

Sari Autio
Taru Toikander

AMMATILLISEEN KUNTOUTUKSEEN OSALLISTUVIEN
IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN AMMATILLISEN KASVUN TUKI
TYÖPAIKOILLA

Kasvatustieteen
pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2007
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Tiivistelmä

Autio, Sari ja Toikander, Taru. AMMATILLISEEN KUNTOUTUKSEEN OSALLISTUVIEN IKÄÄNTYVIEN TYÖNTEKIJÖIDEN AMMATILLISEN KASVUN TUKI TYÖPAIKOILLA Kasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2007. 129 sivua. Julkaisematon.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten ammatilliseen kuntoutukseen tulevat ikääntyvät (yli 45-vuotiaat) työntekijät kokevat työpaikkansa tukevan heidän ammatillista kasvuaan. Tutkimustehtävää selvitettiin neljän osa-alueen kautta, jotka kuvasivat eritasoisista ja -laatuista ammatillisen kasvun tukemista työpaikoilla. Tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, kuinka vahvasti ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. Jokaisen osa-alueen kohdalla testattiin, miten eri taustatekijöiden mukaan jaetut ryhmät kokivat kyseisen ammatillisen kasvun tukemisen muodon toteutuvan työpaikallaan. Aineisto kerättiin kyselylomakkein. Tutkimusjoukko koostui 314 Kuntoutus Peurungan ammatilliseen kuntoutukseen osallistuneesta ikääntyvästä työntekijästä. Tilastollisina menetelminä käytettiin pääkomponenttianalyysia, Cronbachin alpha-kertoimia, Pearsonin korrelaatiotestiä, suoria jakaumia, keskiarvoja, keskihajontoja, t-testiä, yksi- ja kaksisuuntaista varianssianalyysia, Scheffin testiä sekä ristiintaulukointia ja χ^2 -testiä.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. Voitiin päätellä, että jos työpaikoilla koettiin olevan jonkintasoista tai -laatuista ammatillisen kasvun tukemista, niin siellä koettiin olevan myös muuntasoista tai -laatuista ammatillisen kasvun tukemista. Taustatekijät eivät pääasiassa tuoneet eroja kokemuksiin ammatillisen kasvun tukemisesta työpaikoilla. Syinä yhteneviin kokemuksiin nähtiin kuntoutuskonteksti, vastaajien ikä ja työsuhteen laatu. Taustatekijöistä eroja kokemuksiin toivat sukupuoli ja sosioekonominen asema, joista jälkimmäinen osoittautui tärkeämmäksi. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työn luonne aiheuttaa eroja kokemuksiin ammatillisen kasvun tukemisesta työpaikoilla.

Asiasanat: ammatillisen kasvun tukeminen, ikääntyvä työntekijä, ammatillinen kuntoutus, ammatillinen kehitys, työpaikkakulttuuri

Sisällys

<u>TIIVISTELMÄ</u>	<u>2</u>
<u>SISÄLLYS</u>	<u>3</u>
<u>1 JOHDANTO</u>	<u>6</u>
<u>2 IKÄÄNTYMINEN JA TYÖ</u>	<u>8</u>
2.1 IKÄ JA IKÄÄNTYVÄ TYÖNTEKIJÄ.....	8
2.2 MUUTTUVA TYÖELÄMÄ	9
2.3 IKÄÄNTYVÄT TYÖELÄMÄSSÄ.....	12
<u>3 AMMATILLINEN KASVU TYÖSSÄ</u>	<u>15</u>
3.1 AMMATILLINEN KASVU TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA	16
3.1.1 TYÖSSÄ OPPIMINEN	16
3.1.2 AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA ASiantuntijuuden Kehittyminen	18
3.2 TYÖPAIKKA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ JA AMMATILLISEN KASVUN TUKIJANA.....	23
3.2.1 AMMATILLISTA KASVUA TUKEVIA TEKIJÖITÄ TYÖPAIKALLA	24
3.2.2 OPPIVA ORGANISAATIO JA SISÄINEN YRITTÄJYYS AMMATILLISEN KASVUN TUKIJOINA.....	30
3.2.3 ERILAISTEN OHJAUSKÄYTÄNTEIDEN KÄYTTÄMINEN AMMATILLISEN KASVUN TUKIJANA ...	32
3.3 IKÄÄNTYVIEN AMMATILLINEN KASVU	36
3.3.1 IKÄÄNTYVIEN AMMATILLISEN KASVUN ERITYISPIIRTEET	36
3.3.2 ORGANISAATIO JA TYÖYHTEISÖ IKÄÄNTYVIEN AMMATILLISEN KASVUN TUKIJOINA.....	38
<u>4 TEORIAOSAN YHTEENVETO</u>	<u>45</u>
<u>5 TUTKIMUKSEN KOHDE, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA -ONGELMAT.....</u>	<u>49</u>
<u>6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</u>	<u>52</u>
6.1 VASTAAJIEN KUVAILUA	52

6.1.1	KUNTOUTUSKONTEKSTI	52
6.1.2	IKÄ, SUKUPUOLI JA KUNTOUTUSMUOTO.....	54
6.1.3	SOSIOEKONOMINEN ASEMA	55
6.1.4	ORGANISAATION JA TOIMIPAIKAN KOKO	57
6.1.5	KOULUTUSTAUSTA	58
6.1.6	TYÖSUHTEEN LAATU	60
6.1.7	TYÖNANTAJASEKTORI JA TOIMIALA.....	60
6.1.8	TYÖKOKEMUS.....	61
6.2	TUTKIMUSOTTEENA SURVEY.....	61
6.2.1	KYSELYLOMAKE.....	62
6.2.2	AINEISTON KERÄÄMINEN	62
6.3	AINEISTON ANALYSOINTI	63
6.3.1	PÄÄKOMPONENTTIANALYYSI JA SUMMAMUUTTUJEN MUODOSTAMINEN.....	63
6.3.2	MUUTTUJEN KOODAAMINEN UUDELLEEN	67
6.3.3	TILASTOLLISET MENETELMÄT	67
7	<u>KOKEMUKSIA AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISESTA – TULOKSIA JA TULKINTAA</u>	<u>69</u>
7.1	AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISEN OSA-ALUEIDEN VÄLISET YHTEYDET.....	69
7.2	KEHITYMISTÄ TUKEVA ILMAPIIRI	70
7.3	KOKEMUSTIETOA HYÖDYNTÄVÄ YHTEISÖLLISYYS TYÖPAIKALLA.....	77
7.4	TYÖN OHJAUKSELLISET KÄYTÄNTEET	84
7.5	YKSILÖLLINEN URAKEHITYS.....	88
8	<u>POHDINTA.....</u>	<u>96</u>
8.1	PÄÄTULOKSET JA NIIDEN TARKASTELUA	96
8.1.1	AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISEN OSA-ALUEET YHTEYDESSÄ TOISIINSA	97
8.1.2	VASTAAJEN KOKEMUKSET AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISESTA ENIMMÄKSEEN YHTENEVIÄ.....	98
8.1.3	SUKUPUOLI JA SOSIOEKONOMINEN ASEMA EROTTAVINA TEKIJÖINÄ AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISEN KOKEMISESSA	102
8.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN JA EETTISYYDEN ARVIOINTIA.....	104

8.3 TULOSTEN HYÖDYNTÄMISMAHDOLLISUUKSIA JA JATKOTUTKIMUSHAASTEITA	107
--	------------

<u>LÄHTEET</u>	<u>109</u>
-----------------------------	-------------------

<u>LIITTEET</u>	<u>115</u>
------------------------------	-------------------

LIITE 1. NELJÄN PÄÄKOMPONENTIN RATKAISU.....	115
---	------------

LIITE 2. TUTKIMUKSEN PÄÄKOMPONENTIT, NIIDEN SELITYSASTEET JA MUUTTUJEN KOMMUNALITEETIT.....	117
--	------------

LIITE 3. SCHEFFEN TESTIN TULOKSET	118
--	------------

LIITE 4. KAKSISUUNTAISET VARIANSSIANALYYSIT	119
--	------------

LIITE 5. VIRVELI-KYSELYLOMAKE	120
--	------------

LIITE 6. TAUSTATIETOLOMAKE	128
---	------------

1 JOHDANTO

Viime vuosina julkisuudessa ja tieteellisessä keskustelussa on usein nostettu esiin työvoiman ikääntymiseen ja suurten ikäluokkien eläköitymiseen liittyviä uhkakuvia, kuten työvoimapula tai kansantaloudelliset riskit. Huomiota on kiinnitetty myös kokemuksen kautta kertyneen osaamisen poistumiseen organisaatioista henkilöstön jäädessä eläkkeelle. Sekä työvoiman työuran pidentämisen että osaamisen siirtämisen keinoja on alettu tutkia ja niihin on alettu kiinnittää enemmän huomiota niin valtion kuin organisaatioidenkin tahoilla.

Yksi merkittävimmistä viimeaikaisista saavutuksista ennenaikaisesta eläköitymisestä johtuvan työvoimapulan ehkäisemisessä on ollut vuonna 2005 toteutettu eläkeuudistus, jonka tarkoituksena oli myöhentää eläkkeellesiirtymisikää muutamalla vuodella (Salokangas, Vuori & Huuhtanen 2005, 313), jotta työllisyys ja huoltosuhde pysyisivät kohtuullisina (Ilmarinen 2005, 29). Tähän pyrittiin parantamalla eläkkeen karttumaprosentteja sekä lakkauttamalla yksilöllinen varhaiseläke ja työttömyyseläke. Lisäksi osa-aikaeläkkeen ja varhennetun vanhuuseläkkeen ikärajoja nostettiin muutamalla vuodella. (Ilmarinen 2005, 30; Julkunen & Pärnänen 2005, 38–39; Salokangas ym. 2005, 313.) Näiden ohella työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä on pyritty ehkäisemään muuttamalla kuntoutuslainsäädäntöä vuonna 2004 siten, että työntekijöiden pääsy ammatilliseen kuntoutukseen helpottuu (Salokangas ym. 2005).

Organisaatioissa on keskitytty yrityskulttuurin kehittämiseen työssä jaksamista ja jatkamista edistäväksi, sillä yrityskulttuuri organisaation ilmapiireineen, tiedonkulkuineen, tavoitteineen, arvoineen ja johtamiskäytäntöineen on avainasemassa pyrittäessä edistämään ikääntyvien työssä pysymistä (Forss 2001). Samalla on kehitetty tapoja kokeneiden työntekijöiden osaamisen siirtämisen edistämiseen sekä sen parempaan hyödyntämiseen ja arvostamiseen.

Vaikka eläkkeelle siirtymiseen vaikuttavatkin vahvimmin työntekijän terveys ja fyysinen työkyky, myös työolosuhteet, työn vaatimukset, työstä saadun tunnustuksen ja arvostuksen vähyys sekä johtamistapa vaikuttavat osaltaan eläkkeellesiirtymispäätöksen syntymiseen. Näiden tekijöiden ohella myös mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun vaikuttavat siihen, kuinka hyvin työssä viihdytään ja pärjätään ja siten myös siihen,

kauanko työssä jatketaan. (ks. esim. Salokangas ym. 2005.) Täten myös ammatillisen kasvun tukeminen korostuu ennen aikaista eläköitymistä ehkäistäessä.

Mielenkiinto tässä tutkimuksessa kohdistuu siihen, miten ammatillista kasvua pyritään työelämässä edistämään. Ammatillinen kasvu käsittää tässä tutkimuksessa työssä oppimisen, ammatillisen osaamisen kehittämisen ja asiantuntijuuden kehittämisen. Lisäksi koska ajankohtaista on nimenomaan ikääntyvien työntekijöiden pitäminen mukana työelämässä mahdollisimman pitkään, tarkastellaan pelkästään tämän ryhmän ammatillisen kasvun tukemista. Ikääntyvät työntekijät määritellään yli 45-vuotiaiksi, jolloin heistä osalla saattaa työvuosia olla edessä jopa parikymmentä. Koska aiemmat tutkimukset viittaavat siihen, että ammatillisen kasvun tukemisessa on työpaikoilla vielä kehittämistä (Harteis & Gruber 2004; Kivistö & Kalimo 2000; Salminen 2004; Wiitakorpi 2006), haluttiin tarkastella sellaisten työnantajien henkilöstöä, jotka varmasti ainakin jollakin tasolla panostavat henkilöstönsä hyvinvointiin. Tästä syystä tutkimus kohdistettiin ammatilliseen kuntoutukseen osallistuviin työntekijöihin, sillä heidän työnantajansa on valmis panostamaan ainakin henkilöstön fyysiseen työkykyyn kustantamalla kalliin kuntoutuksen. Tutkimuksessa ammatillisen kasvun tukemista lähestytään kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien työntekijöiden omien kokemusten kautta, sillä nimenomaan ne vaikuttavat eläkeajatuksiin, eivätkä esimerkiksi johdon pyrkimykset kehittää organisaation yrityskulttuuria paremmaksi. Tutkimuksen tavoitteena on siis selvittää ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvien ikääntyvien työntekijöiden kokemuksia siitä, miten heidän ammatillista kasvuaan tuetaan heidän työpaikoillaan.

Työ jäsentyy kahdeksaan pääluvun. Toisessa ja kolmannessa pääluvussa käydään läpi aiempaa tieteellistä keskustelua, joka tiivistetään neljännessä pääluvussa. Viidennessä pääluvussa esitellään tutkimuksen kohde, tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat. Kuudennessa luvussa kuvataan empiirisen tutkimuksen kulku ja tutkimusmenetelmät. Seitsemännessä pääluvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja tulkitaan niitä. Viimeisessä pääluvussa kootaan tutkimustulokset, haetaan niiden yhteyksiä aiempaan tieteelliseen keskusteluun ja pohditaan niitä. Tämän ohella viimeisessä pääluvussa keskitytään tutkimuksen arviointiin sekä pohditaan tulosten käytännön vaikutuksia ja niiden nostattamia jatkotutkimusehdotuksia.

2 IKÄÄNTYMINEN JA TYÖ

Tämä luvun tarkoituksena on hahmottaa sitä kontekstia, johon tämä tutkimus sijoittuu. Aluksi, alaluvussa 2.1 määritellään tämän tutkimuksen kannalta merkittävät käsitteet ikä ja ikääntyvä työntekijä. Toisessa alaluvussa 2.2 kuvataan työelämässä tapahtuneita muutoksia ja nykyisen postmodernin työelämän tunnuspiirteitä. Kuvauksen avulla pyritään hahmottamaan sitä laajempaa työkontekstia, jossa myös ikääntyvät työntekijät joutuvat työskentelemään ja selviytymään. Viimeisessä alaluvussa 2.3 kuvataan iän tuomia muutoksia ihmisen toimintakykyyn ja toisaalta ikääntyvien työntekijöiden vahvuuksia työelämässä.

2.1 Ikä ja ikääntyvä työntekijä

Ikääntymisellä tarkoitetaan kronologista eli kalenterin mukaan tapahtuvaa ikääntymistä. Kronologisen iän lisäksi on myös muita tapoja määritellä ihmisen ikää. Biologisella iällä tarkoitetaan vuosien tuomia fysiologisia muutoksia, kuten fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn heikkenemistä. Toimintakyvyllä tarkoitetaan edellytyksiä ja mahdollisuuksia selviytyä eteen tulevista haasteista ja tehtävistä. Biologinen ikä liitetään siis yleensä henkilön terveydentilaan. Sen sijaan psykologinen eli koettu ikä tarkoittaa henkilön subjektiivista kokemusta omasta iästään. (Ilmarinen 2005, 62–64, 117.) Useissa tutkimuksissa on todettu, että henkilöt kokevat yleensä olevansa kronologista ikäänsä nuorempia (Julkunen 2003; Barnes-Farrel ym. 2003, Ilmarisen 2005, 64–65 mukaan). Tässä tutkimuksessa iästä puhuttaessa viitataan kronologiseen ikään, koska vastaajilta ei tiedusteltu heidän koettua ikäänsä.

Tutkimuskirjallisuudessa käytetään paljon termejä ikääntyvä ja ikääntynyt työntekijä. Esimerkiksi Ilmarinen (2005) määrittelee tutkimuksessaan ikääntyvät työntekijät 45–55-vuotiaiksi ja ikääntyneet yli 55-vuotiaiksi vuonna 1995 asetetun Ikääntyvät työelämässä -komitean (IKOMI-komitea) määrittelemien käsitteiden mukaisesti. Hänen mukaansa kyseisille ikärajoille on sekä käytännöllisiä että tutkimuksellisia perusteluja, sillä toimintakyky alkaa heiketä usein 40–50 ikävuoden tietämillä. Tämä vaikuttaa yksilön työkykyyn, mutta ikääntyvien eli 45–55-vuotiaiden kohdalla terveyden ja toimintakyvyn

vahvistamiseen on vielä hyvät mahdollisuudet. Sen sijaan yli 55-vuotiailla on jo usein kroonisia oireita, jotka vaikuttavat työkykyyn, ja he kokevat itse työkykynsä heikentyneen selvästi. Toimintakykyyn vaikuttavilla toimenpiteillä alkaa 55 ikävuoden jälkeen olla jo kiire. Samaan aikaan ajatuksia eläkkeelle siirtymisestä alkaa syntyä, mihin varmasti vaikuttaa myös se, että työttömyyseläkeputkeen siirtyminen mahdollistuu 53–55-vuotiaille. (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuhtanen 2003, 47–50; Ilmarinen 2005, 60; Julkunen & Pärnänen 2005, 168–169.)

Julkusen (2003) mukaan hänen haastattelemansa 56–64-vuotiaat vierastivat käsitteitä ikääntyvä ja ikääntynyt. Sama ilmiö on todettu muissakin tutkimuksissa (Nikander 2001, Julkusen 2003 mukaan; Vaahtio 2002). Eri tutkimuksissa ikääntyneiden ja ikääntyvien ikärajat on myös asetettu hieman eri tavoin. Ikärajoja on vaikea määritellä, sillä ihmiset ovat yksilöllisiä ja ympäristötekijöilläkin on vaikutusta yksilön toimintakykyyn. Esimerkiksi toimistotyötä tekevä 60-vuotias voi olla huomattavasti siivoustyötä tekevää 45-vuotiasta paremmassa fyysisessä kunnossa. Osaksi näistä syistä tässä tutkimuksessa on WHO:n (Naumanen 2005), WORKTOW-projektin (mm. Tikkanen 1998) ja Wiitakorven (2006) tapaan määritelty kaikki yli 45-vuotiaat ikääntyviksi, eikä ikääntyneitä ole eroteltu heistä. Jatkossa ikääntyvistä työntekijöistä puhuttaessa tarkoitetaan nimenomaan yli 45-vuotiaita työntekijöitä.

2.2 Muuttuva työelämä

Työelämä on muuttunut monella tapaa viimeisten vuosikymmenien aikana muun muassa globalisaation ja tieto- ja informaatioteknologian kehityksen myötä. Globalisaatio on tuonut mukanaan verkostoitumista, kansainvälistä kilpailua ja uusia tehokkuusvaatimuksia, mikä vaikuttaa myös mikrotasolla työntekijöiden arkeen tuomalla uusia haasteita ja ehkä myös aiheuttamalla epävarmuutta oman työpaikan säilymisestä. (Hedge, Borman & Lammlein 2006, 79; Julkunen 2003, 129–130; Lindström 2002, 15.) Yhä useammalla on mahdollisuus työssään käyttää ja luoda kansallisia ja globaaleja kontakteja ja yhteistyöverkostoja (Huuhtanen 2002, 283). Työskentelyn sosiaalinen ulottuvuus korostuu myös työorganisaatioiden sisällä erilaisten ryhmätyömuotojen yleistyessä.

Informaatioteknologian kehittymisen vaikutukset työntekijöiden arkeen ovat globalisaation vaikutuksia konkreettisimpia. Työn sisältöjä on jouduttu muuttamaan

teknologian kehittymisen myötä ja joidenkin ammattiryhmien töitä on korvattu kokonaan koneellisella työllä. Työn sisällölliset muutokset aiheuttavat usein työn vaatimustason kasvua. Yhä useamman työntekijän työnkuvaan kuuluu informaatioteknologinen osaaminen ja sitä tulee taukoamatta kehittää, jotta pysyy mukana jatkuvissa työelämän muutoksissa. (Hedge ym. 2006, 79–80; Ilmarinen 2000a, 178; Ilmarinen ym. 2003, 29.) Toisaalta uusi tekniikka, uudet työn sisällöt ja tuotantotavat tuovat mukanaan parannuksia työelämään. Esimerkiksi joustavuus työn uudelleenorganisoinnissa voi onnistuessaan lisätä työn mielenkiintoisuutta ja tuottavuutta. (Ilmarinen 2000a, 179.) Lisäksi teknologian käytön yleistyminen vähentää työn fyysistä rasittavuutta huomattavasti (Hedge ym. 2006, 81; Strömmer 1999, 47).

Suomessa 90-luvun talouskriisi vaikutti osaltaan sekä talouteen muuttamalla sen markkinaehtoisemmaksi että yrityselämään kasvattamalla rajusti tuottavuusvaatimuksia. Eri tutkimuksissa työntekijät ovat kertoneet työelämän vaatimusten kasvusta, muutossyökin nopeutumisesta ja valvonnan tehostumisesta. Työn vaatimukseen ei kuulu enää pelkästään se, että työntekijä tekee työnsä hyvin ja tunnollisesti, vaan hänen tulee ottaa vastuuta työstään yhä enemmän. (Julkunen 2003, 130–133; Antila 2006, 24.) Yhteistyökykyä, vastuunottoa, oma-aloitteellisuutta sekä korkeaa ammattitaitoa ja monipuolista osaamista pidetään työn asettamina yleisinä vaatimuksina. Näitä taitoja ja ominaisuuksia tarvitaan esimerkiksi tiimi- ja projektityöskentelyssä, jotka ovat yleistyneet työn organisointitapoina. Syynä näiden suosioon lienee se, että ryhmissä ja niiden välisessä vuorovaikutuksessa innovaatiot siirtyvät käytännöksi helpommin. (Antila 2006, 24; Lindström 2002, 156,194.)

Muuttuva työelämä sekä jatkuvat kehittämishankkeet ja muutosprosessit haastavat sekä organisaatioita että yksittäisiä työntekijöitä uudistamaan osaamistaan ja kehittämään sitä jatkuvasti (ks. esim. Hedge ym. 2006, 80–81; Ilmarinen 2000b, 35; Kivistö & Kalimo 2000, 123). Työ ja terveys -haastattelututkimus (2006) osoitti, että työssäkäyvistä jopa 76 prosentilla osaamisvaatimukset olivat muuttuneet viimeisen kolmen vuoden aikana (Lindström & Ervasti 2006, 24). Myös Kevätsalon kuvaama tehtäväjousto tuo osaltaan työntekijöille tämänkaltaisia haasteita. Tehtäväjousto liitetään tietotekniikan kautta syntyvät jatkuvan muutoksen tilanteet, jotka edellyttävät joustavaa erikoistumista ja työtehtävästä toiseen siirtymistä. (Kevätsalo 1999, 83, 93.) Työkokemuksen ja koulutuksen tuoma osaaminen vanhenee entistä nopeammin, jolloin oman osaamisen esiintuomisesta

muodostuu yhä tärkeämpi kilpailuvaltti työmarkkinoilla ja omalla työpaikalla. Käytännössä oman osaamisen kehittäminen siis tarkoittaa jatkuvaa muutosvalmiutta ja joustavuutta (Hedge ym. 2006, 143; Julkunen 2003, 129; Ilmarinen 2000a, 183; Ruohotie 2000, 49.), mikä saatetaan kokea kuormittavaksi.

Jatkuvien kehitymisvaatimusten ohella laajentuneet työnkuvat, tehokkuusvaatimukset sekä resurssipula saattavat aiheuttaa työntekijöille stressiä sekä epävarmuuden ja kiireen tunteita. Melkein kolmasosa suomalaisista työssäkäyvistä kertoo, ettei työaika riitä heille kuuluvien tehtävien tekemiseen (Järnefelt 2002, 18). Tämä johtaa helposti siihen, että työtehtävien lisääntyessä työaikakin pitenee (Julkunen 2003, 135). Työn henkinen rasittavuus ja työtahdin kiristyminen lisääntyvät samaan tahtiin. Vuonna 2003 51 % palkansaajista koki työnsä olevan melko tai erittäin raskasta (Lehto & Sutela 2004, 40.) Stressin ja kiireen tunteen jatkuessa myös työuupumuksen riski kasvaa.

Oman lisänsä työelämän kuormittavuuteen tuo työttömyyden ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen. Määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet lamavuosien jälkeen samoin kuin osa-aikatyön tekeminen. Kuitenkaan enää kuluneiden yhdeksän vuoden aikana ainakaan määräaikaiset työsuhteet eivät ole Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan lisääntyneet, vaan niiden osuus on kaikista työsuhteista noin 12 % (Kandolin 2006, 12). Siltalan mukaan 900 000 suomalaista kuuluu siihen määräaikaisten, osa-aikaisten tai tarvittaessa töihin tulevien joukkoon, joka tekee 300 000 vakinaisen työntekijän työt. Näissä epätyypillisissä työsuhteissa ennakoimattomuus lisääntyy ja oman elämän suunnittelu vaikeutuu. (Siltala 2004, 133, 188, 190.)

Epävarmuus ja ennakoimattomuus alentavat työntekijöiden organisaatioon sitoutumisen astetta ja motivaatiota osallistua erilaisiin kehittämishankkeisiin ja kannustavat lisäksi etsimään mielekkäämpää työtä (ks. esim. Siltala 2004, 173). Nämä reaktiot eivät puolestaan organisaation kannalta ole toivottavia, sillä esimerkiksi kehityshankkeet eivät onnistu, mikäli työntekijät eivät niihin sitoudu (ks. esim. Kvist & Kilpiä 2006, 17). Lisäksi työvoiman vaihtuvuuden aiheuttama uusien työntekijöiden jatkuva kouluttaminen on kallista ja aikaa vievää (Siltala 2004, 179). Työnantajat voivat kuitenkin vaikuttaa työvoiman sitoutumisen asteeseen ja organisaation työnantajakuvaan monella tapaa. He voivat esimerkiksi luoda työntekijöille mahdollisuuksia urakehitykseen

ja ammatitaidon kehittämiseen sekä muuttaa yrityskulttuuriaan ja työympäristöään miellyttävimmiksi. (Strömmer 1999, 49.)

2.3 Ikääntyvät työelämässä

Työelämän yleisten muutosten lisäksi myös työvoima on muuttunut. Suomessa ollaan tilanteessa, jossa työvoimamme on vanhimmillaan. Tämä tarkoittaa sitä, että ikääntyvien työntekijöiden osuus on aikaisempaa suurempi ja nuorempia ikäluokkia on selvästi vähemmän (Ilmarinen ym. 2003, 11–12; Strömmer 1999, 49). Yleensä ikääntyvien työntekijöiden osuuden lisääntymisestä puhuttaessa keskitytään ikääntyvien työntekijöiden heikkouksiin, joita ikä tuo tullessaan. Osa huomioista on tärkeitä ja aiheellisia, mutta mukana on myös harhaluuloja ikääntyvien toimintakyvystä. Tässä kappaleessa pyritään kuvaamaan ikääntyvien työntekijöiden toimintakyvyn heikkenemisen vaikutuksia heidän työntekoonsa ja työkykyynsä. Toisaalta esille tuodaan myös ikääntyvien kokemuksen kautta kehittyneitä vahvuuksia.

Ikääntymisen myötä terveys alkaa heikentyä ja sama työ vaatii enemmän voimavaroja kuin aikaisemmin. Etenkin raskas fyysinen työ rasittaa ikääntyviä selvästi enemmän kuin nuorempia. Tästä syystä työstä palautuminen vaatii entistä enemmän aikaa ja taukoja tarvitaan enemmän. Fyysinen toimintakyky heikkenee 40–60 vuoden iässä noin 20 %. Tällöin ikääntyvien työntekijöiden fyysistä työkuormaa tulisi vastaavasti vähentää 20 %, jotta työntekijän ylikuormittuminen ehkäistäisiin ja toipuminen työpäivästä helpottuisi. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa siirtymistä toisiin tehtäviin tai vapautusta raskaimmista työvaiheista. (Hedge ym. 2006, 50–51; Ilmarinen ym. 2003, 51; Ilmarinen 2005, 118; Julkunen & Pärnänen 2002.) Työntekijän terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn perusta. Mikäli työntekijällä on terveydellisiä ongelmia, työhön panostaminen ja työssä jatkaminen tulevat kyseenalaisiksi. (Ilmarinen 2005, 80.) Esimerkiksi Julkusen (2003, 193) ikääntyvät haastateltavat mainitsivat tärkeimpänä työssä kiinnipitävänä tekijänä nimenomaan terveyden, vaikka muillakin tekijöillä oli vaikutusta.

Kansainvälistyvien markkinoiden mukanaan tuomat vaatimukset verkostoitumisesta edellyttävät työntekijöiltä hyvää kielitaitoa sekä ihmissuhde- ja kommunikaatiotaitoja. Vaikka nuoremmilla on yleensä paremman pohjakoulutuksensa (Ilmarinen 2005, 157) ansiosta ikääntyviä työntekijöitä vahvempi kielitaito, niin heillä on

todettu olevan selviä puutteita oma-aloitteisuudessa, vastuullisuudessa ja sosiaalisissa taidoissa (Antila 2006, 24). Nämä puutteet nuoremmilla työntekijöillä voivat vaikeuttaa työntekoa sosiaalisia taitoja edellyttävissä työtehtävissä. Kokeneemmille työntekijöille on puolestaan yleensä pitkän työuran aikana muodostunut työhön liittyviä verkostoja, (Hedge ym. 2006, 35), joita he käyttävät hyödykseen työssään. Tämänkaltaisia laajoja verkostoja nuoremmilla harvemmin on. Ikääntyvien työntekijöiden heikompi kielitaito voi puolestaan olla esteenä tietoteknisten valmiuksien oppimiselle (Tikkanen 1998, 61), sillä monien tietokonekäyttöjärjestelmien käyttökielenä on englanti.

Ikääntyvät työntekijät olivat ehtineet olla työelämässä jo vuosikymmeniä, kun informaatioteknologian käyttö yleistyi työpaikoilla. Kun 80-luvun puolivälissä vajaa viidesosa palkansaajista käytti työssään tietokonetta, niin vuonna 2003 suunnilleen sama määrä palkansaajista ilmoitti, etteivät hänen työtehtävänsä sisällä tietotekniikan käyttämistä lainkaan (Lehto & Sutela 2004, 90). Ikääntyvien työntekijöiden on täytynyt opetella tietotekniset taidot muiden työtehtävien ohella ja itseopiskellen, eivätkä tietokoneet ole monille ikääntyville vieläkään luonteva työväline (Julkunen 2003, 168).

Ikääntyvien työntekijöiden tuottavuuden on väitetty olevan nuorempia alhaisempi (ks. esim. Tikkanen 1998, 63). Ilmarinen kollegoineen kuitenkin kiistää väitteen ja sanoo ikääntyvien olevan kokemuksen tuoman sujuvuuden ja toimintavarmuuden myötä jopa nuorempia tuottavampia. Kokeneiden parempaa tuottavuutta selittävät myös strategisen ajattelun, harkitsevaisuuden ja asioiden kokonaisvaltaisen hallinnan kehittyminen iän myötä. (Ilmarinen ym. 2003, 56, 101–102.) He myös tuntevat omat rajoituksensa ja mahdollisuutensa ja muuttavat käyttäytymistään niiden mukaiseksi (Ilmarinen 1999, 108). Näiden ominaisuuksien avulla he pystyvät kompensoimaan kenties heikompaa fyysistä työkykyään (ks. esim. Hedge ym. 2006, 49).

Nykyinen työelämä vaatii työntekijöiltä monipuolista osaamista ja korkeaa ammattitaitoa (Antila & Ylöstalo 2002, 156). Onkin ristiriitaista, että ikääntyvillä työntekijöillä on nuorempia huonompi työmarkkina-arvo, vaikka asiantuntijuuden nähdään kehittyvän juuri kokemuksen myötä (Tikkanen 1998, 45). Vaikka formaalin koulutuksen myötä voidaan saavuttaa laajakin osaaminen usealta eri alalta, vasta työkokemus yhdistää opitun käytäntöön. Asiantuntijuuden kuvataan kehittyvän koko työuran ajan (Boshuizen 2004, 89, 92.), jolloin vankan ammattitaidon luulisi olevan juuri ikääntyvien hallussa.

Ikääntyville on ominaista sitoutuminen ja lojaalius omaan työorganisaatioon (Lahn 2000, 53; Warr 1994, Hedgen ym. 2006, 65 mukaan; Wiitakorpi 2006, 186). He ovat usein työskennelleet samassa organisaatiossa jo pitkään, eikä työpaikan vaihtaminen ole heille yhtä tuttua kuin nuoremmille, jotka ovat kasvaneet pätkättöiden ja määräaikaisten työsuhteiden hallitsemilla työmarkkinoilla. Pitkään samassa työpaikassa työskennelleelle organisaation tavat ja käytännöt ovat tulleet tutuiksi ja muodostuneet osaksi omaa ammattitaitoa (Hegde ym. 2006, 104; Lahn 2000, 54).

Ikääntyvillä työntekijöillä on siis paljon vahvuuksia, mutta heihin liittyy myös monia myyttejä, joista esimerkkeinä voidaan mainita vähenevä motivaatio, muutosenergian vähäisyys ja eläkkeen odottelu. Julkusen tutkimuksessa haastatellut ikääntyvät työntekijät tosin toivat itsekin kyseisiä ajatuksia esille. Pitkän työuran jälkeen työntekijät kokivat oikeudekseen valikoida projekteja, joihin osallistua. Kuitenkaan työstä irtautuminen ei koskettanut omaa ydintyötä ja siihen liittyvää kehittymistä, vaan he karsivat niin sanottua oheistyötä eli esimerkiksi edustamistehtäviä ja tapahtumien suunnittelua. Monet kehittämissideat koettiin jo aiemmin kokeiluiksi, eikä niistä siksi innostuttu niin helposti. (Julkunen 2003, 175–177.) Kuitenkin Työ ja terveys -haastattelututkimus (2006) osoitti, että vanhemmat ikäryhmät olivat nuorempia useammin innostuneita työstään. Melkein puolet 55–64-vuotiaista oli innostunut työstään päivittäin ja 45–54-vuotiaistakin neljä kymmenestä koki näin. Nuoremmissa ikäryhmissä vain noin kolmannes oli päivittäin innostunut työstään. (Toivanen & Kauppinen 2006, 30.)

Ikääntyviä pidetään myös nuorempia haluttomampina kehittämään omaa ammatillista osaamistaan ja osallistumaan erilaisiin koulutuksiin (Hedge ym. 2006, 35). Tikkasen (1998, 56) mukaan kuitenkin juuri ikääntyvät tarvitsisivat alhaisen pohjakoulutustasonsa vuoksi eniten koulutusta tullakseen moniosaajiksi. Esimerkiksi tietoteknisten verkkojen, tiedon ja välineiden hallinta edellyttää jatkuvaa oppimista ja kehityksen seuraamista (Hedge ym. 2006, 80–81; Huuhtanen 2002, 283). Wiitakorven (2006, 186–187) tutkimus kuitenkin osoitti, ettei iän lisääntymistä voida pitää ratkaisevana tekijänä oppimismotivaation vähenemiselle, ja että ikääntyvillä on vahva halu oppia uutta.

3 AMMATILLINEN KASVU TYÖSSÄ

Työelämän jatkuva kehitys ja muutos, monipuolistuneet osaamisvaatimukset ja kiristynvä kilpailu työvoimasta tekevät välttämättömäksi kaikkien ikä- ja henkilöstöryhmien jatkuvan kehittämisen. Jatkuvasta kehittymisestä ja oppimisesta on tullut menestymisen edellytyksiä niin yksilö- kuin organisaatiotasollakin. Organisaation ja työyhteisön kehittämisessä tuleekin keskittyä yhä enemmän pätevyyksien vahventamiseen, hyvän oppimisilmapiirin kehittämiseen ja oppimisesteiden poistamiseen. (Hätönen 2003, 7; Kivistö & Kalimo 2000, 123; Strömmer 1999, 296.) Ellei henkilöstön osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen panosteta, uhkana saattaa olla työn ilon menettäminen, kyllästyminen, tarpeettomuuden tunne, mielekkäämmän työpaikan etsiminen tai varhainen eläkkeelle hakeutuminen (Strömmer 1999, 296).

Vastuu osaamisen ja ammattitaidon kehittämisestä on siirtynyt enemmän työntekijälle itselleen (Leppänen 2002, 77; Paloniemi 2004, 24). Oman motivaation ja oppimishalun lisäksi osaamisen kehittämiseen ja työssä oppimiseen vaikuttavat kuitenkin aina myös työpaikan tarjoamat ammatillisen kasvun mahdollisuudet ja tuki (Billett 2002). Tästä syystä tässä luvussa käsitellään sekä yksilön että työnantajan näkökulmia ammatillisen kasvun tukemiseen.

Luku koostuu kolmesta alaluvusta, joista ensimmäisessä käsitellään yleisellä tasolla ammatilliselle kasvulle eli työssä oppimiselle, osaamisen kehittämislle ja asiantuntijuuden kehittämislle ominaisia piirteitä. Tarkastelutasona luvussa 3.1 on yksilön taso. Toisessa alaluvussa 3.2 siirrytään työyhteisön ja organisaation tasolle ja tarkastellaan sitä, miten työpaikalla voidaan tukea yksilöiden ammatillista kasvua. Luvun alkupuolella (3.2.1) käsitellään ammatillisen kasvun tukemista toiminnallisten periaatteiden tasolla. Luvussa 3.2.2 mennään hieman konkreettisemmalle tasolle ja tarkastellaan sitä, millaisia oppimista tukevan työympäristön malleja tieteellisessä keskustelussa on esitetty. Luvussa 3.2.3 tutustutaan niihin konkreettisiin työn ohjauksellisiin menetelmiin, jotka voidaan ottaa käyttöön ja siten tukea työntekijöiden ammatillista kasvua. Kolmannessa alaluvussa 3.3 huomio kiinnitetään ikääntyvien työntekijöiden oppimisen ja ammatillisen kehittymisen erityispiirteisiin (3.3.1) sekä niihin tekijöihin, joilla heidän ammatillista kehittymistä

voidaan tukea (3.3.2). Tarkastelutasoina ovat yksilö- ja työyhteisötaso edellisten alalukujen tapaan.

3.1 Ammatillinen kasvu työntekijän näkökulmasta

Tässä luvussa tarkastellaan yksilön näkökulmaa ammatilliseen kasvuun. Luku jakautuu kahteen alalukuun, joista ensimmäisessä käsitellään ammatillisen kasvun ensimmäisen osa-alueen, työssä oppimisen erityispiirteitä. Toisessa alaluvussa tarkastellaan tarkemmin kahta muuta ammatillisen kasvun osa-aluetta, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja asiantuntijuuden kehittymistä sekä edelleen myös työssä oppimista. Huomio kiinnitetään niihin tapoihin, joilla ammatillista osaamista kehitetään tai työssä opitaan. Lisäksi tarkastellaan sitä, miten asiantuntijuus kehittyy ja mitä se vaatii. Lopuksi käydään läpi muutama malli siitä, miten työntekijän uraa voidaan hahmottaa iän ja erilaisen elämänvaiheen kautta.

3.1.1 Työssä oppiminen

Suuri osa yksilön ammatillisen osaamisen kehittymisestä tapahtuu työssä oppien (Billett 2002; Paloniemi 2004, 24). Työssä oppimisella tarkoitetaan kaikkea työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Ammatillinen perus- ja täydennyskoulutus eivät siten kuulu työssä oppimisen kenttään. Työssä oppimista voi tapahtua lukuisin eri tavoin. Eräs näistä tavoista on työssäoppiminen, jolla viitataan opiskelijoiden koulutukseen kuuluvaan työssä oppimisen harjoittelujaksoon (Tynjälä & Collin 2000; Varila & Rekola 2003). Tätä oppimisen tapaa ei kuitenkaan käsitellä tässä työssä. Kirjoitusasu työssä oppiminen viittaa siis työpaikoilla tapahtuvan oppimisen laajaan kenttään.

Työssä oppimista on tutkittu monesta näkökulmasta ja tutkimuskenttä on muodostunut kirjavaksi. Tässä luvussa pyritään kuvaamaan työssä oppimiselle ominaisia piirteitä melko yleisellä tasolla ja hahmottamaan työssä oppimisen liitoksia ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen. Tarkoituksena ei ole kuvata oppimisprosessien kulkua (ks. esim. Varila & Rekola 2003), eikä esitellä tarkemmin työssä oppimiseen liittyviä tutkimuksia.

Muun muassa Tynjälä ja Collin ovat kysyneet, mitä eroa työssä oppimisella ja kouluoppimisella on eli mitä ovat työssä oppimisen erityispiirteet. Heidän mukaansa eroa oppimisen prosesseissa ei juuri ole, mutta sen sijaan erilaiset kontekstit tuovat mukanaan

erityispiirteitä. (Tynjälä & Collin 2000.) Työpaikka on oppimisympäristönä hyvin erilainen kuin koulumaailma. Se ei ole oppimista varten suunniteltu, formaali ja keinotekoinen ympäristö, kuten koulu. Sen sijaan työpaikka on luonnollinen, informaali ja satunnainen toimintaympäristö, joka voi olla oppimisympäristönä kompleksisuudessaan ja kaoottisuudessaan hyvin kuormittava. (Varila & Rekola 2003, 34, 37.)

Työssä oppimista onkin kuvattu kontekstisidonnaiseksi eli opitut asiat liittyvät kiinteästi siihen kontekstiin, jossa ne on opittu. Opittujen tietojen ja taitojen joustava käyttö erilaisissa ympäristöissä voi olla vaikeaa, ellei jopa mahdotonta. Kontekstisidonnaisuuteen liitetään myös oppimisen kontekstin eli tässä tapauksessa työpaikan ominaisuudet. Työyhteisöä ja organisaatiota voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, millaiseksi se muokkaa yksilöiden työssä oppimisen rajat ja mahdollisuudet eli millaisen kontekstin se tarjoaa oppimiselle. Konteksti sisältää myös oppijan aiemmat oppimiskokemukset ja elämäkokemuksen ja näyttäytyy siten jokaiselle työntekijälle omalla tavallaan. (ks. esim. Billett 2001)

Työssä oppimiseen on liitetty kiinteästi kokemuksista ja kokemuksellinen oppiminen. Tällä viitataan toisaalta siihen, että aikuisen oppiminen rakentuu hänen aiempien kokemusiansa varaan ja toisaalta siihen, että oppiminen tapahtuu tietyn kokemuksen seurauksena. Kokemus voi olla tällöin oppijalle joko täysin uusi tai sellainen, joka ei vastaa hänen aiempia näkemyksiään. Kokemus syntyy siis ristiriidasta aiemman elämäkokemuksen ja uuden tilanteen välillä. Kokemuksellisen oppimisen tutkimuksissa on ristiriitaisuutta siinä, vaatiiko kokemuksista oppiminen reflektiota vai ei. Kuitenkin monet teoreetikot ovat yhtä mieltä siitä, etteivät kaikki kokemukset johda oppimiseen. (Varila & Rekola 2003, 122, 131, 137-138.)

Työssä oppiminen on usein satunnaista eli Marsickin ja Watkinsin termin incidentaalista. Järvinen, Koivisto ja Poikela ovat suomentaneet incidentaalisen oppimisen oheisoppimiseksi. Oheisoppiminen tapahtuu työn ohessa ja on työn määrittämää, mutta täysin satunnaista. Toisin sanoen työn tarkoituksena ei ole oppiminen, mutta sitä tapahtuu työn oheistuotteena. (Järvinen ym. 2000, 98.) Satunnaiseksi oppimiseksi voidaan luonnehtia muun muassa yrityksen ja erehdyksen kautta oppimista, virheistä oppimista ja tekemällä oppimista (Marsick & Watkins 1990).

Myös yhteisöllisyyden ja kollaboratiivisuuden on todettu kuvaavan työssä oppimista. Työssä oppimista tapahtuu esimerkiksi osaamista ja tietoa jakamalla, seuraamalla kollegoita tai osallistumalla työyhteisön vuorovaikutukseen (ks. esim. Billett 2001, 71, 73). Nämä ajatukset ovat lähellä Laven ja Wengerin (1991) tilannesidonnaisen oppimisen teoriaa. Heidän mukaansa työssä opitaan tietojen ja taitojen lisäksi myös kulttuurisia ja sosiaalisia tapoja ja tämän sosialisatioprosessin myötä tullaan vähitellen työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Oppiminen voidaankin nähdä osana arjen toimintakäytäntöjä (Tynjälä & Collin 2000). Työssä oppiminen voi olla siten yhteisöllisesti ohjautuvaa. Työntekijä oppii tuntemaan organisaation käytäntöjä ja sopeutuu niihin sekä oppii niiden avulla toimimaan työympäristössään. (Varila & Rekola 2003, 34–35.) Työssä oppiminen on kuitenkin kaksisuuntaista eli myös työntekijä vaikuttaa ympäristöönsä, eikä pelkästään ympäristö oppijaan (ks. esim. Cranton 1996, 162–165).

3.1.2 Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja asiantuntijuuden kehittyminen

Työssä oppimisen tavoitteena on asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen kehittäminen (Paloniemi 2004, 25; Tynjälä & Collin 2000). Työssä oppiminen, ammatillisen osaamisen kehittäminen ja asiantuntijuuden kehittyminen liittyvät siis kiinteästi toisiinsa. Niiden kaikkien katsotaan tässä tutkimuksessa kuuluvan ammatillisen kasvun käsitteen alle. Tässä alaluvussa tarkastellaan ammatillista kasvua yksilön näkökulmasta, kun taas seuraavassa alaluvussa 3.2 tarkastelutasoina ovat työyhteisön ja organisaation tasot.

Ruohotie määrittelee erilaisia kasvutekijöitä, jotka hän on jakanut organisatorisiin, työrooliin liittyviin ja henkilökohtaisiin. Organisatorisiin kasvutekijöihin kuuluvat muun muassa muutokset organisaation rakenteessa, vastuualueissa ja työtehtävissä. Työrooliin liittyviä kasvutekijöitä puolestaan ovat työn monipuolisuus, vaihtelevuus, haasteellisuus ja virikkeellisyys. Henkilökohtaisia kasvutekijöitä voi olla lukuisia. Näistä esimerkkeinä voidaan mainita tyytymättömyys nykyiseen työhön, uudenlaiset mielenkiinnon kohteet tai odotukset työltä, uraan liittyvät onnistumisen kokemukset sekä kasvumotivaatio eli halu kehittää itseään ja kokeilla uutta. (Ruohotie 1996, 63–66; Ruohotie 2000, 50–57.) Nämä tekijät siis käynnistävät ammatillisen kasvun prosessin.

Ammatillisen osaamisen perustana on todettu olevan ammatillinen koulutus. Koulutuksen kautta kerrytettyä osaamista lähdetään työelämässä täydentämään

kokemuksilla erilaisissa ympäristöissä, minkä kautta osaaminen kehittyy ja tapahtuu ammatillista kasvua. (Paloniemi 2004, 140.) Osaamisen kehittämisen ei Hätösen (2003, 18) mukaan tulisi tapahtua vain kursseja ja koulutuksia käyttämällä, vaan yhteydessä työhön ja työssä oppimalla. Näin tilanne onkin, ainakin työssä oppimisen ja ammatillisen osaamisen kehittämisen tapoja kartoittaneiden tutkimusten mukaan. Työssä oppimisen ja ammatillisen osaamisen kehittämisen tapoja ovat tutkineet esimerkiksi Collin (2002), Eraut (1998), Gerber (1995) ja Paloniemi (2004). Heidän tutkimuksistaan on hahmotettavissa joitakin yleisiä työssä oppimisen tai ammatillisen osaamisen kehittämisen tapoja. Melkein kaikkien tutkimuksissa tuli esiin työn tekemisen kautta oppiminen. Lisäksi korostui yhteisöllinen oppiminen, joka on nimetty hieman poikkeavasti eri tutkimuksissa: yhteistyö kollegoiden kanssa, kollegiaalisuus, muilta oppiminen tai työyhteisön osaamisen hyödyntäminen. Muutamissa tutkimuksissa mainittiin myös kokemuksista oppiminen työssä oppimisen tai ammatillisen osaamisen kehittämisen tapana. Lisäksi Collinin ja Paloniemen tutkimuksissa mainittiin formaaliin koulutukseen osallistuminen. Näiden ohella Paloniemen tutkimus osoitti, että osaamista kehitetään ammattikirjallisuutta ja muita tietolähteitä seuraamalla, työyhteisön ulkopuolisia kontakteja hyödyntämällä ja vapaa-ajalla kertyneiden kokemusten kautta. (Paloniemi 2004, 25–27, 73–82.)

Ammatillisen osaamisen kehittämisen tai työssä oppimisen tavan valinta liittyyneeseen siihen, minkälaista osaamista yksilö on kehittämässä. Ammatillinen osaaminen koostuu nimittäin erilaisista osa-alueista. Ropon (1996) tekemän jaottelun mukaisesti ammatillinen osaaminen koostuu tiedollisesta, taidollisesta ja kehityksellisestä osaamisesta, joista tiedollisella viitataan sisällölliseen informaatioon, taidollisella kapasiteettiin toimia tietyllä tavalla ja kehityksellisellä potentiaaliseen kapasiteettiin hankkia tietoja ja taitoja (Ropo 1996). Voidaan sanoa, että tiedollisen osaamisen kehittämiseen koulutus ja ammattikirjallisuuden lukeminen sopivat hyvin, kun taas taidollisen osaamisen kehittämisessä työn tekemisen kautta oppiminen lienee luontevampi tapa kehittää omaa osaamista. Molempien kohdalla yhteisöllisestä oppimisesta on varmastikin hyötyä. Kehityksellinen osaaminen liittyyneeseen vahvimmin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sitä voi olla vaikein kehittää tietoisesti jollakin yksittäisellä tavalla.

Myös asiantuntijuuden on kuvattu jakaantuvan kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat osittain samankaltaisia kuin ammatillisen osaamisen osa-alueet. Ensimmäinen asiantuntijuus

koostuu formaalista teoriasta ja tietämyksestä eli oppikirjatiedosta ja koulutuksessa opitusta tiedosta. Toisena osa-alueena on praktinen eli käytännöllinen tieto ja taito. Tämä syntyy usein vasta työkokemuksen myötä ja on luonteeltaan kontekstisidonnaista, informaalia, toiminnallista ja hiljaista. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan intuitiivista, osittain tiedostamatonta ja vaikeasti selitettävää tietoa, joka syntyy yleensä työkokemuksen myötä tietyssä kontekstissa ilman, että yksilö itse huomaa käyttäytymisensä tai osaamisensa muuttuneen (Järvinen ym. 2000, 140, 147; Paloniemi 2004, 27; Varila & Rekola 2003, 135). Kolmantena osa-alueena ovat metakognitiiviset tiedot ja taidot, joilla viitataan itsesäätelytaitoihin sekä oman toiminnan organisoinnin, arvioinnin ja hallinnan taitoihin. Jotta asiantuntijuus voi kehittyä, vaaditaan osaamisen kehittämistä näillä kaikilla osa-alueilla, sillä korkeatasoiselle asiantuntijuudelle on ominaista näiden kolmen osa-alueen syvälinen integraatio. Tämä merkitsee käytännössä teorian, käytännön ja toiminnan itsesäätelyn joustavuutta toiminnassa. (Bereiter & Scardamalia 1993; Eteläpelto 1997, 1998.)

Asiantuntijuuden kehittymistä on tutkittu jonkin verran. Tutkimuksista voidaan hahmottaa kolme näkökulmaa, joista asiantuntijuutta on lähestytty. Ensimmäisenä näkökulmana on asiantuntijuus tiedonhankintana, joka on yksilökeskeinen ja joutunut siksi kritisoinnin kohteeksi. Peruseriaatteena on, että asiantuntijuuden kehittyessä muodollinen tieto sisäistyy organisoituneeksi korkeamman asteen käsitteelliseksi tiedoksi, jota voidaan hyödyntää erilaisia ongelmia ratkaistaessa. Tämä selittää, miksi asiantuntijat ratkaisevat ongelmia noviiseja tehokkaammin. (Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002.)

Toisena näkökulmana on asiantuntijuus kulttuuriin osallistumisena, joka sisältää samoja ajatuksia kuin tilannesidonnainen oppiminen. Ajatellaan siis, että asiantuntijuus kehittyy osallistumalla erilaisiin kulttuurisiin käytäntöihin ja on siten kiinteästi kontekstiin sidottua. Työyhteisöön sosiaalistumisen kautta tullaan täysvaltaiseksi ryhmän jäseneksi ja samalla oma ammatillinen identiteetti kehittyy. (Eteläpelto & Collin 2004; Hakkarainen ym. 2002; Lave & Wenger 1991.) Myös Varila ja Rekola korostavat ammatillisen identiteetin tärkeyttä ammatillisen kehittymisen prosessissa. Heidän mukaansa ammatillinen identiteetti suuntaa työssä opittavaa ja samanaikaisesti työssä opittavat asiat vaikuttavat siihen, millaiseksi ammatillinen identiteetti muodostuu. He kuitenkin muistuttavat, ettei ammatillinen kehittyminen aina ole myönteistä, vaan joskus työyhteisö

saattaa esimerkiksi tukahduttaa yksilön luovuuden ja kehittymisen halun vaatimalla toimimaan kuten aina ennenkin on toimittu (Varila & Rekola 2003, 92, 99). Sosiaalisella vuorovaikutuksella on siis merkittävä rooli asiantuntijuuden kehittämisessä monellakin tapaa, samoin kuin työssä oppimisessa (Palonen, Hakkarainen, Talvitie & Lehtinen 2004, 272).

Kolmantena näkökulmana asiantuntijuuden tarkasteluun on asiantuntijuus tiedonluomisena. Tässäkin näkökulmassa on kiinnitetty huomiota asiantuntijoiden ongelmanratkaisuun. Kun ensimmäisessä näkökulmassa keskityttiin siihen, miten tieto jäsentyy ja miten sitä hankitaan, tässä keskeisenä tavoitteena on hahmottaa, mitä kehittyneiden ratkaisumallien vapauttamille älyllisille voimavaroille tapahtuu. Asiantuntijuus kehittyy, jos vapautuneita voimavaroja käytetään tehokkaasti toimimalla koko ajan suorituskyvyn ylärajoilla. (Bereiter & Scardamalia 1993; Hakkarainen ym. 2002.) Tässä yhteydessä voidaan pohtia sitä, kuinka kauan yksilö jaksaa toimia suorituskyvyn ylärajoilla, vaikkakin vain ajatusten tasolla. Tällaisessa itsensä haastamisessa sisäisen motivaation täytyy olla korkealla ja tuota motivaatiota ei voi ulkoisesti herättää. Hyvä kysymys onkin se, voiko työyhteisö toiminnallaan tukea tämän näkökulman mukaista asiantuntijuuden kehittymistä.

Tämän lisäksi tiedonluomisen näkökulma on keskittynyt ongelmanratkaisua helpottavien verkostojen tutkimiseen. On todettu, että asiantuntijat käyttävät hyväkseen verkostoja jakaessaan ja luodessaan tietoa muiden asiantuntijoiden kanssa. Asiantuntijuuden kehitys tapahtuu siis tämän näkökulman mukaan yksilöiden ja yhteisöjen kohtaamien haasteiden välittämänä. (Bereiter & Scardamalia 1993; Hakkarainen ym. 2002.)

Asiantuntijuuden kehittymisen tapoja on siis ammatillisen osaamisen kehittämisen ja työssä oppimisen keinojen tapaan useita. Yhteistä näille kaikille on monimuotoisuus ja monitasoisuus sekä yksilöllisen ja kollektiivisen tasojen yhdistyminen. Asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää aktiivisuutta, kiinnostusta, henkilökohtaisia voimavaroja ja potentiaalia kehittyä. Toisaalta se edellyttää kontakteja muihin asiantuntijoihin tai työtovereihin ja työyhteisön tukea kehittymiselle.

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella myös erilaisten ammattiuran vaiheiden kautta. Hall (1990) on jaotellut ammattiuran neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe ajoittuu ikävuosiin 15–25, jolloin tutkitaan erilaisia mahdollisuuksia ja etsitään omaa

identiteettiä. Toisessa vaiheessa, noin 25–45 ikävuoden paikkeilla alkaa perehtyminen työelämään. Tällöin kokeillaan erilaisia työtehtäviä ja jossakin vaiheessa vakiinnutetaan ja sitoudutaan itselle sopivaan työtehtävään. Tämän tutkimuksen kannalta kiinnostavin on seuraava, keskiuran vaihe, joka sijoittuu 45 ja 65 ikävuoden välille. Tällöin uralla on usein menossa tasainen vaihe, josta saattaa seurata se, että tyydytään ylläpitämään saavutettua tilannetta. Toisaalta usein tässä kohtaa aletaan kriittisesti pohtia omaa uraa ja lähdetään etsimään uusia mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoa. Kuitenkin osalle työntekijöistä tämä vaihe näyttää lomaannuksen vaiheena, mikäli on koettu pettymyksiä, eikä uskoa omaan osaamiseen ja kehittymisen mahdollisuuksiin ole. Neljäntenä eli viimeisenä vaiheena on poistuminen työelämästä. (Ruohotie 1996, 68–69; Strömmer 1999, 146.)

Tätä mallia voidaan pitää turhankin perinteisenä ja vakaata työuraa edellyttävänä. Kuten aiemmin jo todettiin, työelämä on muuttunut ja tällaiset vakaat työurat ovat tulleet yhä harvinaisemmiksi. Tilalle ovat tulleet niin sanotut portfoliourat, joissa ura muodostuu kokoelmasta eri työnantajille tehtyjä erityyppisiä, eripituisia ja eritasoisia tehtäviä. (Hedge ym. 2006, 149; Siltala 2004; Strömmer 1999, 147.) Kuitenkin tämän tutkimuksen kohdejoukon tarkasteluun edellä kuvattu Hallin ammattiuran vaiheiden malli soveltuu suhteellisen hyvin, sillä suurella osalla heistä työnantaja on pysynyt samana jo kymmeniä vuosia.

Toinen hieman vastaava tapa ammatillisen kasvun tarkasteluun on Ylikosken (2000) laatima jaottelu, jossa kuvataan eri-ikäisten, eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden ammatillisia odotuksia, johtamisodotuksia ja työyhteisöodotuksia. Käsiteltäessä tämän tutkimuksen kohdejoukkoa eli yli 45-vuotiaita otetaan lähempään tarkasteluun kokeneen opettajan (45–50-vuotiaat) ja auttavan viisaan (yli 50-vuotiaat) elämänvaiheet. Kokeneen opettajan elämänvaiheessa työntekijän ammatilliset odotukset liittyvät mentorointiin, valmentamiseen ja hyödyksi olemiseen opettamalla muita. Lisäksi heillä odotuksena on kokonaisuuksien työstäminen. Auttavan viisaan elämänvaiheessa puolestaan korostuvat viisauden ja kokemuksen siirtäminen sekä uusien urien ja näkökulmien avaaminen. Työyhteisöltään kokeneen opettajan elämänvaiheessa olevat odottavat tukevaa yhteisöllisyyttä ja avoimuutta sekä aikuisuutta ja vastuuta toisista. Viisaan auttajan elämänvaiheessa olevilla sen sijaan korostuvat toiveet siitä, että heidät

pidettäisiin työyhteisössä mukana, mutta annettaisiin kuitenkin omaa tilaa. (Ilmarinen 2005, 44.) Näiden jaotteluiden perusteella voidaan hahmottaa niitä suuntia, joihin ikääntyvät toivoisivat työyhteisöjään kehitettävän. Tällöin he saisivat tehdä sellaista työtä, jota haluavat tehdä ja saisivat oikeanlaista tukea työyhteisöltään.

Järvinen kollegoineen ovat käsitelleet osaamisen muodostumista. Heidän mukaansa osaamisen muodostumisessa on kaksi toisiinsa kietoutunutta kehityssuuntaa. Ensinnäkin voidaan puhua professionaalista työstä, jolla viitataan yksilön ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen työorganisaation jäsenenä. Ammatillisen kehittymisen osa-alueiden eli ammatillisella uralla etenemisen ja oman osaamisen syventämisen voidaan katsoa riippuvan pitkälti yksilöstä itsestään. Hän kuitenkin tarvitsee työyhteisönsä tukea ja kykyä toimia erilaisissa verkostoissa. Toinen kehityssuunta on organisationaalinen työ, jolla viitataan organisaation tarjoamiin kehittymisen mahdollisuuksiin ja uralla etenemisen mahdollisuuksiin. Yksilö ei voi toimia vasten organisaation toimintakäytäntöjä tai normeja, vaan hän tarvitsee toiminnalleen tukea. (Järvinen ym. 2000, 132–133.)

Myös Kivistö ja Kalimo (2000) sekä Ruohotie (2000, 59) korostavat työyhteisön tarjoamien mahdollisuuksien tärkeyttä, sillä heidän mukaansa ihminen pyrkii kehittymään omien kykyjensä edellyttämällä tavalla, mikäli ympäristö tarjoaa siihen mahdollisuuden eli haasteita ja tukea. Työyhteisön ja organisaation tarjoamien kehittymismahdollisuuksien ja oppimista tukevan ympäristön merkitystä ammatilliselle kasvulle ei siis voida kiistää. Seuraavassa alaluvussa tarkastellaankin tarkemmin niitä piirteitä, jotka tekevät työyhteisöstä hyvän oppimisympäristön ja toimenpiteitä, joiden avulla työnantaja voi tukea henkilöstönsä jatkuvaa ammatillista kehittymistä.

3.2 Työpaikka oppimisympäristönä ja ammatillisen kasvun tukijana

Työnantajan ja organisaation roolia henkilöstön työssä oppimisen, ammatillisen osaamisen kehittämisen ja asiantuntijuuden kehittymisen tukijana ja mahdollistajana on korostettu viimeaikaisessa tieteellisessä keskustelussa. Ehdotukset työyhteisön kehittämiseksi ja organisaation arvojen muuttamiseksi ovat samansuuntaisia. Eroa on kuitenkin siinä, kuinka käytännönläheisellä tasolla ammatillisen kasvun tukemista käsitellään.

Tämä alaluku rakentuu siten, että aluksi tarkastellaan sitä, millainen ympäristö tukee henkilöstön ammatillista kasvua (3.2.1). Ammatillista kasvua tukevia tekijöitä

käsitellään teemoittain ja kunkin kohdalla mennään hieman käytännönläheisemmälle ja konkreettisemmalle tasolle ja käsitellään tarkemmin niitä tekijöitä, jotka tekevät työyhteisöstä oppimista edistävän ja ammatillista kehittymistä tukevan. Alaluvun 3.2.1 loppupuolella tarkastellaan muutamaa kehittymismahdollisuuksia ja niihin yhteydessä olevia tekijöitä kartoittavaa tutkimusta ja luodaan näin pohjaa tämän tutkimuksen tulosten tarkasteluun. Alaluku 3.2.2 koostuu kahden tieteellisessä keskustelussa ammatillista kasvua tukevaksi todetun ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistavan, oppivan organisaation ja sisäisen yrittäjyyden tarkastelusta. Alaluvussa 3.2.3 käsitellään niitä konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla työyhteisöä voidaan muokata paremmin ammatillista kasvua tukevaksi. Tässä tutkimuksessa näitä toimenpiteitä kutsutaan työn ohjauksellisiksi käytänteiksi.

3.2.1 Ammatillista kasvua tukevia tekijöitä työpaikalla

Ammatillista kasvua eli työssä oppimista, ammatillisen osaamisen kehittämistä ja asiantuntijuuden kehittymistä tukevan työympäristön piirteitä on hahmoteltu jonkin verran. Kuten jo luvussa 3.1.1 mainittiin, työympäristö ei luonnostaan ole oppimisympäristönä ihanteellinen, vaan rauhaton, kaoottinen ja nopeatempoinen. Työympäristöä tulee siis erikseen kehittää oppimista tukevaksi, mikäli henkilöstön toivotaan aktiivisesti kehittävän ammatillista osaamistaan ja samalla työtään aiempaa paremmaksi.

Työympäristöä tulisi kehittää siihen suuntaan, että se tukee työntekijöiden mahdollisuuksia parantaa omaa ja siten myös organisaation osaamista (Harteis & Gruber 2004, 255; Van de Wiel, Szagedi & Weggeman 2004, 202). Tämä tapahtuu muun muassa edistämällä itseohjautuvuutta sekä lisäämällä kannustamista, osallistamista ja innovatiivisuutta organisaation sisällä. Johtamiskulttuuria on kehitettävä kokeilemisen ja virheiden sallivaksi ja kaikille on annettava mahdollisuus esittää kehittämis ehdotuksia työhönsä liittyen. Lisäksi on pyrittävä ehkäisemään kilpailullisen ja jännittyneen ilmapiirin syntymistä, sillä sen on todettu ehkäisevän kehittymistä. (Hedge 2006, 144; Huuhtanen 2002, 304; Kaufman 1990, Ruohotien 1993 mukaan; Ruohotie 2000, 61; Strömmer 1999, 192; Van de Wiel ym. 2004, 202.)

Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2006) mukaan viimeisen kolmen vuoden aikana työpaikkojen ilmapiiri on muuttunut vapautuneemmaksi ja mukavammaksi. Vuonna 2006 ilmapiirin koki tällaiseksi 83 % vastaajista sekä toisaalta jännittyneeksi ja kireäksi 15

% vastaajista. Ilmapiirin kokemisessa kannustavaksi ja uusia ideoita tukevaksi ei ole tapahtunut muutosta. Vuonna 2006 62 % vastaajista koki ilmapiirin tällaiseksi, mutta toisaalta kuitenkin jopa 35 % vastaajista koki ilmapiirin ennakkoluuloiseksi ja vanhoista kaavoista kiinnipitäväksi. (Lindström & Ervasti 2006, 26–27.)

Johdon on kiinnitettävä huomiota myös palautteen antamiseen. Palautevajeen on todettu alentavan halua tehdä työtä, kehittää toimintaa ja olla aloitteellinen. Lisäksi vähäisen palautteen saaminen voi johtaa turhautumisen, katkeruuden ja tarpeettomuuden tunteisiin. (Antila 2006, 55, 70; Harteis & Gruber 2004, 266.)

Lisäksi on tärkeitä käyttää mahdollisimman tehokkaasti ja monipuolisesti hyväksi kaikkien työntekijöiden osaamista. Tätä voidaan edistää muuttamalla työtehtäviä työntekijöiden osaamista ja toiveita vastaaviksi sekä valitsemalla kuhunkin tehtävään siihen parhaiten sopiva henkilö. Lisäksi voidaan muokata työtehtäviä haastavammiksi laajentamalla niitä ja lisäämällä vaadittavan osaamisen määrää tai antamalla työntekijöille mahdollisuuksia tutustua uusiin työtehtäviin. Tällöin työntekijöille annetaan myös mahdollisuus omien taitojensa laajempaan soveltamiseen sekä yksilölliseen urakehitykseen. Urakehityksestä puhuttaessa viitataan perinteisen uralla etenemisen eli asemaan perustuvan uran ohella taitoihin perustuvaan uraan eli tiettyyn elämäntilanteeseen sopiviin, jopa asemaltaan alempiin tehtäviin siirtymistä ja uusien, haasteellisten työtehtävien tekemisen mahdollistumista. (Harteis & Gruber 2004, 266; Hedge ym. 2006, 131, 144; Jorgensen & Warring 2002, Heikkilän 2006, 86–87 mukaan; Kaufman 1990, Ruohotien 1993 mukaan; Leppänen 2002, 75; Ruohotie 2000, 54, 61.)

Työtehtävien laajentaminen tukee myös tavoitetta, jonka mukaan työntekijöiden vastuun ja autonomian määrää on mahdollisuuksien mukaan lisättävä. Organisaatioiden on työelämän muutosten seurauksena muutettava hierarkiarakennettaan matalammaksi ja siten delegoitava vastuuta tasaisemmin. Työntekijöille annetun vastuun myötä myös autonomian määrän tulee lisääntyä, jotta työn mielekkyys säilyy. Monipuoliset työtehtävät mahdollistavat ammatillisen kehittymisen ja oppimisen esimerkiksi vähentäessään työn rutiinimaisuutta. Lisäksi uusien haasteiden myötä joudutaan jatkuvasti oppimaan uusia asioita. (Marsick & Watkins 1992; Ruohotie 1993; Siltala 2004 161–162.)

Ammatillinen kasvu edellyttää myös riittäviä resursseja. Ensinnäkin on huolehdittava siitä, että mikäli osaamisen kehittämisen keinona tarjotaan koulutusta, on

siihen annettava realistinen mahdollisuus osallistua. Työnantajan tulee huolehtia mahdollisten sijaisten hankkimisesta tai vähennettävä työntekijän työkuormaa koulutuksen aikana. Lisäksi tarvitaan aikaa koulutuksessa läpikäytyjen asioiden opetteluun käytännössä. Yksi oppimiskäsityksistä on, kuten Erämetsäkin (2003, 213) mainitsee, että oppiminen on tapahtunut vasta kun on opiskeltu, tiedostettu, muistettu ja ymmärretty eli kun se palvelee käytännön työn tekemistä. Pelkkä muutaman tunnin tai päivän koulutus ei riitä asian oppimiseen. Vaikkei työntekijä formaaliin koulutukseen osallistuisikaan, tarvitsee hän silti aikaa uusien asioiden opetteluun ja vastaantulevien oppimismahdollisuuksien hyödyntämiseen. Hänellä tulee olla aikaa havainnoida ympäristöään, reflektoida kokemuksiaan, kyseenalaistaa aikaisempia näkemyksiään ja arvioida kriittisesti työtään. (Hedge ym. 2006, 144; Huuhtanen 2002, 304; Marsick & Watkins 1992; Maurer, Weiss & Barbeite 2003, Salmisen 2005, 30 mukaan; Kaufman 1990, Ruohotien 1993 mukaan; Strömmer 1999, 191; Vaherva 1999.)

Kuten luvussa 3.1 todettiin, työssä oppiminen ja asiantuntijuuden kehittyminen ovat monesti sosiaalisia prosesseja. Tämä huomioiden työpaikoilla tulisikin antaa mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen eli keskusteluun kollegoiden kanssa, kokemusten vaihtamiseen, yhteiseen kokemusten reflektointiin sekä osaamisen ja tiedon jakamiseen. Tällöin kollegat voivat kehittää osaamista yhdessä ja samalla tukea toinen toistaan haastavissa tilanteissa. Myös mahdollisuus seurata kollegoiden käytännön työn tekemistä on toivottavaa, sillä tällöin voidaan havainnoida muiden työskentelyä ja opitaan erilaisia tapoja tehdä työtä. Varsinkin jos päästään havainnoimaan kokeneemman kollegan työskentelyä, mahdollisuudet hiljaisen tiedon siirtämiseen ja siten havainnoijan asiantuntijuuden kehittymiseen parantuvat. (Harteis & Gruber 2004, 266; Hedge ym. 2006, 60–61; Jorgensen & Warring 2002, Heikkilän 2006, 86–87 mukaan; Leppänen 2002, 75; Marsick & Watkins 1992; Kaufman 1990, Ruohotien 1993 mukaan.)

Tiedon jakamiseen ja avoimeen vuorovaikutukseen tulee kiinnittää huomiota myös organisaation tasolla. Tiedon avoin jakaminen työntekijöille lisää heidän ymmärrystään johdon toimintaa kohtaan ja auttaa luottamuksen rakentumisessa. Kertomalla tärkeistä asioista ajoissa työntekijöille johto näyttää arvostavansa heitä. Esimerkiksi erilaisten kehittämishankkeiden yhteydessä avoimen ja rehellisen tiedottamisen rooli korostuu, sillä epätietoisuus aiheuttaa epävarmuutta ja haluttomuutta osallistua uusiin hankkeisiin. Avoin

ja rehellinen vuorovaikutus lisää myös työn mielekkyyttä. (Antila 2006, 70; Erämetsä 2003; Maurer ym. 2003, Salmisen 2005, 30 mukaan; Strömmer 1999, 192–193.)

Kaikkien näiden ammatillisen kasvun tukemisen keinojen lisäksi myös perinteinen palkitseminen nähdään tärkeäksi ammatillisen kasvun kannustajaksi. Pelkät taloudelliset palkkiot palkankorotuksineen ja bonuksineen eivät kuitenkaan riitä, vaan niiden ohelle on kehitettävä joustavampi ja henkilökohtaiset toivomukset paremmin huomioiva palkkiojärjestelmä. Jotkut työntekijät saattavat esimerkiksi toivoa palkankorostuksen sijaan enemmän vapaapäiviä tai mahdollisuuksia joustavampiin työaikajärjestelyihin. Palkkiojärjestelmää kehitettäessä tulee myös pohtia, mistä työntekijöitä palkitaan. Haluttaessa edistää ammatillista kasvua työntekijöitä tulisi palkita esimerkiksi osaamisen kehittämisestä ja innovaatioista. (Ruohotie 2000, 64.)

Ammatillisen kasvun tukemista voidaan tarkastella myös työpaikalla tarjottujen kehittymismahdollisuuksien kautta. Hyvien kehittymismahdollisuuksien on kuvattu olevan yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, työkykyyn ja työssä jatkamiseen (Salminen 2004, 31), jotka puolestaan lisäävät työntekijöiden halua kehittyä. Työntekijöiden kokemia kehittymismahdollisuuksia ovat tutkineet ainakin Salminen (2004) lisensiaatintyössään sekä Kivistö ja Kalimo (2000). Salmisen tutkimuskohteena olivat erikäiset sairaanhoitajat ja Kivistön ja Kalimon Työolotutkimuksen vuoden 1997 palkansaajat. Näissä tutkimuksissa kehittymismahdollisuudet oli operationalisoitu hieman toisistaan poikkeavasti. Salmisen tutkimuksessa summamuuttuja kehittymismahdollisuudet koostui mahdollisuuksista saada ammatillista koulutusta, mahdollisuuksista kehittää itseään, mahdollisuuksista edetä uralla ja mahdollisuuksista oppia uusia asioita. Myös Kivistön ja Kalimon tutkimuksessa kehittymismahdollisuuksia mitattiin yhdellä summamuuttujalla, joka oli koottu kysymyksistä, joissa tiedusteltiin mahdollisuuksia kehittää itseään, mahdollisuuksia saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ja mahdollisuuksia edetä nykyisessä työpaikassa. Molemmissa tutkimuksissa tarkasteltiin summamuuttujan lisäksi erikseen muuttujia, joista summamuuttuja oli koostettu.

Salmisen tutkimuksessa kartoitettiin koettuja kehittymismahdollisuuksia ja niiden yhteyksiä kahteen taustamuuttujaan, ikään ja työsuhteen laatuun. Tutkimus osoitti, että eri kehittymismahdollisuuksien kohdalla tilanne oli paras 'mahdollisuus uuden oppimiseen' -muuttujan kohdalla, sillä selvästi yli puolet vastaajista piti sitä hyvänä. Seuraavaksi

parhaimmat kehittymismahdollisuudet oli mahdollisuuksissa saada koulutusta (hyvät 49 %, keskinkertaiset 44 %, huonot 7 %) ja mahdollisuuksissa kehittää itseään (hyvät 47 %, keskinkertaiset 45 %, huonot 8 %). Selvästi huonoin tilanne oli mahdollisuuksissa edetä uralla, sillä vain 8 % vastaajista koki ne hyviksi. Keskinkertaisiksi ne koki 40 % ja huonoiksi jopa 52 %. Tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien välillä havaittiin uralla etenemisen sekä uuden oppimisen mahdollisuuksissa siten, että nuorin ikäryhmä (alle 35-vuotiaat) koki ne parhaiksi ja vanhin (yli 54-vuotiaat) huonoimmiksi. Vakinaiset työntekijät kokivat mahdollisuudet saada koulutusta paremmiksi kuin määräaikaiset, mutta määräaikaiset kokivat muut kehittymisen mahdollisuudet vakinaisia paremmiksi. (Salminen 2004, 67–75.)

Kivistön ja Kalimon tutkimuksessa kartoitettiin, millaisia kehittymismahdollisuuksia palkansaajilla on ja miten tietyt taustamuuttujat (ikä, sukupuoli, sosioekonominen asema, toimipaikan koko) ovat niihin yhteydessä. Lisäksi tutkittiin sitä, millaiset työolot luonnehtivat niitä, joilla on hyvät mahdollisuudet kehittyä. Työoloihin liitettiin summamuuttujat 'työn kehittävyys', 'esimiehen ja työyhteisön tuki', 'tasa-arvoinen kohtelu', 'osallistuminen', 'vallitseva tietotulva', 'työpaikan ilmapiiri', 'kiirehaitat', 'työpaineet' sekä 'kompromissit kodin ja työn välillä'. (Kivistö & Kalimo 2000, 129.)

Tutkimus osoitti, että vain harvoilla oli hyvät kehittymismahdollisuudet työssään, sillä vain runsas kolmannes arvioi mahdollisuutensa kehittää itseään työssään (37 %) ja saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta (35 %) hyviksi. Etenemismahdollisuudet koettiin selvästi edellisiä heikommiksi (hyvät 9 %). (Kivistö & Kalimo 2000, 132–133.) Tulokset vastasivat siis Salmisen tuloksia siinä, että uralla etenemisen mahdollisuuksien kokeminen hyviksi oli harvinaisinta. Salmisen tutkimuksessa kehittymismahdollisuudet olivat kuitenkin kaiken kaikkiaan paremmat. Näissä kahdessa tutkimuksessa on kuitenkin käytetty erilaisia summamuuttujia ja on huomattava, että summamuuttujat on voitu luokitella eri skaaloilla ja kriteereillä. Tällöin näiden tutkimusten tulokset eivät ole suoraan vertailtavissa keskenään.

Ikäryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja siten, että vanhimmat eli yli 44-vuotiaat kokivat etenemismahdollisuutensa ja mahdollisuudet kehittää itseään nuorempia ikäryhmiä (35–44-vuotiaat ja alle 35-vuotiaat) heikommiksi. Tulokset vastasivat

tässäkin Salmisen tuloksia. Miesten keskiarvo oli naisia parempi 'kehittymismahdollisuudet'-summamuuttujaa tarkasteltaessa. Myös sosioekonominen asema oli yhteydessä kehittymismahdollisuuksiin siten, että aseman parantuessa kehittymismahdollisuudetkin paranivat. Työpaikan koko oli yhteydessä kehittymismahdollisuuksiin siten, että työpaikan koon kasvaessa kehittymismahdollisuudet koettiin paremmiksi. Työolotekijöistä regressioanalyysissä kehittymismahdollisuuksia selittivät parhaiten kehittävä työ, esimieheltä saatava tuki, omatoimisuus, tietotulva, vaikutusmahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu. (Kivistö & Kalimo 2000, 132–133.)

Tutkimukset siis osoittivat, että vaikka osa palkansaajista kokeekin kehittymismahdollisuutensa hyviksi, on niissä vielä parantamisen varaa. Samankaltaisia tutkimustuloksia saatiin Harteisin ja Gruberin (2004) kuudelletoista esimiesasemassa ja kuudelletoista työntekijäasemassa olevalle yritysten koulutusasioiden kanssa työskentelevälle suunnatusta tutkimuksesta, jossa tutkittiin sitä, kuinka hyvin työolot tukivat osaamista ja kompetenssia. Henkilöstön osaamista tukeviksi työolojen piirteiksi määriteltiin muun muassa mahdollisuus osallistua projektityöskentelyyn, itsenäiseen päätöksentekoon ja ammatilliseen koulutukseen sekä uusien työntekijöiden systemaattinen perehdyttäminen, vastuun jakaminen ja työn monipuolisuus. Tutkimustulosten mukaan työolot ovat käsitteellisellä ja periaatteellisella tasolla henkilöstön osaamista tukevia, mutta käytännön toteutuksessa on heidän tulostensa mukaan vielä kehitettävää. (Harteis & Gruber 2004, 258, 263, 267.)

Myös Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa (2006) kartoitettiin työssäkäyvien ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia yhdellä kysymyksellä. Tutkimus osoitti, että ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet ovat suhteellisen hyvät, sillä 42 % vastaajista arvioi ne hyviksi, 40 % jonkinlaisiksi ja 17 % huonoiksi. Taustatekijöiden vaikutusta tarkasteltaessa todettiin, että yrittäjillä ja ylemmillä toimihenkilöillä oli muita paremmat kehittymismahdollisuudet. Lisäksi julkisella sektorilla kehittymismahdollisuudet koettiin yksityistä sektoria paremmiksi. (Elo & Ervasti 2006, 23.)

Yrityksissä on siis jo tiedostettu kehittymismahdollisuuksien tarjoamisen ja ammatillisen kasvun tukemisen merkittävyys ja tarpeellisuus ja joitakin muutoksia on jo tehty. Kuitenkaan vielä läheskään kaikki työntekijät eivät koe ammatillisen kasvun

mahdollisuuksiaan hyviksi. Seuraavaksi tarkastellaan niitä käytännön keinoja, joiden avulla työpaikkoja voidaan kehittää paremmin ammatillista kasvua tukeviksi.

3.2.2 Oppiva organisaatio ja sisäinen yrittäjyys ammatillisen kasvun tukijoina

Tässä alaluvussa käsitellään kahta ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapaa, oppivaa organisaatiota ja sisäistä yrittäjyyttä, joita edistämällä ammatillista kasvua voidaan tukea. Tavoitteena on tuoda esiin keinoja, joiden avulla yritys voi kehittää toimintaansa näiden suuntaiseksi.

Oppiva organisaatio on ollut tieteellisen keskustelun kohteena jo jonkin aikaa ja sen on todettu tukevan henkilöstön jatkuvaa oppimista. Oppivalla organisaatiolla tarkoitetaan organisaation toimintatapaa, joka kannustaa yksilöitä ja tiimejä jatkuvaan oppimiseen ja työsuorituksen parantamiseen (Nikkanen 1999). Oppivan organisaation etuna on, että se pystyy sopeutumaan ulkoisiin muutoksiin uudistamalla toimintaansa jatkuvasti. Tämä mahdollistuu matalan hierarkian ja vastuun delegoimisen kautta sekä siten, että kaikki työntekijät osallistuvat kehittämistarpeiden havaitsemiseen sekä kehitymissuunnitelmien laatimiseen ja toteuttamiseen. Henkilöstöä siis osallistetaan oppivassa organisaatiossa laajasti. Ominaista on myös pienin askelin etenevä, mutta jatkuva toimintatapojen ja tietojärjestelmien kehittäminen. (Jones & Hendry 1992 ja Smeds 1997, Paljakan 1999, 15 mukaan; Ruohotie 2000, 65; Strömmer 1999, 32.)

Ruohotie on käsitellyt oppivan organisaation kehittymistä edistäviä strategioita, joiden pohjana hän käyttää Brownin, Hitchcockin ja Willardin (1994) jaottelua organisatorisista strategioista, johtamisstrategioista ja tiimistrategioista. Organisatorisia strategioita oppivan organisaation kehittämiseksi ovat oppimisen infrastruktuurin luominen, kokeilujen edistäminen ja tukeminen sekä vastuun ja valtuutuksien antaminen työntekijöille. Oppimisen infrastruktuurilla tarkoitetaan järjestelmiä, jotka mahdollistavat kehittävän vuorovaikutuksen ja informaation vaihdon, uuden osaamisen soveltamisen ja kokeilemisen sekä tulosten seurannan. Kokeilujen edistämiseen ja tukemiseen kuuluu riskinottoon ja innovatiivisuuteen rohkaiseminen. Valtuutuksien antaminen työntekijöille korostaa tiedon avointa jakamista ja sen hyödyntämistä. (Ruohotie 2000, 69–73.)

Johtamisstrategioita ovat toimiminen yhteisen vision puolesta, epävarmuuden hallinta ja mallioppiminen. Jotta koko henkilöstö työskentelisi tarmokkaasti yhteisen vision

puolesta ja pääsisi siten oppimistavoitteisiinsa, vaaditaan johdolta visioiden tekemistä näkyvämmiksi. Epävarmuuden hallinta on myös tärkeää, sillä epävarmuuden on todettu aiheuttavan turhautumista ja työuupumista. Epävarmuutta pystytään hallitsemaan esimerkiksi riittävän avoimella tiedottamisella asioista. Esimiesasemassa olevien tulee myös toimia mallina muulle henkilöstölle ja kehittää omaa osaamistaan sekä kiinnittää huomioita organisaation kehittämisen mahdollisuuksiin. Tiimistrategioita oppivan organisaation kehittämiseksi ovat vuorovaikutustaitojen harjoittaminen, reflektiivisten taitojen kehittäminen sekä muutoksen hallinta. (Ruohotie 2000, 69–72.)

Muun muassa näihin asioihin huomiota kiinnittämällä voidaan edistää organisaation kehittymistä oppivaksi. Lisäksi voidaan kehittää virheistä oppimisen järjestelmiä, oppia muiden onnistumisista sekä lisätä viestinnän avoimuutta. Käytännössä organisaation oppimista edistäviä mekanismeja ovat esimerkiksi erilaiset raportit, vierailukäynnit, työkierto ja koulutus- ja kehittämisohjelmat. (Ruohotie 2000, 73.)

Sisäinen yrittäjyys on noussut tieteelliseen keskusteluun vasta hiljattain. Sisäisellä yrittäjyydellä tarkoitetaan yrittäjämäistä ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapaa jonkin työyhteisön jäsenenä (Koiranen & Pohjansaari 1994), ja sitä voidaan tarkastella joko yksilön tai työyhteisön ominaisuutena. Sisäisen yrittäjyyden organisatorinen ulottuvuus on melko lähellä oppivan organisaation kenttää ja sisäisellä yrittäjyydellä ja oppivalla organisaatiolla onkin jonkin verran yhteneväisiä piirteitä. Näistä esimerkkeinä voidaan mainita avoin kommunikaatio, tiedonkulun esteettömyys, kehittyneet aloite- ja palkitsemisjärjestelmät, innovaatiot ja yhteistyö (Paljakka 1999, 50, 75–76.) Sisäinen yrittäjyys ja oppiva organisaatio eivät ole kuitenkaan ole sama asia. Tärkein ero näiden välillä on se, että kun oppivassa organisaatiossa pyritään kehittämään nykyisiä toimintoja ja rutiineja paremmiksi ja ylläpitämään jatkuvuutta, niin sisäinen yrittäjyys korostaa tutusta poikkeamista, uuden keksimistä ja uusien toimintatapojen kehittämistä (Antonsic & Hisrich 2003).

Sisäisen yrittäjyyden seurauksena asiakkaat ovat tyytyväisempiä, työllisyys on parempi, työ on tuottavampaa ja mielekkäämpää, työnilo, työssä viihtyvyys ja yhteinen hyvinvointi ovat parempia ja ammattitaito kehittyy. Sisäisen yrittäjyyden tavoittelu on siis kannattavaa niin yksilön kuin organisaationkin näkökulmasta. Käytännössä sisäinen yrittäjyys edellyttää työpaikalta luottamuksellista ilmapiiriä, erehtymisen sallimista,

innovaatioihin kannustamista ja niistä palkitsemista, monitaitoisuuden kehittämistä, jokaisen työntekijän osaamisen ja yksilöllisyyden arvostamista sekä avointa viestintää. (Huuskonen 1998, 15, 30–39, 65). Lisäksi jokaiselle on luotava mahdollisuus vastaanottaa kehittymishaasteita ja keskustelevaa johtamiskulttuuria on edistettävä (Paljakka 1999, 56). Yksilöltä sisäinen yrittäjyys vaatii aktiivisuutta, omaehtoisuutta, yhteistyötaitoja sekä halua jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja kouluttamiseen (Troberg 1997, Paljakan 1999, 38 mukaan). Näiden piirteiden kehittäminen vie organisaatiota lähemmäksi sisäistä yrittäjyyttä ja tukee siten työntekijöiden ammatillisen kasvun mahdollisuuksia.

3.2.3 Erilaisten ohjauksetäytäntöiden käyttäminen ammatillisen kasvun tukijana

Konkreettisella tasolla työyhteisöjen toimintaa voidaan kehittää oppivan organisaation tai sisäisen yrittäjyyden suuntaiseksi tai muutoin ammatillista kasvua tukevaksi esimerkiksi ottamalla käyttöön erilaisia henkilöstön kehittämistoimia tai ohjauksetäytäntöitä, kuten niitä tässä tutkimuksessa nimitetään. Näitä ovat esimerkiksi tiimityöskentely, työparityöskentely, työkierto, mentorointi, työnohjaus, perehdytys, benchmarking ja kehityskeskustelu. Seuraavaksi kuvataan näitä jokaista erikseen ja pyritään hahmottamaan niiden merkitys ammatillisen kasvun tukijoina.

Tiimityöskentely on yleistynyt työn organisointimuotona monistakin syistä. Ensinnäkin se sopii jatkuvasti muuttuvaan työympäristöön antaessaan mahdollisuuden joustavaan toimintaan ja päätöksentekoon. Vastuuta ja valtaa voidaan siirtää aikaisempaa enemmän yhä itsenäisemmille ja monitaitoisemmille tiimeille. Tällöin tiimit kykenevät tehokkaaseen ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon sekä luomaan innovatiivisia ratkaisuja. (ks. esim. Järvinen ym. 2000, 107; Palonen ym. 2004, 273.)

Tiimityöskentelyn on todettu olevan optimaalisesti toimiessaan suotuista ympäristöinformaalille oppimiselle (Wiitakorpi 2006, 45). Tiimityöskentelyn myötä sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteisöllinen oppiminen mahdollistuvat. Tiimin kehittyessä myös yksilöiden taidot kehittyvät. Tämän edellytyksenä kuitenkin on, että tiimi kootaan siten, että jäsenten osaamisen täydentää toisiaan ja että jäsenet tietävät, kuka tiimissä osaa ja tietää mitään. Tämä kognitiivinen erilaisuus sekä asiantuntijuuden jakaminen edistävät jäsenten osaamisen kehittymistä ja ammatillista kasvua. (Järvinen ym. 2000, 107; Palonen ym. 2004, 273.) Lisäksi tiimityöskentelyn myötä jäsenet voivat saada arvokasta kokemusta

vastuun ottamisesta ja itsenäisestä päätöksenteosta, sillä tiimissä jokaisella jäsenellä on yleensä oma vastuualueensa, johon liittyvät asiat hän päättää itsenäisesti. Kuitenkin osa tiimin päätöksistä on senlaatuista, että niiden kohdalla vaaditaan yhteistä päätöksentekoa ja neuvottelutaitoa. (Järvinen ym. 2000, 108.) Tällöin myös jäsenten sosiaaliset taidot kehittyvät.

Siltala on kritisoinut tiimityötä. Hänen mukaansa tiimityö tuo kyllä mukanaan mahdollisuuksia oppia uutta ja joustaa työajoissa, mutta ei mahdollisuutta vaikuttaa työtahtiin. Lisäksi hänen mukaansa tiimin vaikutusvalta ei muutenkaan ole niin suuri kuin olisi toivottua. (Siltala 2004, 181–183.) Voidaan kuitenkin sanoa, että hyvin toteutuessaan tiimityön merkitys ammatilliselle kasvulle on huomattava.

Työparityöskentely on tiimityöskentelyä intensiivisempää ja se edellyttää ehkä vielä enemmän sosiaalisia taitoja ja kykyä tehdä kompromisseja, sillä työparin kanssa työskentelyn tulisi sujua saumattomasti. Samalla tavoin kuin tiimityöskentely, myös työparityöskentely voi hyvin toimiessaan edistää työssä oppimista sekä kehittää ammatillista osaamista ja asiantuntijuutta, kun työntekijät vaihtavat kokemuksiaan ja opastavat toinen toistaan.

Työkierto on menetelmä, jossa työntekijä siirretään väliaikaisesti toiseen mieluiten yhtä vaativaan työtehtävään. Työkierron myötä työntekijä saa uusia kokemuksia ja toimii uusien ihmisten kanssa ja lisäksi hänelle avautuu uusia näkökulmia. Työkierron tavoitteena on rutinoitumisen estäminen sekä osaamisen laajentaminen. (ks. esim. Hedge ym. 2006, 124.) ja siten ammatillisen kasvun tukeminen.

Mentorointi on yleistynyt Suomessa muun muassa työvoiman ikääntymisen vuoksi. Työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle on uhkana kokemustiedon katoaminen organisaatioista. Hiljaisen tiedon siirtämiseksi on kehitetty menetelmiä, joista mentorointi lienee tehokkain. Mentoroinnilla tarkoitetaan kiinteää ja kehittävää vuorovaikutussuhdetta kokeneen seniorikollegan eli mentorin ja vähemmän kokeneen juniorikollegan eli aktorin tai suojamin välillä. Mentoroinnille ominaista on, ettei mentori saa mentoroinnista erillistä korvausta, vaan tekee tätä ikään kuin harrastuksena oman toimen ohella. Mentorilla ei myöskään tarvitse olla minkäänlaista ohjauskoulutusta, vaan hän tukeutuu omaan elämäkokemukseensa ja asiantuntemukseensa aktoria ohjatessaan. Hän ei myöskään toimi minkään instituution, ammatin tai tehtävän edustajana, vaan omana kokeneena itsenään.

Mentoroinnin aihepiirit nousevat aktorin tarpeista, eikä mentorin ja aktorin välillä ole valta-asemaeroja. Mentorointisuhde kestää yleensä pitkään, jopa viidestä kymmeneen vuotta ja suhteesta muodostuukin usein kiinteä, luottamuksellinen ja tasa-arvoinen. Organisaation aloitteesta alkanut mentorointisuhde voi kestää lyhyemmän aikaa. (Leskelä 2006, 166–171; Ruohotie 2000, 222.)

Mentoroinnin on todettu tukevan sekä mentorin että aktorin ammatillista kasvua. Leskelän tutkimuksen mukaan aktoreiden tietoisuus oman työnsä lähtökohdista ja taustaoletuksista kehittyi mentoroinnin myötä. Lisäksi niihin opittiin suhtautumaan kriittisesti. Myös realistinen ammatillinen itsetuntemus kehittyi ja monet löysivät oman työtyylinsä. Näiden ohella myös henkilökohtaista kehittymisperspektiiviä alettiin hahmottaa aiempaa paremmin. Lisäksi työsuoritus parani ja uraa koskevat asenteet kehittyivät. Pitkällä tähtäimellä arvioituna myös aktoreiden persoonallisuus ja identiteetti kehittyivät. (Leskelä 2006, 184, 186.) Aktorit siis selvästi hyötyivät vanhempien kollegoidensa kokemuksesta.

Myös mentorit hyötyvät mentoroinnista, sillä he pääsevät jakamaan kokemustaan ja osaamistaan toivomallaan tavalla (ks. 3.1.2). Mentorointihan on mentoreille vapaaehtoista. Mentoroinnin kautta ikäänntyvät kokevat, että heidän osaamistaan, näkemystään ja asiantuntijuuttaan arvostetaan. Lisäksi on todettu, että mentoroinnin myötä myös mentorit voivat kehittyä, sillä yhdessä nuoremman kanssa oppiminen uudistaa myös mentorin näkemyksiä. Lisäksi mentorointi lisää mentorin työmotivaatiota ja sitoutumista työtehtäväänsä sekä kehittää mentorin johtamis- ja vuorovaikutustaitoja. (Hedge ym. 2006, 125; Leskelä 2005, 31; Leskelä 2006, 169, 171; Löfström & Pitkänen 1999).

Työnohjaus puolestaan on ryhmätyötä, jonka tavoitteena on ohjattavan työntekijän ammattitaidon lisääminen, henkinen ja persoonallinen kasvu sekä työn ongelmatilanteiden hallinta (Strömmer 1999, 205). Työnohjaus perustuu tiedon lisäämiseen ja vuorovaikutuksellisen tuen tarjoamiseen. Tekniikkana tässä voidaan käyttää keskusteluiden lisäksi esimerkiksi sosiodraamaa. Työnohjauksessa ohjaajana toimii työnohjaajakoulutuksen saanut, alalla pitkään työskennellyt, kokenut henkilö. Toisin kuin mentoroinnissa, työnohjaaja saa ohjauksesta erillisen korvauksen tai se kuuluu hänen työhönsä. Työnohjauksessa kokoonnutaan ennalta laaditun suunnitelman mukaisesti

säännöllisesti, yleensä yhdestä kolmeen vuotta. (Leskelä 2006, 167; Strömmer 1999, 206; Wiitakorpi 2006, 46.)

Työnohjauksen avulla ohjattavaa autetaan löytämään juuri itselleen sopiva tapa tehdä työtä tai häntä autetaan selviämään erilaisista ongelmatilanteista. Käsiteltävät asiat nousevat kuitenkin yleensä organisaation tarpeista. Mentorointisuhteesta poiketen työnohjaussuhteessa on selvät valta-asema erot, ohjaaja ohjaa ja ohjattava kehittyy. Suhde ei myöskään muodostu samalla lailla kiinteäksi kuin mentoroinnissa. (Leskelä 2006, 168–171; Strömmer 1999, 206.)

Perehdytys on prosessi, jossa uuteen työtehtävään tullut työntekijä tutustutetaan organisaatioon ja työtehtävään. Vastuu perehdytyksestä on uuden työntekijän lähiesimiehellä, mutta hänen apunaan voi toimia myös koulutettu tai ennalta valittu perehdyttäjä, joka saa perehdyttämisestä erillisen korvauksen. Perehdyttämisen on todettu lisäävän laatua, tuottavuutta, henkilöstön pysyvyyttä organisaatiossa, myönteistä asennetta sekä työturvallisuutta eli hyvin hoidettuna se hyödyttää niin yksilöä, työyhteisöä kuin organisaatiotakin. Yleensä onnistunut perehdyttäminen vaatii organisaatiolta systemaattisen perehdyttämisjärjestelmän luomista, jotta kaikkia perehdytettäviä kohdeltaisiin tasavertaisesti ja jotta kaikki oleelliset asiat tulisivat kerrotuiksi perehdyttämisen aikana. (Leskelä 2006, 167; Strömmer 1999, 259–261.)

Benchmarking eli hyvistä käytännöistä oppiminen on nykyisin suositeltu tapa kehittää organisaation toimintakäytäntöjä. Benchmarkingissa oman organisaation toimintakäytäntöjä eli tapoja tehdä työtä ja järjestää toimintaa verrataan joko jonkin tietyn organisaation tai yleisesti parhaimpina pidettyihin toimintakäytäntöihin. Vertailun paljastamat puutteet omassa toiminnassa pyritään korjaamaan. Benchmarkingin tavoitteena on siis parhaiden ja erinomaisten käytäntöjen tunnistaminen, niistä opiksi ottaminen ja paremmaksi pistäminen. (Ruohotie 2000, 73; Strömmer 1999, 192.)

Kehityskeskustelulla tarkoitetaan vähintään kerran vuodessa järjestettävää tapaamista esimiehen ja alaisen välillä, jossa arvioidaan saavutettuja oppimistavoitteita ja asetetaan uusia tavoitteita. Kehityskeskustelussa sekä esimies että alainen pääsevät kertomaan siitä, miten heidän odotuksensa ovat toteutuneet ja mitä toiveita heillä on tulevaisuuden suhteen. Lisäksi keskustelu antaa mahdollisuuden työyhteisön toimivuuden

kriittiseen arviointiin. Kehityskeskustelut käydään saman suunnitelman pohjalta kaikkien työntekijöiden kanssa. (ks. esim. Wiitakorpi 2006, 46)

3.3 Ikääntyvien ammatillinen kasvu

Ammatillista kasvua tarkastellaan tässä alaluvussa tämän tutkimuksen kohderyhmän, ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Aluksi tarkastellaan ikääntyvien työssä oppimisen ja ammatillisen kehittymisen erityispiirteitä sekä iän merkitystä oppimiselle. Lisäksi tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden toiveita työtään kohtaan (3.3.1). Tämän jälkeen siirrytään työyhteisön ja organisaation tasolle tarkastelemaan niitä keinoja, joiden avulla ikääntyvien ammatillista kasvua voidaan tukea (3.3.2). Tässä yhteydessä käsitellään muun muassa ikäjohtamista ja ikääntyville sopivan oppimisympäristön ja koulutuksen tunnuspiirteitä. Lopuksi tutustutaan tuoreeseen tutkimukseen, jossa kartoitettiin ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen tukemista.

3.3.1 Ikääntyvien ammatillisen kasvun erityispiirteet

Muiden työntekijöiden tavoin yhä useampi ikääntyvä työntekijä on jatkuvan oppimisen haasteen edessä. Tämä ei sinänsä ole ongelma, koska ikä ei ole este oppimiselle. Lisäksi uusimmat tutkimukset (ks. esim. Wiitakorpi 2006) osoittavat, että ikääntyvät työntekijät ovat motivoituneita oppimaan uutta. Ikääntymisen myötä oppimisen tavat ja muodot kuitenkin hieman muuttuvat (Tikkanen, Jääskeläisen 1998 mukaan) ja nämä muutokset tulisi huomioida työpaikoilla. HUUHTASEN JA POIKELAN tutkimusten mukaan ikääntyvät käyttävät nuorempia enemmän aiempia kokemuksiaan oppimisen apuna ja liittävät uutta tietoa vanhaan (HUUHTANEN 1998, HUUHTASEN, KALIMON, LINDSTRÖMIN, LINKOLAN & LIUKKUSEN 1999, 14 mukaan; POIKELA 1993). Nämä erilaiset kokemukset ja vahvuudet sekä niiden tuoma osaaminen tulisi ottaa organisaatioissa ikääntyvien osaamisen kehittämisen lähtökohdaksi. Lisäksi ikääntyvät haluavat oppia arjen toiminnan ja ongelmien kautta, päästä kokeilemaan asioita käytännössä ja pohtia niitä yhdessä kollegoiden kanssa. (ILMARINEN ym. 2003, 131; TIKKANEN 1998, 54–55.) Iän karttuessa oppiminen saattaa viedä enemmän aikaa, koska kyky käsitellä suuria määriä uutta informaatiota heikkenee (HEDGE ym. 2006, 138–139).

Ikääntyvät työntekijät saattavat myös tarvita enemmän rohkaisua uuden oppimiselle tai koulutukseen lähtemiselle, sillä usein aikaisemmasta koulutuksesta on aikaa jopa kymmeniä vuosia (Huuhtanen ym. 1999, 14). Lisäksi aiemmat kokemukset koulutuksesta voivat olla kielteisiä, mikä vaikeuttaa koulutukseen lähtemistä (Farr, Tesluk & Klein 1998, Hegden ym. 2006, 140 mukaan). Toinen syy olla osallistumatta koulutukseen voi olla myös se, ettei koulutusta ole suunniteltu ikääntyville sopivaksi tai ettei se ole tarpeeksi olennaista ja senhetkisiin työtehtäviin liittyvää. Ikääntyvien työntekijöiden on nimittäin todettu valitsevan koulutuksensa sen mukaan, minkä he näkevät tärkeäksi, hyödylliseksi ja relevantiksi oman työnsä kannalta. Lisäksi ikääntyvät voivat olla epävarmoja siitä, selviävätkö he koulutuksesta ja oppivatko he uudet asiat yhtä tehokkaasti kuin nuoret. (Hedge ym. 2006, 107, 138, 140; Ilmarinen ym. 2003, 102; Julkunen 2003, 175–177; Simpson, Geller & Stroh 2002; Tikkanen 1998, 61; Warr 2001, Hedgen ym. 2006, 139 mukaan.) Sama pätee varmastikin kaikkeen uuden oppimiseen, eikä vain formaaliin koulutukseen.

Paloniemi on tutkinut ikääntyvien työntekijöiden käsityksiä iän merkityksestä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä 43 työntekijää kuudesta erityyppisestä organisaatiosta. Paloniemen tutkimus osoitti, että osa ikääntyvistä työntekijöistä piti ikääntymistä osaamisen kehittämisen kannalta merkityksettömänä ja korosti enemmän henkilökohtaisten ominaisuuksien ja työn tarjoamien haasteiden merkitystä osaamisen kehittämisessä. Osa ikääntyvistä sen sijaan pitää ikääntymistä osaamisen kehittämistä helpottavana ja korostavana tekijänä. Tällöin ikääntyvät painottivat kypsyttä, jonka avulla oppimista voi entistä tehokkaammin kohdistaa olennaisiin ja tärkeisiin sisältöihin. Lisäksi tuotiin esille iän myötä lisääntyvä motivaatio osaamisen kehittämiseen ja aiempaa käytännöllisempi suhtautuminen oppimista kohtaan. Myös tietoisuus omista oppimistarpeista oli ikääntyvien mukaan iän myötä kehittynyt ja oppiminen tapahtui heidän mukaansa aiempaa itseohjautuvammin ja yksilöllisemmin. (Paloniemi 2004, 44, 96–99.)

Kuitenkin osa Paloniemen tutkimuksessa haastatelluista ikääntyneistä kuvasi ikää osaamisen kehittämistä vaikeuttavana ja hidastavana sekä motivaatiota alentavana tekijänä. Syitä kokemuksiin haettiin muistin heikentymisestä ja oppimisen hidastumisesta. Lisäksi

ikäntyvät mainitsivat oppimisen vaativan aiempaa enemmän ponnisteluja ja aikaa. (Paloniemi 2004, 100–102.)

Pennerin, Perunin ja Steurlen (2002) tutkimuksen mukaan työntekijät alkavat iän karttuessa enemmän arvostaa sitä, että työssä voi toteuttaa itseään. Lisäksi ikäntyvät toivovat monipuolisia työmahdollisuuksia, joissa voi oppia uutta, kehittää nykyistä osaamistaan, käyttää tietojaan ja taitojaan uudella tavalla ja saada jotain merkityksellistä aikaan. Myös joustavat työaikajärjestelyt ovat ikäntyvien työntekijöiden toiveena. (Hedge ym. 2006, 105, 122–123.)

Kuten jo aiemmin on todettu ja kuten esimerkiksi Wiitakorven (2006, 187) tutkimuskin osoitti, ikäntyvät työntekijät tarvitsevat oppimisensa tueksi työyhteisönsä tukea ja hyväksyntää. Seuraavaksi tarkastellaan niitä keinoja, jolla ikäntyvien työntekijöiden työympäristöä voidaan kehittää paremmin ammatillista kasvua tukevaksi.

3.3.2 Organisaatio ja työyhteisö ikäntyvien ammatillisen kasvun tukijoina

Kaiken pohjana ikäntyvien ammatillisen kasvun tukemisessa ovat ikämyönteiset asenteet ja kaikkien työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu jo työntekijöitä rekrytoitaessa ja myöhemmin kehittymismahdollisuuksia tarjottaessa (Hegde ym. 2006, 102). Vaikka tilanne suomalaisilla työpaikoilla Työ ja terveys -haastattelututkimuksen (2006) mukaan onkin suhteellisen hyvä, on asenteita vielä korjattava. Tutkimuksen mukaan noin 80 % vastaajista koki, että työpaikalla arvostetaan aina tai usein vanhempien työntekijöiden kokemusta. Lisäksi noin 70 % koki, että työpaikalla käytetään vähintään usein eri-ikäisten kykyjä tasapuolisesti hyväksi työssä. (Toivanen & Kauppinen 2006, 29–30.)

Kielteisiä asenteita ikääntymistä ja ikääntyviä työntekijöitä kohtaan on pyritty vähentämään korostamalla ikäjohtamisen merkitystä. Ikäjohtamisella tarkoitetaan kokemuksen siirtoa, nuorten tukemista, ikääntyvien arvostamista ja erilaisuuden suvaitsemista (Juuti 2001, 30). Ikäjohtaminen on määritelty myös työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioonottamiseksi päivittäisjohtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa. Tavoitteena on, että jokainen voi saavuttaa terveellisesti ja turvallisesti sekä henkilökohtaiset että organisaation tavoitteet. (Ilmarinen ym. 2003, 56.) Ikäjohtaminen ei siis koske pelkästään ikääntyviä työntekijöitä, mikä on ikäntyvien itsensä mielestä myös toivottavaa, sillä Julkusten haastattelemat ikääntyvät eivät pääasiassa toivoneet

erityiskohtelua ikänsä vuoksi. Kuitenkin työn keventämistä ja oppimiselle ajan varaamista toivottiin. (Julkunen 2003, 213.)

Ikäjohtamisen käsite on melko lähellä erilaisuuden johtamisen käsitettä. Niiden erona on kuitenkin se, että kun ikäjohtamisessa keskitytään vain iän tuomiin eroavaisuuksiin ihmisten toiminnassa, odotuksissa ja kompetensseissa, niin erilaisuuden johtamisen alla käsitellään iän lisäksi esimerkiksi kansalaisuuden, etnisen taustan, sukupuolen ja uskonnon tuomia eroavaisuuksia. Kuitenkin molemmissa painotetaan sitä, että erilaisia ihmisiä, ominaisuuksia, kokemuksia ja osaamista kannattaa käyttää hyväksi (Kauppinen & Toivanen 2002, 257).

Ikäjohtamisen onnistunut toteuttaminen edellyttää, että ikääntyvien voimavarat tunnistetaan ja että kielteinen suhtautuminen ikääntyviä kohtaan käännetään myönteiseksi. Ikäjohtamisen käyttöön ottaminen organisaatiossa vaatii johdon ja esimiesten kouluttamista sekä sellaisen työkuultuurin kehittämistä, jossa kaikenikäisiä työntekijöitä kannustetaan uuden oppimiseen ja kehittymiseen. (Juuti 2001, 14, 41).

Ikäjohtaminen kaikenikäiset työntekijät huomioivana on merkittävä apuväline esimiesten toiminnalle, sillä ikäjohtamisen kautta kiinnitetään itsestään selvästi huomiota eri elämänvaiheissa olevien työntekijöiden toiveisiin. Kuten luvussa 3.1.2 todettiin, ikääntyvät työntekijät ovat murrosvaiheessa urallaan siinä mielessä, että usein 45 ikävuoden jälkeen uhkana on lamaantuminen, ellei ammatillista kasvua tueta. Toisaalta, jos uusia kehittymisen mahdollisuuksia tarjotaan, ikääntyvät todennäköisesti innostuvat uusien asioiden oppimisesta ja oman osaamisensa kehittämisestä. (Hall 1990, Strömmerin 1999, 146 ja Ruohotien 1996, 68 mukaan.)

Hyvän keinon ammatillisen kasvun mahdollisuuksien tarjoamiseen antavat esimerkiksi mentorointi-, perehdyttämisen- ja työnohjaustehtävät, sillä Ylikosken (2000) mukaanhan (ks. luku 3.1.2), ikääntyvät odottavat työltään mahdollisuuksia valmentaa muita sekä jakaa kokemustaan ja viisauttaan (Ilmarinen 2005, 44). Työpaikoilla tulisikin tarjota ikääntyville enemmän mahdollisuuksia osallistua tehtäviin, jossa he voivat jakaa osaamistaan ja kokemustaan nuoremmille, sillä on osoitettu, että mikäli työntekijä tuntee olevansa tarpeellinen, arvostettu ja osaava, se vaikuttaa hänen työmotivaatioonsa ja siten myös työssä jaksamiseen (Tikkanen & Kujala 2000, 94), samoin kuin vapautteen käyttäen omia kykyjään organisaation tavoitteiden suuntaisesti (Lauttio & Koskensalmi 2002, 214).

Lisäksi on tärkeää pyrkiä ikääntyvien itseluottamuksen parantamiseen myös muilla tavoin, kuten esimerkiksi lisäämällä heidän uskoaan omista kyvyistään muuttua, olla tuottavia ja oppia uutta. Lisäksi voidaan painottaa heidän sosiaalisten taitojensa merkitystä. (Hansson, DeKoekkoek, Neece & Pattersson 1997.)

Kaikkien työntekijöiden osaaminen ja kokemukset tulisikin ottaa käyttöön mahdollisimman tehokkaasti, luovasti ja laajasti. (Ilmarinen 1999, 266; Kauppinen & Toivanen 2002, 267.) Tässä voidaan käyttää apuna esimerkiksi avointa keskustelua eri-ikäisten erilaisista vahvuuksista ja erilaisesta osaamisesta. Tällöin osaamisen jakaminen ymmärretään koko työyhteisöä hyödyttävänä, eikä omaa kilpailuetua vähentävänä. Kun työyhteisön jäsenet tiedostavat, että eri-ikäisten vahvin osaaminen on erilaista, heidän yhteistyönsä helpottuu ja siten myös kilpailu vähenee. (Ilmarinen ym. 2003, 192; Lauttio & Koskensalmi 2002, 214.) Kun tietoisuus eri-ikäisten vahvuuksista lisääntyy työyhteisössä, myös johdon tehtävät helpottuvat. He voivat esimerkiksi valita tiettyyn avoimeen tehtävään siihen juuri parhaiten sopivan henkilön ja muu työyhteisö ymmärtää ratkaisuja paremmin (Hedge ym. 2006, 131).

Osaamisen ja kokemuksen jakaminen on tärkeää myös organisaatiolle, eikä vain työntekijälle itselleen. Mikäli työntekijöiden kokemuksen myötä kertynyttä osaamista ei hyödynnetä organisaatiossa, on riskinä, että osaaminen katoaa organisaatiosta työntekijöiden siirtyessä eläkkeelle. Samalla voivat kadota esimerkiksi pitkän työuran aikana muodostuneet verkostot, jotka olisivat yritykselle elintärkeitä vielä tietyn henkilön eläkkeelle jäätyäkin. (Hedge ym. 2006, 104; Tikkanen 1998, 54–55.) Kokemustiedon siirtämisestä huolehtimisen tulisikin Schetagnen (2001) mukaan olla kaikkein tärkein tavoite henkilöstövoimavarojen johtamisessa (Hedge ym. 2006, 104).

Ikääntyvien työtä voidaan kehittää mielekkäämmäksi myös esimerkiksi mahdollistamalla pääseminen erilaisiin projekteihin ja tiettyihin erityistehtäviin, joissa kokenut työntekijä voi hyödyntää kaikkea sitä osaamista, jota hänelle on vuosien saatossa kertynyt (Hedge ym. 2006, 105). Erityistehtävät voivat olla myös sellaisia, joihin kuuluu osaamisen siirtämistä. Näitä voivat olla esimerkiksi osallistuminen kouluttamiseen, uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja mentorointiin. (Ilmarinen 1999, 271; Hedge ym. 2006, 125.) Lisäksi ikääntyville työntekijöille voidaan tarjota vaihtoehtoisia urapolkuja

esimerkiksi kouluttamalla heidät uusiin tehtäviin tai mahdollistamalla heille työkierto (Hedge ym. 2006, 101).

Koska iän myötä sama työ alkaa rasittaa aiempaa enemmän ja työstä palautuminen alkaa viedä enemmän aikaa (ks. 2.3), tulee huomiota kiinnittää myös ikääntyvien työntekijöiden työaikajärjestelyihin. Mikäli työ rasittaa ja uuvuttaa liiaksi, ei uuden oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen riitä energiaa ja ammatillisen kasvun mahdollisuudet heikkenevät. Ikääntyville voidaan tarjota esimerkiksi mahdollisuutta työaikajoustoihin, osa-aikatyöhön, vuorotteluvapaaseen tai etätyöhön (Hedge ym. 2006, 124–127; Ilmarinen 1999, 253–255).

Osaamisen kehittämisen muodoksi voidaan työpaikalla valita myös perinteinen oppimisen muoto, koulutus. Koulutus soveltuu hyvin toteutettuna mainiosti tietyn tyyppisten asioiden opetteluun. Koulutuksen sisältöihin ja menetelmiin tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota, kun osallistujina ovat ikääntyvät työntekijät. Koulutuksen tulee ensinnäkin olla osallistujille tarpeellista ja olennaista, sillä kuten aiemmin mainittiin, ikääntyvät eivät enää innostu osallistumaan koulutuksiin, joista he eivät näe hyötyvänsä. Toiseksi asioita tulee käsitellä mahdollisimman konkreettisella tasolla, esimerkiksi hyödyntäen oikeasta elämästä poimittuja esimerkkitapauksia. Esimerkkitapausten lisäksi koulutuksessa voidaan käyttää esimerkiksi simulaatioita, erilaisia harjoituksia ja roolipelejä. Tällaiset koulutusmenetelmät lisäävät muutenkin koulutuksen hyödyllisyyttä ja mielenkiintoisuutta. (Hedge ym. 2006, 141; Hale 1990, Hedgen ym. 2006, 141 mukaan.)

Ikääntyvät suosivat myös sosiaalista vuorovaikutusta koulutuksessa. He haluavat keskustella aiemmista kokemuksistaan ja opeteltavista asioista. Koulutuksessa tulisikin voida kysyä ja keskustella avoimesti. Esimerkiksi pienryhmissä oppiminen antaa tähän hyvän mahdollisuuden. (Hale 1990, Fisk & Rogers 2000 ja Warr 1994, Hedgen ym. 2006, 141 mukaan.) Koulutus tulisi myös järjestää oppijakeskeiseksi painottamalla itseohjautuvuutta ja antamalla mahdollisuus kytkeä uudet asiat aiempiin kokemuksiin. Lisäksi oleellista on riittävän ajan antaminen uusien asioiden oppimiselle, sillä kuten jo aiemmin mainittiin, iän myötä oppiminen hidastuu. Jokaiselle tulisikin antaa mahdollisuus edetä uuden opettelussa omaan tahtiin. (Ilmarinen 1999, 270; Ilmarinen ym. 2003, 131.)

Lisäksi fyysiseen oppimisympäristöön tulee kiinnittää enemmän huomiota kuin nuorempien oppijoiden kohdalla. Oppimistilanteen tulee olla mahdollisimman rauhallinen ja ilmapiirin kaikkien oppimista kannustava. Lisäksi tekstin kokoon ja huoneen valoisuuteen tulee kiinnittää huomioita. (Forteza & Prieto 1994, Hedgen ym. 2006 mukaan; Ilmarinen ym. 2003, 131.) Kuten Hedge ym. (2006, 141) muistuttavat, ikääntyville parhaiten sopiva koulutus on parasta myös muunikäisille. Tällöin erityisen huomion kiinnittäminen koulutukseen hyödyttää ikääntyvien työntekijöiden lisäksi myös muita koulutukseen osallistuvia.

Jotta käsitykset siitä, millaiset toimenpiteet tukevat ikääntyvien työntekijöiden ammatillista kasvua tarkentuisivat, tarvitaan aiheesta tieteellistä tutkimusta. Lisäksi on tärkeää kartoittaa ikääntyvien työntekijöiden tämänhetkistä ammatillisen kasvun tukemista, jotta tiedetään, mitkä asiat hoidetaan hyvin ja missä on vielä kehitettävää.

Erään harvoista tällaisista tutkimuksista on tehnyt Wiitakorpi (2006) tutkiessaan väitöskirjassaan ikääntyvien (yli 45-vuotiaiden) työntekijöiden ammatillisen osaamisen tukemista. Tutkimukseen osallistui kahden erityyppisen yrityksen henkilökuntaa. Toinen yritys oli informaatioteknologian alan yritys, jota voidaan kuvata tietointensiiviseksi ja muutenkin luvussa 1.2 kuvatunlaiseksi tyypilliseksi nykypäivän yritykseksi, jota jatkuvat muutokset ravisuttavat. Toinen yritys sen sijaan oli perinteinen, melko hierarkkinen kemianteollisuuden yritys, jossa työntekijöillä oli takanaan jo vuosikymmenien työuria kyseisellä työnantajalla. Tutkimus toteutettiin kyselynä sekä lisäksi haastateltiin kahdeksaa kyselyyn vastannutta. (Wiitakorpi 2006, 96–97)

Wiitakorpi tutki muun muassa sitä, miten ikääntyvät työntekijät kokevat ammatillista osaamista tuettavan työpaikallaan. Ammatillisen osaamisen tukemisen ulkoisia edellytyksiä kuvattiin neljällä summamuuttujalla, jotka olivat 'organisaation osoittama tuki', 'oppimismahdollisuuksien luominen', 'pedagoginen johtajuus' ja 'negatiivinen suhtautuminen ikääntyvään työntekijään'. Lisäksi hän tutki tiettyjen taustamuuttujien (ikä, työpaikka, peruskoulutustausta, ammatillinen koulutustausta, uratausta) yhteyksiä edellä mainittuihin summamuuttujiin. (Wiitakorpi 2006, 112.)

Tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoisinta on tarkastella lähemmin summamuuttujien 'organisaation osoittama tuki' ja 'oppimismahdollisuuksien luominen' sisältöjä, keskinäistä korrelaatiota sekä yhteyksiä taustamuuttujiin. 'Organisaation

osoittama tuki' -summamuuttuja kuvaa työorganisaatiossa esiintyvää konkreettista tukea sekä oppimisilmapiirin henkeä. Toisaalta kyseisen summamuuttujan muuttujat kuvaavat oppivan organisaation tunnusmerkkejä. Toinen kiinnostava summamuuttuja, oppimismahdollisuuksien luominen sen sijaan kuvaa työnantajan osoittamaa arvostusta ja huolenpitoa ammattitaidon ylläpitämistä kohtaan. Summamuuttuja kuvaa työorganisaatiossa vallitsevia käytäntöjä ja asenteellisuutta ammatillista kehittymistä kohtaan. (Wiitakorpi 2006, 112–113.)

Tutkimus osoitti, että organisaation osoittama konkreettinen tuki toteutuu suhteellisen hyvin keskiarvon ollessa 2,73, kun maksimi olisi 5. Vertailtaessa kahta ikäryhmää, 45–54-vuotiaat kokivat tilastollisesti melkein merkitsevästi saavansa enemmän organisaation osoittamaa tukea kuin 55–64-vuotiaat. Kuitenkaan haastatteluissa tämä ero ikäryhmien välillä ei tullut esiin, vaan niissä henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä korostettiin ikää vahvemmin (vrt. Paloniemi 2004). Oppimismahdollisuuksien luomista koettiin olevan organisaation osoittamaa tukea enemmän keskiarvon ollessa 3,6. Jälleen 45–54-vuotiaat havaitsivat oppimismahdollisuuden luomista vanhempaa ikäryhmää enemmän ($p < 0,01$). Nämä kaksi summamuuttujaa korreloivat keskenään melko voimakkaasti. Koulutustaustalla ei ollut yhteyttä organisaation osoittaman tuen kokemiseen, mutta luotujen oppimismahdollisuuksien kokemiseen sen sijaan oli. Peruskoulutustaustaa tarkasteltaessa havaittiin, että ylioppilaskoulutuksen saaneet kokivat muita enemmän, että työpaikalla luotiin oppimismahdollisuuksia. Ammatillista koulutustaustaa tarkasteltaessa yliopisto- ja korkeakoulututkinnon suorittaneet havaitsivat muita useammin luotuja oppimismahdollisuuksia. Uratausta vaikutti organisaation osoittaman tuen kokemiseen siten, että alle vuoden kyseisessä työtehtävässä tai kyseisen työnantajan palveluksessa olleet kokivat sitä muita vahvemmin. Toisaalta myös koko työuransa samalla alalla työskennelleet havaitsivat eri aloilla työskennelleitä useammin luotuja oppimismahdollisuuksia (Wiitakorpi 2006.)

Lisäksi eri yritysten työntekijöitä vertailtaessa todettiin, että informaatioteknologia-alan yrityksen työntekijät kohtasivat enemmän työnantajan osoittamaa tukea sekä ammatillisen osaamisen arvostuksen ja huolenpidon (oppimismahdollisuuksien luomisen) että konkreettisten toimenpiteiden (organisaation

osoittama tuki) muodossa kuin kemianteollisuuden yrityksessä. Wiitakorpi selitti tuloksia erilaisella oppimisilmapiirillä ja yrityskulttuurilla. (Wiitakorpi 2006, 166–168.)

Tämä tutkimus on tietyiltä osin hyvin samantapainen Wiitakorven tutkimuksen kanssa. Samaan tapaan tässäkin tutkimuksessa tarkastellaan sitä, miten ikääntyvien työntekijöiden ammatillista osaamista tai tämän tutkimuksen käsittein ammatillista kasvua tuetaan heidän työpaikallansa. Tämä tutkimus keskittyy kuitenkin Wiitakorven tutkimusta suppeamman kohdejoukon tutkimiseen, sillä vaikka tähän tutkimukseen osallistuneet ovat ikääntyviä, he ovat tämän lisäksi myös ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvia työntekijöitä. He poikkeavat siis muista ikääntyvistä siinä, että he ovat saaneet b-lausunnon lääkäritä, jotta pääsevät kuntoutukseen. Lisäksi heidän työnantajiansa voidaan arvella huolehtivan henkilöstönsä hyvinvoinnista poikkeuksellisen hyvin. Tästä kertoo se, että he ovat panostaneet taloudellisesti merkittäviä summia henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen ammatillisen kuntoutuksen avulla. Kuntoutukseen osallistuvien työntekijöiden työpaikat saattavat siis olla myös keskimääräistä parempia ammatillisen kasvun tukijoita, mikäli hyvinvoinnin tukeminen ulottuu useampaan tekijään samanaikaisesti, kuten voisi olettaa. Tästä syystä nimenomaan ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvien työntekijöiden työpaikkojen ammatillisen kasvun tukemisen tutkiminen on erityisen mielenkiintoista.

Toisaalta, Wiitakorven tutkimukseen osallistui vain kahden työpaikan työntekijöitä, kun tähän tutkimukseen osallistuvat tulevat lukuisilta ammattialoilta. Tässä mielessä kohdejoukko on Wiitakorven kohdejoukkoa laajempi, mikä antaa hänen tutkimustaan edustavamman kuvan ammatillisen kasvun tukemisesta erityyppisillä työpaikoilla. Samoja ammatillisen kasvun tukemisen teemoja lähestytään tässä ja Wiitakorven tutkimuksessa eri tavoin ja niitä mitataan erilaisin kyselylomakkein. Tämän tutkimuksen tulokset siis täydentävät Wiitakorvenkin käymää ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemisen liittyvää tieteellistä keskustelua.

4 TEORIAOSAN YHTEENVETO

Aiempaa kiivastahtisemmin muuttuva työelämä vaatii organisaatioita kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Jotta organisaatiot voisivat oppia, myös niiden henkilöstön tulee kehittää ja päivittää omaa osaamistaan. Nykypäivän työelämässä jatkuva uuden oppiminen on siis korostunut entisestään. Organisaatioiden henkilöstö voi pitkälti vaikuttaa itse oman osaamisensa ylläpitämiseen hakeutumalla koulutukseen sekä monipuolisempiin ja uusiin tilanteisiin, ottamalla selvää asioista, jakamalla kokemuksiaan työkavereiden kanssa sekä kehittämällä itseohjautuvuuttaan. Tämä ei kuitenkaan pelkästään riitä, vaan yksilöt tarvitsevat tukea työyhteisöltään ja työnantajaltaan kehittymiselleen. Organisaatioiden myös kannattaa panostaa henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen, sillä vain siten koko organisaation oppiminen mahdollistuu.

Nykypäivänä organisaatioiden tulee kiinnittää erityistä huomiota ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksien tarjoamiseen, sillä työvoimapulan pahentuessa työntekijä pystyy valitsemaan parhaimman työpaikan, joka usein on myös ammatillista kehittymistä tukeva. Koska työvoimapula juontaa juurensa työvoiman ikääntymiseen ja suurten ikäluokkien eläköitymiseen, tulee sen myötä ajankohtaiseksi myös ikääntyvien työntekijöiden pitäminen työelämässä mahdollisimman pitkään. Tämä edellyttää erityisen huomion kiinnittämistä ikääntyviin työntekijöihin, jotka alkavat vähitellen punnita eläkkeelle siirtymisen ja toisaalta työssä jatkamisen etuja. Muiden työssä jatkamista kannustavien tekijöiden ohella myös mahdollisuudet ammatilliseen kasvuun lisäävät halukkuutta jatkaa työelämässä. Myös tästä syystä ammatillisen kasvun mahdollisuuksien tarjoaminen on noussut aiempaa tärkeämmäksi.

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa ammatillisen osaamisen kehittämistä, työssä oppimista ja asiantuntijuuden kehittymistä. Nämä kaikki ovat moniulotteisia käsitteitä ja kietoutuneita toisiinsa. Ammatillista osaamista voidaan kehittää lukuisin eri tavoin ja samoin työssä oppimisen keinot ovat moninaisia. Myös asiantuntijuuden kehittyminen sisältää monentyyppisiä prosesseja. Näitä kaikkia ammatillisen kasvun osa-alueita kuitenkin yhdistää ensinnäkin se, että ne vaativat työyhteisön tukea. Toisena yhdistävänä piirteenä niissä on se, että sosiaalinen vuorovaikutus näyttelee niissä kaikissa merkittävää roolia. Kolmanneksi ne kaikki tukevat

yksilöllistä urakehitystä kukin tavallaan, vaikkakaan eivät välttämättä perinteisellä vaativampiin tehtäviin etenemisen tavalla.

Työyhteisöä voidaan kehittää ammatillista kasvua tukevaksi edistämällä oppivan organisaation ja sisäisen yrittäjyyden ajattelu- ja toimintatapoja organisaatiossa. Käytännössä tämä tarkoittaa ammatillista kasvua tukevan ilmapiirin luomista eli innovatiivisuuden, jatkuvan uuden oppimisen, riskien ottamisen ja virheiden sallimisen edistämistä sekä riittävien resurssien antamista uuden opetteluun. Lisäksi työntekijöille tulee antaa mahdollisuus kehittää ammatillista osaamista monin tavoin, myös formaalin koulutuksen kautta. Koulutus ja oppimistilanteet tulee suunnitella siten, että kaikenikäiset työntekijät voivat hyödyntää niitä. Usein ikääntyville sopivaksi suunniteltu käytännönläheinen, keskusteluja sisältävä, oppijan aikaisempia kokemuksia hyödyntävä ja ne huomioiva sekä yksilöllisen oppimisaikataulun mahdollistava koulutus on parasta myös nuoremmille työntekijöille. Oppivaan organisaatioon ja sisäiseen yrittäjyyteen liittyy kiinteästi myös avoin tiedonkulku sekä runsaan palautteen antaminen niin johdon ja työntekijöiden kuin työtovereidenkin välillä. Tällainen työyhteisö tukee ammatillista kasvua mahdollistamalla työssä oppimisen, ammatillisen osaamisen kehittämisen sekä asiantuntijuuden kehittymisen.

Ammatilliseen kasvuun kiinteästi liittyvä sosiaalinen ulottuvuus pitää sisällään työtovereiden keskinäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen osaamisen ja kokemusten jakamisineen sekä toisten auttamisineen ja neuvomisineen. Kokemuksia vaihtamalla saadaan uusia näkökulmia asioihin ja toisia auttamalla omatkin taidot ja tiedot jäsentyvät ja siten kehittyvät. Lisäksi sosiaaliset taidot parantuvat niiden käytön myötä.

Ammatillinen kasvu edellyttää myös kaikkien työntekijöiden osaamisen ja työkokemuksen arvostamista ja mahdollisimman laajaa hyödyntämistä ikäjohtamisen periaatteiden mukaisesti. Erityisesti ikääntyvien työntekijöiden kohdalla pitkän työkokemuksen kautta kehittyneen osaamisen ja asiantuntijuuden arvostaminen korostuu. Kokemuksen tuoma osaamista kannattaa organisaatiossa hyödyntää myös kokemattomampien työntekijöiden perehdytyksessä, mentoroinnissa ja kouluttamisessa, sillä tästä hyötyvät niin organisaatio, kokeneet työntekijät kuin kokemattomimmat työntekijätkin. Kun tietoa jaetaan avoimesti ja kaikkien osaamista hyödynnetään, organisaatio oppii. Tiedonjakamisen ja osaamisen siirtämisen kautta organisaation

osaaminen siirtyy seuraaville sukupolville, eikä katoa organisaatiosta henkilöstövaihdosten myötä. Samalla kokeneille työntekijöille osoitetaan, että heidän kokemustaan ja osaamistaan arvostetaan. Lisäksi on osoitettu, että suuri osa ikääntyvistä jakaa mielellään osaamistaan ja toivoo saavansa ohjata ja neuvoa kokemattomampia kollegoitaan.

Ammatillista kasvua voidaan tarkastella myös erilaisten ammattiuran vaiheiden sekä eri-ikäisten ja erilaisessa elämänvaiheissa olevien työntekijöiden ammatillisten, johtamis-, ja työyhteisöodotusten kautta. On todettu, että ikääntyvät työntekijät ovat usein murrosvaiheessa siinä mielessä, että työuralla saatetaan lamaantua, ellei uusia mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun ja yksilölliseen urakehitykseen tarjota. Toisaalta, mikäli näitä on tarjolla, ikääntyvät kiinnostuvat usein uusista asioista ja kehittävät ammatillista osaamistaan mielellään. Ikääntyvät työntekijät odottavat saavansa ohjata muita ja jakaa osaamistaan. Tämän ohella he odottavat työyhteisöltä enemmän yhteisöllisyyttä, joustamismahdollisuuksia sekä rauhaa keskittyä omiin tehtäviin. Lisäksi ikääntyviin liittyvistä myyteistä poiketen on osoitettu, että ikääntyvät ovat motivoituneita oppimaan uutta ja kehittämään ammatillista osaamistaan esimerkiksi osallistumalla koulutukseen, kunhan se vain koetaan itselle hyödylliseksi. Usein he toivovat pääsevänsä uransa loppuvaiheessa soveltamaan osaamistaan uudella tavalla esimerkiksi siirtymällä toisiin tehtäviin vaikkapa työkierron kautta. Osaamisen uudenlainen käyttö voidaan mahdollistaa myös antamalla mahdollisuus osallistua erilaisiin projekteihin tai antamalla kokeneille työntekijöille erityistehtäviä, joissa voidaan hyödyntää laajasti sitä työkokemusta, joka henkilölle on kertynyt.

Aiemmissa ammatilliseen kasvun tukemiseen liittyvissä tutkimuksissa on tarkasteltu yksilötasolla kehittymismahdollisuuksia (ks. esim. Elo & Ervasti 2006; Kivistö & Kalimo 2000; Salminen 2004) ja toisaalta työyhteisö- ja organisaatiotasolla ammatillisen osaamisen tukemista (ks. esim. Wiitakorpi 2006). Näissä tutkimuksissa on havaittu, että työpaikat tarjoavat suhteellisen paljon mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen, mutta uralla etenemisen mahdollisuudet koetaan heikoiksi. On myös osoitettu, että vaikka työpaikka teoriassa tukee jatkuvaa oppimista ja haluaa tarjota mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseen, koetaan konkreettinen tuki ja toimenpiteet selvästi heikommiksi (ks. myös Harteis & Gruber 2004). Konkreettisten ammatillisen kasvun mahdollisuuksien tarjoamisessa on siis vielä

kehittämistä. Tulokset ovat olleet samansuuntaisia kaikkien ikäryhmien kohdalla eli ikääntyvät eivät ole muita ikäryhmiä huonommassa asemassa. Ikääntyvien työntekijöiden kohdalla ammatillisen kasvun tukemiseen huomion kiinnittäminen on kuitenkin kiireellisempää lähitulevaisuudessa edessä olevan työvoimapulan ehkäisemiseksi.

5 TUTKIMUKSEN KOHDE, TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA - ONGELMAT

Tämän tutkimuksen kohde hahmottui ymmärrettäessä ammatillisen kasvun merkitys tämän päivän työssäkäyvien työuralle. Havaittiin, että työuraa voidaan pidentää ammatillista kasvua tukemalla, mikä työvoimapulan uhatessa on pelkästään myönteinen seikka. Ammatillinen kasvu on laaja ja monitasoinen käsite ja sen tukeminen vielä sitäkin monimutkaisempi kokonaisuus. Tästä syystä ammatillisen kasvun tukemista haluttiin tarkastella monesta näkökulmasta ja monelta tasolta. Yksilönäkökulman lisäksi mukaan tarkasteluun haluttiin ottaa työyhteisön ja organisaation näkökulmat, sillä tieteellisessä keskustelussa on korostunut näiden kaikkien merkitys. Lisäksi haluttiin tutkia, tuetaanko ammatillista kasvua tässä kohderyhmässä vain organisaation periaatteiden tasolla vai onko mukana myös konkreettista tukemista. Näiden syiden perusteella tutkimuksen kohteeksi valittiin neljä tieteellisessä keskustelussa vahvasti esille tullutta osa-aluetta, jotka kuvaavat eritasoista ja erilaatuista ammatillisen kasvun tukemista.

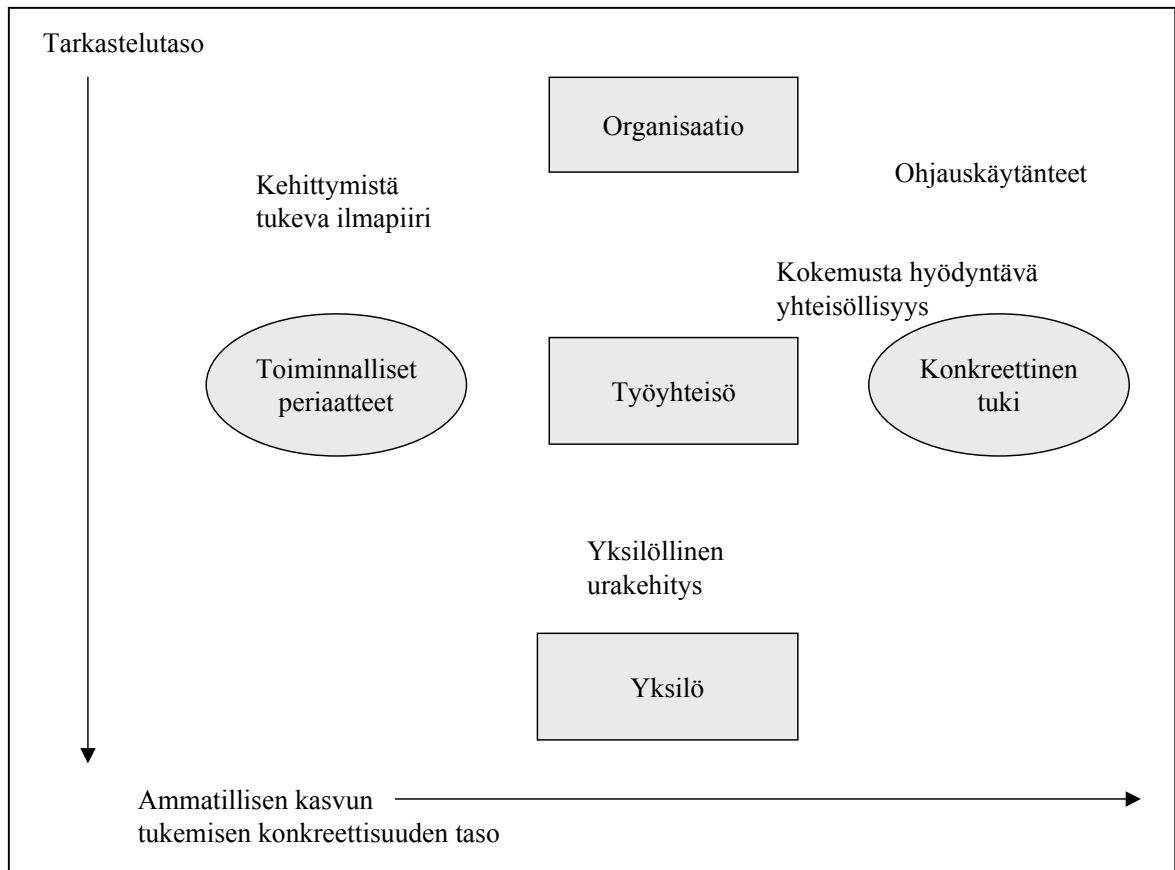
Tutkimuksen kohde on kuvattu kuviossa 1. Kuviossa on kaksi ulottuvuutta, joista pystysuuntainen kuvaa sitä, millä tarkastelutasolla liikutaan (yksilö-, työyhteisö- vai organisaatiotaso). Vaakasuuntainen ulottuvuus puolestaan kuvaa sitä, kuinka konkreettisesta ammatillisen kasvun tukemisesta on kyse. Näille ulottuvuuksille on sijoitettu tutkimuksen kohde eli neljä ammatillisen kasvun tukemista kuvaavaa osa-aluetta, joiden keskeinen sisältö ja siten ulottuvuuksille sijoitteluperusteet seuraavaksi kuvataan.

Ensinnäkin kehittymistä tukeva ilmapiiri kuvaa organisaation yleistä asennetta ammatillisen kasvun tukemista kohtaan sekä organisaation oppimista tukevaa ilmapiiriä. Tällöin osa-alue sijoittuu kuviossa toisaalta organisaatiotasolle ja toisaalta toiminnallisten periaatteiden tasolle.

Kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys puolestaan kuvaa niitä työyhteisön käytäntöjä, jotka tukevat ensinnäkin yhteisöllisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä. Toiseksi se kuvaa työyhteisön osoittamaa arvostusta työkokemuksen kautta karttunutta osaamista kohtaan. Kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys tapahtuu työyhteisötasolla ja on kehittymistä tukevaa työpaikan ilmapiiriä konkreettisempaa tukemista.

Kolmas osa-alue, ohjauksetänteet kuvaa niitä konkreettisia toimenpiteitä, joiden avulla organisaatiossa pyritään edistämään työntekijöiden ammatillista kasvua. Näitä ovat muun muassa mentorointi, työkierto sekä tiimityöskentely. Ohjauksetänteet ilmenevät organisaatiotasolla ja tukemisen taso on hyvin konkreettinen.

Viimeinen osa-alue, yksilöllinen urakehitys, kuvaa selvästi yksilötason ammatillista kasvua. Se kuvaa niitä uralla kehittymisen tai etenemisen mahdollisuuksia, joita yksilölle tarjotaan. Osa-alue on konkreettisempi kuin kehittymismahdollisuudet, muttei kuitenkaan niinkään konkreettinen kuin kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys, saati ohjauksetänteet.



KUVIO 1. Tutkimuksen kohteena olevat ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet kahdella ulottuvuudella

Tämän tutkimuksen tehtävänä on selvittää, miten ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvat ikääntyvät työntekijät kokevat heidän ammatillista kasvuaan tuettavan heidän työpaikoillaan. Ammatillisen kasvun tukemista tarkastellaan edellä ja kuviossa 1 kuvattujen neljän osa-alueen (kehittymistä tukeva ilmapiiri, kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys, työn ohjaukselliset käytänteet ja yksilöllinen urakehitys) kautta.

Tutkimusongelmat voidaan täsmentää seuraavasti:

1. Miten ammatillisen kasvun tukemista kuvaavat osa-alueet (kehittymistä tukeva ilmapiiri, kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys, ohjauksikäytänteet, yksilöllinen urakehitys) ovat yhteydessä toisiinsa?
2. Miten eri taustatekijät (sukupuoli, ikä, työnantajasektori, sosioekonominen asema, ammatillinen koulutustaso, toimipaikan koko, kuntoutusryhmä) ovat yhteydessä työpaikan kehittymistä tukevaan ilmapiiriin?
3. Miten eri taustatekijät (sukupuoli, ikä, työnantajasektori, sosioekonominen asema, ammatillinen koulutustaso, toimipaikan koko, kuntoutusryhmä) ovat yhteydessä työpaikan kokemustietoa hyödyntävään yhteisöllisyyteen?
4. Miten eri taustatekijät (sukupuoli, ikä, työnantajasektori, sosioekonominen asema, ammatillinen koulutustaso, toimipaikan koko, kuntoutusryhmä) ovat yhteydessä työpaikalla esiintyviin työn ohjauksellisiin käytänteisiin?
5. Miten eri taustatekijät (sukupuoli, ikä, työnantajasektori, sosioekonominen asema, ammatillinen koulutustaso, toimipaikan koko, kuntoutusryhmä) ovat yhteydessä työpaikan yksilöllisiin urakehitysmahdollisuuksiin?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämä tutkimusaineisto on osa Jyväskylän yliopiston ja Kuntoutussäätiö Peurungan yhteistyöhanketta (JYPE-hanke) ”Ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen hyödyntäminen työyhteisöissä – hiljainen tieto käyttöön”. Hankkeen tavoitteena on selvittää ammatillisen osaamisen lähteitä, rakentumista ja käyttöä työyhteisöissä työntekijöiden näkökulmasta sekä tunnistaa ja kehittää hyviä toimintakäytäntöjä (ikäntyvien työntekijöiden) osaamisen jakamiseksi ja hyödyntämiseksi työyhteisöissä.

Tutkimuksen aineisto on kerätty kyselylomakkeella, joka jaettiin Kuntoutus Peurungan ASLAK-, Tyk- ja VIRVELI-kuntoutujille 1.4.–30.6.2006 välisenä aikana. Tutkimus tehtiin kokonaisotannalla jakamalla kysely kuntoutuksen yhteydessä kaikille tuona aikana Kuntoutus Peurungassa asiakkaina olleille.

6.1 Vastaajien kuvailua

Tutkimuksessa käytetty otos rajattiin ikääntyviin eli yli 45-vuotiaisiin työntekijöihin teorialähtöisten perusteiden lisäksi (ks. tarkemmin luvut 1 ja 4) myös siitä käytännön syystä, että Kuntoutus Peurungan ja Jyväskylän yliopiston väliseen yhteistyöhankkeeseen liittyvään tutkimukseen osallistui eniten juuri tämän ikäisiä työntekijöitä (75 %, N=505). Ikäjakauma selittyy sillä, että kysely on suunnattu nimenomaan kuntoutujille ja iän myötä tarve kuntoutukseen kasvaa. Iän lisäksi aineistoa rajattiin tärkeimpien sisältökysymysten perusteella siten, että kaikki vastaajat ovat vastanneet kaikkiin tutkimuksen kannalta olennaisimpiin sisältökysymyksiin. Lopulliseksi otokseksi jäi näiden rajausten jälkeen 314 henkilöä.

6.1.1 Kuntoutuskonteksti

Kelan tukemille kuntoutuskursseille (ASLAK, Tyk ja VIRVELI) hakeudutaan yleensä työnantajan ja työterveyshuollon kautta. Eri ammattialojen valtakunnallisille kursseille voi hakeutua myös itsenäisesti, mutta hakemukseen tulee tällöinkin liittää lääkärin suositus. (<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040901131221MP?openDocument>.)

ASLAK eli ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus on Kelan kehittämä varhaiskuntoutuksen muoto, jonka tarkoituksena on työ- ja toimintakyvyn kohentaminen ja ylläpitäminen. Kurssi sisältää kuntoutujan omia voimavaroja kehittäviä ja työympäristön kuormitustekijöitä vähentäviä tai poistavia toimenpiteitä. ASLAK-kuntoutus on suunniteltu niille työntekijäryhmille ja ammattialoille, joilla työstä johtuva fyysinen, henkinen tai sosiaalinen kuormitus on poikkeuksellisen suuri ja voi johtaa helposti terveysongelmien kasautumiseen. Kurssit toteutetaan kahdessa tai kolmessa jaksossa noin vuoden kestoisena kuntoutusprosessina avo- tai laitospuolisina tai niiden yhdistelminä. Kuntoutus Peurungassa ASLAK-kurssit jakautuvat yleensä kolmeen jaksoon: esijakso kestää kuusi vuorokautta, perusjakso 6-12 vuorokautta ja seurantajakso neljä vuorokautta. (<http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=68>, <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040901131221MP?openDocument>.)

Työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus (Tyk) on tarkoitettu henkilöille, joiden työkyky on sairauden, vian tai vamman vuoksi alentunut tai uhattuna. Tavoitteena on luoda edellytyksiä sille, että kuntoutuja voi jatkaa omassa työssään. Valmennus alkaa 1-12 vuorokautta kestäväällä selvitysjaksolla, jonka aikana laaditaan yhteistyössä kuntoutujan kanssa yksilöllinen valmennussuunnitelma. Myöhemmin kuntoutus jatkuu yleensä samassa laitoksessa valmennusjaksolla, joka kestää enintään 21 vuorokautta. Kuntoutusjaksot voidaan toteuttaa laaditun suunnitelman mukaan myös useissa lyhyissä jaksoissa. Kuntoutusjaksojen väliaikoina kuntoutuja työskentelee omalla työpaikallaan. Tyk-prosessi sisältää Kuntoutus Peurungassa kolme eri kuntoutusjaksoa, selvitysjakso kestää 12 vuorokautta, ensimmäinen arvioiva ja valmentava jakso myös 12 vuorokautta ja toinen arvioiva ja valmentava jakso yhdeksän vuorokautta. (<http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=69>, <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040901131221MP?openDocument>.)

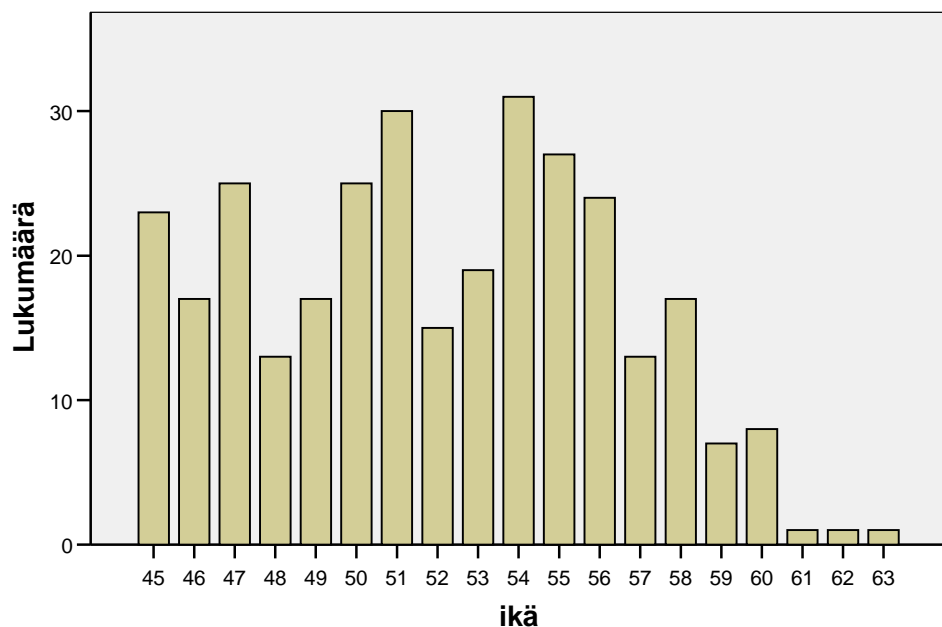
Vireyttä ja elinvoimaa työelämään - eli VIRVELI-kurssien tavoitteena on työssään tai elämässään muuten uupuneiden henkilöiden fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten voimavarojen palauttaminen ja lisääminen. Pyrkimyksenä on löytää keinoja, jotka tähtäävät työelämässä selviytymiseen. Kuntoutus Peurungan VIRVELI-kurssi muodostuu kahdesta kuntoutusjaksosta, joiden väli on 10–12 kuukautta. Perusjakso kestää 12 vuorokautta ja

seurantajakso viisi vuorokautta. (<http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=74>, <http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040901131221MP?openDocument>.)

Tutkimukseen osallistuneista suurin osa oli ASLAK-kuntoutuksessa (taulukko 1.) ja heistä noin puolet oli ikääntyviä (yli 45-vuotiaita) työllisiä. Tämä on ymmärrettävää jos siksi, että ASLAK-kuntoutus perustuu ennaltaehkäisevään toimintaan, jolloin siihen hakeutumiselle ei ole niin tiukkoja kriteereitä kuten esimerkiksi VIRVELI-kuntoutuksessa. Ikääntyvillä työntekijöillä työkyky alkaa yleensä heiketä (Ilmarinen 2005, 41), joten kuntoutukseen hakeutuminen on yli 45-vuotiaiden kohdalla todennäköisempää kuin nuoremmilla työntekijöillä.

6.1.2 Ikä, sukupuoli ja kuntoutusmuoto

Vastaajien ikäjakauma on seuraavanlainen: 45–50-vuotiaita on aineistossamme 38,2 %, 51–59-vuotiaita on 58,3 % ja yli 60-vuotiaita 4,4 % (kuvio 2). Tutkimukseen osallistuneista naisia (53,4 %) oli hieman miehiä (46,6 %) enemmän.



KUVIO 2. Vastaajien ikäjakauma (n=314)

Vastaajista suurimman osan kuntoutusmuotona oli ASLAK, seuraavaksi eniten kuntoutujia oli Tyk-kuntoutuksessa ja vähiten VIRVELIssä. Tutkimukseen osallistuneista kuntoutujista vain Tyk-kuntoutuksessa oli enemmän yli 55-vuotiaita kuin alle 55-vuotiaita (taulukko 1). Ikäjakamaa saattaa selittää se, että yli 55-vuotiaille ei välttämättä riitä enää ennaltaehkäisevä ASLAK-kuntoutus, vaan heillä työkyky on jo heikentynyt tai se on uhattuna, jolloin he tarvitsevat tehokkaampia toimenpiteitä jaksakseen pidempään työelämässä. Ikääntyneiden pieni osuus VIRVELI-kuntoutuksessa selittynee sillä, että uupuneet ikääntyneet ovat todennäköisesti jo poistuneet työelämästä.

TAULUKKO 1. Ikäryhmät eri kuntoutusmuodoissa N=314

		Kuntoutusmuoto			Yhteensä
		ASLAK	Tyk	VIRVELI	
Ikäryhmä	45-54v	162 (51,6 %)	36 (11,5 %)	17 (5,4 %)	215 (68,5 %)
	yli 55v	53 (16,9 %)	41 (13,1 %)	5 (1,6 %)	99 (31,5 %)
Yhteensä		215(68,5 %)	77 (24,5 %)	22 (7 %)	314 (100 %)

6.1.3 Sosioekonominen asema

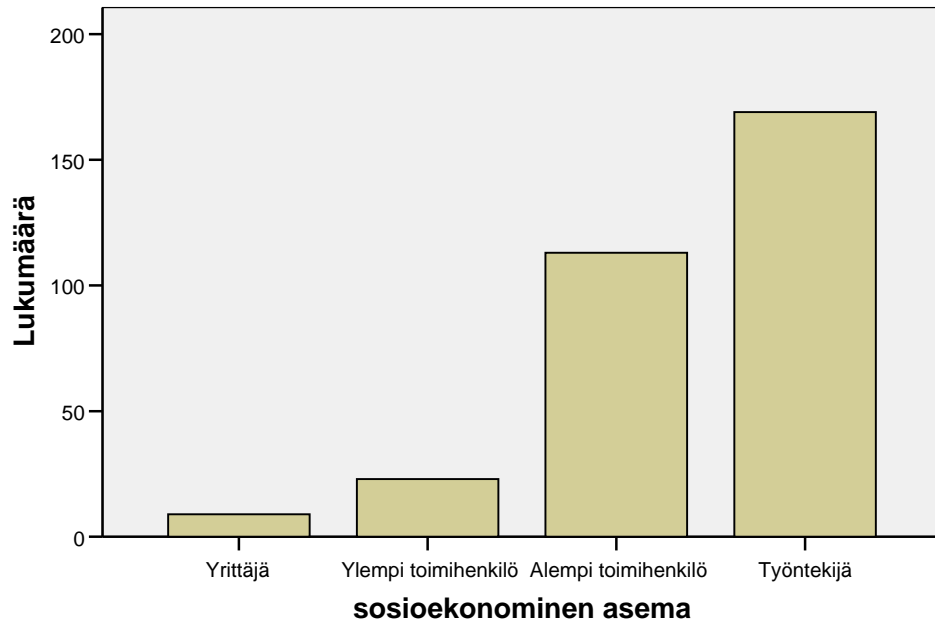
Luokitellessamme vastaajien sosioekonomista asemaa käytimme Tilastokeskuksen määrittämää luokittelua. Luokittelu perustuu useisiin kriteereihin, kuten henkilön elämänvaiheeseen, koulutustaustaan, ammattiin ja ammattiasemaan sekä ammatin ja työn luonteeseen. Jakoperusteena käytetään osittain myös toimialaa ja palkansaajien määrää. Toimihenkilötyötä katsotaan olevan niin sanottu henkinen työ, joka tapahtuu esimerkiksi toimistossa, koulussa tai sairaalassa. Ylempiin toimihenkilöihin luetaan kaikki julkisen hallinnon, yritysten tai järjestöjen johtotehtävissä toimivat, kaikki suunnittelu-, tutkimus- ja esittelytehtävissä toimivat, opetustehtävissä toimivat sekä muut yleensä ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneet toimihenkilöt. Alempiin toimihenkilöihin luetaan työnjohtotehtävissä sekä toimisto-, myynti- tai hoitotehtävissä toimivat toimihenkilöt. (http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon_asema_index.html.)

Työntekijätyöksi puolestaan katsotaan tehtaassa tapahtuva ruumiillinen työ, tavarantuotanto, tavaroiden ja ihmisten kuljetus sekä fyysisiä suorituksia vaativat suojele- ja vartiointitehtävät. Työntekijöiden työ on mekaanista, vaihetyönomaista eikä tehtävien

suorittaminen edellyttä päätöksentekoa tai kokonaisuuden hallintaa. Yrittäjäksi luetaan henkilö, joka omistamaansa aineellista tai henkistä pääomaa, työvälineitä tai raaka-aineita hyväksikäyttäen harjoittaa taloudellista toimintaa omaan laskuunsa ja omalla vastuullaan. Yrittäjäksi luetaan myös sellainen osakeyhtiömuotoisen yrityksen palkansaaja, joka yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa vähintään puolet kyseisen yhtiön osakekannasta.

(http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon_asema_index.html.)

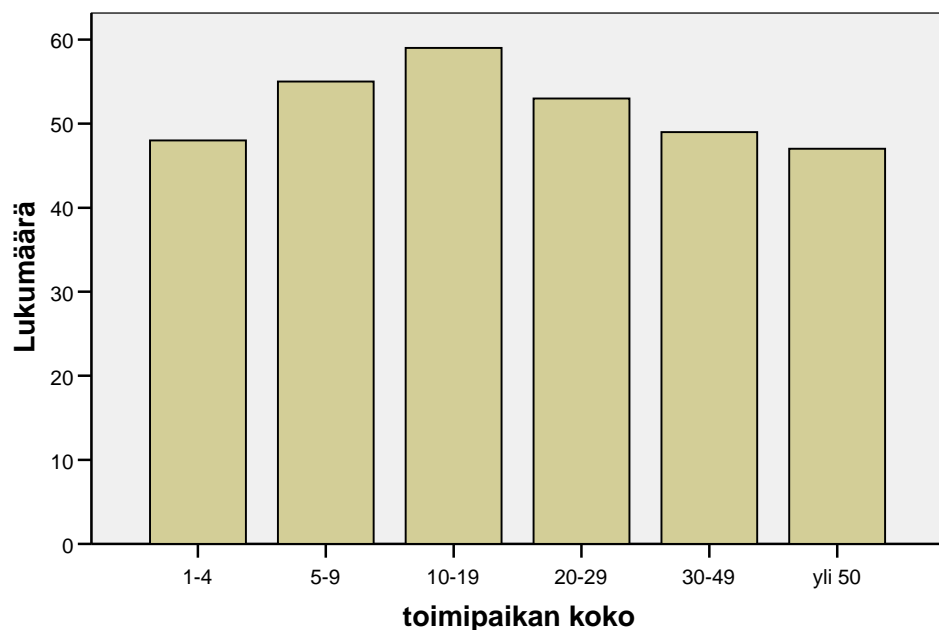
Tutkimukseen osallistuneista yli puolet (53,8 %) oli sosioekonomiselta taustaltaan työntekijöitä (kuvio 3). Seuraavaksi eniten oli alempia toimihenkilöitä (36 %). Ylempiä toimihenkilöitä otokseen kuului 7,3 % ja yrittäjiä 2,9 %. Tutkimukseen osallistuneista yksi oli eläkkeellä, mutta hän oli jättänyt vastaamatta suurimpaan osaan kysymyksistä, joten jätimme hänet aineiston ulkopuolelle. Yksi kuntoutujista oli osa-aikaeläkkeellä oleva lehtori, joten huomioimme hänet ylempänä toimihenkilönä hänen ammattinsa vuoksi.



KUVIO 3. Vastaajien sosioekonominen asema (n=314)

6.1.4 Organisaation ja toimipaikan koko

Suurin osa (58,1 %) vastaajista työskenteli yli 500 työntekijän organisaatiossa ja seuraavaksi eniten (15,3 %) 200–499 henkilön organisaatioissa. Pienemmistä organisaatioista (alle 10 henkilöä, 11–29 henkilöä, 30–49 henkilöä, 50–99 henkilöä ja 100–199 henkilöä) vastaajia oli suhteellisen tasaisesti, kaikista noin viiden prosentin verran. Suurista organisaatioista tulevien suuri osuus ei sinänsä yllätä, koska suurilla organisaatioilla on yleensä paremmat resurssit panostaa työntekijöiden hyvinvointiin. Esimerkiksi Eurostatin (1996) teettämän tutkimuksen mukaan suurempi yrityskoko takaa paremmat mahdollisuudet päästä koulutukseen (Tikkanen & Kujala 2000) ja sama ilmeisesti pätee myös kuntoutukseen. Suurin osa Suomen yrityksistä on pieniä (Tikkanen & Kujala 2000) ja näistä on lähetetty työntekijöitä kuntoutukseen suhteessa selvästi vähemmän kuin suurista. Vastaajien omien toimipaikkojen koot vaihtelivat suhteellisen tasaisesti muutaman hengen toimipaikoista yli 50 hengen toimipaikkoihin siten, että erikokoisista toimipaikoista tuli kustakin vastaajia 15–20 % (kuvio 4).

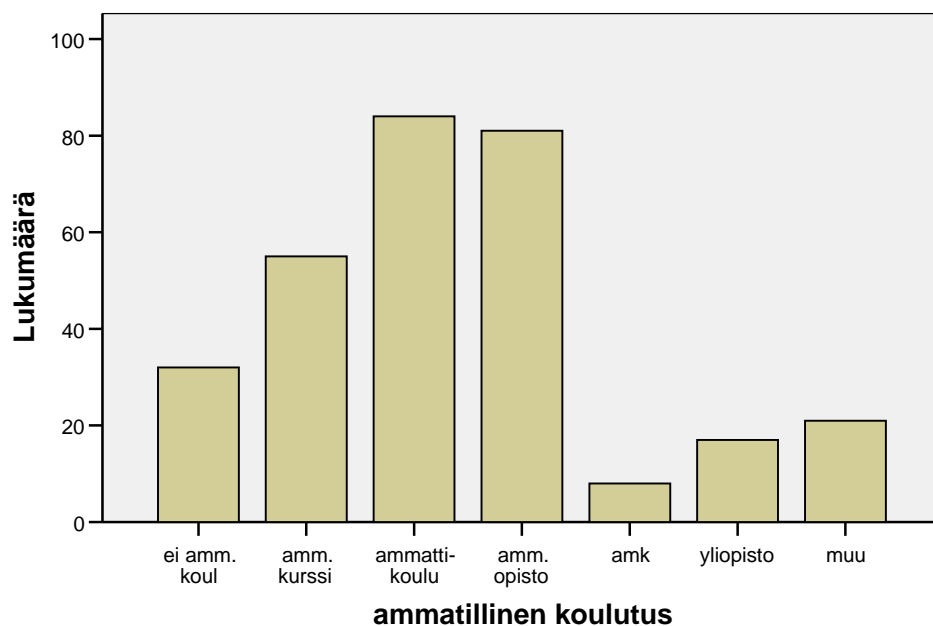


KUVIO 4. Vastaajien toimipaikan koko (n=311)

6.1.5 Koulutustausta

Vastaajista suurimmalla osalla oli peruskoulutuksenaan kansa- tai kansalaiskoulu (51,8 %). Peruskoulun käyneitä oli 9,9 % ja keskikoulun käyneitä 16,8 %. Peruskoulujärjestelmä muuttui Suomessa vuonna 1972, ja koska kaikki vastaajat ovat yli 45-vuotiaita, heistä suurin osa on saanut peruskoulutuksen ennen tätä muutosta. Tämä selittää suuren kansa- ja kansalaiskoulun ja keskikoulun käyneiden osuuden aineistossamme. Ylioppilastutkinnon suorittaneita oli 21,1 % vastaajista.

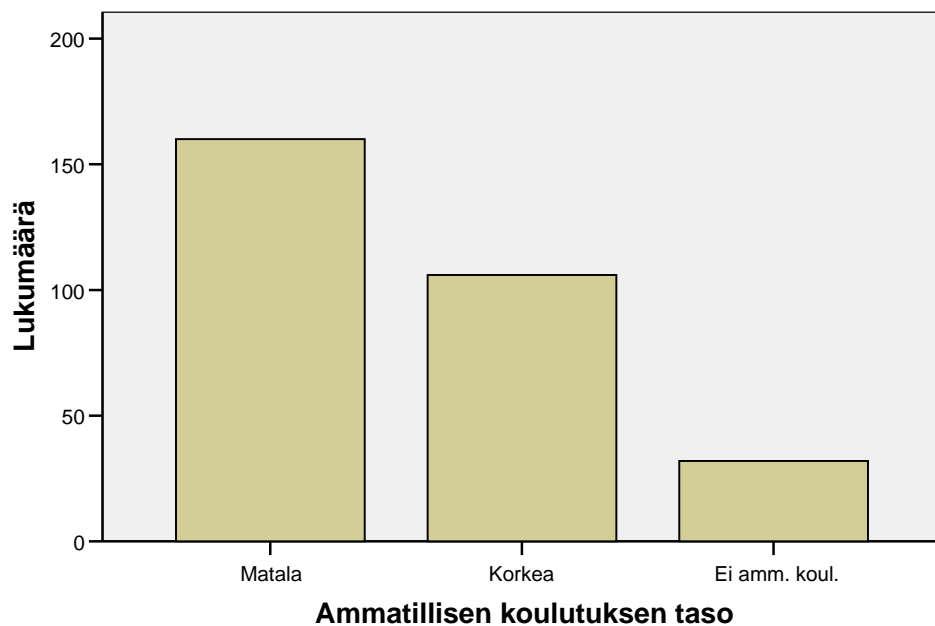
Vastaajilta kysyttiin myös heidän ammatillista koulutustaustaansa. Suurin osa vastaajista oli käynyt joko ammattikoulun tai ammatillisen opiston. Harvimmillaan heidän koulutustaustanaan oli ammattikorkeakoulu, mikä selittyy sillä, että vastaajat ovat ikääntyneitä ja ammattikorkeakoulujärjestelmä puolestaan varsin uusi (kuvio 5).



KUVIO 5. Vastaajien ammatillinen koulutus (n=314)

Vastaajat, joilla oli ammatillista koulutusta, jaoinme matalan ja korkean ammatillisen koulutuksen ryhmiin siten, että ammattikoulun, ammatillisen kurssin tai jonkin muun käyneet kuuluivat matalan ammatillisen koulutuksen ryhmään ja

ammattikorkeakoulun, yliopiston tai ammatillisen opiston käyneet korkean ammatillisen koulutuksen ryhmään. Kolmannen ryhmän muodostavat ne vastaajat, joilla ei ole ammatillista koulutusta. Matalan ammatillisen koulutuksen ryhmään kuului vastaajista 53,7 %, korkean ammatillisen koulutuksen ryhmään 35,6 % ja ilman ammatillista koulutusta oli 10,7 % (kuvio 6).



KUVIO 6. Vastaajien ammatillisen koulutuksen taso (n=314)

Vertailtaessa tämän tutkimuksen aineistoa Työterveyslaitoksen vuonna 2006 tekemään Työ ja terveys -haastattelututkimuksen 45–64-vuotiaiden työssäkäyvien aineistoon (N=1170) (Perkiö-Mäkelä ym. 2006, taulukko 31) niin tämän tutkimuksen otoksessa on hieman vähemmän matalan ammatillisen koulutuksen saaneita kuin Työterveyslaitoksen tutkimuksessa. Korkean ammatillisen koulutuksen saaneita oli Työterveyslaitoksen aineistossa hieman yli kymmenys tämän tutkimuksen aineistoa enemmän. Sen sijaan ilman ammatillista koulutusta olevia on tämän tutkimuksen aineistossa muutama prosentti enemmän.

6.1.6 Työsuhteen laatu

Tilastokeskuksen (2005) teettämän tutkimuksen mukaan 86,2 % Suomen väestön työllisistä on kokoaikatyössä ja 13,7 % osa-aikatyössä. Työterveyslaitoksen, Sosiaali- ja terveysministeriön ja Työministeriön vuonna 1997 teettämän tutkimuksen mukaan Suomessa oli osa-aikaisia 50–64-vuotiaita työntekijöitä 12,4 % (Ilmarinen 1999, 38). Tässä tutkimusaineistossa kokoaikatyössä oli 94,1 % ja osa-aikatyössä 3,6 % (taulukko 2). Tilastokeskuksen vuonna 2003 teettämän työolotutkimuksen mukaan 45–64-vuotiaista työntekijöistä 14,5 % on määräaikaisessa työsuhteessa, mutta tämän tutkimuksen otoksessa vain 2,6 %. Melkein kaikki tutkimukseen vastanneista olivat sekä kokoaikatyössä että toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa (91,2 %) (taulukko 2). Tutkimuksen otos eroaa siis hieman Suomen työllisistä siten, että tässä tutkimuksessa on sekä kokoaikatyössä että toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia selvästi enemmän. Tämä selittyy sillä, että työorganisaatiot lähettävät kuntoutukseen enemmän kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevia työntekijöitä kuin osa- ja määräaikaisia, koska kuntoutukselle ovat yritykselle kalliita.

TAULUKKO 2. Vastaajien työsuhteen laatu ja työaika (n=307)

		Työsuhteen aika			Yhteensä
		Kokoaikatyö	Osa-aikatyö	Muu	
Työsuhteen laatu	Toistaiseksi	280 (91,2 %)	10 (3,3 %)	3 (1,0 %)	293 (95,4 %)
	Määräaikainen	7 (2,3 %)	1 (0,3 %)	0 (0,0 %)	8 (2,6 %)
	Muu	2 (0,7 %)	0 (0,0 %)	4 (1,3 %)	6 (2,0 %)
	Yhteensä	289 (94,1 %)	11 (3,6 %)	7(2,3 %)	307 (100 %)

6.1.7 Työnantajasektori ja toimiala

Vastaajien työnantajana oli 51,7 %:lla julkinen sektori ja 47,6 %:lla yksityinen sektori, kun yrittäjät on luettu mukaan yksityiseen sektoriin. Tilastokeskuksen (2005) teettämän tutkimuksen mukaan kaikenikäisistä Suomen työllisistä 72,6 % työskentelee yksityisellä työnantajalla ja 27,2 % julkisella. Tässä tutkimuksessa on julkisen sektorin työntekijöitä selvästi enemmän kuin Suomessa keskimäärin.

Vastaajien toimialoja kysyttäessä kuusi toimialaa erottui muista. Eniten vastaajia työskenteli rakentamisen alalla (19,6 %) ja seuraavaksi eniten terveydenhoito- ja

sosiaalialalla (17,3 %). Kolmanneksi eniten tutkimukseen osallistuneita toimi teollisuudessa (12,5 %). Kuljetuksen, varastoinnin ja tietoliikenteen alalla (12,2 %) sekä kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalveluissa (12,2 %) työskenteli neljänneksi eniten vastaajia. Näiden lisäksi julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen sekä pakollisen sosiaalivakuutuksen alalla toimi 10,6 % vastaajista. Loput vastaajat olivat jakautuneet suhteellisen tasaisesti muille toimialoille. Tässä tutkimuksessa käytetty toimialaluokitus on Tilastokeskuksen vuonna 2002 laatima (http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/toimiala_index.html).

6.1.8 Työkokemus

Suurin osa (53,9 %) vastaajista oli työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa alle 20 vuotta. Kuitenkin melkein puolet oli palvellut tämänhetkistä työnantajaansa yli 20 vuotta. Pisin aika nykyisen työnantajan palveluksessa oli 46 vuotta, jolloin vastaaja oli ollut koko työuransa ajan samassa työpaikassa. Eniten vastaajia oli työskennellyt nykyisen työnantajan palveluksessa 16 vuotta (4,8 %) keskiarvon ollessa 19,6 vuotta.

6.2 Tutkimusotteena survey

Tutkimuksen aineisto kerättiin kyselylomakkeella. Kyselylomaketutkimusta pidetään parhaimpana menetelmänä silloin, kun halutaan kerätä laaja aineisto ja kysyä monia asioita. Kyselylomaketutkimus eli survey on tehokas tutkimusmenetelmä, koska se säästää aikaa ja vaivannäköä. Kun lomake on suunniteltu tarkasti, kyselyn vastaukset on nopea tallentaa tietokoneelle ja analysoida. Surveyn etuja on myös se, että yleensä tutkimuksesta aiheutuvat kulut ja siihen menevä aika pystytään arvioimaan suhteellisen tarkasti etukäteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 191.)

Tätä aineistoa kerätessä kyselylomakkeen käyttämistä voidaan perustella sillä, että kohderyhmänä oli suuri joukko Kuntoutus Peurungan asiakkaita. Kuntoutus Peurunka kerää asiakkailtaan kuntoutuksen suunnitteluun tarvittavia tietoja nimenomaan kyselylomakkeen avulla, joten tutkimusta varten laadittu kyselylomake oli luontevaa antaa vastaajille Kuntoutus Peurungan omien lomakkeiden yhteydessä.

6.2.1 Kyselylomake

Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen tutkijan tekemän ammatillista osaamista ja hiljaista tietoa käsittelevän lomakkeen lisäksi tutkimuksessa käytetään muutamaa Kuntoutus Peurungan omien lomakkeiden kysymyksiä. Kaiken kaikkiaan Kuntoutus Peurunka kerää tietoa asiakkaistaan kolmen eri lomakkeen avulla, mutta tässä tutkimuksessa hyödynnettiin niistä vain kahta (työelämäkysely ja taustatietokysely). VIRVELI-ryhmän ammatillista osaamista ja hiljaista tietoa käsittelevään lomakkeeseen oli yhdistetty Kuntoutus Peurungan työelämäkyselyn kysymykset, koska heiltä Kuntoutus Peurunka ei kerää näitä tietoja. Muut vastaajat täyttivät kolme erilaista kyselyä. Tässä tutkimuksessa esiintyvät kysymysnumerot on otettu VIRVELI-ryhmän lomakkeesta, joka on myös liitteenä (liite 5). Sekä tutkijan laatiman kyselylomakkeen että Kuntoutus Peurungan kahden lomakkeen vastaukset yhdistettiin vastaajakohtaisesti ja näistä muodostettiin yhtenäinen tutkimuksessa käytetty aineisto.

Lomakkeiden kysymykset on tehty aiemmissa tutkimuksissa käytettyjä kysymyksiä mukaillen. Muutamit kysymykset ovat olleet mukana Aikuiskoulutustutkimuksessa (16, 20, 24) Työministeriön teettämässä työolotutkimuksessa (1-11, 27-29), Työterveyslaitoksen työkykytutkimuksessa (18) ja WORKTOW-projektin kysymyksiä on käytetty mukaillen (15, 25). Osan kysymyksistä tutkija on laatinut itse (12, 13, 17, 21-23, 26, 30).

Aihepiireinä JYPE-hanketta varten laaditussa kyselylomakkeessa olivat ammatillisen osaamisen lähteet (kysymykset 12-20) ja ammatillisen osaamisen hyödyntäminen työssä (kysymykset 21-30). Taustatiedot kerättiin pääasiassa tutkijan tekemän lomakkeen avulla (kysymykset 1-11), mutta koulutustaustaa käsittelevät kysymykset poimittiin Kuntoutus Peurungan laatimasta taustatietolomakkeesta (kysymykset 2.A ja 2.B) (liite 6). Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta kysymykset olivat suljettuja monivalintakysymyksiä.

6.2.2 Aineiston kerääminen

Tutkijan laatima kyselylomake jaettiin joko Kuntoutus Peurungan omien kuntoutukseen liittyvien kyselylomakkeiden mukana tai erikseen riippuen siitä, olivatko kuntoutujat täyttäneet Kuntoutus Peurungan lomakkeet jo aiemmilla kuntoutusjaksoilla. Lomakkeen

täyttäminen yhdistettiin siis osaksi kuntoutusta ja kyselyyn vastaamiseen oli varattu oma aika. Nämä syyt selittävät osaltaan hyvää vastausprosenttia (91 %). Kuntoutujilla oli kuitenkin mahdollisuus kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta.

Tutkijan laatimaa hiljaista tietoa ja ammatillista osaamista käsittelevää lomaketta esiteltiin maaliskuussa 2006 Kuntoutus Peurungan yhdeksällä työntekijällä ja kahdella satunnaisella vastaajalla. Heidän kommenttinsa perusteella lomakkeeseen tehtiin muutoksia, jotta se noudattaisi samaa linjaa Kuntoutus Peurungan lomakkeiden kanssa ja sopisi kuntoutuskontekstiin.

Tutkija toimitti kyselylomakkeet Kuntoutus Peurungan kurssivastaaville, jotka jakoivat lomakkeet kurssilaisilleen kuntoutusjakson yhteydessä. Kurssivastaaville oli annettu ohjeet lomakkeiden täyttämistä ja he antoivat tarvittaessa ohjeita kuntoutujille heidän vastatessaan kyselyyn. Kurssivastaavat huolehtivat, että saman vastaajan lomakkeet on merkitty samalla tunnistenumeroilla, jolloin eri lomakkeiden tietoja pystyttiin yhdistelemään. Lomakkeista oli kuitenkin poistettu kansilehdet, jolloin tutkijalla ei ollut tietoa vastaajien henkilöllisyydestä. Lomakkeita haettiin Kuntoutus Peurungasta sitä mukaa, kun eri kurssien asiakkaat olivat täyttäneet lomakkeensa. Samalla tutkijan oli mahdollista pyytää kuntoutushenkilökuntaa etsimään puuttuvia lomakkeita. Myös tämän ansiosta vastauskato oli melko vähäinen.

6.3 Aineiston analysointi

Tämä alaluku jakautuu kolmeen osaan, joista ensimmäisessä kuvataan pääkomponenttianalyysia ja sen perusteella muodostettuja summamuuttujia (6.3.1). Tämän jälkeen kuvataan yhden summamuuttujan sisältämien muuttujien asteikkojen yhtenäistämisen perusteita sekä toisen summamuuttujan luokitteluun tehtyjä muutoksia (6.3.2). Viimeisessä osassa kuvataan tutkimuksessa käytettyjä tilastollisia menetelmiä (6.3.3).

6.3.1 Pääkomponenttianalyysi ja summamuuttujien muodostaminen

Lomakkeiden sisältökysymyksistä lähdettiin muodostamaan summamuuttujia pääkomponenttianalyysia apuna käyttäen. Pääkomponenttianalyysi on aineistolähtöinen menetelmä. Sen avulla aineistosta etsitään pääkomponentteja, jotka pystyvät selittämään

havaittujen muuttujien vaihtelua ilman vahvoja ennakko-odotuksia. Analyysimenetelmässä ei siis täysin tukeuduta teorian kautta muodostettuihin ennakko-odotuksiin, vaan tutkimuksen ulottuvuudet muodostuvat aineiston perusteella. Tämä analyysi on faktorianalyysin ohella analyysimenetelmä, jota voidaan soveltaa moneen erilaiseen aineistoon ja tutkimustyyppiin, kun tarkoituksena on ryhmitellä suuri joukko muuttujia muutamaan ryhmään ja näin vähentää tutkittavan ilmiön hajanaisuutta. (Metsämuuronen 2005, 600–601.) Varimax-rotatointia pääkomponenttianalyysia käyttämällä tehtiin erilaisia pääkomponenttiratkaisuja ja päädyttiin neljän pääkomponentin ratkaisuun (liite 1). Tämän ratkaisun valinnan kriteerinä käytettiin ominisarvoa, jonka tuli olla yli yksi (vrt. Metsämuuronen 2005, 604). Seuraavilla pääkomponenteilla ominisarvot pienenevät selvästi, mikä onkin Maurasen mukaan paras tilastollinen peruste pääkomponenttien lukumäärälle (<http://www.uku.fi/~mauranen/monim/luento.htm>). Näiden tilastollisten kriteereiden lisäksi pääkomponenttiin sisältyvät muuttujat kuvasivat sisällöllisesti samantapaisia asioita ja ne oli helppo tulkita ja nimetä (Metsämuuronen 2005, 605). Ratkaisuun valittujen pääkomponenttien kokonaisselitysaste oli 50,7 %.

Neljän pääkomponentin ratkaisun pohjalta muodostettiin summamuuttujat siten, että eri pääkomponenteilla suurimman latauksen saaneet muuttujat yhdistettiin summamuuttujiksi. Ensimmäiselle pääkomponentille latautuneet muuttujat koskivat toisaalta sosiaalisia toimintatapoja ja toisaalta kokemustiedon arvostamista ja hyödyntämistä (taulukko 3). Tämän pääkomponentin selitysaste on selvästi suurin, se selittää jopa 28,3 % muuttujien vaihtelusta (liite 2). Tämä summamuuttuja nimettiin sisällön mukaan kokemustietoa hyödyntäväksi yhteisöllisyydeksi ja sen sisäinen konsistenssi oli korkea ($\alpha=0,881$).

TAULUKKO 3. Kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä kuvaava summamuuttuja

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
25e	tietoa jaetaan avoimesti	0,78
25f	keskustellaan työhön liittyvistä asioista yhdessä	0,76
25g	ratkotaan työtehtäviin liittyviä ongelmia yhdessä	0,76
25h	rohkaistaan esittämään uusia ideoita	0,70
25a	eri-ikäisten tietoja ja taitoja käytetään tasapuolisesti	0,69
25b	kokeneiden tietoja ja taitoja käytetään perehdytyksessä	0,68
25d	työkokemusta arvostetaan	0,66
24c	saada ohjausta / neuvoja työtehtävissä	0,40

Kuten taulukosta 4 voidaan lukea, toiselle pääkomponentille korkeimmin latautuneet muuttujat kuvaavat oppivan organisaation tunnuspiirteitä ja konkreettisia työpaikoilla tarjottavia kehittymismahdollisuuksia. Tämän perusteella summamuuttuja nimettiin kehittymistä tukevaksi ilmapiiriksi. Myös tämän summamuuttujan sisäinen konsistenssi oli suhteellisen korkea ($\alpha=0,636$).

TAULUKKO 4. Kehittymistä tukevaa ilmapiiriä kuvaava summamuuttuja

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
28b	tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan	0,80
28e	voi oppia uutta ja kehittää itseään	0,78
28c	rohkaistaan miettimään, miten asiat voisi tehdä paremmin	0,77
28a	kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	0,76
28d	ollaan valmiita muuttamaan toimintaa tarvittaessa	0,72
18	mahdollisuudet saada koulutusta	0,60
28f	arvostetaan työtäsi	0,56
28g	saat riittävästi tietoa työhösi liittyvistä päätöksistä ja muutoksista	0,53

Taulukon 5 mukaisesti kolmannelle pääkomponentille korkeimmin latautuneet muuttujat koskivat erilaisia konkreettisia työn organisoinnin tapoja. Näistä muuttujista koostuva summamuuttuja nimettiin työn ohjauksellisiksi käytänteiksi. Tämän summamuuttujan sisäistä yhtenäisyyttä voidaan pitää suhteellisen korkeana ($\alpha=0,714$).

TAULUKKO 5. Työn ohjauksellisia käytänteitä kuvaava summamuuttuja

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
26g	mentorointi	0,70
26f	benchmarking	0,68
26b	työn ohjaus	0,63
26c	työparityöskentely	0,57
26a	työhön perehdytys	0,56
26d	tiimi- tai ryhmätyöskentely	0,56
26e	työkierto	0,56

Neljännelle pääkomponentille korkeimmin latautuneet muuttujat kuvasivat yksilöllisiä urakehitysmahdollisuuksia. Muuttujat kuvasivat nimenomaan ikääntyville työntekijöille tyypillisiä urakehityksen muotoja, sillä heidän urakehitykseensä liittyy yleensä vahvasti mentoriksi kehittyminen, mihin sisältyy muun muassa kokemattomampien työntekijöiden neuvominen ja työssä ohjaaminen (Ylikoski 2000, Ilmarisen 2005 mukaan, ks. 3.1.2). Myös ammatillisen osaamisen kehittäminen voidaan tulkita urakehitykseksi, vaikkei se sitä perinteisen ylennyksiä korostavan urakehityksen mukaan olekaan. Oman ammatillisen osaamisen kehittäminen on yksilölle uralla ja ammatissa kehittymistä ja siksi tärkeää. Tästä pääkomponentista muodostettu summamuuttuja nimettiin yksilölliseksi urakehitykseksi (taulukko 6). Tämänkin summamuuttujan sisäinen konsistenssi muodostui suhteellisen korkeaksi ($\alpha=0,695$).

TAULUKKO 6. Yksilöllistä urakehitystä kuvaava summamuuttuja

Kysymysnro	Muuttuja	Pääkomponentti-lataus
24e	edetä vaativampiin työtehtäviin	0,79
24h	kehittää ammatillista osaamista	0,42
24g	saada palautetta työstä	0,55
24f	neuvoa / ohjata muita	0,51
24d	siirtyä työtehtävästä toiseen	0,66

6.3.2 Muuttujien koodaaminen uudelleen

Yhden summamuuttujan kohdalla jouduttiin muuttamaan muuttujien luokkia, koska eri kysymyspattereissa oli käytetty eri skaaloja.. 'Kehittymistä tukeva ilmapiiri' -summamuuttujan kohdalla kysymys 18 oli kolmiluokkainen (1. 'huonot', 2. 'jonkinlaiset', 3. 'hyvät') ja kysymys 28 viisiluokkainen (1. 'ei koskaan', 2. 'harvoin', 3. 'joskus', 4. 'melkein aina' ja 5. 'aina'). Kysymyksen 18 vastausvaihtoehdot koodattiin vastaamaan kysymyksen 28 vastausvaihtoehtoja 1, 3 ja 5. Kysymyksen 18 vastausvaihtoehto 1. 'huonot' koodattiin vastaamaan kysymyksen 28 vastausvaihtoehtoa 'ei koskaan', koska kolmiluokkaisessa kysymyksessä 18 vastausvaihtoehto 'huonot' oli mitta-asteikon ääripää, kuten kysymyspatterin 28 5. 'ei koskaan' -vastausvaihtoehtokin. Kysymyksen 18 vastausvaihtoehto 2. 'jonkinlaiset' koodattiin vastaamaan kysymys 28:n vastausvaihtoehtoa 3. 'joskus', koska ne vastaavat sisällöllisesti paremmin toisiaan kuin 'joskus' ja 'harvoin' tai 'joskus' ja 'melkein aina'. Kysymyksen 18 vastausvaihtoehto 3. 'hyvät' koodattiin vastaamaan kysymyksen 28 vastausvaihtoehtoa 5. 'aina' samoista syistä kuin kysymyksen 18 vastausvaihtoehdon 1. kohdalla.

Summamuuttujan 'työn ohjaukselliset käytänteet' ja sen sisältämien muuttujien kohdalla luokat koodattiin uudelleen siten, että kysymyksen 26. vastausvaihtoehto 'kyllä' koodattiin arvoksi 1 ja vastausvaihtoehto 'en tiedä' ja 'ei' arvoksi 0. 'En tiedä' ja 'ei' vastausvaihtoehdot yhdistettiin, koska tutkimuksen tuloksia tulkittaessa tulee muistaa aina vastaajan henkilökohtainen näkökulma. Tällöin 'en tiedä' vastausvaihtoehto tarkoittaa vastaajan kohdalla samaa kuin se, ettei yrityksessä toteuteta säännöllisesti kyseistä työn ohjauksellista käytäntä. Tämän luokituksen mukaan esimerkiksi keskiarvoja vertailtaessa suurimmat keskiarvot tarkoittavat sitä, että kuntoutukseen tulevat ikääntyvät työntekijät kokevat, että työpaikalla toteutetaan enemmän työn ohjauksellisia käytänteitä.

6.3.3 Tilastolliset menetelmät

Tilastolliset analyysit suoritettiin SPSS:n 14.0 -ohjelmalla. Tällä ohjelmalla laskettiin ensinnäkin pääkomponenttianalyysi ja summamuuttujien Cronbachin alpha-kertoimet. Lisäksi ohjelmaa hyödynnettiin mitattaessa summamuuttujien keskinäisiä yhteyksiä Pearsonin korrelaatiotestin avulla. Summamuuttujia kuvailtiin suorina jakaumina sekä summapistemäärien keskiarvojen ja keskihajontojen avulla. Tämän lisäksi

tutkimusongelmien 2-5 mukaisesti t-testejä ja yksisuuntaista varianssianalyysiä (one-way ANOVA) hyödyntämällä tarkasteltiin kaikkien taustamuuttujien yhteyksiä kaikkiin summamuuttujiin. Taustatekijöiden mukaisesti jaettujen ryhmien välisiä eroja kuvattiin lisäksi tarkemmin keskiarvojen ja keskihajontojen avulla. Mikäli ryhmien keskiarvot poikkesivat tilastollisesti merkitsevästi, tarkasteltiin Scheffén testin avulla sitä, minkä ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevä ero oli. Jos useampi kuin yksi taustamuuttuja aiheutti tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajaryhmien välille saman summamuuttujan yhteydessä, käytettiin ristiintaulukointia ja χ^2 -testiä kuvattaessa näiden ryhmien keskinäistä riippuvuutta. Tämän lisäksi taustamuuttujien yhdysvaikutuksia summamuuttujaan etsittiin kaksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, jos useampi kuin yksi taustamuuttuja selitti eroja ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevästi.

Tulosten merkitsevyystasoina t-testeissä, varianssianalyyseissa, Scheffén testissä, χ^2 -testissä ja korrelaatiotesteissä käytettiin seuraavia tasoja: tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun $p < 0,001$, tilastollisesti merkitsevä, kun $p < 0,01$ ja tilastollisesti melkein merkitsevä, kun $p < 0,05$.

7 KOKEMUKSIA AMMATILLISEN KASVUN TUKEMISESTA – TULOKSIA JA TULKINTAA

Tutkimuksen päätavoitteena on selvittää, miten kuntoutukseen tulevat ikääntyvät työntekijät kokevat saavansa tukea työpaikallaan ammatilliseen kehittymiseen ja kasvuun. Tulosten raportoinnissa edetään tutkimusongelmien logiikan pohjalta siten, että ensin pyritään vastaamaan ensimmäiseen, ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueiden välisiä yhteyksiä kuvailevaan tutkimusongelmaan. Tämän jälkeen edetään toiseen tutkimusongelmaan, joka kuvailee yleisimmällä ja organisaatiotasolla olevaa ammatillisen kasvun tukemisen osa-aluetta. Kehittymistä tukevan työpaikan ilmapiirin tulosten tarkastelun jälkeen käsitellään työyhteisötason melko konkreettista ammatillisen kasvun tukemista raportoitaessa tulokset kolmanteen tutkimusongelmaan: Miten eri taustatekijät ovat yhteydessä työpaikan kokemustietoa hyödyntävään yhteisöllisyyteen?

Seuraavassa luvussa käsitellään neljänteen tutkimusongelmaan eli työntekijöiden työpaikalla oleviin työn ohjauksellisiin käytänteisiin liittyviä tuloksia. Tämä ammatillisen kasvun tukemisen osa-alue kuvaa organisaatiotason konkreettisia tukitoimenpiteitä. Viimeisessä tulosluvussa käsitellään viidennen tutkimusongelman tuloksia työpaikan yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista. Tämä viimeinen tutkimusongelma kuvaa kokemuksia yksilötason melko konkreettisista ammatillisen kasvun tukemisen muodoista. Näihin ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueisiin liittyviä tutkimusongelmia käsitellään siten, että ensin raportoidaan summamuuttujan suorat jakaumat koko aineiston perusteella ja sen jälkeen esitetään eri ryhmien vertailua koskevat tulokset.

7.1 Ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueiden väliset yhteydet

Tutkimuksen summamuuttujien välisiä yhteyksiä testattiin Pearsonin korrelaatiotestillä (1. tutkimusongelma). Kaikki summamuuttujat olivat toisiinsa yhteydessä tilastollisesti erittäin merkitsevästi ($p < 0,001$), kuten taulukosta 7 ilmenee. Erityisen vahva yhteys oli yksilöllisen urakehityksen ja kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden välillä. Toiseksi vahvimmin yhteydessä toisiinsa olivat kehittymistä tukeva ilmapiiri ja kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys.

TAULUKKO 7. Summamuuttujien keskinäiset korrelaatiot

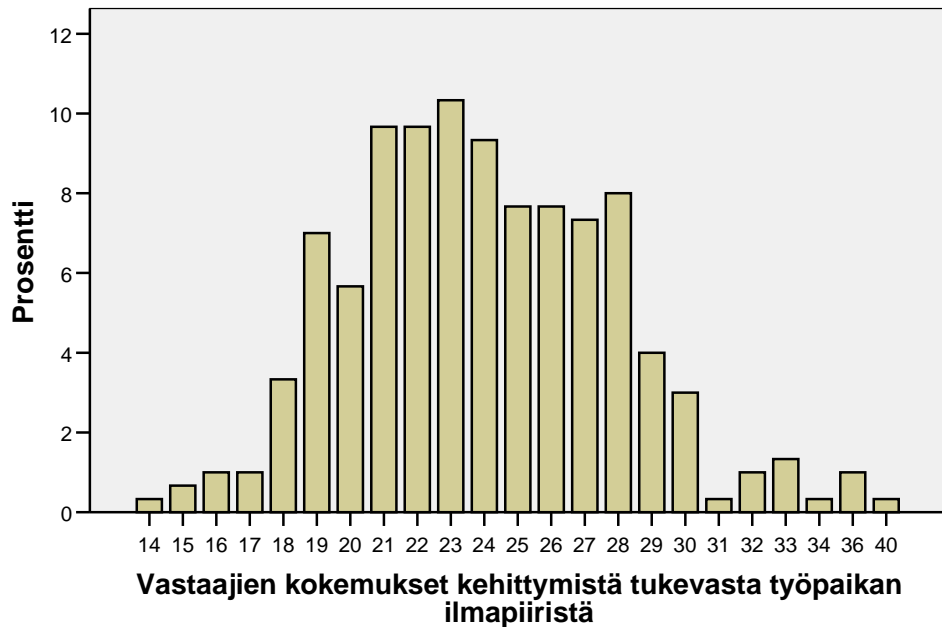
		Kehittymistä tukeva ilmapiiri	Kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys	Ohjaus- käytänteet	Yksilöllinen urakehitys
Kehittymistä tukeva ilmapiiri	r	1	0,500	0,408	0,361
	p		0,000 ***	0,000 ***	0,000 ***
	N	300	297	277	292
Kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys	r		1	0,491	0,540
	p			0,000 ***	0,000 ***
	N		311	286	304
Ohjaus- käytänteet	r			1	0,393
	p				0,000 ***
	N			289	283
Yksilöllinen urakehitys	r				1
	p				
	N				306

*** tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys, Pearsonin korrelaatiotesti

Tulokset osoittavat, että mikäli työpaikoilla esiintyy jonkintasoista tai -laatuista ammatillisen kasvun tukemista, niin tällöin mitä todennäköisimmin siellä hyödynnetään myös muita ammatillisen kasvun tukemisen muotoja. Tuloksia tarkastellessa täytyy muistaa se, että ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueita on lähestytty yksilön näkökulmasta. Esimerkiksi jos työntekijä kokee, että työpaikalla keskustellaan työhön liittyvistä asioista ja ratkotaan ongelmia yhdessä sekä jaetaan tietoa (kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys), hän mitä luultavimmin kokee myös saavansa työstään palautetta ja pääsevänsä työssään ohjaamaan ja neuvomaan muita (yksilöllinen urakehitys).

7.2 Kehittymistä tukeva ilmapiiri

Seuraavaksi paneudutaan vastaajien kokemuksiin kehittymistä tukevasta ilmapiiristä työpaikalla (2. tutkimusongelma). Kuvio 7 osoittaa, että summamuuttujan 'kehittymistä tukeva ilmapiiri' suora jakauma lähenee normaalijakaumaa. Summamuuttujan deskriptiiviset arvot tutkimusaineistossa (N=300) olivat $\bar{X}=23,97$ (keskiarvo) ja $SD=4,02$ (keskihajonta) (kuvio 7). Summamuuttujan minimiarvo on 8 ja maksimiarvo 40.



KUVIO 7. Vastaajien kokemukset kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (N=300)

Tutkittaessa t-testin avulla miesten ja naisten välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (2. tutkimusongelma) havaittiin sukupuolten välillä tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($t=2,2$, $df=297$, $p=0,028$) (taulukko 8). Naisten kohdalla keskiarvo oli suurempi ($\bar{X}=24,45$) kuin miehillä ($\bar{X}=23,43$). Naiset siis kokivat työpaikkansa ilmapiiriin kehittymistä tukevammaksi kuin miehet. Syynä eroon miesten ja naisten välillä voi olla esimerkiksi se, että naiset saattavat olla herkempiä havaitsemaan ilmapiirimuutoksia työpaikalla. Voi myös olla, että tähän tutkimukseen osallistuneiden naisten työpaikoilla kiinnitetään enemmän huomiota ammatillisen kasvun mahdollisuuksiin kuin miesten työpaikoilla.

TAULUKKO 8. Sukupuolten tulokset kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (N=299)

Sukupuoli	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
nainen	159	24,45	3,99	0,028*
mies	140	23,43	4,02	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Kokemuksia kehittymistä tukevasta ilmapiiristä vertailtiin myös tutkimusjoukon eri ikäryhmien (45–54-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat) välillä (2. tutkimusongelma). Ikäryhmien välillä ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($t=-0,232$, $df=298$, $p=0,817$) kokemuksissa kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (taulukko 9), toisin kuin Wiitakorven (2006) tutkimuksessa. Wiitakorven tutkimuksessa vanhempi ikäryhmä koki sekä organisaation osoittaman tuen että oppimismahdollisuudet heikommiksi kuin nuorempi ikäryhmä. Tulee kuitenkin huomioida, että näissä kahdessa tutkimuksessa ammatillisen kasvun tukemista mitattiin toisistaan poikkeavasti (ks. 3.3.2).

TAULUKKO 9. Ikäryhmien tulokset kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (N=300)

Ikäryhmä	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
45–54-vuotiaat	205	23,94	4,07	0,817
yli 55-vuotiaat	95	24,05	3,95	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Vastaajien kokemuksissa kehittymistä tukevasta ilmapiiristä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa työnantajasektoreiden (yksityinen, julkinen) perusteella tutkimusaineistosta muodostetuissa ryhmissä ($t=-0.44$, $df=297$, $p=0.660$) (2. tutkimusongelma) (taulukko 10). Vanha käsitys julkisesta sektorista työnantajana on ollut, etteivät muutokset tapahtuisi siellä niin voimakkaina ja nopeatempoisina kuin yksityisellä sektorilla. Yksityisellä sektorilla ankara kilpailu pakottaa organisaatiot kehittämään toimintaansa jatkuvasti ja siten ilmapiiriäkin on pyritty muuttamaan oppimista ja kehittymistä tukevaksi. Nykyisin myös julkinen sektori on joutunut tehostamaan toimintaansa ja panostamaan henkilöstön jatkuvaan kehittämiseen. Tämä voi selittää sitä, ettei tilastollisesti merkitseviä eroja ilmennyt työnantajasektoreiden perusteella tehtyjen ryhmien välillä.

TAULUKKO 10. Työnantajasektoreiden tulokset kehittymistä tukevasta ilmapiiristä
(N=299)

Työnantaja	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yksityinen	140	23,86	4,39	0,660
julkinen	159	24,06	3,70	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Seuraavaksi testattiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, onko vastaajilla, joilla on erilainen ammatillinen koulutustaso (ei ammatillista koulutusta, matala ja korkea), erilaiset käsitykset kehittymistä tukevasta työpaikan ilmapiiristä (2. tutkimusongelma). Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulos osoitti, ettei näiden ryhmien välillä ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=2,459$, $df=2$, $p=0,087$) (taulukko 11). Vastaajat, joilla on korkea ammatillinen koulutustaso, kokivat muita enemmän, että heidän työpaikoillaan oli kehittymistä tukeva ilmapiiri ($\bar{X}=24,60$), mutta heidän vastauksissaan oli myös ryhmien vastauksista suurin keskihajonta ($SD=4.35$). Myös Wiitakorven (2006) tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaisia (ks. 3.3.2).

TAULUKKO 11. Kehittymistä tukevan ilmapiirin tulokset erilaisilla ammatillisen koulutuksen tasoilla (N=286)

Ammatillisen koulutuksen taso	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,087
ei ammatillista koulutusta	29	23,10	3,63	
matala	152	23,68	3,69	
korkea	105	24,60	4,35	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Jaettaessa tutkimusjoukko sosioekonomisen aseman perusteella neljään ryhmään (yrittäjät, ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt ja työntekijät) havaittiin, että näiden ryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ($F=6,843$, $df=3$, $p=0,000$) (taulukko 12) kokemuksissa kehittymistä tukevasta ilmapiiristä (2. tutkimusongelma). Työntekijöillä ($\bar{X}=23,09$) oli alhaisempi keskiarvo kuin ylemmillä ($M=24,86$) ja alemmilla ($M=24,81$) toimihenkilöillä sekä yrittäjillä ($\bar{X}=27,22$). Scheffen testin avulla tutkittiin sitä,

minkä ryhmien välillä tilastollisesti merkitsevät erot olivat. Analyysi osoitti, että yrittäjien ja työntekijöiden välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p=0,025$) ja alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä tilastollisesti merkitsevä ero kokemuksissa kehittymistä tukevasta työpaikan ilmapiiristä ($p=0,006$) (liite 3).

TAULUKKO 12. Kehittymistä tukevan ilmapiirin tulokset erilaisissa sosioekonomisissa asemissa (N=300)

Sosioekonominen asema	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yrittäjä	9	27,22	6,55	0,000***
ylempi toimihlö	22	24,86	5,41	
alempi toimihlö	110	24,81	3,96	
työntekijä	159	23,09	3,43	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

*Scheffen testi: yrittäjät vs. työntekijät $p=0,025$; alemmat toimihenkilöt vs. työntekijät $p=0,006$

Suurin keskiarvo ($\bar{X}=27,22$) oli tutkimukseen osallistuneista yrittäjillä, joten he kokivat työpaikkansa ilmapiirin kehittymistä tukevammaksi kuin muut. Tämä voi johtua siitä, että yrittäjät ovat itse luoneet työpaikkansa ilmapiirin ja saattavat arvioida sen siten paremmaksi. Lisäksi heidän työnkuvansa voi olla työntekijöiden työnkuva monipuolisempi ja jotta he menestyisivät, heidän tulee olla innovatiivisia ja kehittää yrityksensä toimintaa jatkuvasti. Heillä oli kuitenkin suurin keskihajonta, eli yrittäjien välillä on eniten vaihtelua siinä, millaisena he kokevat työpaikan kehittymistä tukevan ilmapiirin. Kuten Ruohotie (2000) on todennut, esimiesasemassa toimivat henkilöt pyrkivät olemaan mallina muulle henkilöstölle kehittämällä omaa ammatillista osaamistaan jatkuvasti ja vaikuttamalla organisaation kehittämismahdollisuuksiin. Yhtenä Tilastokeskuksen sosioekonomisen aseman luokittelun perusteena on, että toimihenkilöiden työnkuvaan voi kuulua esimiestehtäviä (http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon_asema_index.html). Tämä voi selittää yrittäjien sekä ylempien ja alempien toimihenkilöiden parempia keskiarvoja verrattuna työntekijöihin.

Tutkimuksessa selvitettiin myös, onko erikokoisissa toimipaikoissa (1-4 henkilöä, 5-9 henkilöä, 10–19 henkilöä, 20–29 henkilöä, 30–49 henkilöä ja yli 50 henkilöä) työskentelevien välillä tilastollisesti merkitseviä näkemyseroja kehittymistä tukevasta työpaikan ilmapiiristä (2. tutkimusongelma). Toimipaikan koon perusteella ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=1,753$, $df=5$, $p=0,122$) (taulukko 13). Kivistön ja Kalimon (2000) tutkimuksessa todettiin, että mitä suurempi toimipaikka oli, sitä paremmiksi työntekijä koki toimipaikan kehittymismahdollisuudet. Tämän tutkimuksen tuloksissa ei puolestaan ollut havaittavissa näin selkeää suuntaa toimipaikan koon ja koetun kehittymistä tukevan ilmapiirin välillä. Tosin on otettava huomioon se, etteivät tämän ja Kivistö ja Kalimon tutkimuksen summamuuttujat ole keskenään yhteneviä.

TAULUKKO 13. Kehittymistä tukevan ilmapiirin tulokset erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevillä (N=298)

Toimipaikan koko	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,122
1-4 henkilöä	45	24,36	4,78	
5-9 henkilöä	54	23,13	3,76	
10–19 henkilöä	56	24,80	4,11	
20–29 henkilöä	50	24,62	3,27	
30–49 henkilöä	48	23,50	4,17	
yli 50 henkilöä	45	23,22	3,86	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Seuraavaksi tarkasteltiin, onko kuntoutusmuotojen (ASLAK, Tyk ja VIRVELI) välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa kehittymistä tukevasta työpaikan ilmapiiristä (2. tutkimusongelma). Kuntoutusmuotojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=0,947$, $df=2$, $p=0,389$) (taulukko 14).

TAULUKKO 14. Kehittymistä tukevan ilmapiirin tulokset kuntoutusmuodoissa (N=300)

Kuntoutusmuoto	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,389
ASLAK	205	24,19	4,13	
Tyk	73	23,48	3,63	
VIRVELI	22	23,59	4,28	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Seuraavaksi tarkasteltiin ristiintaulukoinnin avulla, minkälainen sosioekonominen asema oli miehillä ja naisilla. Tästä kiinnostuttiin, sillä näiden kahden taustatekijän kohdalla ilmeni tilastollisesti merkitseviä eroja ryhmien kokemuksissa kehittymistä tukevasta ilmapiiristä. Naisvastaajista suurin osa oli alempia toimihenkilöitä (29,7 %). Miesvastaajista puolestaan suurin osa oli työntekijöitä (36,4 %) (taulukko 15). Ylempinä toimihenkilöinä työskenteli naisia (5,1 %) kaksi kertaa enemmän kuin miehiä (2,2 %) (taulukko 15). Tarkastellessa χ^2 -testin avulla sukupuolen ja sosioekonomisen aseman välistä riippuvuutta, todettiin, että näiden välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä riippuvuus ($G=71,132$, $df=2$, $p=0,000$).

TAULUKKO 15. Sosioekonomisen aseman sukupuolijakauma (N=313)

		Sosioekonominen asema				Yhteensä
		Yrittäjä	Ylempi toimihenkilö	Alempi toimihenkilö	Työntekijä	
Sukupuoli	Nainen	4 (1,3 %)	16 (5,1 %)	93 (29,7 %)	54 (17,3 %)	167 (53,4 %)
	Mies	5 (1,6 %)	7 (2,2 %)	20 (6,4 %)	114 (36,4 %)	146 (46,6 %)
	Yhteensä	9 (2,9 %)	23 (7,3 %)	113 (36,1 %)	168 (53,7 %)	313 (100 %)

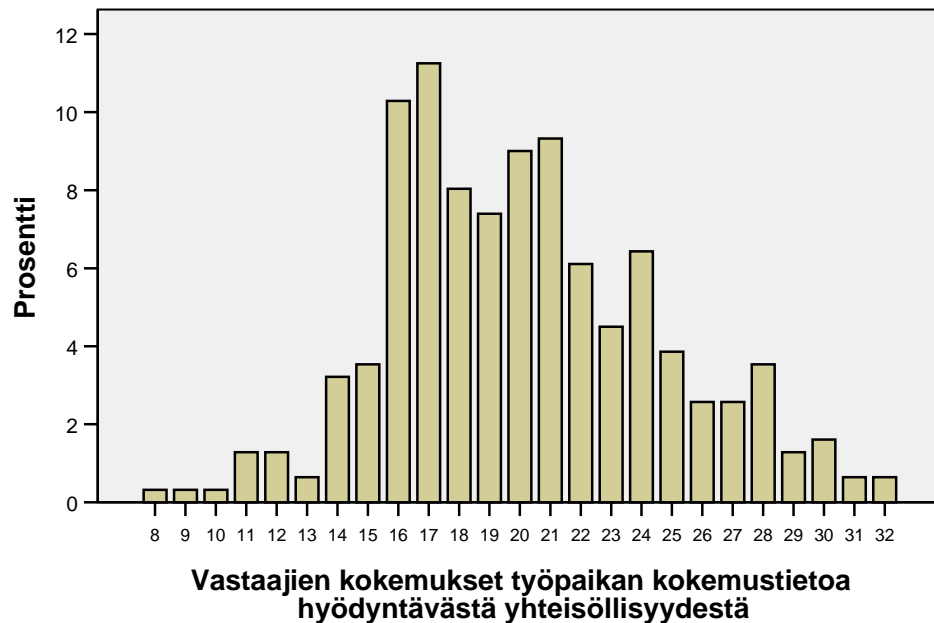
Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä testattiin, onko sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla yhdysvaikutusta siihen, miten kehittymistä tukeva työpaikan ilmapiiri koetaan. Testi osoitti, ettei sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ($F=0,40$, $df=3$, $p=0,753$). Sosioekonomisella asemalla oli päävaikutusta kehittymistä tukevan ilmapiirin kokemiseen tilastollisesti merkitsevästi ($F=5,12$, $df=3$, $p=0,002$), mutta sen sijaan sukupuolella päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($F=0,033$, $df=1$, $p=0,856$) (liite 4). Voidaan siis sanoa, että sosioekonominen asema selittää yksin erot kehittymistä tukevan ilmapiirin kokemisessa.

Kehittymistä tukevaa työpaikan ilmapiiriä koskevien tulosten yhteenvedona voidaan sanoa, että vain kahden taustatekijän mukaan muodostettujen ryhmien välillä ilmeni tilastollisesti merkitseviä eroja. Eroja ilmeni ensinnäkin sukupuolten välillä siten, että naiset kokivat työpaikkansa ilmapiirin kehittymistä tukevammaksi kuin miehet. Toiseksi tilastollisesti erittäin merkitsevä ero havaittiin sosioekonomisen aseman perusteella jaettujen ryhmien vastauksissa. Työntekijät kokivat alempia toimihenkilöitä tilastollisesti merkitsevästi vähemmän ja yrittäjiä tilastollisesti melkein merkitsevästi

vähemmän, että työpaikan ilmapiiri oli kehittymistä tukevaa. Kaksisuuntainen varianssianalyysi osoitti, että sosioekonominen asema selittää yksin erot kehittymistä tukevan työpaikan ilmapiirin kokemisessa, eikä sukupuoli ja sosioekonomisella asemalla ollut siten yhdysvaikutusta. Muissa ryhmävertailuissa ei esiintynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

7.3 Kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys työpaikalla

Tutkimuksen ammatillista kasvua tukevista osa-alueista seuraavaksi tarkasteltiin kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä. Tämän luvun tuloksissa pyritään löytämään vastaus siihen, toteutuuko vastaajien näkökulmasta kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys heidän työpaikallaan (3. tutkimusongelma). 'Kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys' -summamuuttujan suora jakauma lähenee normaalijakaumaa. Deskriptiiviset arvot tällä summamuuttujalla tutkimusaineistossa (N=311) olivat $\bar{X}=20,12$ (keskiarvo) ja $SD=4,48$ (keskihajonta) (kuvio 8). Summamuuttujan minimiarvo oli 8 ja maksimiarvo 32. Kun tarkasteltiin koko aineiston vastauksia, vastaajat kokivat, että kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä koskevat väitteet kuvasivat heidän työpaikkansa toimintaa suhteellisen hyvin. Vain 0,3 % vastaajista koki, etteivät väittämät kuvanneet heidän työpaikkansa toimintaympäristöä lainkaan. Tämä tulos on samansuuntainen kuin Työ ja terveys -haastattelututkimuksessa (2006) tehty havainto, jonka mukaan työpaikalla arvostetaan vanhempien työntekijöiden kokemusta ja käytetään tasapuolisesti hyväksi eri-ikäisten työntekijöiden kykyjä.



KUVIO 8. Vastaajien kokemukset kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä heidän työpaikoillaan (N=311)

Tämä tulos on varmasti organisaatioiden kannalta lohduttava, sillä kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys sisältää ikäjohtamisen elementtejä, joiden merkitys korostuu lähitulevaisuudessa työvoiman ikääntyessä. Koska kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä koettiin olevan työpaikalla jonkin verran, ja koska se kuvaa myös työyhteisön sosiaalisuutta, voidaan olettaa, että ammatillinen kasvu mahdollistuu työpaikoilla suhteellisen hyvin. Sosiaalisuushan on eräs kaikkien ammatillisen kasvun osa-alueiden edellytyksistä (ks. 3.1.2.). Tulos antaa aihetta miettiä, miten ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemista voitaisiin edelleen parantaa.

Seuraavaksi etsittiin t-testillä tilastollisesti merkitseviä eroja sukupuolten välillä kokemuksista kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä heidän työpaikallaan (3. tutkimusongelma). Sukupuolten välillä löytyi tilastollisesti merkitsevä ero ($t=2,701$, $df=308$, $p=0,007$) (taulukko 16). Naisten ($\bar{X}=20,77$) työpaikoilla oli enemmän kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä kuin miesten ($\bar{X}=19,41$) työpaikoilla.

Miestenkään keskiarvo ei ollut matala, vaan hekin kokivat, että väittämät kuvasivat heidän työpaikkojensa toimintakulttuuria melko hyvin. Tulosten valossa voidaan pohtia sitä, työskentelevätkö miehet ja naiset erityyppisissä ammateissa. Tekevätkö naiset esimerkiksi miehiä useammin töitä pareittain tai ryhmissä ja olisivat tällöin enemmän sosiaalisessa kanssakäymisessä kollegoiden kanssa? Työn luonne ei kuitenkaan selitä työkokemuksen arvostamista tai sen hyödyntämistä työpaikoilla.

TAULUKKO 16. Sukupuolten tulokset työpaikan kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä (N=310)

Sukupuoli	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
nainen	165	20,77	4,62	0,007**
mies	145	19,41	4,21	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Ikäryhmien välinen vertailu otettiin yhdeksi lähestymistavaksi, kun tutkittiin, onko vastaajien kokemuksissa kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä tilastollisesti merkitseviä eroja (3. tutkimusongelma). Eri ikäryhmät kokivat tässä aineistossa hyvin samantapaisesti kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden omalla työpaikallaan, eikä tilastollisesti merkitseviä eroja ilmennyt ($t=-0,179$, $df=309$, $p=0,858$) (taulukko 17).

TAULUKKO 17. Ikäryhmien tulokset työpaikan kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä (N=311)

Ikäryhmä	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
45–54-vuotiaat	214	20,15	4,47	0,858
yli 55-vuotiaat	97	20,05	4,51	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Ikäryhmien välisiä pieniä eroja voi selittää se, että Ylikosken (2000) mukaan yli 45-vuotiaat työntekijät odottavat työyhteisöltään avoimuutta ja yhteisöllisyyttä. Heidän ammatilliset odotuksensa liittyivät mentorointiin, valmentamiseen ja kokemuksen siirtämiseen. Nämä odotukset ovat yhteisiä molemmille ikäryhmille, mikä saattaa yhtenäistää ryhmien kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden havaitsemista (ks. 3.1.2).

Kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden esiintymistä selvitettiin myös työnantajasektorin perusteella jaetuissa ryhmissä (3. tutkimusongelma). Näiden ryhmien välillä ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja työntekijöiden näkemyksissä työpaikkansa kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä ($t=-0,042$, $df=308$, $p=0,966$) (taulukko 18). Sekä yksityisen että julkisen sektorin työntekijöiden vastausten keskiarvot olivat erittäin lähellä toisiaan, tosin yksityisellä sektorilla keskihajonta oli hieman suurempi. Kuten edellisessä aluvussa (6.2) pohdittiin, julkinen ja yksityinen sektori ovat yhä enemmän samojen yhteiskunnallisten paineiden alla. Tätä kautta molemmilla sektoreilla on jouduttu kiinnittämään huomiota myös osaamisen siirtämisen haasteisiin ikäjohtamista hyödyntämällä (ks. 3.3.2).

TAULUKKO 18. Työnantajasektoreiden tulokset työpaikan kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä (N=310)

Työnantaja	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yksityinen	148	20,11	4,65	0,966
julkinen	162	20,13	4,34	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Tilastollisesti merkitseviä eroja näkemyksissä kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä työpaikalla tarkasteltiin myös niiden vastaajien välillä, joilla on erilainen ammatillinen koulutustaso (3. tutkimusongelma). Ammatillinen koulutustaso ei muodostanut tilastollisesti merkitseviä eroja vastaajien näkemysten välillä ($F=1,753$, $df=2$, $p=0,175$) (taulukko 19). Korkeimmin ammatillisesti kouluttautuneet vastaajat kokivat muita enemmän, että heidän työpaikoillaan on kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä ($\bar{X}=20,76$). Ilman ammatillista koulutusta olevat vastaajat puolestaan kokivat muita ryhmiä vähemmän, että heidän työpaikoillaan on kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä ($\bar{X}=19,39$). Toisaalta tulos on yllättävä, sillä voisi kuvitella, että matalasti koulutetut olisivat sellaisissa työtehtävissä, joita oppii parhaiten niitä tekemällä. Tällöin vanhemman työntekijän kokemustiedon merkityksen luulisi korostuvan. Sen sijaan asiantuntijaorganisaatioissa, joissa korkeimmin koulutetut usein työskentelevät, yksilötyöskentely saattaa korostua. Asiantuntijuuteen liitetään kuitenkin kyky hyödyntää verkostoja ja etsiä työhön tarvittavaa tietoa, mikä saattaa selittää tuloksia.

TAULUKKO 19. Työpaikan kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden tulokset erilaisilla ammatillisen koulutuksen tasoilla (N=295)

Ammatillinen koulutus	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,175
ei ammatillista koulutusta	31	19,39	4,27	
matala	159	19,86	4,11	
korkea	105	20,76	5,10	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Tutkimusjoukko jaettiin myös sosioekonomisen aseman mukaan eroavien ryhmiin, joiden vastauksia kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä työpaikalla vertailtiin ja etsittiin mahdollisia tilastollisesti merkitseviä eroja näiden ryhmien välillä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla (3. tutkimusongelma). Näiden ryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=5,100$, $df=3$, $p=0,002$) (taulukko 20). Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyyden testauksessa käytettiin Scheffén testiä. Analyysi osoitti, että yrittäjien ja työntekijöiden välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero kokemuksissa työpaikan kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä ($p=0,036$). Myös alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemusten välillä oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero ($p=0,046$) (liite 3).

TAULUKKO 20. Työpaikan kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden tulokset erilaisissa sosioekonomisissa asemissa (N=311)

Sosioekonominen asema	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,002**
Yrittäjä	8	24,13	5,00	
ylempi toimihlö	23	19,48	5,00	
alempi toimihlö	113	20,97	4,54	
Työntekijä	167	19,44	4,17	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

*Scheffén testi: yrittäjät vs. työntekijät $p=0,036$; alemmat toimihenkilöt vs. työntekijät $p=0,046$

Yrittäjät kokivat muita ryhmiä enemmän, että heidän työpaikallaan toteutetaan hyvin kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä. Heidän keskiarvonsa nousi parhaimmaksi vastaajaryhmien välillä ($\bar{X}=24,13$), mutta myös heidän keskihajontansa

(SD=5,00) oli suurin. Yrittäjien kokemukset työpaikkansa kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä voivat olla hyvinkin erilaisia verrattuna esimerkiksi työntekijöihin. Syynä voi olla se, että yrittäjien menestymiseen vaikuttaa se, kuinka hyvin he ovat onnistuneet luomaan kontakteja yrityksen ulkopuolellekin. Varsinkin pienyrittäjien sukupolvenvaihdosten yhteydessä voisi olla tehokasta kokeilla mentorointia eläkkeelle jäävän yrittäjän ja seuraajan välillä. Tuolloin kokemuksen myötä kertynyt osaaminen ei häviä yrityksestä eläköitymisen myötä. Tämä tietenkin koskee kaikissa sosioekonomisissa asemissa olevia, eikä pelkästään yrittäjiä.

Tutkimusjoukko jaettiin ryhmiin myös toimipaikan koon perusteella ja testattiin onko näiden ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä työpaikalla (3. tutkimusongelma). Toimipaikan koko ei tuonut ryhmien välille tilastollisesti merkitseviä eroja näkemyksissä siitä, hyödynnetäänkö työpaikalla kokemustietoa yhteisöllisesti ($F=1,044$, $df=5$, $p=0,392$) (taulukko 21).

TAULUKKO 21. Työpaikan kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden tulokset erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevillä (N=308)

Toimipaikan koko	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
				0,392
1-4 henkilöä	48	20,42	4,61	
5-9 henkilöä	54	19,48	3,96	
10–19 henkilöä	59	20,34	4,69	
20–29 henkilöä	51	20,86	4,48	
30–49 henkilöä	49	20,24	4,67	
yli 50 henkilöä	47	19,13	4,32	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Seuraavaksi etsittiin tilastollisesti merkitseviä eroja kuntoutusmuodon perusteella jaetuissa ryhmissä kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden toteutuksista (3. tutkimusongelma). Kuntoutusmuotojen välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja ei löytynyt ($F=1,672$, $df=2$, $p=0,190$) (taulukko 22).

TAULUKKO 22. Työpaikan kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden tulokset kuntoutusmuodoissa (N=311)

Kuntoutusmuoto	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
ASLAK	214	20,43	4,53	0,190
Tyk	75	19,47	4,15	
VIRVELI	22	19,32	4,84	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

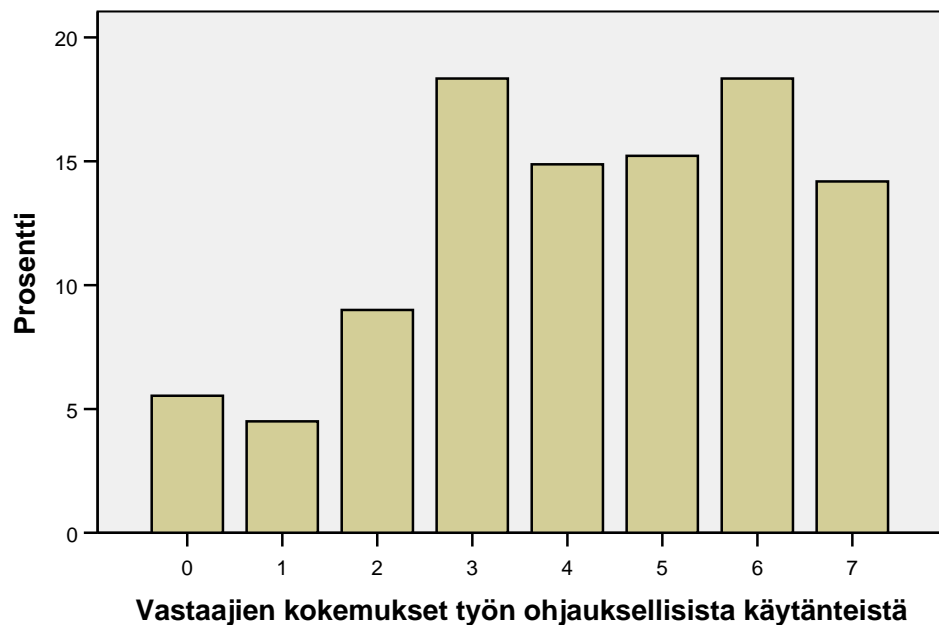
Myös tämän ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueen yhteydessä voidaan tarkastella vastaajien sukupuolen ja sosioekonomisen aseman keskinäisiä riippuvuuksia (taulukko 15). Tuloksia tulkitessa on siis hyvä huomioida se, että sosioekonomisen aseman ja sukupuolen välillä on tilastollisesti erittäin merkitsevä riippuvuus ($p < 0,001$).

Kaksisuuntaisella varianssianalyysillä testattiin, onko sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla yhdysvaikutusta siihen, miten työpaikan kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys koettiin. Testi osoitti, ettei sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla ollut tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta ($F=1,391$, $df=3$, $p=0,246$). Sosioekonomisella asemalla oli tilastollisesti melkein merkitsevästi päävaikutusta kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden kokemiseen ($F=3,47$, $df=3$, $p=0,017$), mutta sen sijaan sukupuolella päävaikutus ei ollut tilastollisesti merkitsevä ($F=0,119$, $df=1$, $p=0,730$) (liite 4). Voidaan siis sanoa, että sosioekonominen asema selittää yksin erot kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden kokemisessa.

Koetun kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden esiintymisestä työpaikoilla voidaan yhteenvetona sanoa, että tilastollisesti merkitseviä eroja syntyi ainoastaan sukupuolen ja sosioekonomisen aseman perusteella muodostettujen ryhmien välillä. Naisten työpaikoilla oli miesten työpaikkoja enemmän kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä. Työntekijöiden työpaikoilla oli alempien toimihenkilöiden ja yrittäjien työpaikkoja tilastollisesti melkein merkitsevästi vähemmän kokemustietoa hyödyntävää yhteisöllisyyttä. Kaksisuuntainen varianssianalyysi osoitti, että sosioekonominen asema selittää yksin erot kokemustietoa hyödyntävän yhteisöllisyyden kokemisessa, eikä sukupuolella ja sosioekonomisella asemalla ollut siten tilastollisesti merkitsevää yhdysvaikutusta. Muissa ryhmävertailuissa ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

7.4 Työn ohjaukselliset käytänteet

Työn ohjaukselliset käytänteet oli yksi tutkimuksessa tarkastelluista ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueista. Tässä luvussa raportoidaan sitä, miten vastaajat kokivat omalla työpaikallaan säännöllisesti käytettävän työn ohjauksellisia käytänteitä (4. tutkimusongelma). Deskriptiiviset arvot 'työn ohjaukselliset käytänteet' -summamuuttujalla tutkimusaineistossa (N=289) olivat $\bar{X}=4,22$ (keskiarvo) ja $SD=1,99$ (keskihajonta) (kuvio 9). Summamuuttujan minimiarvo oli 0 ja maksimiarvo 7. Kun tarkastellaan koko aineistoa, 14 % vastaajista koki, että työpaikalla käytettiin säännöllisesti kaikkia kysytyjä työn ohjauksellisia käytänteitä. Tämä on toisaalta yllättävääkin, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, että ammatillisen kehittymisen tukeminen jää usein vain periaatteelliselle tasolle (ks. luku 3.2.1).



KUVIO 9. Vastaajien kokemukset työpaikoilla säännöllisesti käytössä olevista työn ohjauksellisista käytänteistä (N=289)

Seuraavaksi tarkasteltiin, onko sukupuolten välillä tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa työn ohjauksellisissa käytänteissä (4. tutkimusongelma). Miesten ja naisten välillä

ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa työn ohjauksellisissa käytänteissä ($t=0,765$, $df=287$, $p=0,445$) (taulukko 23).

TAULUKKO 23. Sukupuolten tulokset työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisestä
($N=289$)

Sukupuoli	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
nainen	156	4,31	1,94	0,445
mies	133	4,13	2,05	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Tutkimuksen vastaajien näkemyksiä työn ohjauksellisista käytänteistä tarkasteltiin myös kahden eri ikäryhmän välillä (4. tutkimusongelma). Nuoremman ikäryhmän ($\bar{X}=4,18$) työpaikoilla käytetään vanhemman ikäryhmän ($\bar{X}=4,33$) työpaikkoja vähemmän työn ohjauksellisia käytänteitä ($t=-0,591$, $df=287$, $p=0,555$) (taulukko 24). Ero ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 24. Ikäryhmien tulokset työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisestä
($N=289$)

Ikäryhmä	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
45–54-vuotiaat	201	4,18	1,99	0,555
yli 55-vuotiaat	88	4,33	1,99	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Tilastollisesti merkitseviä eroja ei myöskään ilmennyt jaettaessa tutkimusjoukko kahteen ryhmään työnantajasektorin perusteella ($t=0,473$, $df=286$, $p=0,637$) (4. tutkimusongelma) (taulukko 25). Työnantajasektorilla ei siis ole merkitystä siihen, kuinka säännöllisesti julkisen ja yksityisen sektorin työntekijät kokevat heidän työpaikallaan toteutettavan työn ohjauksellisia käytänteitä. Molempien ryhmien keskiarvot ovat kuitenkin suhteellisen hyvät.

TAULUKKO 25. Työnantajasektoreiden tulokset työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisestä (N=288)

Työnantaja	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yksityinen	133	4,28	2,16	0,637
julkinen	155	4,17	1,84	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Seuraavaksi tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, onko niiden vastaajien, joilla on erilainen ammatillinen koulutustaso välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa työpaikoilla käytettävistä työn ohjauksellisista käytänteistä (4. tutkimusongelma). Tilastollisesti merkitseviä eroja ei ollut ($F=0,548$, $df=6$, $p=0,772$) (taulukko 25).

TAULUKKO 26. Työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisen tulokset erilaisilla ammatillisen koulutuksen tasoilla (N=276)

Ammatillinen koulutus	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
ei ammatillista koulutusta	28	4,04	1,95	0,772
matala	147	4,28	2,29	
korkea	101	4,70	1,59	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla tarkasteltiin erilaisessa sosioekonomisessa asemassa olevien näkemyksiä siitä, käytetäänkö työpaikalla säännöllisesti työn ohjauksellisia käytänteitä (4. tutkimusongelma). Näidenkään ryhmien välillä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=1,887$, $df=3$, $p=0,132$) (taulukko 27). Näistä tutkimukseen osallistuneista ryhmistä suurin keskiarvo ($\bar{X}=5,13$) oli jälleen yrittäjillä. Vähiten työpaikallaan työn ohjauksellisia menetelmiä kokivat käytettävän ylemmät toimihenkilöt ($\bar{X}=3,68$).

TAULUKKO 27. Työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisen tulokset erilaisissa sosioekonomisissa asemissa (N=289)

Sosioekonominen asema	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yrittäjä	8	5,13	2,30	0,132
ylempi toimihlö	22	3,68	2,17	
alempi toimihlö	107	4,47	1,83	
työntekijä	152	4,09	2,04	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla selvitettiin myös sitä, onko erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa työpaikan ohjauksellisista käytänteistä (4. tutkimusongelma). Toimipaikan koon perusteella jaetussa tutkimusjoukossa ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=0,601$, $df=5$, $p=0,699$) (taulukko 28).

TAULUKKO 28. Työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisen tulokset erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevillä (N=288)

Toimipaikan koko	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
1-4 henkilöä	43	4,05	2,35	0,699
5-9 henkilöä	51	4,18	1,96	
10–19 henkilöä	56	4,11	2,09	
20–29 henkilöä	48	4,65	1,73	
30–49 henkilöä	46	4,07	1,89	
yli 50 henkilöä	44	4,25	1,91	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Seuraavaksi testattiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla kuntoutusmuodon vaikutusta ikääntyvien työntekijöiden kokemuksiin siitä, kuinka yleisesti heidän työpaikoillaan toteutetaan työn ohjauksellisia käytänteitä (4. tutkimusongelma). Kuntoutusmuotojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=1,468$, $df=2$, $p=0,232$) koetuissa työn ohjauksellisissa käytänteissä työpaikoilla (taulukko 29).

TAULUKKO 29. Työn ohjauksellisten käytänteiden hyödyntämisen tulokset
kuntoutusmuodoissa (N=289)

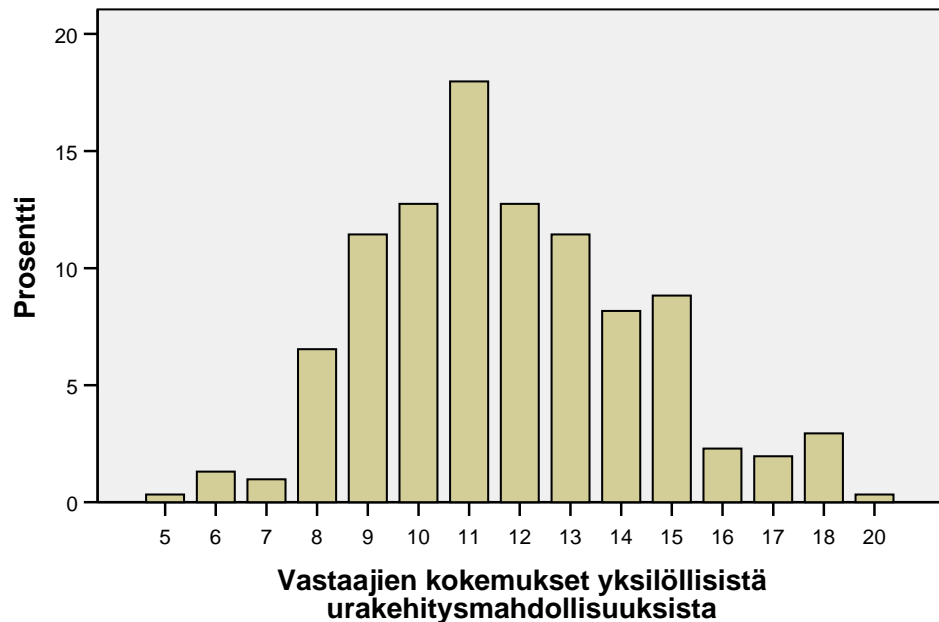
Kuntoutusmuoto	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
ASLAK	198	4,35	1,91	0,232
Tyk	70	3,90	1,99	
VIRVELI	21	4,05	2,60	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Koettujen työn ohjauksellisten käytänteiden käytöstä työpaikoilla voidaan yhteenvetona sanoa, että ohjauksellisia käytänteitä käytetään työpaikoilla suhteellisen paljon ja työntekijät ovat tietoisia niistä. Ryhmien välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja. Tämä voi johtua siitä, että työn ohjaukselliset käytänteet ovat kovin konkreettinen ammatillisen kasvun tukemisen osa-alue, minkä vuoksi kaikkien työntekijöiden on helppo havaita niiden toteutusta työpaikalla. Lisäksi työn ohjauksellisia käytänteitä hyödynnetään yleensä koko organisaatiossa eikä vain sen tietyssä osassa, mikä voi selittää sitä, ettei ryhmien välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja löytynyt. Tällöin voisi olettaa, että nämä konkreettiset toimenpiteet ilmentyvät samalla tavalla kaikille työntekijöille. Vastaajilta ei kysytty sitä, onko heidän omalla kohdallaan hyödynnetty työn ohjauksellisia käytänteitä, vaan sitä, onko työpaikalla säännöllisessä käytössä kyseisiä käytänteitä.

7.5 Yksilöllinen urakehitys

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen tuloksia yksilöllisestä urakehityksestä kuntoutukseen tulevien ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää, millaisina tutkimuksen vastaajat kokivat mahdollisuutensa uralla etenemiseen omalla työpaikallaan (5. tutkimusongelma). Summamuuttujan 'yksilöllinen urakehitys' suora jakauma lähenee normaalijakaumaa. Deskriptiiviset arvot tällä summamuuttujalla tutkimusaineistossa (N=306) olivat $\bar{X}=11,75$ (keskiarvo) ja $SD=2,64$ (keskihajonta) (kuvio 10). Summamuuttujan minimiarvo oli 5 ja maksimiarvo 20.



KUVIO 10. Vastaajien kokemukset yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista heidän työpaikoillaan (N=306)

T-testin avulla testattiin, ilmeneekö sukupuolten välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista (5. tutkimusongelma). Naisten ja miesten välillä ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($t=0,385$, $df=303$, $p=0,700$) (taulukko 30). Molemmat sukupuolet vastasivat keskiarvojen perusteella melko samansuuntaisesti. Tämä tulos poikkeaa Kivistön ja Kalimon (2000) tutkimuksen tuloksista, sillä ne osoittivat, että miehillä oli naisia paremmat kehittymismahdollisuudet. Tulee kuitenkin huomioida, että heidän summamuuttujansa sisälsi myös mahdollisuuden saada ammatillista koulutusta, mikä tässä tutkimuksessa on yksi 'kehittymistä tukeva ilmapiiri' -summamuuttujan muuttujista. Lisäksi 'yksilöllinen urakehitys' -summamuuttujalla kuvattiin perinteisen uralla etenemisen ohella myös muita urakehityksen muotoja, kuten muiden työntekijöiden ohjaamista ja neuvomista. Täytyy ottaa huomioon myös se, että Kivistön ja Kalimon tutkimuksessa oli mukana kaikenikäisiä työntekijöitä, eikä vain ikääntyviä. Nämä tekijät voivat osaltaan selittää toisistaan poikkeavia tuloksia.

Tuloksia päätettiin kuitenkin vertailla Kivistön ja Kalimon tutkimukseen, sillä heidän tutkimansa teemat olivat melkein samoja tämän tutkimuksen kohteen kanssa (ks. 3.2.1).

TAULUKKO 30. Sukupuolten tulokset työpaikan tarjoamista yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista (N=305)

Sukupuoli	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
nainen	164	11,80	2,62	0,700
mies	141	11,69	2,67	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

T-testin avulla testattiin myös sitä, onko eri ikäryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa työpaikan yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista (5. tutkimusongelma). Ikäryhmien välisessä vertailussa ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa työpaikan urakehitysmahdollisuuksissa ($t=0,305$, $df=304$, $p=0,761$) (taulukko 31). Nuoremman ikäryhmän ($\bar{X}=11,78$) työpaikat tarjosivat vanhemman ikäryhmän ($\bar{X}=11,68$) työpaikkoja hieman enemmän mahdollisuuksia yksilölliseen urakehitykseen.

TAULUKKO 31. Ikäryhmien tulokset työpaikan tarjoamista yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista (N=306)

Ikäryhmä	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
45–54-vuotiaat	210	11,78	2,61	0,761
yli 55-vuotiaat	96	11,68	2,72	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Nämä tulokset poikkeavat Kivistön ja Kalimon (2000) ja Salmisen (2004) tutkimusten tuloksista. Kivistön ja Kalimon tutkimuksen mukaan ikäryhmien välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja sekä uralla etenemismahdollisuuksissa että mahdollisuuksissa kehittää itseään. Salmisen tutkimuksessa ikäryhmien välillä havaittiin ero uralla etenemisen mahdollisuuksissa (ks. 3.2.1). Nämä poikkeavat tulokset voivat johtua käytettyjen summamuuttujien sisältöeroista.

Samankaltaisia havaintoja yksilöllisen urakehityksen mahdollisuuksista saattaa selittää se, että kaikki vastaajat kuuluvat Hallin (1990) jaottelun mukaan keskiuran

vaiheeseen. Tässä ammattiuran vaiheessa olevat työntekijät saattavat olla herkempiä huomaamaan työympäristössä olevia urakehitysmahdollisuuksia, sillä heille on tyypillistä oman uran kriittinen pohdiskelu ja uusien mahdollisuuksien etsiminen (ks. 3.1.2). Jos tässä aineistossa olisi ollut mukana alle 45-vuotiaita, tilastollisesti merkitseviä eroja olisi voinut ilmetä, sillä he kuuluvat toiseen ammattiuran vaiheeseen.

Tutkimuksessa testattiin t-testin avulla myös sitä, onko eri työnantajasektorin perusteella muodostettujen ryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, miten vastaajat kokivat yksilölliset urakehitysmahdollisuudet työpaikallaan (5. tutkimusongelma). Työnantajaryhmien välillä ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($t=1,209$, $df=303$, $p=0,228$) yksilöllisissä urakehitysmahdollisuuksissa (taulukko 32). Tämänkin ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueen kohdalla voidaan todeta, että yksityinen ja julkinen työnantajasektori ovat lähentyneet toimintatavoissaan toisiaan.

TAULUKKO 32. Työnantajasektoreiden tulokset työpaikan tarjoamista yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista (N=305)

Työnantaja	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yksityinen	144	11,94	2,83	0,228
julkinen	161	11,57	2,46	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, t-testi

Koettuja yksilöllisiä urakehitysmahdollisuuksia tutkittiin myös ammatillisen koulutustason kautta. Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla selvitettiin, onko niiden vastaajien, joilla on erilainen ammatillinen koulutustaso välillä tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa yksilöllisissä urakehitysmahdollisuuksissa (5. tutkimusongelma). Näiden ryhmien välillä ei ilmennyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=1,874$, $df=2$, $p=0,155$) (taulukko 33).

TAULUKKO 33. Työpaikan tarjoamien yksilöllisten urakehitysmahdollisuuksien tulokset erilaisilla ammatillisen koulutuksen tasoilla (N=291)

Ammatillinen koulutus	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
ei ammatillista koulutusta	31	10,97	2,65	0,155
matala	156	11,76	2,64	
korkea	104	12,01	2,61	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Se, ettei tilastollisesti merkitseviä eroja löytynyt, voi johtua esimerkiksi siitä, että ammatillisesta koulutustasosta riippumatta yksilöllisen urakehityksen mahdollistaminen on työnantajasta ja sen resursseista kiinni. Tällöin esimerkiksi korkeammin koulutetut, jotka saattavat olla tietoisempia erilaisista ammatillisen osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista, eivät välttämättä saa kaikilla työpaikoilla tukea ammatilliselle kasvulleen. Voi myös olla, että korkeammin koulutetuilla on heikommat mahdollisuudet siirtyä toisiin työtehtäviin kouluttautumatta uudelleen, jos asiantuntemus on hankittu kapealta sektorilta. Sen sijaan niillä työntekijöillä, joilla on matala ammatillinen koulutustaso tai ei ammatillista koulutusta lainkaan, siirtyminen tai eteneminen voi olla helpompaa, koska työtehtävät kyseisellä työpaikalla saattavat olla luonteeltaan rutiininomaisia.

Seuraavaksi tutkimusjoukkoa tarkasteltiin sosioekonomisen aseman perusteella jaetuissa ryhmissä yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla. Tämän testin perusteella havaittiin, ettei näiden ryhmien välillä ole tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa yksilöllisissä urakehitysmahdollisuuksissa (5. tutkimusongelma) ($F=2,013$, $df=3$, $p=0,112$) (taulukko 34). Vaikka yrittäjillä oli hieman muita sosioekonomisen aseman ryhmiä korkeampi keskiarvo, ei ero ollut tilastollisesti merkitsevä.

TAULUKKO 34. Työpaikan tarjoamien yksilöllisten urakehitysmahdollisuuksien tulokset erilaisissa sosioekonomisissa asemissa (N=306)

Sosioekonominen asema	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
yrittäjä	9	13,56	3,75	0,112
ylempi toimihlö	22	12,36	2,75	
alempi toimihlö	111	11,68	2,37	
työntekijä	164	11,60	2,71	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Sen sijaan Kivistön ja Kalimon (2000) tutkimuksessa sosioekonominen asema oli tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä kehittymismahdollisuuksiin (ks. 3.2.1). Tämän ja Kivistön ja Kalimon tutkimuksen poikkeaviin tuloksiin syynä saattavat olla summamuuttujien sisällölliset erot. Kuitenkin molemmissa tutkimuksissa havaittiin, että sosioekonomisen aseman ollessa korkeampi myös kokemukset työpaikan yksilöllisistä urakehitysmahdollisuuksista paranivat, vaikka tässä tutkimuksessa ero ei ollutkaan tilastollisesti merkitsevä, kuten Kivistöllä ja Kalimolla.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla testattiin sitä, onko erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevien vastaajien kokemuksissa yksilöllisestä urakehityksestä tilastollisesti merkitseviä eroja (5. tutkimusongelma). Toimipaikkakokojen perusteella tehdyn vertailun pohjalta vastaajien kokemuksista ei löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja ($F=0,394$, $df=5$, $p=0,852$) (taulukko 35). Vastaajien kokemukset yksilöllisestä urakehityksestä työpaikoillaan olivat hyvin samansuuntaisia. Kivistön ja Kalimon tutkimuksen tulokset poikkesivat jälleen näistä tuloksista (ks. 3.2.1).

TAULUKKO 35. Työpaikan tarjoamien yksilöllisten urakehitysmahdollisuuksien tulokset erikokoisissa toimipaikoissa työskentelevillä (N=303).

Toimipaikan koko	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
1-4 henkilöä	44	11,23	3,12	0,852
5-9 henkilöä	54	11,87	2,64	
10–19 henkilöä	59	11,76	2,85	
20–29 henkilöä	50	11,80	2,29	
30–49 henkilöä	49	11,78	2,40	
yli 50 henkilöä	47	11,89	2,52	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Seuraavaksi tutkimuksessa selvitettiin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla sitä, onko eri kuntoutusryhmien välillä tilastollisesti merkitseviä eroja näkemyksissä ammatillisista urakehitysmahdollisuuksista (5. tutkimusongelma). Erilaisissa kuntoutusryhmissä olleiden työntekijöiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja koetuissa urakehitysmahdollisuuksissa ($F=0,274$, $df=2$, $p=0,760$) (taulukko 36). Tulos on lohduttava siinä mielessä, että vaikka työkyky heikkenee, niin työnantaja tarjoaa edelleen työntekijöilleen mahdollisuuksia kehittää ammatillista osaamistaan ja edetä urallaan. Toisaalta kyse voi myös olla siitä, että työnantaja käyttää esimerkiksi työkiertoa keinona pitää työntekijä mahdollisimman pitkään työelämässä tuottavana työntekijänä, mikä on yksi onnistuneen ikäjohtamisen tavoitteista (ks. 3.3.2).

TAULUKKO 36. Työpaikan tarjoamien yksilöllisten urakehitysmahdollisuuksien tulokset kuntoutusmuodoissa (N=306)

Kuntoutusmuoto	n	keskiarvo	keskihajonta	p*
ASLAK	211	11,82	2,63	0,760
Tyk	73	11,59	2,48	
VIRVELI	22	11,55	3,23	

*Ryhmien keskiarvojen erojen merkitsevyydet, yksisuuntainen varianssianalyysi

Yhteenvedona tutkimusjoukon kokemista yksilöllisen urakehityksen mahdollisuuksista voidaan sanoa, ettei tilastollisesti merkitseviä eroja eri ryhmien välillä löytynyt, vaikka tarkasteltiin sukupuolen, iän, työnantajasektorin, kuntoutusmuotojen sekä

sosioekonomisen aseman, toimipaikan koon ja ammatillisen koulutustason perusteella muodostettujen ryhmien välisiä eroja koetuissa yksilöllisissä urakehitysmahdollisuuksissa.

8 POHDINTA

Tutkimuksen kohteena oli ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen kasvun tukeminen. Tarkoituksena oli osallistua tieteelliseen keskusteluun siitä, miten ikääntyvien työntekijöiden työuraa voidaan kehittää mahdollisimman mielekkääksi ja miten heidän osaamistaan voidaan työpaikoilla hyödyntää parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä tutkimus poikkesi aiemmin tehdyistä tutkimuksista siinä, että vastaajat olivat sekä ikääntyviä että ammatilliseen kuntoutukseen osallistuvia työntekijöitä. Tulokset siis täydentävät tieteellistä keskustelua ikääntyvien työntekijöiden työssä oppimisen, ammatillisen osaamisen kehittämisen ja asiantuntijuuden kehittymisen tukemisesta. Tutkimuksen suurin anti oli, että pystyttiin vertaamaan taustaltaan erilaisten kuntoutukseen osallistuvien työntekijöiden kokemuksia siitä, miten heidän ammatillista kasvuaan tuetaan. Lisäksi saatiin työntekijöiden näkökulma siitä, käytetäänkö erilaisilla työpaikoilla ammatillisen kasvun tukemisen muotoja.

Tämä luku jakautuu kolmeen alalukuun, joista ensimmäisessä (8.1) kuvataan tutkimuksen päätulokset ja tulkitaan niitä aiempien tutkimusten valossa. Toisessa alaluvussa 8.2 arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä. Kolmas alaluku 8.3 sisältää muutamia jatkotutkimushaasteita ja ajatuksia siitä, miten tuloksia voisi käytännössä hyödyntää.

8.1 Päätulokset ja niiden tarkastelua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten ammatilliseen kuntoutukseen tulevat ikääntyvät työntekijät kokevat työpaikkansa tukevan heidän ammatillista kasvuaan. Tutkimustehtävää selvitettiin neljän osa-alueen kautta, jotka kuvasivat eritasoista ja -laatuista ammatillisen kasvun tukemista työpaikoilla. Ensin testattiin sitä, kuinka vahvasti ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet ovat yhteydessä toisiinsa. Lisäksi jokaisen osa-alueen kohdalla testattiin, miten eri taustatekijöiden mukaan jaetut ryhmät kokivat kyseisen ammatillisen kasvun tukemisen muodon toteutuvan työpaikallaan.

Tämä alaluku jakautuu kolmeen osaan. Aluksi tarkastellaan ensimmäiseen tutkimusongelmaan saatuja tuloksia eli sitä, kuinka ammatillisen kasvun tukemisen osa-

alueet ovat yhteydessä toisiinsa (8.1.1). Tämän jälkeen haetaan mahdollisia syitä sille, miksei vastaajien kokemusten välillä havaittu enempää tilastollisesti merkitseviä eroavaisuuksia (8.1.2). Lopuksi pohditaan tilastollisesti merkitseviä eroja aiheuttaneiden taustatekijöiden, sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhteyksiä toisiinsa ja ammatillisen kasvun tukemiseen (8.1.3).

8.1.1 Ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet yhteydessä toisiinsa

Tutkimus osoitti, että ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet ovat tilastollisesti erittäin merkitsevästi yhteydessä toisiinsa. Tämän tuloksen perusteella voidaan pohtia sitä, kertovatko vahvat yhteydet siitä, että tutkimuksen osa-alueet ovat keskenään päällekkäisiä, vai siitä, että jos organisaatiossa koetaan olevan jonkinlaista ammatillisen kasvun tukemista, niin siellä koetaan olevan myös muunlaista tukemista. Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että mikäli henkilöstön ammatilliseen kasvuun panostetaan organisaatiotasolla, niin periaatetason päätökset viedään konkreettiselle tasolle, esimerkiksi ottamalla käyttöön erilaisia työn ohjauksellisia käytänteitä. Nämä organisaatiotason päätökset heijastunevat henkilöstöön siten, että kun työpaikan yleinen ilmapiiri on ammatillista kasvua tukeva, niin työntekijät saattavat lähteä mukaan periaatteiden käytännön toteutukseen esimerkiksi jakamalla tietoa keskenään, tukemalla toisiaan, keskustelemalla työhön liittyvistä asioista yhdessä sekä esittämällä tuoreita ideoita siitä, miten toimintaa voisi kehittää. Saattaa myös olla niin, että kun ammatillinen kasvu mahdollistuu esimerkiksi koulutuksen tarjoamisen tai yhteisöllisyyden lisääntymisen kautta, työntekijät innostuvat itsekin ammatillisen osaamisensa kehittämistä. Näin voisi olettaa olevan erityisesti tämän tutkimuksen vastaajien kohdalla, sillä he kuuluvat Hallin (1990) jaottelun mukaan keskiuran vaiheeseen, jossa tietoisesti etsitään uusia mahdollisuuksia kehittää omaa ammatillista osaamistaan (ks. 3.1.2).

Toisaalta vahvat yhteydet kertovat siitä, että joillakin työpaikoilla työntekijät eivät koe saavansa juuri minkäänlaista tukea ammatilliselle kasvulle. Olettaessa huomioon vastaajien kuntoutustausta voidaan päätellä, etteivät tämänkaltaiset yritykset panosta henkilöstönsä hyvinvointiin ennakoivasti, vaan reagoivat tilanteeseen vasta kun henkilöstön työkyky on heikentynyt. Tässä tapauksessa yrityksissä ei nähdä tai tunneta ammatillisen kuntoutuksen lisäksi muita keinoja tukea erityisesti ikääntyvien työntekijöiden hyvinvointia

tai parantaa jäljellä olevan työuran mielekkyyttä ja mahdollisuuksia pysyä mukana työelämässä mahdollisimman pitkään.

Mahdollisesti ne vastaajat, joiden työpaikalla ei tueta heidän ammatillista kasvuaan, saattavat pitää näitä tukemisen toimenpiteitä itselleen tarpeettomina eivätkä tämän vuoksi havaitse niitä. Syinä tähän voi olla rutiininomainen työ, joka ei edellytä jatkuvaa kehittymistä. On luonnollista, ettei hyviä ja toimivia käytänteitä haluta lähteä muuttamaan, varsinkaan jos muutostarve tulee organisaation taholta. Toisaalta syynä tukemisen muotojen tarpeettomuuden kokemiseen saattaa olla se, että pitkän työuran aikana työntekijä on jo ehtinyt osallistua moniin kehittämishankkeisiin, jolloin kaikkeen mahdolliseen ei enää haluta osallistua (vrt. Julkunen 2003). Lisäksi jos työntekijän asenne on muutosvastarintainen tai jos hän ei tunnista omia kehittymistarpeitaan, hän ei välttämättä havaitse kaikkia niitä tukemisen muotoja, joita työpaikalla tarjotaan. Työntekijä saattaa myös olla asennoitunut eläkkeelle jäämiseen, eikä enää koe omaa ammatillisen osaamisen kehittämistään tarpeelliseksi. Voidaan siis pohtia, onko ammatillisen kasvun tukeminen aina tarpeellista.

8.1.2 Vastaajien kokemukset ammatillisen kasvun tukemisesta enimmäkseen yhteneviä

Tutkittaessa ryhmien välisiä tilastollisesti merkitseviä eroja kokemuksissa ammatillisen kasvun tukemisesta työpaikoilla voidaan todeta, ettei juuri minkään ryhmien välillä löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja. Syitä vastaajien yhteneviin kokemuksiin voidaan hakea siitä, että vastaajat ovat suunnilleen samanikäisiä ja että he osallistuvat ammatilliseen kuntoutukseen tai siitä, että pääosa vastaajista oli vakituksessa työsuhteessa ja ollut pitkään saman työnantajan palveluksessa. Yhtenä syynä yhteneviin kokemuksiin voi olla myös se, ettei vastaajien ammatillisen profiilin yhteyttä ammatillisen kasvun tukemiseen työpaikoilla tutkittu.

Aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että ikä on erottava tekijä kehittymismahdollisuuksien kokemisessa (Kivistö & Kalimo 2000; Salminen 2004) sekä oppimismahdollisuuksien luomisen ja organisaation tuen kokemisessa (Wiitakorpi 2006). Lisäksi ikää on pidetty merkityksellisenä tekijänä ammatillisen osaamisen kehittämisessä (Paloniemi 2004). Ikää on pidetty myös merkityksettömänä tekijänä ammatillisen

osaamisen kehittämisessä ja korostettu henkilökohtaisten ominaisuuksien merkitystä ammatillisessa kasvussa (Paloniemi 2004; Wiitakorpi 2006). On huomioitava, että Kivistön ja Kalimon sekä Salmisen tutkimuksissa, joissa tilastollisesti merkitseviä eroja ikäryhmien välillä löydettiin, oli mukana kaikenikäisiä työntekijöitä. Sen sijaan Wiitakorven ja Paloniemen tutkimuksessa vastaajat olivat ikäänntyviä työntekijöitä. Tästä syystä tämänkin tutkimuksen yhteydessä voidaan pohtia sitä, johtuvatko samankaltaiset kokemukset ammatillisen kasvun tukemisesta siitä, että mukana ei ollut alle 45-vuotiaita työntekijöitä. Mikäli mukana tutkimuksessa olisi ollut myös nuorempia työntekijöitä, olisiko ikä noussut erottavaksi tekijäksi ammatillisen kasvun tukemisen kokemisessa?

Voidaan myös pohtia sitä, onko työpaikoilla alettu nykyisin tiedostaa ikäjohtamisen merkitys työntekijöiden työelämässä pysymiselle. Otetaanko työpaikoilla aikaisempaa enemmän huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet, toivomukset ja odotukset ja toimitaan näiden mukaisesti? Tämä saattaisi selittää sitä, että eri-ikäiset ja eri elämäntilanteessa olevat työntekijät kokevat ammatillisen kasvun tukemisen työpaikalla samankaltaisena.

Luultavasti se, ettei aineistossa ole kaikenikäisiä työntekijöitä, selittää yhteneviä kokemuksia ikäjohtamiseen panostamista enemmän. Tätä voisi perustella nykyisen työelämän jatkuvilla tehostamisvaatimuksilla ja muutospainella (ks. 2.2). Työelämän vaatimusten vuoksi harva työnantaja maltaa toimia pitkällä aikavälillä siten, että työntekijät jatkaisivat työssään mahdollisimman pitkään ja työskentelisivät tämän ajan motivoituneina ja sitoutuneina työhönsä. Otetaan esimerkiksi tapaus, jossa isoisä haluaa viettää aikaa lapsenlapsensa kanssa ja kokee, ettei työkiireiltään ehdi sitä tehdä, joten hän haluaa tehdä lyhennettyä työaika. Jollei työnantaja tue joustavia työaikajärjestelyjä vedoten tämänhetkisiin kiireisiin, saattaa isoisä keskittyä odottamaan eläkkeellesiirtymistä ja menettää motivaation työhönsä. Tästä kärsivät niin työntekijä kuin työnantajakin. Täytyy kuitenkin muistaa, että tässä tutkimuksessa ei kysytty vastaajilta heidän arvioitaan itseensä suoraan kohdistuvista ammatillisen kasvun tukemisen toimenpiteistä, vaan koko työpaikalla tapahtuvasta toiminnasta.

On mahdollista, että tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden organisaatiot panostavat henkilöstöönsä, sillä heidät on lähetetty ammatilliseen kuntoutukseen. Voidaankin pohtia sitä, voiko kuntoutuskonteksti määrittää vastaajien yhteneviä

kokemuksia ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueista. Kuten aiemmin on todettu, tähän tutkimukseen osallistuneet ovat poikkeuksellisen hyvissä työpaikoissa, sillä työnantaja panostaa henkilöstöönsä lähettämällä heidät kalliiseen ammatilliseen kuntoutukseen. Voisi olettaa, että näillä työpaikoilla kannetaan huolta työntekijöiden hyvinvoinnista muillakin tavoilla. Tämä ei ole kuitenkaan itsestään selvää, sillä kuten aiemmin tuloksia pohdittaessa todettiin, osa työnantajista ei ilmeisesti hyödynnä juuri muita henkilöstön hyvinvoinnin tukemisen muotoja kuin ammatillista kuntoutusta.

Saattaa kuitenkin olla, että tähän tutkimusaineistoon on valikoitunut työntekijöitä erityisesti sellaisilta työpaikoilta, joissa panostetaan henkilöstön hyvinvointiin monin tavoin. Tällöin tulosten voisi olettaa olevan keskivertoa parempia. Tuloksia on kuitenkin vaikea vertailla muiden tutkimusten tuloksiin, sillä niissä ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueita on lähestytty eri tavalla. On otettava huomioon myös se, että tämän tutkimuksen pohjalta ei voi tehdä yleistyksiä siitä, kuinka paljon ammatillisen kasvun tukemisen keinoja työpaikoilla oikeasti hyödynnetään, sillä vastaajat kuvasivat omia kokemuksiaan. Voidaan pohtia sitä, ovatko nämä niin sanotut etuoikeutetut ammatilliseen kuntoutukseen tulleet työntekijät herkempiä havaitsemaan ammatillista tukemista työpaikallaan, koska heidän kohdallaan on jo käytetty yhtä hyvinvointia edistävää toimenpidettä.

Työntekijöiden lähettäminen ammatilliseen kuntoutukseen sekä se, että kaikissa kuntoutusmuodoissa ammatillisen kasvun tukeminen koettiin samankaltaisena, kertoo työnantajien myönteisestä asenteesta kaikkien työntekijöiden osaamisen ja voimavarojen hyödyntämistä kohtaan (ks. 3.3.2). Tällöin huolimatta siitä, minkälaisessa fyysisessä ja henkisessä työkuunnossa työntekijät ovat, työnantaja tukee heitä tasa-arvoisesti mahdollistaen esimerkiksi yksilöllisen urakehityksen tai pitäen heidät yhä kiinni työssään mahdollistamalla ammatilliseen kuntoutukseen osallistumisen.

Eräs syy vastaajien samankaltaisiin kokemuksiin saattaa olla se, että kuntoutujat ovat yleensä sellaisia työntekijöitä, jotka ovat olleet saman työnantajan palveluksessa pitkään. Kuten Wiitakorven (2006) tutkimuksessa osoitettiin, koko työuransa samalla työnantajalla työskennelleet kokivat vaihtelevamman työuran omaavia enemmän luotuja oppimismahdollisuuksia. Voidaanko siis olettaa, että työnantajan on luontevampi osoittaa arvostusta ja huolenpitoa organisaatioon sitoutuneiden työntekijöiden ammattitaidon ylläpitämistä kohtaan kuin sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työskennelleet vasta vähän

aikaa kyseisessä organisaatiossa? Tämän perusteella ammatillinen kuntoutus mahdollistettaisiin nimenomaan pitkään samassa organisaatiossa työskennelleille, mistä tämän tutkimuksen vastaajien poikkeuksellisen pitkät työuratkin kertovat (ks. 6.1.8).

Tutkimukseen vastanneista suurin osa työskenteli vakituisessa työsuhteessa, mikä onkin yleensä edellytys ammatilliseen kuntoutukseen pääsemiselle. Yritykset saattavat panostaa vakituisten työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemiseen enemmän kuin määräaikaisten työntekijöiden. Toisaalta Salmisen (2004) tutkimus osoitti, että määräaikaiset kokivat mahdollisuudet kehittää itseään, mahdollisuudet edetä uralla ja mahdollisuudet oppia uusia asioita paremmiksi kuin vakinaiset. Tämän tuloksen perusteella voidaan pohtia sitä, olisiko tässä tutkimuksessa syntynyt tilastollisesti merkitseviä eroja, jos aineistossa olisi ollut enemmän määräaikaisessa työsuhteessa työskenteleviä.

Jos tutkimuksessa olisi otettu Wiitakorven (2006) tutkimuksen tapaan huomioon vastaajien erilaiset ammatilliset profiilit eli ammatti ja työn luonne ja vertailtu niiden tuomia eroja kokemuksiin ammatillisen kasvun tukemisesta, tilastollisesti merkitseviä eroja olisi saattanut löytyä. Esimerkiksi sairaanhoitajien ja postinkantajien kokemukset siitä, miten heidän ammatillista kasvuaan tuetaan, olisivat voineet poiketa toisistaan paljonkin. Tämän tutkimuksen vastaajat edustivat kuitenkin laajasti erilaisia ammatteja, eikä otosta haluttu kaventaa valitsemalla mukaan vain muutaman ammatin edustajia.

Tutkimuksen tuloksista yhteenvetona voidaan sanoa, että miltei kaikki vastaajat kokivat ammatillista kasvua tuettavan ainakin jonkin verran, vaikka toisilla työpaikoilla tukea havaittiin olevan enemmän kuin toisilla. Tällöin kaikkien kuntoutukseen tulleiden ikääntyvien työntekijöiden työpaikoilla voidaan olettaa olevan jonkin verran työrooliin liittyviä kasvutekijöitä, kuten työn monipuolisuutta, vaihtelevuutta, haasteellisuutta ja virikkeellisyyttä, jotka mahdollistavat ammatillisen kasvun (Ruohotie 2000, 50–57). Onkin tärkeää myös työnantajan kannalta, että työntekijät ovat tietoisia ammatillisen kasvun tukemiseen liittyvistä toimenpiteistä ja havaitsevat niitä, jotta ne olisivat onnistuneita ja mahdollisesti käynnistäisivät ammatillisen kasvuprosessin.

8.1.3 Sukupuoli ja sosioekonominen asema erottavina tekijöinä ammatillisen kasvun tukemisen kokemisessa

Ryhmien välisissä vertailuissa löydettiin muutamia tilastollisesti merkitseviä eroja. Tutkittaessa kehittymistä tukevaa ilmapiiriä todettiin, että sukupuolten välillä on tilastollisesti melkein merkitsevä ero ja erilaisissa sosioekonomisessa asemassa olevien välillä tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Lisäksi tutkittaessa ikääntyvien työntekijöiden näkemyksiä työpaikan kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä, löytyi tilastollisesti merkitsevä ero sekä sukupuolten että erilaisissa sosioekonomisessa asemassa olevien välillä.

Tarkasteltaessa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhteyttä toisiinsa huomattiin, että ne olivat tilastollisesti merkitsevästi riippuvia toisistaan. Ristiintaulukointi osoitti, että naisia oli alemmissa ja ylemmissä toimihenkilöissä miehiä enemmän ja työntekijöissä vähemmän. Tarkasteltaessa sukupuolen ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutuksia näkemyksiin sekä kehittymistä tukevasta ilmapiiristä että kokemustietoa hyödyntävästä yhteisöllisyydestä havaittiin, ettei yhdysvaikutus ollut tilastollisesti merkitsevä, vaan sosioekonominen asema selitti yksin erot ryhmien välillä. Nämä tulokset osoittavat, ettei sukupuoli ole pääasiallinen syy siihen, miksi ammatillisen kasvun tukeminen on erilaista miehillä ja naisilla, vaan erot selittyvät sillä, minkälaisissa tehtävissä he työskentelevät. Tällöin työn luonne määrittelee niitä mahdollisuuksia, joita ammatilliselle kasvulle tarjotaan.

Esimerkiksi työntekijöillä työnkuva on toimihenkilöitä rutiininomaisempi ja yksipuolisempi (ks. 6.1.3). Tällöin työnkuvaan ei itsestään selvästi sisälly uusien toimintatapojen etsimistä ja kehittämistä tai jatkuvaa uusien asioiden oppimista. Työntekijöiden kohdalla ongelmana saattaa olla toimihenkilöitä useammin se, ettei työhön liittyvistä asioista tiedoteta tarpeeksi. Varsinkin ylemmät toimihenkilöt ovat itse mukana tekemässä päätöksiä (ks. 6.1.3) ja tietävät niistä siten työntekijöitä enemmän. Oletettavasti myös alemmat toimihenkilöt saavat esimiestehtäviensä myötä (ks. 6.1.3) tietoa uusista toimintatavoista ja päätöksistä ennen työntekijöitä. Nämä tekijät saattavat siten selittää, miksi työntekijät kokevat työpaikan kehittymistä tukevan ilmapiirin heikommaksi kuin alemmat ja ylemmät toimihenkilöt.

Työn luonne selittänee eroja myös vastaajien näkemyksissä siitä, miten kokemustietoa hyödynnetään työpaikalla ja siitä, kuinka yhteisöllistä toiminta työpaikalla on. Työntekijät oletettavasti työskentelevät pääasiassa yksin ja ovat sidoksissa tiettyyn työtahtiin tai työpisteeseen. Tällöin voi olla vaikeampaa saada ohjausta tai jakaa tietoa muiden kanssa ja keskustella työhön liittyvistä ongelmista ainakaan työn lomassa. Nämä tekijät selittänevät myös sitä, että työntekijät kokevat toimihenkilöitä vähemmän kokemustensa kautta karttunutta osaamista hyödynnettävän ja arvostettavan, sillä omat työtehtävät rajoittavat mahdollisuuksia esimerkiksi mentorointiin. Jos työntekijät saisivat mahdollisuuden jakaa tietojaan ja osaamistaan esimerkiksi uusien työntekijöiden kanssa, heidän arvionsa siitä, kuinka paljon heidän työkokemustaan arvostetaan, saattaisivat parantua. Nimenomaan fyysisesti raskaissa työtehtävissä ikäjohtamisen merkitys korostuu, sillä sen avulla nekin työntekijät, joilla on fyysisiä rajoitteita, saisivat työhönsä uutta sisältöä esimerkiksi kokemattomampien ohjaamisen ja perehdyttämisen kautta. Tällöin työn mielekkyys ja siten sitoutuminen työhön saattaisivat lisääntyä (ks. 3.3.2).

Toimihenkilöiden työhön sosiaalinen vuorovaikutus kuuluu itsestään selvemmin tiimityön ja verkostojen hyödyntämisen ollessa heidän työssään yleisempää. Heidän työnsä on myös luonteeltaan monimutkaisempaa ja vaatii ongelmanratkaisua. Tällöin on luontevaa ratkaista ongelmia yhdessä kollegoiden kanssa. Tämä on lisäksi käytännössä helpompaa kuin esimerkiksi tehdastyötä tekevillä työntekijöillä, sillä toimistotyötä tehtäessä kollegat saadaan kiinni puhelimitse tai heidän huoneessaan voidaan poiketa ilman, että työ ratkaisevasti keskeytyy. Asiantuntijatyöhön liittyvien ongelmien ratkaisemiseen liittyy myös se, että tuntee muiden työyhteisön jäsenten osaamista ja osaa kysyä neuvoja oikealta ihmiseltä. Tämä korostuu toisaalta myös esimies- ja johtotehtävissä toimivilla, sillä heidän tulee tuntea alaistensa vahvuudet ja tällöin niiden hyödyntäminen myös mahdollistuu paremmin. Verrattuna työntekijöihin toimihenkilöt ovat ikäjohtamisen käytännöistä ja toteutuksesta tietoisempia, sillä heidän ovat niistä vastuussa.

Sukupuolen yhteyttä kehittymistä tukevaan ilmapiiriin ja kokemustietoa hyödyntävään yhteisöllisyyteen saattaa selittää se, millä aloilla miehet ja naiset perinteisesti työskentelevät. Tässäkin aineistossa naiset työskentelevät miehiä useammin alemmina toimihenkilöinä eli tekevät toimisto- tai hoivatyötä, kun miehet puolestaan tekevät enemmän fyysisesti raskasta työtä. Kuten edellä mainittiin, työn luonne selittänee miesten

ja naisten erilaisia kokemuksia ammatillisen kasvun tukemisesta. Tällöin kyse ei ole naisten ja miesten epätasa-arvoisesta kohtelusta ammatilliseen kasvun tukemiseen liittyvässä toiminnassa.

8.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointia

Tässä tutkimuksessa ammatillisen kasvun tukemista lähestyttiin monella tasolla ja monesta näkökulmasta. Mukana olivat pääasiassa organisaation ja työyhteisön tasoille luettavat ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet, mutta myös yksilöön kohdistettuja tukemisen muotoja kartoitettiin. Lisäksi ammatillisen kasvun tukemista käsiteltiin niin periaatteellisella kuin konkreettisemmälläkin tasolla. Näin mahdollistettiin se, että ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen kasvun tukemisesta työpaikoilla saatiin laaja käsitys. Toki Wiitakorven (2006) tutkimuksen tapaan mukana olisi voinut olla vielä useampiakin ulottuvuuksia.

Tämän tutkimuksen aineisto on osa laajemman tutkimusprojektin aineistoa. Tällöin kysymyslomakkeen kysymyksiin ei voitu enää vaikuttaa ja tämän vuoksi tutkimusongelmat luotiin käytettävissä olevan aineiston pohjalta. Kyselylomake on kuitenkin kattava ja siinä olevia kysymyspatteristoja on käytetty muissakin tutkimuksissa, kuten Aikuiskoulutustutkimuksessa, Työministeriön teettämässä työolotutkimuksessa, Työterveyslaitoksen työkykytutkimuksessa ja WORKTOW-projektissa. Laajemman tutkimusprojektin aineiston ansiosta tässä tutkimuksessa käytetty otos on laaja ja kattava. Lisäksi vastausprosentti nousi korkeaksi (91 %), jolloin otoksen edustavuus säilyi hyvänä. Edustettuna on tällöin ikääntyviä työntekijöitä, joiden taustatekijät poikkeavat toisistaan. Voidaankin todeta, että tutkimusjoukko edustaa hyvin sitä perusjoukkoa, joihin tulokset voidaan yleistää (Hirsjärvi ym. 1997, 167).

Tämän tutkimuksen perusjoukolla tarkoitetaan suomalaisia ikääntyviä työntekijöitä, jotka osallistuvat ammatilliseen kuntoutukseen. Tuloksia ei voida yleistää kaikenikäisiin, sillä kaikki tutkimukseen osallistuneet olivat yli 45-vuotiaita. Tuloksia ei myöskään voida yleistää kaikkiin ikääntyviin työntekijöihin, sillä kaikki vastaajat ottivat osaa ammatilliseen kuntoutukseen ja poikkeavat siten muista ikääntyvistä työntekijöistä. Kuten aiemmin pohdittiin, tähän tutkimukseen on valikoitunut sellaisia työntekijöitä, joiden työnantaja panostaa henkilöstön työhyvinvointiin ainakin mahdollistamalla ammatillisen

kuntoutuksen. Lisäksi perusjoukko rajoittuu suomalaisiin kuntoutukseen osallistuviin, sillä oletettavasti ammatillisen kuntoutuksen järjestelmät poikkeavat toisistaan eri maissa.

Yleensä kyselytutkimuksen vastausten luotettavuutta arvioitaessa joudutaan pohtimaan vastaajien rehellisyyttä ja huolellisuutta (Hirsjärvi ym. 1997, 182). Tämän tutkimuksen kohdalla nämä eivät ole niin tärkeitä huolenaiheita, sillä kyselyihin vastaaminen oli osa kuntoutusprosessia, jolloin vastaajat ovat sitoutuneempia vastaamaan kysymyksiin rehellisesti ja huolella. Yleensä väärinymmärryksen mahdollisuus kyselyyn vastatessa on suuri (Hirsjärvi ym. 1997, 182). Kyselyyn vastaajat pystyivät kysymään tarvittaessa neuvoa tutkijan perehdyttämältä Kuntoutus Peurungan työntekijältä, jos jokin kysymys oli epäselvästi esitetty. Tällöin väärinymmärrysten riskiä pystyttiin pienentämään. Yhtenä kyselytutkimuksen reliabiliteettia alentavana tekijänä on pidetty sitä, etteivät vastaajat välttämättä tunne tutkittavaa aihealuetta (Hirsjärvi ym. 1997, 182). Tässä kyselyssä tarkasteltiin ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueita työntekijän omasta näkökulmasta ja kontekstina oli vastaajan oma työpaikka. Tällöin vastaaja pystyi vastaamaan kysymyksiin omien kokemustensa perusteella, eikä kyselyn aihe vaatinut vastaajalta erillistä perehtymistä.

Kyselytutkimuksen etuna voidaan pitää sitä, että sen avulla voidaan saada useamman henkilön mielipide tutkittavasta asiasta. Kuitenkin strukturoidun kyselyn rajoituksena on usein se, että vastaukset voivat jäädä pinnallisiksi, koska niitä ei voi perustella (Hirsjärvi ym. 1997, 182). Voi myös olla, että annetut vastausvaihtoehdot eivät kuvaa vastaajan omia kokemuksia. Tässä tutkimuksessa käytetyissä kyselylomakkeissa (liite 5. ja 6.) oli useampia vastausvaihtoehtoja, joten voisi olettaa vastaajan löytäneen niistä itselleen sopivimman. Kuitenkin haastattelu tai avoimet kysymykset olisivat voineet antaa syvyyttä tulosten tulkintaan. Tutkimustulosten tulkinnassa ja analysoinnissa on etuna, jos useampi henkilö osallistuu niiden tekemiseen (Hirsjärvi ym. 1997, 215). Tämä tutkimustyö tehtiin kokonaan parityöskentelynä, mikä mahdollisti monimuotoisemmat näkökulmat ja tulkinnat.

Aineiston otoskoko (N=314) oli riittävän suuri, jotta pääkomponenttianalyysia voitiin hyödyntää summamuuttujien muodostamisessa, sillä yleensä 300 vastaajaa pidetään riittävänä (Metsämuuronen 2005, 602). Pääkomponenttianalyysin tulosten perusteella muodostettiin neljä summamuuttujaa, joiden Cronbachin alfaat muodostuivat riittävän

korkeiksi, koska luotettavan summamuuttujan alphan rajana pidetään 0,7 (Heikkilä 2001, 187). Tutkimuksen pienin summamuuttujan alpha oli 0,636 ja suurin 0,881.

Tutkimuksen validiteettia pohdittaessa voidaan miettiä näiden summamuuttujien välisiä vahvoja yhteyksiä. Kertovatko vahvat yhteydet siitä, että ammatillisen kasvun tukemisen osa-alueet ovat keskenään päällekkäisiä? Vai siitä, että jos organisaatiossa koetaan olevan jonkinlaista ammatillisen kasvun tukemista, niin siellä koetaan myös olevan muunlaista tukemista? Toisaalta pääkomponenttianalyysi erotteli aineiston sisällöistä selvästi neljä pääkomponenttia, joista muodostettiin tutkimuksen summamuuttujat. Tällöin voisi päätellä, että jälkimmäinen oletus olisi todennäköisempi, eivätkä summamuuttujat mittaa päällekkäisiä asioita.

Tutkimuksessa käytetyt taustamuuttujat olivat pääasiassa luokitteluasteikollisia, mikä rajoitti tilastollisten menetelmien käyttämistä. Tästä syystä esimerkiksi regressioanalyysia ei voitu käyttää analyysimenetelmänä, vaan jouduttiin keskittymään t-testiin sekä yksi- ja kaksisuuntaiseen varianssianalyysiin.

Tutkimuksen toteutuksessa noudatettiin tutkimuseettisiä periaatteita (Hirsjärvi ym. 1997, 26-27). Ennen aineiston keruuta Kuntoutus Peurungasta kysyttiin tutkimuslupa ja sovittiin yhteistyöstä. Vaikka kysely oli yhdistetty kuntoutusprosessiin, oli siihen osallistuminen vapaaehtoista. Kyselyn nimilehtiä ei toimitettu missään vaiheessa tutkijalle, vaan ne jäivät Kuntoutus Peurunkaan. Vaikka kyselylomakkeessa oli kysytty työnantajayrityksen nimeä, ei aineistoon kirjattu ylös kuin suurimmat yritykset, jotta suurimpien yritysten työntekijöiden väliset vertailut olisivat olleet mahdollisia. Jos kaikkien vastaajien työnantaja olisi kirjattu ylös aineistoon, olisi pienemmissä yrityksissä työskentelevien vastaajien henkilöllisyys helppo selvittää. Näin ei kuitenkaan tehty, jolloin vastaajan henkilöllisyyden selvittäminen tämän aineiston pohjalta on mahdotonta.

Lisäksi voidaan pohtia myös tutkimuksen aiheen eettisyyttä. Tämän tutkimuksen teemat eivät olleet arkaluontoisia tai henkilökohtaisia, vaikka ne käsittelivätkin työnantajan toiminnan arviointia. Kysymykset koskivat yleistä ammatillisen kasvun ilmapiiriä ja sen toteutusta käytännössä, joten vastaajan ei tarvinnut arvioida esimerkiksi lähimmän esimiehensä konkreettista toimintaa.

8.3 Tulosten hyödyntämismahdollisuuksia ja jatkotutkimushaasteita

Tutkimuksen tulokset kuvaavat sitä, miten ammatilliseen kuntoutukseen tulevat ikääntyvät työntekijät kokevat ammatillista kasvuaan tuettavan työpaikalla. Organisaatiotason ammatillisen kasvun tukemista tarkasteltiin kuvaamalla sitä, miten organisaatio mahdollisti työpaikkojen kehittymistä tukevan ilmapiirin sekä hyödynsi työn ohjauksellisia käytänteitä. Työyhteisötasolla tarkasteltiin työpaikkojen sosiaalista vuorovaikutusta sekä sitä, miten eri-ikäisten ja erityisesti kokeneiden työntekijöiden osaamista hyödynnettiin. Lisäksi yksilöllisen urakehityksen mahdollisuuksia kartoittamalla voitiin saada kuva vastaajaan itseensä kohdistetuista ammatillisen kasvun tukemisen toimenpiteistä. Kuitenkin tämän, kuten muidenkin ammatillisen kasvun tukemisen muotojen kohdalla kysymykset kohdistuivat työpaikan tarjoamaan tukeen, eikä siihen, miten yksilö on hyödyntänyt näitä mahdollisuuksia tai siihen, kokeeko hän ne riittäviksi tai tarpeellisiksi.

Jatkotutkimushaasteena voisikin olla ammatillisen kasvun tukemisen tutkiminen yksilötasolla ja sen selvittäminen, miten työntekijät toivovat ammatillista kasvuaan tuettavan. Tässä yhteydessä olisi hyvä selvittää, mitkä ammatillisen kasvun tukemisen keinot koetaan merkittävimmiksi. Olisi tärkeää selvittää myös sitä, tuovatko erilainen työn luonne ja ammattiala eroja ammatillisen kasvun tukemisen kokemuksiin. Tätä voitaisiin tutkia haastattelun avulla, koska siten aiheesta saataisiin syvällisempää tietoa ja yksilön näkökulma voisi tulla paremmin ymmärretyksi.

Käytännössä tämän tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää kaikki ikääntyvien työntekijöiden ammatillisesta kasvusta kiinnostuneet. Esimerkiksi organisaatioissa, joissa aiotaan panostaa ammatillisen kasvun tukemiseen, voidaan peilata tuloksia omiin ikäjohtamis- ja henkilöstön kehittämisstrategioihinsa. Niissä voidaan pohtia sitä, mahdollistuuko ammatillinen kasvu myös käytännön tasolla eli voivatko työntekijät jakaa osaamistaan, auttaa toinen toistaan, kehittää ammatillista osaamistaan ja työskennellä vaihtelevissa ja haastavissa työtehtävissä sekä luodaanko tällaisia mahdollisuuksia tasapuolisesti koko henkilöstölle riippumatta työn luonteesta.

Ammatillisen kuntoutuksen kehittämiseen panostetaan koko ajan enemmän, sillä kuntoutuksen suurin kohderyhmä on nykyisin sotaveteraanien sijaan työikäiset. Näiden kohderyhmien kuntoutustarpeet poikkeavat toisistaan ja siksi ammatillisen kuntoutuksen kehittäminen on ajankohtaista. Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää

kehittäessä ammatillista kuntoutusta aiempaa paremmin työpaikkojen ja etenkin työntekijöiden tarpeita vastaaviksi. Esimerkiksi johtotehtävissä oleville voitaisiin tarjota ikäjohtamiseen liittyvää koulutusta, jossa otettaisiin huomioon myös työntekijöiden näkemykset siitä, miten ikäjohtaminen heidän työpaikallaan toteutuu. Lisäksi yhdessä voitaisiin pohtia ratkaisuja siihen, miten koko henkilöstön osaamista ja kokemusta pystyttäisiin parhaiten hyödyntämään sekä miten työntekijöiden ja organisaation tarpeet parhaiten kohtaisivat. Työntekijöille voitaisiin puolestaan tarjota tietoa ammatillisen osaamisen kehittämistä ja yleensä ammatillisen kasvun merkityksestä työhön sitoutumiselle ja työn mielekkyydelle.

Koska kaikki tähän tutkimukseen osallistuneet olivat mukana ammatillisessa kuntoutuksessa, tässä tutkimuksessa kuntoutujien kokemuksia ei voitu vertailla muiden ikääntyvien työntekijöiden kokemuksiin, mikä voisikin olla yksi jatkotutkimushaasteista. Tällöin saataisiin tietoa siitä, tukevatko ammatillisen kuntoutuksen mahdollistavat työnantajat työntekijöidensä ammatillista kasvua muita työpaikkoja enemmän ja ovatko kuntoutujien näkemykset työpaikkansa ammatillisen kasvun tukemisesta muiden työntekijöiden näkemyksiä parempia.

Lähteet

- Antila, J. 2006. Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 2002. Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Helsinki: Työministeriö.
- Antoncic, B. & Hisrich, R. 2003. Clarifying the intrapreneurship concept. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 10 (1), 7-24.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves. An inquiry into the nature of expertise. Chigago, IL: Open Court.
- Billett, S. 2001. Learning in the Workplace. Strategies for Effective Practice. Crows Nest: Allen & Unwin.
- Billett, S. 2002. Toward Workplace Pedagogy: Guidance, Participation and Engagement. *Adult Education Quarterly* 53 (1), 27-43.
- Boshuizen, H. 2004. Does practice make perfect? A slow and discontinuous process. Teoksessa: H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers Boston, 73-95.
- Cranton, P. 1996. Professional Development as Transformative Learning – New Perspectives for Teachers of Adults. San Francisco: Jossey Bass.
- Elo, A-L. & Ervasti, J. 2006. Työstressi ja sen hallintamahdollisuudet työssä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveystyö -haastattelututkimus 2006 taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 21–24.
- Eteläpelto, A. 1997. Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa: J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 86–102.
- Eteläpelto, A. 1998. The development of expertise in information systems design. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 146.
- Eteläpelto, A. & Collin, K. 2004. From individual cognition to communities of practice. Theoretical underpinnings in analysing professional design expertise. Teoksessa: H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers Boston, 231–249.
- Erämetsä, T. 2003. Myönteinen muutos. Tammi: Helsinki.
- Forss, S. 2001. Eläketurvakeskuksen tutkimus: Ikääntyvät eivät haikaile eläkkeelle hyvästä työyhteisöstä. *Työeläke* 5/2001, 24–25.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37 (6), 448-464.

- Hansson, R.O., DeKoekkoek, P.D., Neece, W.M. & Patterson, D.W. 1997. Successful aging at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.
- Harteis, C. & Gruber, H. 2004. Competence-supporting working conditions. Teoksessa: H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) *Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers Boston, 251-269.
- Hedge, J.W., Borman, W.C. & Lammlein, S.E. 2006. *The Aging Workforce. Realities, Myths and Implications for Organisations*. Washington DC: American Psychological Association.
- Heikkilä, K. 2006. Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.
- Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Huuhtanen, P. 2002. Työyhteisön muutos. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) *Työyhteisön terveys ja hyvinvointi*. Helsinki: Työterveyslaitos, 280–295.
- Huuskonen, V. 1998. Sisäinen yrittäjäyys. Enemmän sisältöä, tehoa ja tuottavuutta jokaiseen työpäivään. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.
- Hätönen, H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Educa.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa - tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistyvyyden ja työllisyyden parantaminen. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö.
- Ilmarinen, J. 2000a. Työikäiset ja elämänkulku. Teoksessa: E. Heikkinen. & J. Tuomi (toim.) *Suomalainen elämänkulku*. Helsinki: Tammi, 173–193.
- Ilmarinen, J. 2000b. Väestön ikärakenteen kehitys, työelämän tarpeet ja yhteiskuntapolitiikan haasteet. Teoksessa: P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 18–40.
- Ilmarinen, J. 2005. Pitkää työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki: Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Ilmarinen, J., Lähteenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni: ikäjohtaminen yritysstrategiana. Helsinki: Talentum.
- Jakosuo, K. 2005. Asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyden väliset yhteydet. Tapaustutkimus Suomen Postista. Saatavilla [www-muodossa: <URL:http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/maa/talou/vk/jakosuo/asiakasj.pdf>](http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/maa/talou/vk/jakosuo/asiakasj.pdf) (luettu 6.3.2007)
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2002. Keskellä kriisissä. *Hyvinvointikatsaus* 3/2002, 6-12.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2005. Uusi ikäsopimus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Juuti, P. 2001. Ikäjohtaminen. Helsinki: Työministeriö.
- Järnefelt, N. 2002. Työkiireen syiden jäljillä. Teoksessa: A-M. Lehto & N. Järnefelt (toim.) Työhulluja vai hulluja töitä? Tutkimus kiirekokemuksista työpaikoilla. Helsinki: Tilastokeskus.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.
- Jääskeläinen, M. 1998. Hiljainen tieto jää pimentoon. Ikääntyvien työntekijöiden osaamista vaikea määrittää. Aima 4/1998, 16–17.
- Kandolin, I. 2006. Työsuhteet ja työajat. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006 taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 12–14.
- Kauppinen, K. & Toivanen, M. 2002. Tasa-arvo tavoitteena, perustana erilaisuus ja monimuotoisuus. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 256–279.
- Kela 21.9.2006. Kelan kurssitoiminta. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/040901131221MP?openDocument> (luettu 31.1.2007)
- Kevätsalo, K. 1999. Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere: Vastapaino.
- Kivistö, M. & Kalimo, R. 2000. Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Teoksessa: A-M. Lehto & N. Järnefelt. (toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 123–146.
- Koiranen, M. & Pohjansaari, T. 1994. Sisäinen yrittäjäyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Valkeakoski: Konetuumat Oy.
- Kuntoutus Peurunka. Ammatillisesti syvennetty lääketieteellinen kuntoutus ASLAK®. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=68> (luettu 31.1.2007)
- Kuntoutus Peurunka. Tyk-kuntoutus. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=69> (luettu 31.1.2007)
- Kuntoutus Peurunka. Virveli-kurssit. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.peurunka.fi/kuntoutus.php?hid=74> (luettu 31.1.2007)
- Kvist, H. & Kilpiä, T. 2006. Muutosaskeleita. Performance Power Associates.
- Lahn, L. 2000. Ikääntyvät oppijat oppivassa tietoyhteiskunnassa. Teoksessa: P. Sallila. Oppiminen ja ikääntyminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 41–65.
- Lauttio, L-M. & Koskensalmi, S. 2002. Organisaation yhteistyövalmiudet ja verkostojen rakentaminen. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 210-219.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. Situated learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.

- Lehto, A-M & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003. Helsinki: Tilastokeskus.
- Leppänen, A. 2002. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 66–83.
- Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Väitöskirja.
- Leskelä, J. 2006. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa: A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Lindström, K. 2002. Työyhteisön kehittämisen haasteet. Teoksessa: K. Lindström & A. Leppänen (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 14–23.
- Lindström, K. & Ervasti, J. 2006. Työyhteisön toimivuus ja ilmapiiri. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006 taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 24–28.
- Löfström, E. & Pitkänen, M. 1999. Kummina vai keinutuolissa? Ikääntyvät työntekijät pk-yrityksissä, Agent-projektin loppuraportti. Vantaa: Helsingin yliopisto, Vantaan täydennyskoulutuslaitos.
- Marsick, V. & Watkins, K. 1990. Informal and incidental learning in the workplace. London: Routledge.
- Marsick, V. & Watkins, K. 1992. Toward a theory of informal and incidental learning in organizations. *International Journal of Lifelong Education* 11, 4, 287–300.
- Mauranen, K. [viitattu 22.1.2007] Monimuuttujamenetelmistä. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://www.uku.fi/~mauranen/monim/luento.htm>>
- Metsämuuronen, J. 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Naumanen, P. 2005. Itsestä huolehtiminen ja yksilölliset työjärjestelyt tukevat ikääntyvän työntekijän terveyttä. *Työ ja ihminen* 19 (2005); 4, 464-467.
- Nikkanen, P. 1999. Effective and improving learning organization. Teoksessa: H. Roisko (toim.) Ammattikasvatuksen reformit ja tulevaisuus. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisusarja A3/99.
- Paljakka, M. 1999. Sisäinen yrittäjäyys ja oppiva organisaatio. Tapaustutkimus yhdessä yrityksessä. Käsitteellinen ja empiirinen analyysi. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Lisensiaatintyö.
- Palonen, T., Hakkarainen, K., Talvitie, J. & Lehtinen, E. 2004. Network ties, cognitive centrality, and team interaction within a telecommunication company. Teoksessa: H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers Boston, 271–294.

- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 253.
- Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveys -haastattelututkimus 2006 taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Poikela, S. 1993. Ikäihminen, elämäntilanne ja oppiminen. Elämäntilanteesta kokonaisvaltaiseen oppimiseen ikäihmisten yliopistossa. Tampere: Tampereen yliopisto, Täydennyskoulutuskeskus, julkaisusarja A 2/93.
- Ropo, E. 1996. Adult learning in working life. Teoksessa: C.-H. Nygård & Å Kilbom (toim.) Age and learning in working life. Solna: Arbetslivsinstitutet, 4-11.
- Ruohotie, P. 1993. Ammatillinen kasvu työelämässä. Ammatikasvatussarja 8. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajankoulutuslaitos.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Salminen, H. 2005. Eri-ikäisten sairaanhoitajien kehittymismahdollisuudet ja organisaatioon sitoutuminen. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta. Lisensiaatintyö.
- Salokangas, T., Vuori, J. & Huuhtanen, P. 2005. Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia. Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja ihminen* 19 (2005); 3, 307–325.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.
- Simpson, P.A., Greller, M.M. & Stroh, L.K. 2002. Variations in human capital investment activity by age. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 109-138.
- Strömmer, R. 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita.
- Tikkanen, T. 1998. Learning and education of older workers: lifelong learning at the margin. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research*; 137.
- Tikkanen, T. & Kujala, S. Teoksessa: P. Sallila. Oppiminen ja ikääntyminen. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu: Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 73–95.
- Tilastokeskus 2002. Toimialaluokitus. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/toimiala_index.html>
- Tilastokeskus 1989. Sosioekonominen asema. Saatavilla www-muodossa:
<URL:http://www.tilastokeskus.fi/tk/tt/luokitukset/lk/sosioekon_asema_index.html>
- Toivanen, M. & Kauppinen, K. 2006. Tasa-arvo ja erilaisuus työssä. Teoksessa: Perkiö-Mäkelä, M. ym. (toim.) Työ ja terveys haastattelututkimus 2006 taulukkoraportti. Helsinki: Työterveyslaitos, 28–30.
- Tynjälä, P. & Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 293–305.

- Vahtio, E-L. 2002. Rekrytointi, ikä ja ageismi. Helsinki: Työministeriö.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa: A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 83-101.
- Van de Wiel, M. Szagedi, K. & Weggeman, M. 2004. Professional learning: Deliberate attempts at developing expertise. Teoksessa: H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers Boston, 181–206.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen? Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun yliopisto: Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia.
- Wiitakorpi, I. 2006. Ammatillisen osaamisen tukeminen muuttuvissa toimintaympäristöissä. Tutkimus ikääntyvien työntekijöiden näkökulmasta. Åbo akademi: Pedagogiska fakultet. Väitöskirja.

Liitteet

Liite 1. Neljän pääkomponentin ratkaisu

Rotated Component Matrix(a)

	Component			
	1	2	3	4
saada ohjausta/neuvoja työtehtävissä 24c	,395	,187	,112	,250
siirtyä työtehtävästä toiseen 24d	,105	-,020	,063	,661
edetä vaativampiin työtehtäviin 24e	,168	,015	,010	,790
neuvoa/ohjata muita 24f	,234	,226	-,094	,506
saada palautetta työstä 24g	,276	,203	,127	,550
kehittää ammatillista osaamista 24h	,369	,297	,175	,422
eri-ikäisten tiet. ja tait. käytetään tasapuolisesti 25a	,685	,087	,055	-,010
kokeneiden tietoja ja taitoja käytetään perehdytyksessä 25b	,684	,144	,125	,091
työkokemusta arvostetaan 25d	,658	,119	,115	,290
tietoa jaetaan avoimesti 25e	,778	,193	,041	,120
keskustellaan työhön liittyvistä asioista yhdessä 25f	,763	,266	,075	,212
ratkotaan työtehtäviin liittyviä ongelmia yhdessä 25g	,764	,259	,122	,196
rohkaistaan esittämään uusia ideoita 25h	,704	,332	,058	,208
työhön perehdytys 26a	,159	,107	,558	-,217
työn ohjaus 26b	,110	-,020	,631	,001
työparityöskentely 26c	-,016	,067	,567	,203
tiimi- tai ryhmätyöskentely 26d	,066	,181	,558	,141
työkierto 26e	,058	,028	,559	,207
benchmarking 26f	,081	,087	,678	-,113
mentorointi 26g	,070	-,100	,703	-,021
kannustetaan kokeilemaan uusia ideoita 28a	,171	,755	,001	,142
tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan 28b	,130	,797	,050	,055
rohkaistaan miettimään miten asiat voisi tehdä paremmin 28c	,161	,772	,072	,156

olla valmiina muuttamaan toimintaa tarvittaessa 28d	,222	,720	-,097	,059
voi oppia uutta ja kehittää itseään 28e	,111	,778	,035	,146
arvostetaan työtäsi 28f	,293	,555	,119	,200
saat riittävästi tietoa työhösi liittyvistä päätöksistä ja muutoksista 28g	,356	,534	,172	-,019
mahdollisuudet saada koulutusta 18	,158	,601	,127	-,092

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

A Rotation converged in 5 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4
1	,667	,621	,237	,338
2	,119	-,472	,873	,021
3	-,478	,616	,409	-,474
4	-,559	,113	,118	,813

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Liite 2. Tutkimuksen pääkomponentit, niiden selitysasteet ja muuttujien kommunaliteetit

Muuttuja	Pääkomponentti				Kommunaliteetti
	Kokemusta hyödyntävä yhteisöllisyys	Työpaikan kehittymistä tukeva ilmapiiri	Ohjaukselliset käytänteet	Yksilöllinen urakehitys	
28b		0,80			0,657
28e		0,78			0,641
28c		0,77			0,651
28a		0,76			0,619
28d		0,72			0,580
18		0,60			0,411
28f		0,56			0,448
28g		0,53			0,441
25e	0,78				0,658
25f	0,76				0,704
25g	0,76				0,704
25h	0,70				0,653
25a	0,69				0,479
25b	0,68				0,513
25d	0,66				0,544
24c	0,40				0,266
26g			0,70		0,509
26f			0,68		0,487
26b			0,63		0,411
26c			0,57		0,367
26a			0,56		0,394
26d			0,56		0,368
26e			0,56		0,360
24e				0,79	0,652
24h				0,42	0,433
24g				0,55	0,436
24f				0,51	0,371
24d				0,66	0,452
Selitysaste	28,3 %	9,3 %	7,9 %	5,3 %	

Liite 3. Scheffen testin tulokset

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Kehittymistä tukeva työpaikan ilmapiiri

(I) sosioekonominen asema	(J) sosioekonominen asema	Mean Difference (I- J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Yrittäjä	Ylempi toimihenkilö	2,35859	1,54723	,509	-1,9917	6,7088
	Alempi toimihenkilö	2,41313	1,35570	,368	-1,3986	6,2249
	Työntekijä	4,13417(*)	1,33981	,025	,3671	7,9012
Ylempi toimihenkilö	Yrittäjä	-2,35859	1,54723	,509	-6,7088	1,9917
	Alempi toimihenkilö	,05455	,91324	1,000	-2,5132	2,6223
	Työntekijä	1,77559	,88948	,265	-,7253	4,2765
Alempi toimihenkilö	Yrittäjä	-2,41313	1,35570	,368	-6,2249	1,3986
	Ylempi toimihenkilö	-,05455	,91324	1,000	-2,6223	2,5132
	Työntekijä	1,72104(*)	,48494	,006	,3576	3,0845
Työntekijä	Yrittäjä	-4,13417(*)	1,33981	,025	-7,9012	-,3671
	Ylempi toimihenkilö	-1,77559	,88948	,265	-4,2765	,7253
	Alempi toimihenkilö	-1,72104(*)	,48494	,006	-3,0845	-,3576

* The mean difference is significant at the .05 level.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys

(I) sosioekonominen asema	(J) sosioekonominen asema	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Yrittäjä	Ylempi toimihenkilö	4,64674	1,80210	,086	-,4191	9,7125
	Alempi toimihenkilö	3,16040	1,60626	,278	-1,3549	7,6757
	Työntekijä	4,68189(*)	1,58899	,036	,2151	9,1486
Ylempi toimihenkilö	Yrittäjä	-4,64674	1,80210	,086	-9,7125	,4191
	Alempi toimihenkilö	-1,48634	1,00432	,535	-4,3095	1,3369
	Työntekijä	,03515	,97648	1,000	-2,7098	2,7801
Alempi toimihenkilö	Yrittäjä	-3,16040	1,60626	,278	-7,6757	1,3549
	Ylempi toimihenkilö	1,48634	1,00432	,535	-1,3369	4,3095
	Työntekijä	1,52149(*)	,53480	,046	,0181	3,0248
Työntekijä	Yrittäjä	-4,68189(*)	1,58899	,036	-9,1486	-,2151
	Ylempi toimihenkilö	-,03515	,97648	1,000	-2,7801	2,7098
	Alempi toimihenkilö	-1,52149(*)	,53480	,046	-3,0248	-,0181

* The mean difference is significant at the .05 level.

Liite 4. Kaksisuuntaiset varianssianalyysit

Kaksisuuntainen varianssianalyysi

Dependent Variable: Kehittymistä tukeva työpaikan ilmapiiri

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	339,728(a)	7	48,533	3,138	,003
Intercept	53445,334	1	53445,334	3456,087	,000
Sukupuoli	,509	1	,509	,033	,856
Sosioekonominen asema	237,342	3	79,114	5,116	,002
Sukupuoli * sosioekonominen asema	18,586	3	6,195	,401	,753
Error	4500,058	291	15,464		
Total	176680,000	299			
Corrected Total	4839,786	298			

a R Squared = ,070 (Adjusted R Squared = ,048)

Kaksisuuntainen varianssianalyysi

Dependent Variable: Kokemustietoa hyödyntävä yhteisöllisyys

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	424,633(a)	7	60,662	3,175	,003
Intercept	35427,157	1	35427,157	1853,943	,000
Sukupuoli	2,279	1	2,279	,119	,730
Sosioekonominen asema	198,871	3	66,290	3,469	,017
Sukupuoli * sosioekonominen asema	79,744	3	26,581	1,391	,246
Error	5770,944	302	19,109		
Total	131841,000	310			
Corrected Total	6195,577	309			

a R Squared = ,069 (Adjusted R Squared = ,047)

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake



KYSELY AMMATILLISESTA OSAAMISESTA JA HILJAISESTA TIEDOSTA TYÖSSÄ

Tällä kyselylomakkeella kerätään tietoja Jyväskylän yliopiston ja Kuntoutus Peurungan yhteistyönä toteuttavaa ammatillista osaamista ja hiljaista tietoa koskevaa tutkimushanketta varten. Kysely suunnataan kaikille työssäkäyville Peurungan kuntoutujille 1.4.–31.6.2006 välisenä aikana.

Vastaa lomakkeen kysymyksiin ympäröimällä annetuista vastausvaihtoehdoista sopivin tai kirjoita vastaus sille varattuun tilaan. Vastaathan kyselyyn huolellisesti ja totuudenmukaisesti – juuri Sinun vastauksesi ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä ja mielenkiintoisia. Vastauksiasi käsitellään luottamuksellisesti.

Lisätietoja tutkimuksesta

Paloniemi Susanna, KT
Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteen laitos
puh. 014 – 260 1680
e-mail. supaloni@edu.jyu.fi

Sukunimi: _____

Etunimet: _____

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

Täyttöpäivämäärä: ____ / ____ 2006 Allekirjoitus: _____

TAUSTATIEDOT

1. Ikä _____ vuotta

2. Sukupuoli

1 nainen

2 mies

3. Ammatti: _____

4. Työnantaja: _____

5. Miten pitkään olet ollut nykyisen työntajasi palveluksessa? _____ vuotta / kk

6. Miten pitkään olet ollut yhteensä työelämässä elämäsi aikana (huomioon otetaan yli 15-vuotiaana hankittu työkokemus)? _____ vuotta / kk

7. Onko työsuhteesi 1 toistaiseksi voimassa oleva (päättymisaikaa ei ole määrätty)
2 määräaikainen tai tilapäinen
3 muu, mikä _____8. Oletko 1 kokoaikatyössä
2 osa-aikatyössä
3 muussa työsuhteessa, millaisessa _____

9. Arviolta kuinka monta henkilöä työskentelee työntajasi palveluksessa (koko organisaatiossa)?

- 1 alle 10 henkilöä
- 2 11–29 henkilöä
- 3 30–49 henkilöä
- 4 50–99 henkilöä
- 5 100–199 henkilöä
- 6 200–499 henkilöä
- 7 yli 500 henkilöä

10. Arviolta kuinka monta henkilöä työskentelee omalla työpaikallasi (esim. siinä toimipisteessä tai yksikössä, jossa pääasiassa työskentelet)?

- 1 1 – 4 henkilöä
- 2 5 – 9 henkilöä
- 3 10 – 19 henkilöä
- 4 20 – 29 henkilöä
- 5 30 – 49 henkilöä
- 6 yli 50 henkilöä

11. Onko työpaikallasi viimeisen vuoden aikana työntekijöitä

- 1 siirretty työttömyysputkeen
- 2 irtisanottu muuten
- 3 vähennetty muuten niin, ettei tilalle ole otettu uusia
- 4 ei mitään yllä olevista

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

5 en osaa sanoa

AMMATILLISEN OSAAMISEN LÄHTEET

12. Kuvaa tämänhetkisiä työtehtäviäsi. Mainitse kolme tärkeintä.

13. Mitkä ovat keskeisimmät osaamisalueet työssäsi? Mainitse kolme tärkeintä.

14. Arvioi ammattitaitosi asteikolla 1 - 100 (100 = paras mahdollinen) _____

15. Oletetaan, että nykyinen ammatillinen osaamisesi on yhteenlaskettuna 100 %. Miten jakaisit osaamisesi kolmen osaamisen lähteen (ammatillisen koulutuksen, työkokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien) kesken? Merkitse prosenttiosuudet ja osaamisen lähde alla olevaan palkkiin. (Esimerkiksi koulutus 33%, kokemus 33%, henkilökohtaiset ominaisuudet 34%.)

100 %

16. Kuinka paljon ne tiedot ja taidot, joita tarvitset työssäsi, pohjautuvat

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
a. ammatilliseen peruskoulutukseen	1	2	3	4
b. ammattiin tai työhön liittyvään lisäkoulutukseen	1	2	3	4
c. työn yhteydessä tapahtuneeseen omatoimiseen opiskeluun	1	2	3	4
d. elämäkokemukseen	1	2	3	4
e. työkokemukseen	1	2	3	4
f. muilla elämänalueilla (esim.	1	2	3	4

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

harrastuksissa)hankittuun osaamiseen

g. johonkin muuhun, mihin _____ 1 2 3 4

17. Millä tavalla ylläpidät omaa osaamistasi ja ammattitaitoasi?

18. Millaiset mahdollisuudet sinulla on saada työnantajan järjestämää ammattitaitoasi kehittävää koulutusta?

- 1 hyvät
- 2 jonkinlaiset
- 3 heikot

19. Millaiset tiedot ja taidot Sinulla on työtehtäviisi nähden kahden vuoden tähtäimellä?

- 1 pystyn tekemään vaativampiakin tehtäviä
- 2 tehtäväni vastaavat osaamistani
- 3 joitakin tietoja ja taitoja pitäisi kehittää
- 4 tarvitsen jonkin verran lisäkoulutusta
- 5 tarvitsen peruskoulutusta ammattiini

20. Kuinka kauan omien työtehtäviesi kokonaisuuden oppiminen veisi mielestäsi aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus?

- 1 joitakin tunteja
- 2 joitakin päiviä
- 3 joitakin viikkoja
- 4 joitakin kuukausia
- 5 1–2 vuotta
- 6 yli 2 vuotta
- 7 en tiedä / vaikea sanoa

AMMATILLISEN OSAAMISEN HYÖDYNTÄMINEN TYÖSSÄ

21. Nykyään puhutaan paljon ns. hiljaisesta tiedosta. Mitä se mielestäsi tarkoittaa?

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

22. Miten tällainen hiljainen tieto tulee esille omassa työssäsi?

23. Jaetaanko työpaikallasi tällaista tietoa

1 ei

2 kyllä, miten? _____

24. Millaiset mahdollisuudet sinulla on työssäsi...

	ei lainkaan	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
a. käyttää ammatillisessa koulutuksessa saamiasi tietoja ja taitoja	1	2	3	4
b. käyttää niitä tietoja ja taitoja, jotka olet hankkinut työkokemuksesi kautta	1	2	3	4
c. saada neuvoja/ohjausta työtehtävissäsi	1	2	3	4
d. siirtyä työtehtävästä toiseen työpaikallasi	1	2	3	4
e. edetä vaativampiin työtehtäviin	1	2	3	4
f. neuvoa/ohjata muita työntekijöitä	1	2	3	4
g. saada palautetta tekemästasi työstä	1	2	3	4
h. kehittää ammatillista osaamistasi työssä	1	2	3	4

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

25. Missä määrin seuraavat väittämät kuvaavat omaa työpaikkaasi

	ei kuvaa lainkaan	kuvaa jonkin verran	kuvaa hyvin	kuvaa erittäin hyvin
a. eri-ikäisten tietoja ja taitoja käytetään työssä tasapuolisesti hyväksi	1	2	3	4
b. kokeneiden työntekijöiden tietoja ja taitoja hyödynnetään kokemattomampien perehdytyksessä/opastuksessa	1	2	3	4
c. vastakoulutettujen työntekijöiden tietoja ja taitoja hyödynnetään työssä	1	2	3	4
d. työntekijöiden työkokemusta arvostetaan	1	2	3	4
e. tietoa jaetaan avoimesti	1	2	3	4
f. keskustellaan yhdessä työhön liittyvistä asioista	1	2	3	4
g. ratkotaan yhdessä työtehtäviin liittyviä ongelmia	1	2	3	4
h. rohkaistaan esittämään uusia ideoita	1	2	3	4

26. Toteutetaanko työpaikallasi säännöllisesti seuraavia työn organisoinnin tapoja

	ei	kyllä	en tiedä
a. työhön perehdytys	1	2	3
b. työn ohjaus	1	2	3
c. työparityöskentely	1	2	3
d. tiimi- tai ryhmätyöskentely	1	2	3
e. työkierto	1	2	3
f. benchmarking (= hyvin käytäntöjen jakaminen muiden alan toimijoiden kesken)	1	2	3
g. mentorointi (= kokeneiden ja kokemattomien työntekijöiden välinen henkilökohtainen	1	2	3

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

ohjaussuhde)

h. jokin muu tapa, mikä _____

1

2

3

27. Kuinka paljon voit työssäsi vaikuttaa?

	erittäin vähän	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
a. siihen, mitä työtehtäviisi kuuluu	1	2	3	4	5
b. siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4	5
c. työtahtiisi	1	2	3	4	5
d. työmäärääsi	1	2	3	4	5
e. työmenetelmiisi ja työtapoihisi	1	2	3	4	5
f. siihen, keiden kanssa työskentelet	1	2	3	4	5
g. työsi laatuun	1	2	3	4	5
h. työn monipuolisuuteen ja vaihtelevuuteen	1	2	3	4	5
i. laitteisiin ja työvälineisiin	1	2	3	4	5

28. Kuinka usein työpaikallasi?

	ei koskaan	harvoin	joskus	melkein aina	aina
a. kannustetaan kokeilemaan uusia asioita	1	2	3	4	5
b. tehdään jatkuvasti parannuksia toimintaan	1	2	3	4	5
c. rohkaistaan miettimään miten asiat voisi tehdä paremmin	1	2	3	4	5
d. ollaan valmiita muuttamaan toimintaa tarvittaessa	1	2	3	4	5
e. voi oppia uutta ja kehittää itseään	1	2	3	4	5
f. arvostetaan työtäsi	1	2	3	4	5
g. saat riittävästi tietoa työhösi liittyvistä päätöksistä ja muutoksista	1	2	3	4	5

Liite 5. VIRVELI-Kyselylomake

29. Liittykö työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä?

	ei	kyllä	en osaa sanoa
a. siirto toisiin tehtäviin	1	2	3
b. pakkolomautuksen uhka	1	2	3
c. irtisanomisen uhka	1	2	3
d. työttömyyden uhka	1	2	3
e. työajan lyhentämisen uhka	1	2	3
f. painostaminen enneaikaiselle eläkkeelle	1	2	3
g. ennakoimattomat muutokset	1	2	3

30. Mitä muuta haluat kertoa omasta osaamisestasi ja sen hyödyntämisestä työssäsi?

Kiitos osallistumisestasi!

Nykytilanteen kartoitus

KYSELY KUNTOUTUKSEEN SAAPUVALLE

Tämän lomakekyselyn avulla teemme alustavan arvion toiminta- ja työkyvystäsi sekä elämäntilanteestasi kuntoutukseen tullessasi. Nämä tiedot edesauttavat kuntoutusjaksosi onnistumista. Käsittelemme antamiasi tietoja ehdottoman luottamuksellisesti.

Lomake sisältää kysymyksiä ja kysymyssarjoja, joihin voit vastata annetulla asteikolla. Ole hyvä ja vastaa kyselyyn huolellisesti ja totuudenmukaisesti. Vastaa kaikkiin kysymyksiin käyttäen annettuja vastausvaihtoehtoja.

Ympyröi kunkin kysymyksen kohdalla se vaihtoehto, joka parhaiten vastaa Sinun nykytilannettasi. Vastaa oudoiltakin tuntuviin kysymyksiin ensimmäinen mieleesi tuleva vaihtoehto. Mihinkään kysymyksistä ei ole ”oikeaa” tai ”väärää” vastausta, vaan olemme kiinnostuneita juuri Sinua koskevista vastauksista.

Palauta tämä lomakekysely täytettynä etukäteen Peurunkaan oheisessa palautuskuoressa (postimaksu on maksettu) mahdollisimman pikaisesti. Tarvitsemme tietojasi jo ennen kuntoutusjaksoasi suunnitellessamme sen yksityiskohtaista sisältöä.

2. TAUSTATIEDOT

A. Peruskoulutus

- 1 koulu jäänyt kesken, ei päästötodistusta
- 2 kansa- tai kansalaiskoulu
- 3 peruskoulu
- 4 keskikoulu
- 5 ylioppilastutkinto

B. Ammatillinen koulutus

- 1 ei ammatillista koulutusta
- 2 kurssimuotoinen koulutus
- 3 ammattikoulu
- 4 opistotasoinen koulutus
- 5 ammattikorkeakoulu
- 6 korkeakoulu tai yliopisto
- 7 jokin muu vaihtoehto, mikä? _____

C. Kuvaa lyhyesti nykyinen ja aiempi työkokemuksesi

C. Siviilisääty

- 1 naimaton
- 2 naimisissa
- 3 leski
- 4 eronnut
- 5 avoliitossa

D. Onko puoliso

- 1 ansiotyössä
- 2 kotona
- 3 opiskelemassa tai koulutuksessa
- 4 työtön
- 5 pitkäaikaisella sairauslomalla tai kuntoutuksessa
- 6 eläkkeellä
- 7 minulla ei ole puolisoa
- 8 jokin muu vaihtoehto, mikä? _____