

Helsingin yliopiston kasvatustieteiden osaston määräämän virallisen vastaväittäjän lausunto fil.lis. Urpo Saralan väitöskirjatutkimuksesta **'Henkilöstökoulutuksen mahdollisuudet teollisuusyrityksen kehittämisessä. Tapausesimerkinä Asko-koulutusprojekti'**, syyskuu 1986.

Tämä aikuiskasvatuksen alalle sijoittuva tutkimus on monessa mielessä poikkeuksellinen ja edellyttää myös poikkeuksellisten arviointikriteerien käyttämistä. Ensinnäkin kyseessä on eräänlainen tapaustutkimus. Tutkimus rakentuu yhden tapauksen — Asko-yhtymän — ongelmien ympärille. Ongelmia yritettiin ratkaista myös henkilöstökoulutuksen keinoin. Toiseksi on huomattava, että tutkijalla on ollut ainutlaatuinen tilaisuus osallistua aktiivisesti Asko-koulutusprojektiin ja dokumentoida tapahtumat ja niiden taustat hyvin läheltä niitä seuraten. Kuitenkaan ei voida puhua varsinaisesta toimintatutkimuksellisesta oteesta, sillä tutkijalla on lop-

pujen lopuksi ollut hyvin vähän liikkumavapautta ja koko henkilöstökoulutusprojekti on ollut täysin alisteisessa asemassa yrityksen muihin toimintoihin nähden. Näin ollen väliarviointien tuloksilla ei ole voinut olla projektia ohjaavaa vaikutusta. Asko-koulutusprojektiin investoitiin noin 25 miljoonaa markkaa, joten kyseessä on todella ainutlaatuinen henkilöstökoulutuksen kokeiluprojekti ja jos sellaisenaan se ansaitsee lähemmän analyysin.

Sarala on rakentanut tutkimuksensa teoreettisen viitekehityksen niin, että yritysorganisaationa on keskeisessä asemassa. Henkilöstökoulutus on yrityksen osajärjestelmä. Keskeiseen asemaan käytetys-

sä teoreettisessa mallissa ovat nousseet yrityksen ulkoinen ympäristö, työn ominaispiirteet, teknologia, yrityksen organisaation rakenne ja toimintasuunnitelma, yksilöiden ja ryhmien ominaisuudet, henkilöstökoulutus, yksilö- ja ryhmäasetteet, uskomukset ja odotukset, yksilö- ja ryhmäkäyttäytyminen ja yrityksen tuloksellisuus sekä henkilöstön työelämän laatu. Olettamuksena on, että tämän mallin sisältämät muuttujat yhdessä määräävät yrityksen tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun.

Valittua teoreettista näkökulmaa voidaan kritikoida lähinnä siitä, että keskittyessään yritykseen se jättää henkilöstökoulutuksen perifeeri-

sempaan asemaan. Itse olisin valinnut enemmän koulutuskeskeisen näkökulman ja rakentanut koulutukselle yrityksestä ympäristön. Vaikka valittu malli sinänsä on tunnettu ja käyttökelpoinen kuvaustapa, se ei tässä tutkimuksessa nouse sellaisen teoreettisen mallin asemaan, joka on ohjannut ongelmien asettamista ja empiirisiä ratkaisuja. Malli ei myöskään toimi hypoteettisena lähtökohdana, jota empirialla voitaisiin verifioida. Se kokoaa kuitenkin ne olennaiset muuttujat, joita Sarala työssään käsittelee ja näin se auttaa tutkijaa jäsentämään hyvin laaja-alaista ilmiökenttää.

Tutkimus on tietoteoreettiselta luonteeltaan sijoitettavissa traditionaaliseen positivistis-empiristiseen paradigmaan. Luonnehtisin tutkimusta sisällöllisesti henkilöstökoulutuksen hallinnollis-organisatoriseksi analyysiksi, tai jos otan nimityksen kasvatus-sosiologiasta: strukturalistis-funktionalistiseksi — tarkastellaanhan työssä koulutuksen roolia ja funktioita osana laajempaa järjestelmää. Olen joutunut tutkimusta lukiessani pohtimaan, kuinka vahvan tällaisessa tutkimuksessa pitäisi didaktisen aineksen olla — onhan kyse koulutuksen toteuttamisesta tiettyihin tavoitteisiin pyrkien ja keskeisenä keinona on opetus — tai koulutus, kuten näissä yhteyksissä asia yleensä ilmaistaan. Oppijaan, oppimiseen ja opetukseen liittyvät asiat jäävät tässä tutkimuksessa, sekä taustassa että arviointiosassa, varsin vähälle huomiolle. Katson kuitenkin, että tutkijan on ollut tehtävä valinta tarkastelukulmien ja painotusten välillä välttääkseen työn liiallisen laajenemisen. Urpo Sarala on valinnut hallinnollis-organisatorisen näkökulman ja on johdonmukaisesti pitäytynyt tässä valinnassaan.

Tuota edellä luonnehdittua tietoteoreettista taustaa vasten on sitten arvioitava valin-

tuja tutkimusmetodeja. Tyypillisestihän kasvatustieteellisissä tutkimuksissa pyritään vaikuttavan tekijän, selittäjän tai riippumattoman muuttujan osuutta riippuvassa muuttujassa erittelemään kontrolloidusti joko aivan tiukkaa kokeellista, kausaalitutkimuksen asetelmaa noudattaen tai sitten ex post facto-tapauksissa varianssianalyttisin tai muiden monimuuttujamenetelmien mahdollistamin keinoin. Tässäkin suhteessa Saralan tutkimus poikkeaa tavanomaisesta. Arvioiva tarkastelu on kohdistunut monenlaisiin seikkoihin: henkilöstökoulutuksen puitteisiin, prosesseihin ja tuloksiin. Tutkija on joutunut turvautumaan hyvin monenlaisiin empiirisiin aineistoihin kokouspöytäkirjoista mielipidekyselyjen kautta yksityishenkilöiden haastatteluihin ja erilaisiin tilastolähteisiin. Osaan tästä aineistosta voidaan kohdistaa epäilyjä ja tiukalle tutkimusmetodiselle käsittelylle tyypillisistä luotettavuustarkasteleista on jouduttu tinkimään.

Hieman huomautuksia yksilöiden voidaan ottaa seuraavia seikkoja esille: Viidennen luvun tavoitteeksi on asetettu koulutusprojektin lähtökohtien arviointi. Mielestäni tässä luvussa ei kuitenkaan painotu kriittisesti arvioiva aspekti, vaan pikemminkin projektin lähtökohtien kuvailu. Itse asiassa sivulla 66 esitetyt arviointiongelmat ovat luonteeltaan enemmän kuvailuun kuin arviointiin ohjaavia. Sinänsä tämä luku on kiinnostava tapauskuvaus yrityksestä henkilöstökoulutuksen puitteena. Tähän lukuun kuten seuraaviinkin sisältyy monia opettavia yksityiskohtia. Esimerkiksi sivulla 83 on merkittävä toteamus: ”Opitun soveltamiseksi ei organisoitu toimintaa.” Tämä seikkahan osoittautui kriittiseksi ajatellen koko koulutusprosessin onnistuneisuutta. Luku 6 antaa hyvin skeptisen kuvan koko projektista ja onkin todettava, että koko tutkimuksen

tärkein anti rakentuukin ”varoitettavien esimerkkien” varaan. 7. luvussa raportoitua tutkimuksen päävaihetta voidaan toteutukseltaan arvoitella pinnallisuudesta, mutta syy ei ole yksin tutkijan, sillä yrityksen taholta asetettiin rajoituksia koulutusprojektin ja tutkimuksen tarkoituksenmukaiselle toteuttamiselle. Mm. varsinaista oppimista ei mitattu ja mielipiteitä kartoittavat kyselyt ovat jääneet varsin pinnallisiksi. Toisin sanoen, tutkimuksesta ei löydy tiukkaa asetelmaa, jolla spesifeihin ongelmiin olisi saatu eksaktit vastaukset. Tutkimuksen luonne on lähinnä kuvailtava ja kokonaisvaltaisesti, mutta pinnallisesti arvioiva.

Luonnehdinkin väitöstilaisuudessa Urpo Saralan tutkimusotetta vertauskuvallisesti seuraavasti: tutkija on ikäänkuin seilannut korkeassa aallokossa. Aaltojen harjalta hän on päässyt katselemaan koko Asko osakeyhtiötä ja henkilöstökoulutusprojektia. Aallonpohjalla ollessaan hän on yrittänyt saada otetta yksittäisistä opetustapahtumista ja koulutettavista yksilöistä. Useimmiten hän on kuitenkin ollut siellä jossain aaltojen seassa vilkuillen vähän joka suuntaan. Tällainen tilanne on joutunut tutkijan ja koulutusprojektin asemasta yrityksessä. Koulutusprojekti on ollut alisteisessa asemassa kriisitilassa olleen yrityksen muihin pyrkimyksiin nähden eikä projektilla ja tutkijalla ole ollut tavanomaisen toimintatutkimusmallin edellytyksiä ohjailla ulkoista ympäristöä. Tutkijalle on pakosta muodostunut lähinnä tarkkailijan ja rekisteröijän asema prosessissa.

Edelliset näkökohdat huomioon ottaen onkin luettava Urpo Saralalle ansioksi, että raportista on muodostunut näinkin jäntevä kokonaisuus. Kirjavan tosiasiataiteen koonnin, käsittelyn ja raportoinnin Sarala on tehnyt niin onnistuneesti, että meille on muodostunut selkeä kuva tä-

män laajan henkilöstökoulutusprojektin asemasta ja mahdollisuuksista. Valitettavasti meiltä puuttuu vertailuaineisto muista vastaavista projekteista muissa ympäristöissä ja näin ollen joudumme kysymään, onko tämä henkilöstökoulutusprojekti toteutuksensa puolesta tyypiesimerkki vaiko pohjanoteeraus. Katson joka tapauksessa, että Saralan tutkimuksen tulokset antavat monia hyödyllisiä viitteitä henkilöstökoulutuksen aseman ja mahdollisuuksien parantamiseksi. Työn merkitys painottuukin selvästi käy-

tännön suunnittelun ja toteutuksen suuntaan, tieteellinen teorianmuodostus jää ohueksi.

Punnittaessa Saralan tutkimuksen arvoa akateemisena opinnäytteenä jää kaipaamaan tutkittavan ilmiökentän syvällisempää teoreettista hallintaa ja metodologista kriittisyyttä. Tutkimus pitää kuitenkin sisällään niin monia henkilöstökoulutuksen problematiikan kannalta keskeisiä löydöksiä ja Asko Oy:n projektia on analysoitu siinä määrin kurinalaisesti, että

katson työn sisältävän riittävästi tutkimuksellista otetta ansaitakseen tieteellisen opinnäytteen arvon. Kyseessä on ainutlaatuisen henkilöstökoulutusprojektin taltiointi. Asko Oy:n koulutusinterventio ja sen opettavat epäonnistumiset vievät eteenpäin suomalaista henkilöstökoulutuksen suunnittelua.

Suositan liseniaatti Urpo Saralan tutkimuksen hyväksymistä tohtorin arvoon oikeutettavana opinnäytteenä.

Tapio Vaherva