

TAPIO VAHERVA

Kenen edun mukaista on lisätä työntekijäin työmarkkinakelpoisuutta?

Juha Varila lienee ensimmäisiä kasvatustieteilijöitä, joka tarkastelee henkilöstökoulutusta työmarkkinakelpoisuuden näkökulmasta. Tekijälle kiitos tästä tuoreesta näkökulmasta! Varila määrittelee tämän nyt arvioitavan hankkeensa tutkimukseksi, jossa hän tarkastelee työmarkkinakelpoisuutta henkilöstön kehittämisen tavoitteena sekä yksilön että organisaation kanalta.

Ensimmäiseksi lukijalle tulee mieleen kysymys, kuinka henkilöstökoulutus voi kohentaa yksilön työmarkkinakelpoisuutta – ainakaan tarkoituksellisesti? Onhan henkilöstökoulutus pääosin tai kokonaan työnantajan kustantamaa toimintaa. Kenen työnantajan etuna on tietoisesti lisätä työntekijöidensä työmarkkinakelpoisuutta? Onhan olemassa vaara, että hyvin työmarkkinakelpoiset henkilöt lähtevätkin muille markkinoille. – Varilan raportin taustaosaa luukiessa alkaa kuitenkin täsmentyä, mitä markkinoilla ja kelpoisuudella tarkoitetaan.

Varila määrittelee työmarkkinakelpoisuuden yksilön sellaisten ominaisuuksien – tietojen, taitojen, asenteiden sekä eräiden muiden tekijöiden – koosteeksi, jotka vaikuttavat siihen, miten ominaisuuksien kantaja (yksilö) *asemoittuu* työmarkkinoille. *Työmarkkinan* Varila määrittelee paikaksi tai areenaksi, jossa työvoimaa ostetaan ja myydään. Osa yksilön ominaispiirteistä on sellaista työmarkkinakelpoisuutta, johon ei voi vaikuttaa. Tällaisia muuttamattomia kelpoisuuspiirteitä ovat esimerkiksi ikä, sukupuoli ja rotu. Taitotieto ja muut pätevyudet, asenteet ja muut vastaavat seikat sen sijaan ovat muutettavissa

Juha Varila:
Työmarkkinakelpoisuus ja työssä oppiminen. Helsinki:
Valtionhallinnon kehittämiskeskus,
VAPK-Kustannus 1992.

olevia ja näin myös henkilöstökoulutuksella vaikuttavissa olevia muuttujia.

Työmarkkinakelpoisuuden edistämistä Varila tarkastelee ammatillisen pätevyuden laaja-alais-
tamisen ja monipuolistamisen, monitaitoisuuden kannalta.

Ymmärrettävämmäksi keskustelu työmarkkinakelpoisuudesta muuttuu, kun otetaan käyttöön käsitteet *sisäiset ja ulkoiset*

työmarkkinat. Isot organisaatiot voivat jakautua sisäisiin työmarkkinoihin ja työntekijöiden on (ainakin periaatteessa) mahdollista liikkua näiden segmenttien välillä. Näin ollen tuntuu luontevalta ajatella, että suuryrityksissä ja muissa isoissa työorganisaatioissa henkilöstön kehittämistä ja koulutusta käytetään sisäisen liikkuvuuden edistämiseksi, ja näin tässä merkityksessä voidaan ymmärtää työnantajan mukaantulo työmarkkinakelpoisuuden ylläpitoon. Asia on kokonaan toinen pienten ja keskisuurten yritysten ja organisaatioiden kohdalla.

Juha Varila on jakanut raporttinsa teoreettisempaan taustaosaan ja empiiriseen osaan, aivan kuten tutkimusraporteissa on tapana. Taus-



taosa on varsin oppikirjamainen - ehkäpä tarkoituksella, sillä siihen sisältyy monia opiksi otettavia asioita. Varila on hyödyntänyt laajaa ja tuoretta lähdekirjallisuutta, josta ainakin tämän kirjoittaja löysi monta lupaavaa nimikettä. Tosin osa tekstistä on varsin tuttua, mm. keskustelu koulutuksen merkityksestä työmarkkinoilla tai työssä kehittymisen vaiheet, mutta osaan tutulta vaikuttavaa tekstiä oli saatu tuoretta näkemystä. Tästä ovat esimerkkinä edellä mainittu työmarkkinakelpoisuuskeskustelu, työstä oppimisen jakso sekä osa reflektiivisen oppimisen tarkastelusta.

Paikoin teksti on turhan polveilevaa ja pienemmällä tekstillä kirjoitetut sisennykset pilkoivat esitystä häiritsevästi. Jos raporttia arvioidaan tieteellisen julkaisun kriteereillä, taustaosa kiinnostavuudestaan huolimatta ei saa korkeaa arvosanaa teoreettisena viitekehyksenä - sen verran hajanaisiksi se jää.

Tutkimuksen empiirinen osa ei vastaa kysymykseen henkilöstökoulutuksen merkityksestä työmarkkinakelpoisuuden kehittämisessä. Itse asiassa empiirinen osa jää kovin irralleen teoreettisessa osassa esiin nostetuista monista kiinnostavista kysymyksistä.

Empiirisessä osassa kuvataan Valtionhallinnon kehittämiskeskuksen henkilöstön kehittämistä. Olettaisi, että tällaisen asiantuntijaorganisaation oman henkilöstön kehittäminen soveltaii innovatiivisia lähestymistapoja. Varila toteaa itsekkin taustaosassa Toughia lainaten, että tutkimusten mukaan jopa 80 prosenttia oppimisesta tapahtuu muodollisten koulutustilanteiden ulkopuolella. Varilan selvitys osoittaa, että päämuotona Valtionhallinnon kehittämiskeskuksessa on henkilöstökoulutus, jota täydentää eri asteisesti toteutettu työtehtävien vaihto. Näyttääkin siltä, että vaikka mielellään korostetaankin henkilöstön *kehittämistä* ensisijaisena käsitteenä, johon koulutus kuuluu yhtenä muotona, todellisuudessa eturivinkin työyhteisöissä perinteinen koulutusmalli on vallitseva ja muiden kehittämismuotojen käyttö suhteellisen vaatimatonta.

Kuten todettu, Varila ei anna mitään empiriaan perustuvaa vastausta kysymykseen työmarkkinakelpoisuudesta. Tarkastelun kohteena

oleva teos olisikin hyödyllisempi, jos tekijä olisi jättänyt irralliseksi jäävän empiirisen osan pois ja käyttänyt vastaavan ajan ja energian henkilöstökoulutuksen ja työmarkkinakelpoisuuden keskinäisen suhteen pitemmälle ulottuvaan tarkasteluun.

Jossain kohdin Varila heittää lyhyenä toteamuksena, ettei henkilöstökoulutus merkittävästi kehittä tuota työmarkkinakelpoisuutta. Asiaa pitäisikin tutkia. Työntekijän etu lienee, jos työnantaja kustantaa/tukee sellaista henkilöstökoulutusta, joka laaja-alaisesti henkilön pätevyyttä. Toki se on myös yhteiskunnan etu. Onhan se useassa tapauksessa myös työnantajan etu yhä nopeammin muuttuvassa työmaailmassa - mutta kuinka moni työnantaja näkee asian näin?