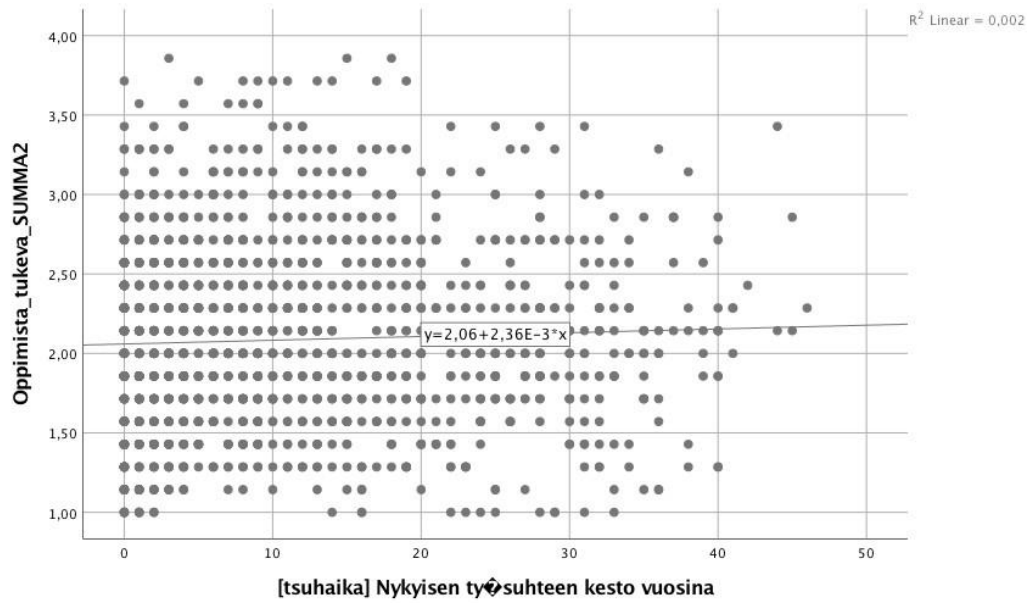
### Jäännösten normaalijakauma



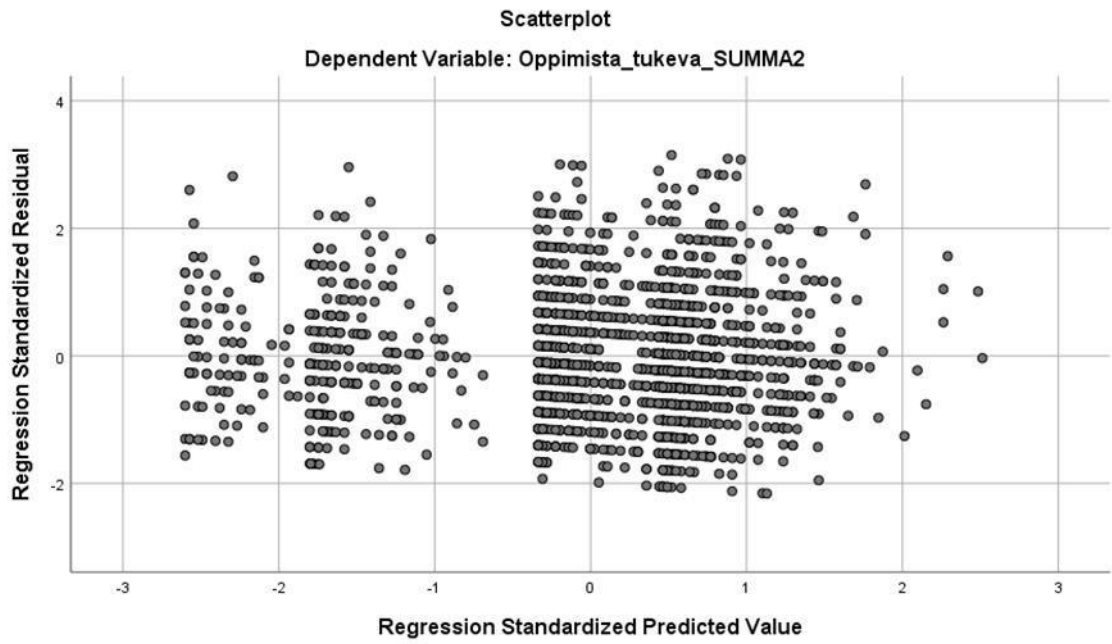


Liite 8.

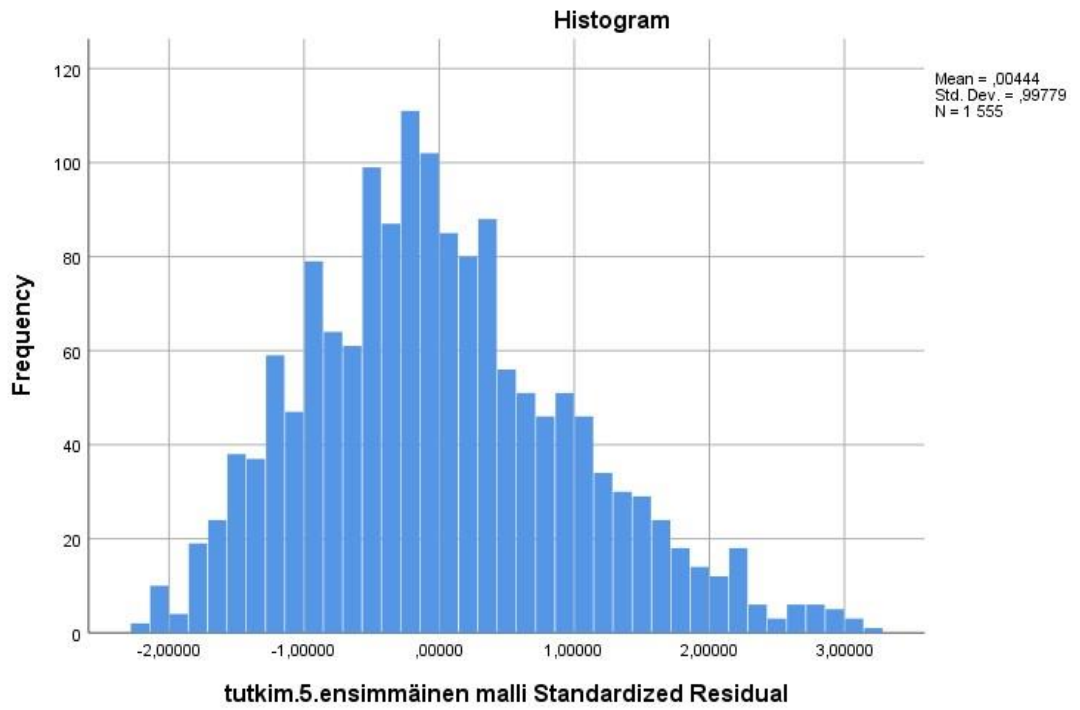
Oppimista tukevan työympäristön ja nykyisen työsuhteen keston sirontakuvio



### Jäännösten sirontakuvio



Jäännösten normaalijakauma



**Tutkimuksessa käytettyjen taustamuuttujien tilastollisia tunnuslukuja**

	Suku­puoli		Sosio­ekonominen asema			Esi­mie­sa­ma		Osa­/koko­aikaisuus		Työ­suhteen kesto	
	Mie­ s	Nai­ nen	Ylempi toimihenkilö	Alempi toimihenkilö	Työntekijä	Esi­mie­ses	Ei esi­mie­ses	Osa­aikaisia	Koko­aikaisia	alle 1v	yli 1v
Havainto­o­ja	853	888	518	656	518	324	1414	160	1490	201	1540
Validi %	49,0	51,0	30,6	38,8	30,6	18,6	81,4	9,7	90,3	11,5	88,5
Vinous			0,00								
Huipukkuus			-1,37								
Ka.			2,00								
Kh.			0,78								
Moodi	2		2			2					
Mediaani			2,00								

**Tutkimuksessa käytettyjen muuttujien vastaajamäärät ja osuudet**

[SUKUP] Sukupuoli

Kysymysteksti

Sukupuoli

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %	Mies	1 853
	49.0	49.0				
Nainen		2 888	51.0	51.0		
		1741	100.0	100.0		

[SOSE] Sosioekonominen asema

Kysymysteksti

Sosioekonominen asema

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
Ylemmät toimihenkilöt		1 518	29.8	30.6
Alemmat toimihenkilöt		2 656	37.7	38.8
Työntekijät		3 518	29.8	30.6
Tuntematon		99 0	0.0	0.0

[K21C\_4] Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti. Oletteko:

Kysymysryhmän esiteksi

Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä.

Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti. Oletteko:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
täysin samaa mieltä	1	513	29.5	29.5
jokseenkin samaa mieltä	2	708	40.7	40.7
jokseenkin eri mieltä	3	413	23.7	23.7
vai täysin eri mieltä?	4	101	5.8	5.8
Ei osaa sanoa	5	5	0.3	0.3

### [K40] Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

Kysymysteksti

Aivan lopuksi kysyisin vielä, Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
kyllä	1	324	18.6	18.6
ei	2	1414	81.2	81.4

### [K11A\_1] Voitteko vaikuttaa: Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

Kysymysryhmän esiteksti Voitteko

vaikuttaa:

Kysymysteksti

Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
paljon	1	169	9.7	9.7
melko paljon	2	416	23.9	23.9
jonkin verran	3	838	48.1	48.1
vai ette lainkaan?	4	317	18.2	18.2
Ei osaa sanoa	5	1	0.1	0.1

### [K11A\_2] Voitteko vaikuttaa: Työtahtiinne:

Kysymysryhmän esiteksti

Voitteko vaikuttaa:

Kysymysteksti Työtahtiinne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
paljon	1	325	18.7	18.7
melko paljon	2	434	24.9	24.9
jonkin verran	3	731	42.0	42.0
vai ette lainkaan?	4	248	14.2	14.2
Ei osaa sanoa	5	3	0.2	0.2

### [K11A\_3] Voitteko vaikuttaa: Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

Kysymysryhmän esiteksti Voitteko

vaikuttaa:

Kysymysteksti

Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
paljon	1	175	10.1	10.1
melko paljon	2	324	18.6	18.6
jonkin verran	3	801	46.0	46.0
vai ette lainkaan?	4	435	25.0	25.0
Ei osaa sanoa	5	6	0.3	0.3

[K11A\_4] Voitteko vaikuttaa: Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne:

Kysymysryhmän esiteksti Voitteko vaikuttaa:

Kysymysteksti

Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne: Ohjeet haastattelijalle

tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa ja työtilaa

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
paljon	1	153	8.8	8.8
melko paljon	2	215	12.3	12.3
jonkin verran	3	549	31.5	31.5
vai ette lainkaan?	4	821	47.2	47.2
Ei osaa sanoa	5	3	0.2	0.2

[K26\_3] Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

Kysymysryhmän esiteksti

Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin.

Onko

Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

Kysymysteksti

(Entä) osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
paljon	1	392	22.5	22.6
jossain määrin	2	965	55.4	55.6
vain vähän	3	294	16.9	16.9
vai ei lainkaan?	4	84	4.8	4.8

[K20B\_1] Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne. Kysymysteksti

Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
erittäin hyvin	1	406	23.3	23.3
melko hyvin	2	969	55.7	55.7
melko huonosti	3	295	16.9	16.9
vai erittäin huonosti?	4	64	3.7	3.7

[K20B\_2] Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.

Kysymysteksti

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
erittäin hyvin	1	568	32.6	32.6
melko hyvin	2	834	47.9	47.9
melko huonosti	3	282	16.2	16.2
vai erittäin huonosti?	4	48	2.8	2.8
Ei osaa sanoa	5	9	0.5	0.5

[K20B\_3] Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Kysymysryhmän esiteksi

Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.

Kysymysteksti

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
--------	------	---	---	------



erittäin hyvin	1	361	20.7	20.7
melko hyvin	2	951	54.6	54.7
melko huonosti	3	338	19.4	19.4
vai erittäin huonosti?	4	66	3.8	3.8
Ei osaa sanoa	5	24	1.4	1.4

[K20B\_5] Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.

Kysymysteksti

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
erittäin hyvin	1	344	19.8	19.8
melko hyvin	2	847	48.7	48.7
melko huonosti	3	445	25.6	25.6
vai erittäin huonosti?	4	71	4.1	4.1
Ei osaa sanoa	5	31	1.8	1.8

[K20B\_6] Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Kysymysryhmän esiteksti

Arvioi miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne.

Kysymysteksti

Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

Frekvenssit

selite	arvo	n	%	v. %
erittäin hyvin	1	248	14.2	14.2
melko hyvin	2	558	32.1	32.1
melko huonosti	3	655	37.6	37.6
vai erittäin huonosti?	4	259	14.9	14.9
Ei osaa sanoa	5	21	1.2	1.2