

**Vuxenutbildning i arbetslivet. Aikuiskasvatus työelämässä.** Nordiska Ministerrådet. Sekreteriatet för nordisk kulturellt samarbete. NU A 1979:9. GO-TAB. Stockholm. (361 s.)

Pohjoismaiden ministerineuvoston alaisen kulttuuriyhteistyön sihteeristön toimesta valmistui vuonna 1976 projektiohjelma, jonka tarkoituksena oli kehittää ja kiinteyttää pohjoismaista yhteistyötä aikuiskasvatuksen alueella. Ohjelma sisälsi kuusi eri osaprojektia, joista eräänä tärkeimpänä pidettiin ”Aikuiskasvatus suhteessa työelämään” -tutkimusprojektia. Projektin loppuraportti valmistui 1979 ja se sisältää Norjan, Ruotsin, Suomen ja Tanskan osaraportit sekä näistä tutkimuksista suoritettua yhteenvettoa. Norjan osalta tutkimusraportista vastaa Thordjörn Johnsen, Ruotsin Elisabeth Levén, Suomen Jukka Tuomisto ja Tanskan osalta Benny Dylander. Tutkijoiden yhteiskoukussa sovittiin tutkimuksen yleiskehyksestä ja eräistä käsitteistä. Tutkimuksen alkuperäisenä tarkoituksena oli tuottaa vertailuaineistoa siitä, miten aikuiskasvatus toimii kussakin pohjoismaassa työelämän yhteydessä. Niukoista resursseista johtuen ei kunnollista vertailuasetelmaa saatu syntymään, mutta saatujen tulosten perusteella voidaan päätellä kuitenkin jotakin eri maiden samankaltaisuuksista ja eroista tällä alueella.

Tutkimusraportin lukemista saattaa jonkin verran vaikeuttaa se, että Tanskan ja Norjan raportit on kirjoitettu heidän omilla kielillään. Suomen ja Ruotsin raportit ovat ruotsinkielisinä. Sensijaan yhteenveto kansallisissa tutkimuksissa havaituista kehityspiirteistä on ruotsiksi, suomeksi ja englanniksi. Koska on mahdotonta esitellä kaikkien maiden tutkimuksia, niin

seuraavassa tarkastellaan lyhyesti vain Suomen raporttia. Suomen osalta tutkimus suoritettiin seitsemässä eri teollisuuslaitoksessa, joista kerättiin 746 henkilön tutkimusaineisto kyselylomakkeen avulla. Koska tutkimuksessa haluttiin tehdä vertailuja eri henkilöstöryhmien välillä, valittiin tutkimusaineisto siten, että siihen tulivat suunnilleen saman suuruisina ryhminä mukaan johtavat toimihenkilöt, tekniset toimihenkilöt, konttoritoimihenkilöt sekä suoritustason työntekijät. Viimeksi mainituista erotettiin vielä omaksi ryhmäkseen luottamusmiehet, jotka koulutuksellisesti poikkeavat selvästi muista työntekijöistä.

Tutkimuksessa todettiin, että työnantajan järjestämään koulutukseen (ulkoiseen tai sisäiseen) ovat suhteellisesti selvästi eniten osallistuneet johtavat ja tekniset toimihenkilöt. Näyttääkin siltä, että työnantajat näkevät koulutusvastuunsa nykyisin yksipuolisesti johdon kouluttamisena.

Ay-liikkeen koulutukseen ovat taas suhteellisesti selvästi muita enemmän osallistuneet luottamusmiehet. Todettakoon että kun heidän osallistumisensa tällaiseen koulutukseen oli 66 %, niin se muiden suoritustason työntekijöiden keskuudessa oli vain 5 %. Konttoritoimihenkilöt, jotka ovat osallistuneet suhteellisen vähän sekä työnantajan että ay-liikkeen koulutukseen, ovat kuitenkin osallistuneet suhteellisesti eniten vapaa-aikanaan erilaiseen aikuiskasvatustoimintaan. Kaikkein huonoimmassa asemassa koulutuksellisesti(kin) ovat tavallisesti suoritustason työntekijät. He ovat osallistuneet selvästi muita henkilöstöryhmiä vähemmän kaikkeen aikuiskasvatustoimintaan. Myös vapaa-ajan opintotoimintaan osallistuminen on heidän kohdallaan erittäin vähäistä. Tutkimustulokset tukevat siis Bergstenin (1977) käsitystä siitä, että työrooli määrää hyvin

pitkälle myös henkilön vapaa-ajanviettotavan, sen aktiivisuuden tai passiivisuuden.

Yleistään voidaan todeta, että kun valtiovalta huolehtii tällä hetkellä lähinnä työttömien ja työllisyysuhan alaisen henkilöiden työllisyyskoulutuksesta, niin työnantajat huolehtivat oman henkilöstönsä — ensisijaisesti johtavien ja teknisten toimihenkilöiden — ammatillisesta lisäkoulutuksesta. Ammattiyhdistysliike huolehtii puolestaan luottamustehtävissä tarvittavien tietojen ja taitojen antamisesta omille luottamushenkilöilleen.

Tutkimuksessa selvitettiin myös monia muita asioita, kuten halukkuutta eri aineiden / asioiden opiskeluun, osallistumisen esteitä, tietoa ja tyytyväisyyttä koulutuspalveluksiin. Uutena lähestymiskulmana aikuiskasvatukseen on esillä myös aikuiskasvatusten vaikutusten selvittäminen. Tämä tapahtui tutkimalla aikuiskasvatuksen vaikutusta vastaajien ammatilliseen liikkuvuuteen sekä heidän käsityksiinsä eräistä työelämän keskeisistä perusristiriidoista. Tulosten perusteella työnantajan koulutuksella näyttää olevan vaikutusta sekä liikkuvuuteen että tutkittuihin ideologioihin käsityksiin. Ay-koulutuksella näyttää myös olevan vaikutusta vain jälkimmäiseen. On kuitenkin todettava, että tutkimuksessa ei pystytty tarkasti selvittämään, johtuivatko havaitut erot koulutuksesta vai jostakin muusta syystä.

Mainittakoon vielä pari keskeistä seikkaa eri maiden raporttien yhteenvedosta. Tanskassa laskettiin 1970-luvun alkupuolella henkilöstönkoulutuksen kustannusten olevan noin 500 miljoonaa Tanskan kruunua vuodessa, Ruotsissa vastaavat kulut olivat noin 750 miljoonaa Ruotsin kruunua. Suomessa vastaava summa oli teollisuuden henkilöstökoulutuksen osalta (1974) noin 250 miljoonaa markkaa.

Norjasta ei vastaavaa tietoa saatu. Kaiken kaikkiaan kuitenkin voidaan havaita, että henkilöstönkoulutuksessa on kysymys suurista summista. Eräs työelämän henkilöstönkoulutusta koskeva johtopäätös oli se, että työnantajat yleensä vähentävät koulutustaan laskusuhdanteen aikana.

Ruotsissa ei kuitenkaan viimeisen laskusuhdanteen aikana enää kyseistä laskua havaittu, koska yhteiskunnan taholta tarjottiin taloudellista tukea henkilöstönkoulutusta varten. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että kun yhteiskunnan taholta lisätään koulutusinvestointeja laskusuh-

danteen aikana (koulutusta käytetään työvoimapolitiikan välineenä), niin yksityisellä sektorilla työnantajat vähentävät yleensä koulutustaan ja investointejaan siihen.

*Jukka Tuomisto*