

Työelämän koulutuksen kehittäminen ja tutkimus

Tuomisto, Jukka 1986. Työelämän koulutuksen kehittäminen ja tutkimus. Aikuskasvatus 6, 3, 139—142. — Artikkelissa todetaan, että työelämän koulutuksen tutkiminen on ollut toistaiseksi vähäistä ja teoreettisesti vaatimatonta. Kiinnostus sitä kohtaan on kuitenkin viime vuosina selvästi lisääntynyt. Kirjoittajan mielestä työelämän koulutuksen kokonaisvaltainen hahmottaminen edellyttää koulutuksen historiallisten kehityslinjien tutkimista. Samanaikaisesti alan tutkijoiden tulisi selvittää, mikä on työelämän koulutuksen asema ja tehtävät nykyisessä teknologisessa kehitysvaiheessa ja miten koulutusta voitaisiin käyttää hyväksi työelämän demokraattisessa uudistamisessa.

Toistaiseksi työelämän koulutusta on tutkittu niin meillä kuin muuallakin melko vähän, vaikka ammatillisen koulutuksen osuus (opiskelijamäärällä mitattuna) on nykyisin noin puolet koko aikuiskasvatuksesta (Havén & Syvänpää 1983, 31). Suoritetutkin tutkimukset ovat olleet joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta lähinnä empiirisiä selvityksiä, joissa ei ole pyrittykään alan teorian kehittämiseen tai yleisten lainalaisuuksien löytämiseen. Joitakin poikkeuksia on, mutta tämä ei muuta sitä tosiasiaa, että alan tutkimus on vielä varsin kehittymätöntä. Kun työelämän koulutus on vähitellen laajentunut hyvin monitahoiseksi toiminnaksi, niin on tullut korkea aika hahmottaa myös tutkimuksen keinoin tätä kokonaisuutta ja sen kehittämiseen liittyvää problemaatiikkaa.

Valtiovallan toimesta on meillä 1980-luvun alussa pohdittu kahdessa eri toimikunnassa aikuisten ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen kehittämistä (Kom. miet. 1983:54 ja Kom. miet. 1983:55). Näiden toimikuntien työ ei perustunut tutkimukselle, mutta niiden julkaisemissa mietinnöissä on pyritty hahmottamaan kokonaisvaltaisesti aikuisten ammatillista koulutusjärjestelmää. Kehittämistyötä on haitannut toisaalta perustietojen riittämättömyys ja toisaalta teoreettisen kokonaisnäkemyksen puute. Näin kehittämishetimituksissa on jouduttu tyytymään vain joidenkin pahimpien epäkohtien korjailuun. On ilmeistä, että syvälisempi alan kehittäminen voidaan toteuttaa ainoastaan lisäämällä ja syventämällä alan tutkimusta.

1. Tutkimuksen kehittämisen lähtökohtia

Alan teoriamuodostuksen kehittymättömyys näkyy toisaalta siinä, että työelämän koulutuksen terminologia on kirjavaa ja epätasällistä sekä toisaalta siinä, että suoritettut tutkimukset ovat olleet luonteeltaan lähes yksinomaan kuvailevia selvityksiä. Terminologian kirjavuutta ja sekavuutta selittänee se, että koulutuksen kehittäminen on yleensä työelämässä tapahtunut hyvin praktisista syistä, jolloin käsitteitten teoreettista selkiyttämistä ei ole koettu edes tarpeelliseksi. Käsitteet on yleensä otettu hallinto- ja organisaatioteorettikkojen suunnittelemissa työelämän kehittämismalleista. Jos tutkimuksen tieteellistä tasoa halutaan kohottaa, niin se edellyttää terminologian täsmentämistä sekä alan tieteellisen perustutkimuksen lisäämistä. Työelämän koulutuksen teoriarungon kehittäminen voi tapahtua vain työn sosiologiaa sekä organisaatio- ja kasvatustieteellisiä teorioita yhdistelemällä ja syntetisoimalla, koska koulutus liittyy aina työelämään ja sen organisaatioiden toimintaan. Perusongelmaksi muodostuu täten se, miten koulutuksella voidaan edistää toisaalta organisaation jäsenten yksilöllisiä ja toisaalta organisaation yleisiä tavoitteita. Tutkijoiden tulisi tästä syystä olla hyvin perehtyneitä työelämän yleiseen problemaatiikkaan sekä yksilöiden organisaatiokäyttätymistä koskeviin teorioihin. Työelämän koulutuksessa on monia ongelmia, joiden selvittäminen pitäytymällä vain perinteisiin kasvatustieteellisiin lähesty-

mistapoihin on mahdollista. Esimerkiksi henkilöstökoulutuksen tutkimisessa tulisi huomata, että työnantajat käyttävät koulutusta myös muuhun kuin työprosessissa tarvittavien tietojen ja taitojen opettamiseen. Koulutuksella pyritään mm. motivoimaan henkilöstöä entistä parempiin työsuorituksiin sekä integroimaan heitä ao. työyhteisöön ja -organisaatioon. Kun kysymys on moniin erilaisiin tavoitteisiin tähtäävästä toiminnasta, niin on tärkeää, että alan tutkijat lähtevät rohkeasti kokeilemaan erilaisten teoreettisten lähestymistapojen käytökelpoisuutta työelämän koulutuksen tutkimuksessa. Tällaisen kiinnostuksen heräämisestä onkin nähtävissä jo selviä merkkejä (ks. Kontiainen 1985; Tuomisto 1985).

Vaherva & Juva (1985, 180) erottavat koulutuksen tutkimisessa kolme eri analyysitasoa, jotka ovat makro- (yhteiskunta), meso- (yritys) ja mikrotaso (yksilö). Nämä kaikki tasot ovat luonnollisesti tärkeitä myös työelämän koulutuksen tutkimisessa. Tuntuu järkevältä, että kussakin tutkimuksessa keskityttäisiin vain jonkin analyysitason tarkasteluun tai sitten yhdisteltäisiin vain lähinnä toisiaan olevia analyysitasoja (makro- ja mesotaso tai meso- ja mikrotaso), jolloin päästäisiin luultavasti syvällisempiin analyyseihin, kun yrittämällä mahduttaa kaikki tasot samaan tutkimukseen.

Koska työelämän koulutus muodostaa varsin hajanaisen ja epäyhtenäisen kokonaisuuden, niin se vaikeuttaa tietysti sen tutkimista. Aikuiskoulutuskomitea kartoitti I osamietinnössään vuonna 1971 ensimmäistä kertaa kaikki ammatillisen aikuiskoulutuksen alueella maassamme toimivat organisaatiot (Kom. miet. 1971: A 29). Vaikka meillä on nykyisin suhteellisen selkeä kuva tällä alueella toimivista organisaatioista, niin kuva näiden organisaatioiden asemasta, tehtävistä ja historiallisesta kehityksestä on edelleen melko epäselvä. Eräs keino työelämän koulutuksen kokonaisuuden hahmottamiseksi on tämän alan *historiallisten kehityslinjojen tutkiminen*. Tällöin eri organisaatiotkin asettuvat paremmin paikalleen ”kokovartalokuvassa” ja niiden yhteiskunnallinen merkitys täsmentyy. Teollisuuden koulutuksen historiallisesta kehityksestä on juuri valmistunut tutkimus (Tuomisto 1986), mutta esimerkiksi liike-elämän (pankit, kauppa ja vakuutuslaitos) sekä julkishallinnon eri sektoreiden (valtio, kunnat, kirkko) henkilöstökoulutuksen kehitys on kokonaan selvittämättä. Samoin tarvittaisiin perinpohjaisempaa ja teoreettisesti jäsenyeneempää tietoa myös valtion harjoittamasta työllisyys- ja ammattikurssitoiminnasta, vaikka tällä alueella

onkin tehty joitakin ansiokkaita tutkimuksia (ks. esim. Kaasinen 1974; Sihvonen 1980). Palkansaajajärjestöjen ja ammatillisten yhdistysten harjoittamasta koulutuksesta on myös olemassa vain vähän tutkittua tietoa (Tuomisto 1982). Erillisten historialliseen kehitykseen kohdistuvien tutkimusten lisäksi tarvittaisiin tutkimusta, jossa selvitetäisiin eri koulutusorganisaatioiden asemaa ja tehtäviä aikuiskasvatuksen kokonaisuudessa. Tällainen tutkimus auttaisi koulutuksen kehittäjiä koordinoimaan toimintaa järkevästi ja korjaamaan järjestelmässä mahdollisesti olevia puutteita.

Eräs keskeinen ongelma työelämän koulutuksen kehittämisessä on *systemaattisten tilastotietojen puute*. Tämän sektorin koulutuksesta pitäisi olla saatavissa vähintään yhtä täsmälliset ja systemaattiset tilastotiedot, kun meillä on tällä hetkellä vapaan sivistystyön osalta, eli vuosittaiset opiskelijamäärät koulutusmuodoittain tärkeimpien taustamuuttujien mukaan taulukoituina. Tämän pitäisi olla mahdollista ainakin valtion rahoittaman ja/tai avustaman koulutustoiminnan osalta. Ne työpaikat, jotka saavat muodossa tai toisessa valtion tukea koulutukseensa, pitäisi velvoittaa antamaan tarkat tilastotiedot myös muusta koulutustoiminnastaan. Tämän lisäksi tulisi säännöllisin väliajoin tehdä valtakunnallinen aikuiskasvatustutkimus, jossa työelämän koulutusta tarkasteltaisiin omana erityisalueenaan.

2. Työelämän ongelmat ja tutkimus

Aikuiskoulutuskomitea asetti erääksi aikuiskasvatuksen tavoitteeksi sivistyksellisen tasa-arvoisuuden edistämisen. Tämän tavoitteen edistämiseksi ei olla kovin hyvin onnistuttu. Tutkimuksissa on toistuvasti osoitettu, miten hyvin koulutetut ja hyvässä sosiaalisessa asemassa olevat osallistuvat aikuiskasvatukseen suhteellisesti selvästi muita enemmän. Tämä ”itsestäänselvyys” näkyy myös työelämän koulutuksessa. Tällaisista samojen ”itsestäänselvyyksien” toistelusta pitäisi päästä syvällisempiin analyyseihin. Tämä voi tapahtua erittelemällä tarkemmin niitä rakenteita, jotka ylläpitävät näitä ”itsestäänselvyyksiä”.

Koska työnantajat määrittelevät edelleen useimmissa tapauksissa henkilöstönsä koulutustarpeet ja valikoivat koulutettavat, niin heillä on keskeinen asema työelämän koulutuksen kehittämisessä. Mainittakoon, että vuonna 1980 kaikista ammatilliseen lisäkoulutukseen osallistuneista 47 % ilmoitti opiske-

lunsa syyksi ”työnantajan määräyksen” (Havén & Syvänpää 1983, 75). Ongelmalliseksi työelämän koulutuksen kehittämisen tekee se, että työnantajat arvioivat systemaattisesti henkilöstönsä koulutustarpeen sitä suuremmaksi, mitä korkeammalla henkilö on yrityksen arvohierarkiassa. Esimerkiksi teollisuustyönantajat arvioivat työntekijöiden tarvitsevan vuosittain vain noin yhden koulutuspäivän vuodessa, kun taas ylimmän johdon 5—6 päivää vuodessa. (Ks. Tuomisto 1986, 387). Tämä ”itsestäänselvyys” perustuu työnantajien taloudellisuus- ja tehokkuusajatteluun, jonka mukaan heidän ei kannata sijoittaa sellaisten henkilöryhmien koulutukseen, jotka voidaan helposti korvata vapailta työmarkkinoilta saatavalla koulutetulla työvoimalla. Irtisanottujen uudelleen kouluttaminen ja työhönsijoittaminen jätetään valtiovallan huoleksi. Sen sijaan erikoisammattimiesten ja vastuullisissa tehtävissä olevien toimihenkilöiden kouluttaminen on yrityksille sydämen asia. Näin työnantajien harjoittama koulutuspolitiikka edistää osaltaan voimakkaasti työvoiman kvalifikaatioiden polarisaatiokehitystä, eli koulutuksellinen eriarvoisuus lisääntyy vain entisestään henkilöstökoulutuksen ansiosta. Tämän kehityksen muuttaminen on välttämätöntä, jos työelämää aiotaan kehittää tasapainoisesti. Aikuiskasvatuksen tutkijoiden tulisi olla mukana näiden muutosstrategioiden kehittämisessä.

Allardtin mukaan yritystaloudelliset syyt eivät enää puolla nykyisessä *teknologisessa kehitysvaiheessa* työtehtävien osittamista, eikä tuottavuutta voida enää lisätä työtehtäviä yksinkertaistamalla. Hänen mukaansa *tuottavuutta voidaan nykyisin parantaa parhaiten koulutusta lisäämällä ja laajentamalla työtehtäviä*. Pitkälle koulutettu henkilökunta on yrityksen tärkeimpiä kilpailukeinoja. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden kohonnut koulutustaso edellyttää uusia organisaatiomuotoja, jotka edesauttavat luovuutta, keksintöjä ja itsenäisiä aloitteita. (Allardt 1984, 66). Työelämän koulutuksen tutkijoiden tulisi selvittää, mikä on koulutuksen asema ja tehtävät pyrittäessä kehittämään työtä autonomisempaan ja luovuudelle enemmän tilaa antavaan suuntaan. Kysymys on siis siitä, miten kaikille henkilöstöryhmille voitaisiin turvata ammatilliset kehittymismahdollisuudet. (Aina parempi jos tähän samalla liittyy mahdollisuudet ammattitauralla etenemiseen.) Viime vuosina Suomessa onkin kehittyä ansiokkaasti tällaista tutkimusta (Toikka 1984; Toikka & Hyötyläinen & Norros 1985). Tämä ns. ”kehittävä kvalifikaatiotutkimus” on eräs keskeinen ja tärkeä työ-

elämän koulutuksen tutkimussuuntaus, jota tulisi soveltaa mahdollisimman monilla työaloilla. Helpoimmin kehittävä työntutkimuksen malli on ilmeisesti sovellettavissa virkamies- ja toimihenkilövaltaisille aloille, mutta sitä on käytetty myös suoritustason työntekijöiden koulutuksen kehittämässä (ks. Engeström & Engeström 1984). Sen rinnalle olisi kehitettävä myös muita vaihtoehtoisia toimintatutkimusmalleja, joissa koulutuksella voisi olla keskeinen asema.

Teknologisen muutoksen ohella työelämässä on tapahtunut vähittäistä *demokratisoitumista*. Tästä on aiheutunut työntekijöille ja toimihenkilöille uusia koulutustarpeita. Osallistussaan yritysten yhteistyöelimiin tarvitsevat heidän edustajansa entistä enemmän tietoa mm. yritystaloudesta, tuotantoteknologiasta ja markkinoinnista. Lisäksi näissä elimissä vaaditaan osanottajilta kykyä yhteistoimintaan ja kommunikointiin. Yhteisten pelisääntöjen tunteminen ja noudattaminen vaatii molemmilta osapuolilta, sekä palkansaajilta että työnantajilta ja heidän edustajiltaan, edellä mainittujen tietojen lisäksi myös uudenlaista asennoitumista. Olisi tutkittava, miten koulutuksen avulla voitaisiin edistää yhteistyön ja demokratisoinnin lisäämistä työpaikoilla niin, että tuloksena olisi kaikkia osapuolia mahdollisimman hyvin tyydyttävä yhteistyö. Tutkimuksen avulla tulisi selvittää, mitkä ovat tällaisen yhteistyön rakenteelliset sekä tiedolliset ja asenteelliset esteet ja miten niitä voitaisiin esim. koulutuksen avulla poistaa.

3. Koulutusvastuun ongelma

Kysymys siitä, kenen tulisi organisoida koulutus, kenelle sitä pitäisi järjestää, minkälaista sen tulisi olla sisällöltään ja kenen tulisi se kustantaa, on visainen ja monitahoinen ongelma. Nykyisin valtiolta osallistuu monin eri tavoin työelämän koulutukseen tukemalla taloudellisesti sekä palkansaajien että työnantajien koulutusta. Tämä käytäntö on muotoutunut vähitellen ja suunnittelemattomasti. Olisi selvitettävä, missä määrin nykyinen käytäntö noudattaa esimerkiksi niitä periaatteita, joita Aikuiskoulutuskomitea esitti II osamietinnössään (71—72). Näyttää siltä, että esim. teollisuustyönantajat ovat pystyneet siirtämään osan yrityskohtaisesta täydennyskoulutuksestaan valtion kustannettavaksi, vaikka komitean mukaan yrityksen tulisi huolehtia tällaisesta koulutuksesta itse. On selvää, että koulutusvastuukysymystä ei voida ratkaista tutkimuksen avulla, se on työmarkkinapolitiikko-

jen tehtävä. Tutkimus voisi kuitenkin tuottaa sellaista perustietoa, jonka pohjalta olisi mahdollista käydä järkevää keskustelua ja pohtia eri vaihtoehtojen hyviä ja huonoja puolia.

4. Lopuksi

Kun työelämän koulutus on alkanut vähitellen hahmottua omaksi toiminta-alueekseen, niin sen kehittämiseksi ja jäsentämiseksi tarvitaan erityisesti sellaista tutkimusta, joka liittyy sen laajempiin kasvatussosiologisiin ja hallintotieteellisiin (organisaatioteoreettisiin) teorioihin. Alan teoriakehityksen kannalta olisi tarpeellista käynnistää aluksi suhteellisen laaja-alaisia perustutkimuksia, koska ne palvelevat parhaiten koko työelämän koulutuksen kehittämistä. Tällaisten tutkimusten lisäksi tarvitaan välittömästi nykyisen työelämän koulutuksen kehittämiseen tähtäävää tutkimusta.

Lähteet

- Allardt, Erik 1985. Uusi tekniikka yhteiskunnassa ja työelämässä. Työterveyslaitoksen tutkimuksia 3:1.
- Engeström, Y. & Engeström, R. 1984. Siivoustyön hallinta ja siivoojien laadullinen koulutustarve. Helsinki: ServiSystems Oy.
- Havén, Heikki & Syvänperä, Risto 1983. Aikuiskoulutukseen osallistuminen. Tilastokeskus. Tutkimuksia Nro 92. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Kaasinen, Matti 1974. Työllisyyskoulutus työvoiman uudelleensijoittumisen edistäjänä. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis Ser. A vol. 55. Tampere.
- Komiteanmietintö 1971: A 29. Aikuiskoulutuskomitean I osamietintö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Komiteanmietintö 1975: 28. Aikuiskoulutuskomitean II osamietintö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Komiteanmietintö 1983: 54. Aikuisten ammatillisen peruskoulutuksen toimikunnan mietintö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Komiteanmietintö 1983: 55. Ammatillisen lisäkoulutuksen toimikunnan mietintö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Konttinen, Seppo (toim.) 1985. Näkökulmia aikuiskoulutuksen tutkimukseen. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Tutkimuksia 107. Helsinki.
- Sihvonen, Juha 1980. Työllisyyskoulutus työvoiman uusintamisen keinona. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 14. Tampere.
- Toikka, Kari 1984. Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. Valtion koulutuskeskus, julkaisusarja B n:o 25. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Toikka, Kari & Hyötyläinen, Raimo & Norros, Leena 1985. Työn kehitys joustavassa valmistuksessa. Aikuiskasvatus 4.
- Tuomisto, Jukka 1982. Työelämän aikuiskasvatus Suomessa: kehityspiirteiden ja nykytilan tarkastelua. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 18. Tampere.
- Tuomisto, Jukka (toim.) 1985. Näkökulmia aikuisten socialisaatioon. Tampereen yliopisto. Aikuis- ja nuorisokasvatuksen laitoksen julkaisuja 21. Tampere.
- Tuomisto, Jukka 1986. Teollisuuden koulutustehtävien kehittyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien koulustoiminnan ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa. Acta Universitatis Tamperensis Ser A vol 209. Vammala.
- Vaherva, Tapio & Juva, Simo 1985. Koulutuksen talous. Helsinki: Tammi.