

Riitta Niskanen

**“...ETTÄ PÄÄSI USEAN PÄIVÄN KOULUTUKSEEN, TUNTUI HIENOLTA...”**

Koulutus, sosiaalinen pääoma ja työssä jaksaminen

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO

Filosofinen tiedekunta

Aikuiskasvatustieteen pro gradu-tutkielma

SYKSY 2010

**ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO**

<b>Tiedekunta</b> Filosofinen tiedekunta		<b>Osasto</b> Kasvatustieteiden ja psykologian osasto	
<b>Tekijä</b> Riitta Niskanen			
<b>Työn nimi</b> "...että pääsi usean päivän koulutukseen, tuntui hienolta..." KOULUTUS, SOSIAALINEN PÄÄOMA JA TYÖSSÄ JAKSAMINEN			
<b>Pääaine</b>	<b>Työn laji</b> Pro gradu - tutkielma	<b>Päivämäärä</b>	<b>Sivumäärä</b>
Aikuiskasvatustiede	x	30.9.2010	97 + 3 liitettä
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää lisääntykö työntekijän sosiaalinen pääoma koulutukseen osallistumisen kautta, ja millaista koettu sosiaalinen pääoma on. Tutkimuksessa selvitettiin auttaako koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma ikääntyvää työntekijää jaksamaan työssään. Lisäksi tarkasteltiin koulutuksen laajempia vaikutuksia. Tämän tutkimuksen muuttujat ja mittarit ovat aiemmissa sosiaalisen pääoman, työssä jaksamisen ja aikuiskoulutuksen tutkimuksissa käytetyt mittareita. Tärkeimpinä sosiaalisen pääoman mittareista pidetään luottamusta, osallistumista, verkostoja ja vuorovaikutusta. Näillä tekijöillä katsotaan olevan yhteyttä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.</p> <p>Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselylomakkeen avulla Kuopion kaupungin henkilöstöltä. Kyselyyn oli mahdollista vastata kaikkien kyselyhetkellä työssä olleiden henkilöiden. Tähän kyselyyn vastasi määräaikaan mennessä 449 henkilöä. Aineiston avoimet kysymykset analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Suljettujen kysymysten analyysi tehtiin määrällisten analyysien avulla vertaillen frekvenssejä ja keskiarvoja taustamuuttujiin.</p> <p>Tutkimustulosten mukaan koulutuksella oli myönteisiä vaikutuksia sosiaalisen pääoman kehittymiseen. Työnantajan järjestämällä ammatillisuutta tukevalla koulutuksella oli työssä jaksamista edistävää vaikutusta. Ikääntyvät työntekijät osallistuivat keskimääräisesti eniten työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Koulutuksella koettiin olevan jaksamista edistävän vaikutuksen lisäksi myös kielteisiä vaikutuksia. Ikäntyessään miehet kokivat saman ikäryhmän naisiin verrattuna jaksavansa paremmin työssään.</p> <p>Koulutuksella koettiin olevan sosiaalista pääomaa lisäävää ja tukevaa vaikutusta. Koulutus auttoi verkostojen ja verkostoyhteistyö kehittymistä, vahvasti ammatillista osaamista ja työmenetelmien kehittämistä. Työn arvostus, luottamus työn jatkuvuudesta, luottamus työpaikalla ja sosiaaliset suhteet olivat tärkeimmät tutkimuksessa esille tulleet sosiaalisen pääoman muuttujat.</p>			
Asiasanat: Sosiaalinen pääoma, koulutus, työssä jaksaminen, luottamus			

**UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND**

<b>Faculty</b> Philosophical faculty		<b>School</b> Department of Education and Psychology	
<b>Author</b> Riitta Niskanen			
<b>Title</b> "...that reached after several days of training, felt great..." EDUCATION, SOCIAL CAPITAL AND WELLBEING AT WORK			
<b>Main subject</b>	<b>Level</b>	<b>Date</b>	<b>Number of pages</b>
Adult education	Master´s thesis	x 30.9.2010	97 + appendix
<b>Abstract</b>			
<p>The purpose of this study was to find out if the social capital of the employee is increased by educational participating and what the received social capital is. The study examined if the social capital by educational participating is helping the ageing employee contributing to his work. The wider benefits of education are also reviewed. The variables and the indicators of this study are earlier used in studies of social capital, managing in the work and adult education. The most important indicators of the social capital are trust, participating, network and communication. These indicators seem to have a connection to well-being and coping at work.</p> <p>The research was done with the online inquiry form to the personnel of the Kuopio city. Answering the inquiry was possible to all personnel working at the time inquiry was on online. 449 people answered to the inquiry by the time limit. The open questions of the research were analyzed by qualitative content analysis. The closed questions of the research were analyzed by quantitative analysis comparing with frequencies and averages to the background variables.</p> <p>According to the results of the study participating in education had a positive effect on increasing the social capital. There was an impact seen of coping at work if the employer organized an education witch supported employee´s professional skill. The ageing employees participated averagely most in the educations arranged by the employer. There was an also seen negative impact of the education besides coping at work. The ageing men experienced coping better at work comparing women of the same age group.</p> <p>An increasing and supporting impact was seen on the social capital with the education. Education helped to develop networks and network economy, confirms professional know-how, and developing working methods. Respect of the work, a trust of the continuity of the work, confidence at work and social alliances were the most important changing factors in social capital that came out in the study.</p>			
<b>Keywords:</b> Social capital, education, coping at work, confidence			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	5
2	SOSIAALINEN PÄÄOMA .....	7
2.1	Sosiaalisen pääoman jaottelua .....	7
2.2	Sosiaaliset verkostot.....	10
2.3	Sosiaalinen pääoma ja ikääntyminen .....	10
2.4	Psykologinen sopimus .....	11
2.5	Sosiaalinen pääoma voimavarana.....	12
2.6	Sosiaalisen pääoman teorioita.....	13
2.7	Lähteet, mekanismit ja tuotokset .....	14
3	ELINIKÄINEN OPPIMINEN .....	17
3.1	Koulutuksen vaikutukset .....	18
3.2	Koulutusmahdollisuuksien sukupolvi .....	19
3.3	Henkilöstökoulutus, työnantajan järjestämä koulutus.....	21
3.4	Vapaan sivistystyön opinnot.....	22
3.5	Aktiivinen kansalaisuus .....	23
4	TYÖSSÄ JAKSAMINEN .....	24
4.1	Työhyvinvointi .....	24
4.2	Työkyky .....	26
4.3	Ikääntyvä työntekijänä .....	27
4.4	Sosiaalisen pääoman vaikutus työssä jaksamiseen .....	31
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	34
5.1	Tutkimuskohteen esittely.....	34
5.2	Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat.....	35
5.3	Verkkokysely .....	37
6	ANALYYSIMENETELMÄT .....	38
6.1	Aineiston hankinta .....	38
6.2	Määrällisen aineiston analyysi .....	39
6.3	Laadullisen aineiston analyysi .....	39
6.4	Tutkimuksessa käytettävät muuttujat ja mittarit .....	41
6.5	Koulutuksen laajemmat vaikutukset.....	42
6.6	Tutkimuksen luotettavuus .....	44
7	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	47
7.1	Tutkimukseen osallistuneiden taustat.....	48
7.2	Koulutukseen osallistuminen .....	52
7.3	Koulutuksen hyödyt ja vaikutukset .....	55
7.4	Työssä jaksaminen .....	64
7.5	Sosiaalinen pääoma.....	73
8	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	86
	LÄHTEET .....	92
	LIITTEET (3) .....	98
	1 Kysymyslomake	
	2 Saateviesti	
	3 Tutkimuslupa	

## 1 JOHDANTO

Työssä jaksamiseen vaikuttavat monet organisaation ulkoiset ja sisäiset tekijät yhdessä yksilön psyykkisten ja fyysisten tekijöiden kanssa. Työyhteisön *sosiaaliset kontaktit* ja *vuorovaikutus* ovat tekijöitä, joita työyhteisö fyysisesti tarjoaa työssä jaksamisen edistämiseen. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan sosiaalisella pääomalla on työyhteisöjen taloudelliseen tehokkuuteen vähemmän vaikutusta kuin työyhteisöjen työhyvinvointiin (Pärnänen 2006, 71). Työyhteisöjen sosiaalisella pääomalla katsotaan olevan laajamittaisia vaikutuksia sekä taloudellisen hyvinvoinnin että fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin ilmentäjänä. Sosiaalisen pääoman yleisimpänä piirteenä kuvataan luottamusta, joka liittyy ihmisten välisiin vuorovaikutussuhteisiin, ennustettavuuteen ja luotettavuuteen. (Niemelä 2004, 10–12.)

Työyhteisössä työskentely edellyttää useimmiten työntekijöiden välistä vuorovaikutusta sekä siihen liittyviä yhteistyötaitoja. Näillä yhteistyötaitoilla tai niiden puutteellisuudella on merkitystä myös vastavuoroisuuden ja keskinäisen luottamuksen kehittymiseen. Esimerkiksi Putnam (2000) katsoo ihmisten hyvinvointiin liittyvän sosiaalisen vastavuoroisuuden ja sosiaaliset verkostot sekä normit, jotka mahdollistavat yhteistoiminnan verkostojen välillä. Luottamus ydinkäsitteenä vaikuttaakin työyhteisössä eri tasoilla työssä jaksamista edistävänä tekijänä.

Tämän tutkimuksen avulla on tarkoitus selvittää lisääntykö työntekijän sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta, ja millaista koettu sosiaalinen pääoma on. Lisäksi tärkeä kysymys on: auttaako koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma työntekijää jaksamaan työssään ja millaisia laajempia vaikutuksia koulutuksella on. Aineisto kerättiin Kuopion kaupungin henkilöstöltä verkkokyselytutkimuksella syksyllä 2009. Ajankohtaan liittyy talouden epävarmuus mikä on heijastunut työpaikoille lomautuksina. Tutkimuksen kohteen Kuopion kaupungin henkilöstö on myös joutunut kohtaamaan näitä

talouden heikentymisen seurauksia 2009 ja joutunut lomautetuksi kahden viikon määräjäksi joitakin henkilöstöryhmiä lukuun ottamatta. Taloudellisen laman seurauksena on yleisessä keskustelussa, lehdistössä ja televisiossa tuotu esille sosiaalinen pääoma, johon nyt kannattaisikin keskittyä vähintään yhtä huolellisesti kuin taloudelliseen pääomaan.

Esittelen tutkimukseni taustateoriat siinä järjestyksessä kuin itse olen aineistoihin perehtynyt. Aloitan luvussa kaksi sosiaalisen pääoman käsitteestä, jaottelusta ja suhteiden määrittelystä. Lisäksi esittelen sosiaalisen pääoman tutkimuksia ja teorioita. Sosiaalisen pääoman yhteyttä ihmisen koettuun terveyteen on tutkinut esimerkiksi Hyypä (2002) ja Schuller (2004). Sosiaalisen pääoman vaikutusta työviihtyvyyteen on tuotu esille useissa tutkimuksissa. Koivumäki (2008) kuvaa sosiaalisen pääoman vaikuttavuutta psykologisen sopimuksen kautta, jolla tarkoitetaan aiempiin kokemuksiin perustuvaa uskomusta siitä miten työnantaja palkitsee työtehtävistä. Paloniemi (2004) on tutkinut iän vaikutusta oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.

Tarkastelukohteena luvussa kolme (3) ovat ne tavanomaiset koulutusmuodot, joihin osallistumista tässä tutkimuksessa on selvitetty. Tutkimuksessa selvitettiin oliko koulutuksella vaikutusta työssä jaksamiseen ja lisääntyikö sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta. Luvussa neljä (4) tarkastelen työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä, koulutuksen merkitystä ja ikääntymisen vaikutusta työssä jaksamiseen. Luvussa viisi (5) kerron tämän tutkimuksen toteutuksesta ja seuraavassa luvussa (6) esittelen analyysimenetelmät ja luvussa seitsemän (7) etenen tutkimuksen tulosten tarkasteluun. Viimeisessä luvussa (8) on tulosten yhteenveto ja pohdintaa.

## 2 SOSIAALINEN PÄÄOMA

Sosiaalisen pääoman käsite on vanha, mutta Suomessa sitä on alettu tutkia vasta 1990-luvulla sosiaalisen pääoman nimellä. Suomessa sosiaalista pääomaa ovat tutki-neet esimerkiksi Iisakka (2006), Ruuskanen (2001), Hyyppä (2004), Hjerppe (2003), Alanen (2003) ja Ilmonen (2000) muutamia mainitakseni. Kiinnostus tutkimukseen Suomessa heräsi usealla tieteenalalla tunnettujen ulkomaalaisten kirjoittajien töihin tutustuen (Putnam 2000; Woolcock 2000; Bourdieu 1995; Coleman 1988; Granovetter 1973). Sosiaalisen pääoman käsitteeseen liittyvät inhimillinen pääoma (human capi-tal), kulttuurinen pääoma (cultural capital) ja osaamispääoma (intellectual capital). Sosiaalisen pääoman käsitteellä viitataan taloudelliseen kehitykseen ja hyvinvoin-tiin. (Putnam 2000,19.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan koulutuksen kautta saatua sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma voidaan nähdä ennen kaikkea voimavarate-kijänä, jota voidaan kartuttaa.

### 2.1 Sosiaalisen pääoman jaottelua

Sosiaalista pääomaa selitetään aineellisten tekijöiden lisäksi aineettomilla tekijöillä ja yksilöllisten tekijöiden lisäksi sosiaalisilla tekijöillä (Putnam 2000, 21). Näissä tutki-muksissa keskeisiä esiin tulleita seikkoja ovat olleet *ihmisten keskinäinen kanssakäy-minen, vastavuoroisuus, luottamus ja verkostosuhteet*, joiden katsotaan selittävän talouden ja sosiaalisten suhteiden ilmiöitä. Sosiaalinen pääoma koostuu *ihmisen voi-mavaroista, jotka perustuvat sosiaalisiin rakenteisiin ja vuorovaikutuksellisiin formaaliin ja informaaliin tapahtumiin* (Iisakka 2004; Alanen 2003, 46; Putnam 2000, 19). Sosiaalisen pääoman tutkimuksista tarkastelen sellaisia tutkimuksia, jotka liittyvät yksilön ja työyhteisön voimavaroihin. Sosiaalista pääomaa ei voi verrata suoraan ta-loudelliseen pääomaan, koska sen rahallista arvoa ei voi yksiselitteisesti määrittää

(Ilmonen 2000, 9-10). Ilmosen tulkinnan mukaan sosiaalinen pääoma sisältää kolmenlaisia aineksia:

- sosiaaliset verkostot ja niiden organisoitumisen tavat
- luottamus
- normatiiviset säännöt (Ilmonen 2000, 9-10)

Käsitteessä oleellista on yhteisötason verkostojen toiminta ja näiden verkostojen koossapysyminen. Verkostojen ajatellaan pysyvän koossa yksilöiden välisen keskinäisen luottamuksen ja vastavuoroisten toimintatapojen avulla. Vastavuoroisiin toimintatapoihin sisältyvän luottamuksen ajatellaan muodostavan verkoston jäsenten käyttöön pääomaa, joka on tarvittaessa heidän käytettävissään voimavarana. Tulee kuitenkin muistaa, että sosiaalinen pääoma ei ole samanlaista kuin taloudellinen pääoma (Ilmonen 2000, 9-109.)

Myös Niemelän (2004) kuntatutkimuksessa sosiaalisen pääoman mittareina pidetään luottamusta ja vastavuoroisuutta. Luottamus kuvastaa yksilön subjektiivisia kokemuksia ja luottamuksellisuus kuvaa ihmisten luottamusta instituutioita kohtaan. Hyvinvointivaltiolliset palvelut ja tulonsiirrot Niemelä näkee investointina inhimillisiin voimavaroihin, inhimilliseen ja sosiaaliseen pääomaan. Tutkimuksen mukaan ihmisten arvostuksissa turvallisuus on terveyden ohella arvostetuin asia, vastavuoroisesti ympäristön saastuminen aiheuttaa useimmille turvattomuuden tunnetta. Välinpitämättömyys vuorostaan ilmentää sosiaalisen pääoman ja sosiaalisuuden puutetta ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Niemelä 2004, 12.)

Luottamusta pidetään yleisimpänä sosiaalisen pääoman piirteenä ihmisten välisissä suhteissa. Luottamus ilmenee käsityksenä ennustettavuudesta ja luotettavuudesta sekä turvallisuudesta. (Niemelä 2004; Ilmonen 2000) Lyhyesti ilmaisten ihmisten yhteistyökyky ja yhteistoiminta, joka perustuu yhteiseen arvomaailmaan ja normeihin on sosiaalista pääomaa (Niemelä 2004, 13).

Bourdieu (1986) määrittelee sosiaalista pääomaa *sosiaalisiksi verkostoiksi ja yhteyksiksi*. Syntyneiden verkostojen ja yhteyksien avulla ihmiset voivat saavuttaa jotakin *etua tai hyötyä*, kuten *suhteita* tai ryhmän jäsenyyden, jonka kautta tavoittavat muita ja suhteiden luominen edelleen mahdollistuu. Coleman taas näkee sosiaalisen pääoman enemmän yhteisön kuin yksilön ominaisuudeksi, joka ilmenee *yksilöiden välisissä suhteissa*. Suhdeverkostojen ja lähiyhteisön sosiaalisen tuen merkitys ihmisten



toiminnan helpottajana sopiikin hyvin yhteen taloudellisuusajattelun kanssa ja tekee käsitteestä näin helppotajuisen (Ruuskanen 2001, 3; Coleman 1998, 102–103)

Sosiaaliset suhteet jaetaan kolmeen tyyppiin: sitova (*bonding*), yhdistävä (*bridging*) ja laajemmin yhdistävä (*linking*) suhde (Alanen 2003, 49). Sitovat suhteet liitetään läheisten tai samankaltaisten välisiin siteisiin. Sitovat suhteet kuvaavat yksilöiden välisiä sosiaalisia siteitä ja verkostoja. Yleensä riippuu asiayhteydestä, milloin suhdetta voidaan pitää sitovana. Näitä siteitä (*bonding*) voivat olla esimerkiksi sama ihonväri, perhe, sama kieli ja sama etninen tausta. Yhdistävät suhteet ovat horisontaalisia, vähän kauempana toisistaan olevien suhteita. Yhdistävät (*bridging*) suhteet viittaavat siteisiin erilaisten kanssa, ryhmäidentiteettiä tai ryhmässä toimivien välisiin siteisiin. (Putnam 2000, 22–24.)

Laajemmin yhdistäviä (*linking*) suhteita ovat vertikaaliset suhteet, joita ovat lähinnä erilaisissa valta-asemissa olevien suhteet ja poliittiset yhteydet. Yhdistäviin (*linking*) suhteisiin kuuluvat myös yhteiskunnallisen tason suhteet sekä viranomaisien keskinäiset suhteet tai muita laajempia yhteyksiä. Näitä laajemmin yhdistäviä (*linking*) suhteita kuvataan eräänlaisena laajenuksena (*bridging*) suhteista. Sitovia ja yhdistäviä suhteita kuvaavat samat ominaisuudet kuin Granovetterin (1973) heikot ja vahvat siteet (*strength of weak ties*). Heikkojen siteiden vahvuutena on yhteisön ulkopuolelle suuntautuvat siteet, joiden avulla voidaan luoda uusia verkostoja ja joiden avulla voidaan välittää tietoa edelleen. (Alanen 2003, 49–50; Ruuskanen 2001, 18–23; Putnam 2000, 22–23.) Putnamin teorianäkemyksen mukaan sosiaalinen pääoma on yksilöiden kollektiivinen ominaisuus. Tällä hän tarkoittaa yksilöiden välisiä sosiaalisia verkostoja, siteitä ja niitä vuorovaikutteisia ja luottamuksellisia normeja, jotka näistä siteistä syntyvät. Näitä siteitä ja vuorovaikutuksen normeja kutsutaan yhdistäväksi (*bridging*) ja ne tarkoittavat ihmisten välisiä syntyneitä vuorovaikutuksen normeja (Putnam 2000, 22). Hyypän käsitys sosiaalisesta pääomasta perustuu historialliseen, psykososiaaliseen yhteisön peruskulttuuriin, jota Hyypä nimittää paikalliseksi me-hengeksi. (Hyypä, 2004, 380–386.)

Tutkielmassani tarkastelen sosiaalisen pääoman vaikutusta ikääntyvän työntekijän työssä jaksamiseen yksilön koulutuksen kautta. Keskeisenä kysymyksenä on, lisääkö koulutus sosiaalista pääomaa ja sitä kautta työntekijän työssä jaksamista. Työssä jaksaminen on kiinteästi yhteydessä yksilön koettuun terveyteen ja hyvinvointiin. Koko työyhteisön hyvinvointiin vastavuoroisesti vaikuttaa yksilön hyvinvointi. Johanson (2000) sanoo tiiviin sosiaalisen rakenteen ympäristöksi, jossa lisääntynyt luottamus

jäsenten keskuudessa lisää yhteistyötä ja siten edelleen lisää luottamusta. Edellyttäen kuitenkin toimijoiden välistä tasavertaisuutta. Työyhteisöt voidaan Johansonin (2000) mukaan rinnastaa tällaisiksi tiiviin sosiaalisen rakenteen ympäristöiksi. Sosiaalisesti hajanainen laajalle levinnyt verkosto tuottaa toimijoille mahdollisimman suuren hyödyn, esimerkiksi tarjoamalla yhteistyö - ja verkostoitumismahdollisuuksia. (Johanson, 2000, 144–145.)

## **2.2 Sosiaaliset verkostot**

Sosiaalista pääomaa on 1990-luvulta lähtien tarkasteltu useiden tieteenalojen julkaisuissa. Ruuskasen (2001) mukaan ”Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisen ympäristön tai sosiaalisten suhteiden tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät yhteisöjen välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista.” (Ruuskanen 2001, 5). Woolcockin (2000) näkemyksen mukaan perusajatuksena on, että ”perhe, ystävät ja työtoverit ovat tärkeä voimavara, jota voidaan käyttää hädän tullen, josta voidaan nauttia sinänsä ja josta voidaan saada aineellista etua.” Sosiaalista pääomaa ei voi verrata taloudelliseen pääomaan suoranaisesti, koska sen rahallista arvoa ei voi yksiselitteisesti määrittää. Sosiaalisen pääoman tulkinta liitetään ympäristössämme tapahtuviin muutoksiin ja niiden tulkintaan. (Ilmonen 2000, 9-10.) Tarkastelen aluksi sosiaalisen pääoman vaikutuksista tehtyjä väitöskirjatutkimuksia ja tutkielmaani liittyviä sosiaalisen pääoman keskeisiä näkökulmia ja käsitteitä.

## **2.3 Sosiaalinen pääoma ja ikääntyminen**

Susanna Paloniemi on väitöskirjassaan (2004) tutkinut iän ja kokemuksen merkitystä oppimiseen työelämässä elinikäisen oppimisen ja ammatillisen kehittämisen näkökulmasta. Paloniemi arvioi, että vaikka iän myötä oppiminen hidastuu, ihmisen kyky oppia uusia asioita ja taitoja säilyy, eikä tarvitse olettaa etteivätkö ikääntyvät pystyisi itseohjautuvaan tai refleктоivaan oppimiseen. Toisaalta työpaikoilla korostetaan kokemuksen tuomaa osaamista, elämäkokemusta ja viisautta, mutta toisaalta ikääntymisen heikkouksina pidetään muutosten vastustamista, oppimisen ja työn tekemisen hitautta sekä uusien asioiden omaksumisen heikkoutta. Elämäkulun viitekehuksesta tarkastellen Paloniemen tutkimuksen mukaan ikääntyvän lähestyvä eläkeikä heikensi oppimishalukkuutta ja motivaatiota työssä, vaikka toisaalta ammatillinen osaaminen ja kehittämisen halu korostuivat iän myötä. (Paloniemi, 2004, 32,104.)

Sosiaalisen pääoman vaikuttavuutta työyhteisöissä kuvaavat kaikki ihmisten väliseen kanssakäymiseen liittyvät tekijät, joita Koivumäki (2008) kuvaa omassa väitöskirjassaan esimerkiksi psykologisen sopimuksen kautta. *”Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöiden omaksumia ja heidän aiempiin kokemuksiin perustuvia uskomuksia siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi omasta työpanoksestaan”* (Koivumäki 2008, 128). Psykologiseen sopimukseen liittyy sekä taloudelliseen että sosiaaliseen vaihtoon liittyviä elementtejä. Taloudellisesti mitattavissa olevia arvoja ovat Koivumäen (2008) mukaan palkkiot, palkat, luontoisedut ja kehitysmahdollisuudet. Sosiaalisia arvoja ovat työsuhteen kautta saatavia työnantajan ja työntekijän välisiä muunlaisia palkkioita, kuten luottamus, lojaalisuus, turvallisuus ja arvostus. Monet katsovat työnantajan rikkoneen juuri psykologista sopimusta talouden globalisaation ja toimintojen ulkoistamisten seurauksena. (Koivumäki 2008, 128–129.)

## 2.4 Psykologinen sopimus

Hjerppe (2003) näkee psykologisen sopimuksen rikkomisen seurauksena juuri *luottamuksen*, joka on sosiaalisen pääoman keskeisimpiä ilmentymiä, laskevan työyhteisöissä, ja samalla alaisen luottamus organisaation johtoon heikkenee jolloin seurauksena on työmotivaation ja organisaatiositoutumisen väheneminen (Koivumäki 2008, 144). Tärkeimpänä luottamuksen hyödyn kuvaajana pidettiin arjen sujumista liitetynä avoimeen ja välittömään kommunikaatioon siihen *”ettei tarvitse varoa sanojaan”* (Koivumäki 2008 130, 179). Koivumäen tutkimuksessa sosiaalinen pääoma työyhteisöissä edistää tiedonkulkua ja uuden tiedon luomista. Luottamus nousi tutkimuksessa tärkeäksi tekijäksi työyhteisön työn sujumuuden ja toimivuuden kannalta ja sen katsottiin lisäksi suojaavan ulkopuolisilta uhkilta sekä pienentävän kuormitusta työssä. Tutkimuksessa havaittiin, että työssä koettu työn autonomia (vaikutusmahdollisuudet), vähäiset kontaktit organisaation ulkopuolelle (sisä-ryhmäsuuntautuneisuus), työroolin selkeys, tyytyväisyys palkkaukseen ja koettu työtehtävien monipuolistuminen lisäsivät sosiaalista pääomaa yksilötasolla sekä työyhteisössä. Työkavereita kohtaan tunnettu luottamus oli vähäisempää silloin, jos oli joutunut kiusauksen kohteeksi, myös iän yhteys työkavereihin kohdistuvan luottamuksen tasoon on negatiivinen. (Koivumäki 2008, 220, 244–260.)

Koivumäen (2008) tutkimus vahvisti myös aiemmissä tutkimuksissa todetut työviihtyvyystekijät eli ihmiset viihtyvät parhaiten sellaisessa työympäristössä missä on ennakoitavuutta ja autonomiaa. Esimerkiksi ihmiset voivat itsenäisesti päättää työhön liit-

tyivistä asioista. Koivumäki tarkastelee luottamusta vastavuoroisuuden ja sosiaalisen vaihdon prosessin näkökulmasta, käänteisessä merkityksellisessä suhteessa; toisin sanoen mitä merkityksellisempää luottavaisuus on positiivisten odotusten kokonaisuudessa, sitä vähemmän tärkeää on luottamus ja päinvastoin. Arvostuksen saaminen johdolta on keskeinen motivaation lähde työympäristössä, mikä myös Koivumäen tutkimuksessa tuli ilmi. (2008, 250–253.)

Tiina Koivuniemi (2004) luokittelee väitöskirjassaan sosiaalisen pääoman osaksi älyllistä pääomaa, joka koostuu luottamuksesta ja yhteistyöstä. Nämä yhteistyöverkostot ovat toimivia, ”joita kuvaa korkea luottamuksen aste ja arvoa tuottavan tiedon luominen ja käyttö”. Tällainen pääoma tukee autonomisuutta, koska älylliseen pääomaan luetaan kuuluvaksi myös työntekijöiden yksilöllinen ja kollektiivinen osaaminen kuten tiedot, taidot, luovuus ja verkostot. Älyllisen pääoman ilmentyminen luokitellaan yksilön ominaisuudeksi, eivätkä organisaatiot voi omistaa sitä (Koivuniemi 2004, 58). Markku Hyyppä on tutkinut sosiaalista pääomaa ihmisen terveyteen ja kansanterveyteen vaikuttavana tekijänä ja uskoo vahvasti omien tutkimuksiensa perusteella sosiaalisen pääoman synnyttävän ihmisten hyvinvointia (Hyyppä, 2004, 389).

## **2.5 Sosiaalinen pääoma voimavarana**

Sosiaalinen pääoma on ihmisen voimavara, joka perustuu sosiaalisiin rakenteisiin ja vuorovaikutuksellisiin formaaliin ja informaaliin tapahtumiin (Iisakka 2004). Ilmosen (2000) tulkinnan mukaan sosiaalinen pääoma sisältää kolmenlaisia aineksia. Käsitteen muodollista puolta edustaa a) ”sosiaaliset verkostot ja niiden organisoitumisen tavat”. Lisäksi Ilmonen (2000) toteaa, että ”verkostojen ajatellaan pysyvän koossa, niiden jäsenten toisiaan kohtaan tunteman b) luottamuksen ja siihen kytkeytyvien c) normatiivisten sääntöjen, vastavuoroisten odotusten pohjalta”. Inhimillinen ja sosiaalinen pääoma muodostavat yhdessä inhimilliset voimavarat. (Ilmonen 2000, 10.) Ruuskanen mainitsee, että sosiaalisen pääoman käsitteen tärkeimpänä ytimenä voitaneen pitää informaation kulkua helpottavia sosiaalisia verkostoja, sekä niissä vallitsevia vastavuoroisuuden normeja ja luottamusta (2000, 97). Tiedonkulku ja tiedon välittäminen ovat työyhteisössä eräs luottamuksen ilmapiirin mahdollistaja ja ylläpitäjä.

## 2.6 Sosiaalisen pääoman teorioita

Sosiaalisen pääoman teorioissa on lukematon määrä tulkintojen mahdollisuuksia. Käsitteen määrittely onkin eräs kritiikin kohde juuri sen monimuotoisuuden vuoksi. Sosiaalisen pääoman käsitteen laaja-alaisuuden hahmottamiseksi tarkastelen käsitettä Woolcockin (2000) neljän teorianäkemyksen pohjalta. Näkemysten avulla voidaan pääoman käsitettä hahmottaa, miten tai millä tasolla ne liittyvät yksilön tai yhteisön toimintaan. Ensimmäinen on *kommunitaristinen teoria* jota pidetään suosittuna, mutta kapea-alaisena teoriana (Woolcock 2000, 32). Putnamin (2000) mukaan sosiaalinen pääoma on niin talouden kuin politiikankin sujuvuuden ehto. Kommunarismissä näkökulmassa sosiaalinen pääoma samaistetaan paikallisen tason organisaatioiden, kuten luottamusta ja vastavuoroisuutta synnyttäviin, kollektiivista toimintaa ja hyvinvointia sekä yhteistoimintaa edistäviin yhdistyksiin, kansalaisryhmiin ja epävirallisiin verkostoihin.

Putnam näkee yhteiskuntaelämän muutoksen vaikuttavan sosiaalisen pääoman kehitykseen. Esimerkiksi sukuyhteisöllisyyden heikkeneminen, lisääntyvästä vapaa-ajasta huolimatta ihmiset viettävät entistä vähemmän aikaansa ystävien ja perheen kanssa (Putnam 2000, 106–109.) Woolcock näkee Putnamin teorian suosittuna, mutta kapea-alaisena, koska sen mukaan sosiaalisella pääomalla on ainoastaan myönteisiä vaikutuksia ja tällöin unohdetaan sosiaalisen pääoman epätasainen jakautuminen (Woolcock 2000,30–31).

Toisena näkökulmana tarkastelen *verkostonäkökulmaa*, joka huomioi sosiaalisen pääoman hyvät ja huonot puolet (Woolcock 2000, 32). Verkostonäkökulmassa kritisoidaan kommunaristista teoriaa huomioimalla sosiaalisen pääoman etujen ja haittojen välistä ristiriitaa. Crannovetterin (1973) mukaan vahvoja siteitä tarvitaan antamaan perheille ja yhteisöille tunne identiteetistä ja yhteisestä päämäärästä. Vahvat siteet ilman heikkoja sosiaalisia rajalinjoja ylittäviä siteitä voivat muodostaa perustan ahtaiden ryhmäkohtaisten etujen tavoittelulle ja voivat siten aktiivisesti estää hyödyllisen informaation saannin, josta hyötyisi koko yhteisö (Granovetter 1973). Verkostoituminen nähdään sosiaalisten suhteiden rakentumisena, jolla yleensä pyritään korostamaan yhteistyön vastavuoroisuutta ja luomaan käsitystä tasavertaisuudesta ja yksilöllisestä valinnasta (ks. Ruuskanen 2000, 112).

Woolcockin yhteenvedossa kolmannen *institutionaalisen* näkökulman mukaan sosiaalinen pääoma nähdään riippuvana ja tämä näkemys laajentaa merkityksiä muodollisiin

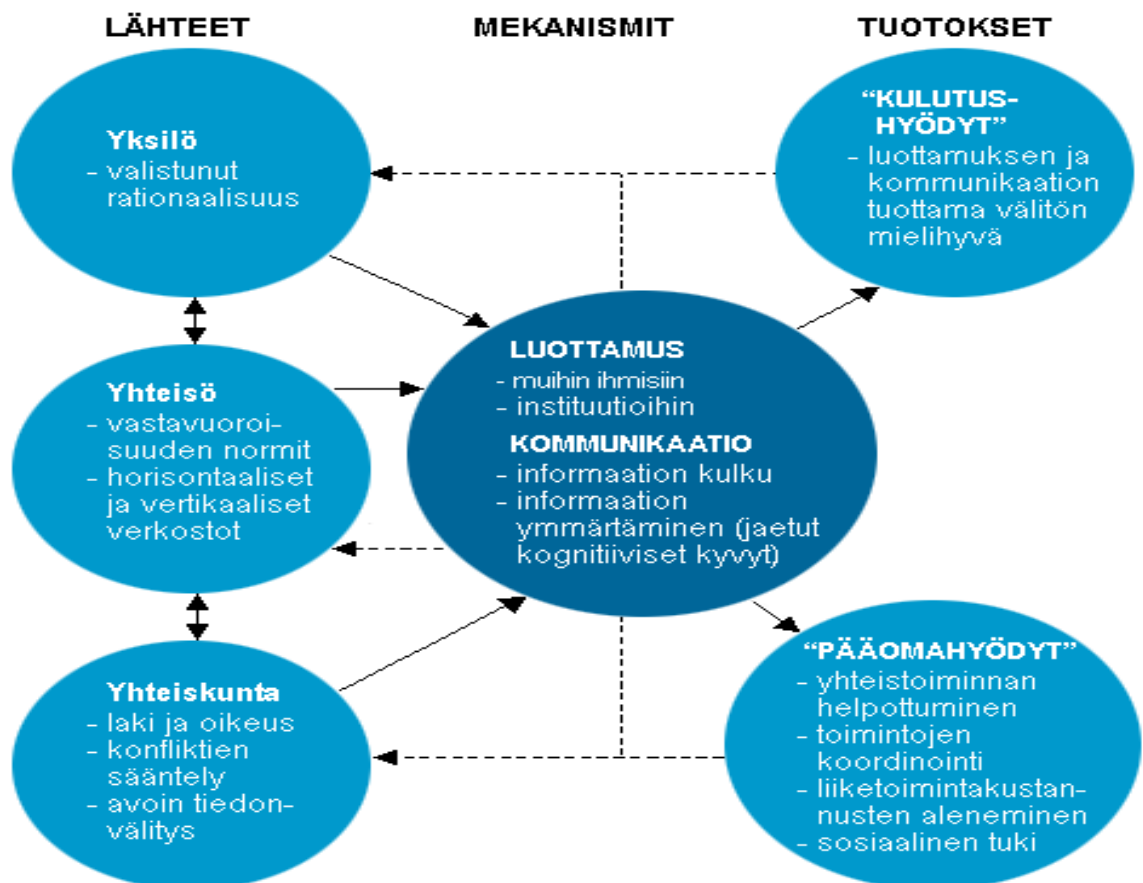
organisaatioihin, kuten valtion hallintoon, yrityksiin ja oikeusjärjestelmiin. Instituutionaalisen näkökulman mukaan sosiaalinen ja poliittinen ympäristö muokkaa sosiaalisia rakenteita niin, että se joko edistää vastavuoroisuutta ja luottamuksen kehitystä tai estää sitä (Woolcock 2000, 35). Ranskalaisen Pierre Bourdieun (1986) näkemys sosiaalisesta pääomasta on, että se koostuu sellaisista tukiverkoista, joiden synty ja käyttömahdollisuus riippuvat luokkataustasta ja ne määrittävät luokkaan kuulumista. Bourdieu esitti näkemyksen, että sosiaalinen pääoma on ”olemassa olevien tai mahdollisten resurssien kokonaisuus, joka liittyy enemmän tai vähemmän institutionalisointeiden suhteiden, tuttavuuksien ja tuntemisen omaamiseen”. Bourdieulle sosiaalinen pääoma liittyy jäsenyyteen samankaltaisten ja toisiaan arvostavien henkilöiden verkostossa. (Bourdieu 1986 241- 258). Sosiaalisen pääoman erilaiset muodot nähdään toistensa täydentäjinä. Sosiaalinen pääoma on peräisin erilaisista henkisistä prosesseista, ja se on sitoutunut arvoihin, asenteisiin, ideologioihin ja uskomuksiin, jotka edistävät yhteistoiminnan onnistumista.

Neljäs näkökulma on *synergianäkökulma*, jonka mukaan julkiset instituutiot, yksityiset yritykset ja sosiaaliset verkostot ovat riippuvaisia toisistaan. Sosiaalisten etujen ja haittojen huomioimisen lisäksi synergianäkökulma huomioi sosiaalisten ryhmien kapasiteetit toimia kollektiivisten etujen puolesta riippuen kiinnittymisestä muodolliseen instituutioon (Woolcock 2000, 35). Colemanin (1988) näkökulmasta tarkasteltavana ovat tuolloin yksilöiden käytössä olevat suhdeverkot sosiaalisena pääomana, joka Colemanin mukaan koostuu verkostoista, normeista ja luottamuksesta. Hän kiinnittää huomiota sosiaalisten suhteiden kiinteyteen ja sosiaalisen rakenteen kykyyn ylläpitää normeja, luottamusta ja tiedon kulkua. Colemanin mukaan sosiaalisen pääoman muotoja ovat velvoitteet ja odotukset, sosiaalisessa rakenteessa olevat informaatiovirrat sekä sosiaaliset normit ja niihin liittyvä sanktioiden mahdollisuus. (Coleman 1988.) Sosiaalinen pääoma ilmenee yhteiskunnan sosiaaliin rakenteisiin juurtuneina normeina ja sosiaalisina suhteina, jotka mahdollistavat koordinoimaan toimintaa haluttujen tavoitteiden saavuttamiseksi (Woolcock 2000, 35).

## **2.7 Lähteet, mekanismit ja tuotokset**

Sosiaalisen pääoman määrittelyssä Putnam korostaa sosiaalista pääomaa yhteisöjen ominaisuutena, kun taas Coleman ja Bourdieu näkevät sosiaalisen pääoman yksilön ominaisuutena. Käsitteissä korostuu yhdessä toimiminen hyvien tavoitteiden ja päämäärien saavuttamiseksi. Keskeisenä käsitteenä esille nousee luottamus, jota pidetään tutkimuksissa sosiaalisen pääoman mittarina (esim. Koivumäki, 2008; Koivunien-

mi, 2004; Niemelä, 2004). Ruuskanen (2001) mukaan sosiaalisen pääoman muodostumista edistää luottamus formaaleihin ja informaaleihin instituutioihin. Tarkastelen tässä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa osittain soveltaen Ruuskanen (kuvio 1) tekemää jaottelua. Ruuskanen on jaotellut käsitteen sen ymmärtämisen helpottamiseksi lähteisiin, tuotoksiin ja mekanismeihin. Sosiaalisen pääoman lähteitä ovat yksilö ja yhteisö sekä siellä toimivat vastavuoroisuuden normit sekä vertikaaliset ja horisontaaliset verkostot. Yhteiskuntaa kuvailee avoin tiedonvälitys, laki, oikeus ja konfliktien sääntely. Tuotoksia kuvaa kanssakäymisen helpottuminen ja luottamuksen ja kommunikaation tuoma mielihyvä sekä valvonnan vähenemisen tarve. Mekanismeihin Ruuskanen sisällyttää luottamuksen muihin ihmisiin ja instituutioihin sekä kommunikaation näiden välillä. Kommunikaatiolla ja luottamuksella ihmisten ja instituutioiden välillä hän tarkoittaa tiedonkulkua sekä informaation ymmärtämistä, mitkä välittävät sosiaalista pääomaa. (Ruuskanen 2001, 35–53.) Kuvion avulla voidaan hahmottaa eri tasoilla sosiaalisen pääoman rakentumiseen liittyvät yhdysvaikutukset syntyvine hyötyineen.



KUVIO 1. Sosiaalisen pääoman lähteet ja tuotokset (Ruuskanen 2001, 46).

Muutokset työympäristössä ja työlle asetetut arvot sekä henkilökohtainen arvomaailma vaikuttavat kokonaisvaltaisesti työssä jaksamiseen. Sosiaalisen pääoman teoriassa sosiaalinen rakenne ja yksilön toiminta vaikuttavat muutoksessa. Tämä rakenne kuvaa niitä sosiaalisia rakenteita ja verkostoja, joita ihmisellä on ympärillään tukena (puoliso, perhe, suku, naapurit) muutoksessa. Ympäröivät verkostot ja sidosryhmät tukevat ja mahdollistavat muutoksen toteutumista. Muutosten toteutumisen kannalta olennaista on toiminnan mahdollistavien resurssien käyttö. (Ruohotie 1999; Ilmonen 2000.) Sosiaalisen pääoman muuttujia määrittävät työn vaatimuksiin ja hallintaan sekä työn vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät käsitteet. Näitä määriteltyjä arvoja ja malleja voidaan soveltaa työyhteisön sosiaalisen pääoman määrittämiseen. Muuttujien ja mittareiden määrittelystä kerron tarkemmin omassa kappaleessaan.



### 3 ELINIKÄINEN OPPIMINEN

Elinikäistä oppimista määritellään monin eri tavoin. Tähän tutkielmaan soveltuu näkökulmaksi Euroopan komission määritelmä, jonka mukaan elinikäistä oppimista ei nähdä ainoastaan taloudellisesti kannattavana vaan se kannustaa myös osallistuvuutta, suvaitsevaisuutta ja demokraattisuutta. Ihanteellisena tavoitteena on muodostaa Euroopasta alue, ”jossa kansalaisilla on mahdollisuus saavuttaa päämääriään ja osallistua paremmin yhteiskunnan kehittämiseen.” (Euroopan komission tiedonanto 2001, 8.) Elinikäisen oppimisen määritelmä on sovellettavissa laajasti erilaisiin yhteiskunnallisiin ympäristöihin. EU:n (2001) tiedonanto kuvaa Elinikäistä oppimista seuraavasti:

*”kaikki elämän aikana aloitettu oppimistoiminta, jonka tavoitteena on parantaa ammattitaitoa, tietoja ja osaamista sekä edistää henkilökohtaisten toiveiden toteutumista, aktiivista kansalaisuutta, sosiaalisia taitoja ja/tai työllistettävyyttä”.*(Euroopan komission tiedonanto 2001, 10.)

Edellä oleva määritelmä kertoo hyvin suurpiirteisesti elinikäisen oppimisen tavoitteista. Määritelmässä oppimistoiminta nähdään laaja-alaisesti yksilön ja yhteiskunnan voimavaroja tukevana toimintana. Kouluttautuminen on useiden tutkimusten mukaan työssä jaksamiseen myönteisesti vaikuttava tekijä (Manninen & Luukannel, 2008, 2005; Eläketurvakeskus, 2004; Ilmarinen, 1999). Ilmarisen (1999) mukaan nykyiset koulutusmuodot kannustavat pääsääntöisesti hyvän peruskoulutuksen saaneita nuorempia ihmisiä osallistumaan aikuiskoulutuksiin, ja tällöin koulutusten ulkopuolelle jäävät usein lähinnä tukea tarvitsevat aikuisopiskelijat. Työelämässä olevilla on tarvetta kouluttautumiseen työstä suoriutumiseksi ja siksi aikuisten koulutuksiin osallistumisen lisäämiseksi koulutusten järjestäminen ja toteuttaminen vaativat kehittämistä. (Ilmarinen, 1999, 221.) Ikääntyvillä työntekijöillä on yhtenä osaamisen vahvuutena kokemuksen kautta syntynyt arvokas käytännön tieto (Paloniemi 2008, 255). Nopeasti muuttuvissa ja kehittyvissä organisaatioissa kokemuksellinen tietotaito ei kuitenkaan aina riitä työstä selviytymiseen, vaan avuksi tarvitaan täydentävää lisäkoulutusta.

### 3.1 Koulutuksen vaikutukset

Työssä jaksamista on tutkittu Suomessa ja kansainvälisesti monissa työolotutkimuksissa. Rajaan koulutuksen vaikutusten tarkastelun yksilön kokemuksiin, joita tarkastelen koulutuksen laajempien hyötyjen ja vaikutusten lähestymistavan mukaan (Schuller 2004). Koulutuksen vaikutusta työelämään kuvaan mm. Eläketurvakeskuksen (2004) ja Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimuksen (2006; 2000) pohjalta. Eläketurvakeskuksen kansallisessa ikääntyvien työssä jaksamista koskevassa tutkimuksessa (2004) eniten ikääntyville näytti olevan merkitystä työssä saatavalla koulutuksella sekä työn arjessa oppimisella. (Foss 2004, 18). Houtsonen, Kauppila ja Komonen (2000) ovat tutkimuksessaan todenneet koulutuksen tukevan työssäoppimista ja antaneen itsetuottamusta työssä selviämiseen. Koulutus oli myös merkittävä väline työuralle ja siinä etenemiseen sekä mahdollisti myös ammatin vaihdon eri ammattien välillä (2000, 79). On huomattu, että kaikki aikuiset eivät osallistu innokkaasti koulutuksiin, vaan aikuisten työkäisten kouluttautumista on Kokkilan (2003, 52) mukaan määrittänyt osittain koulutusaste ja sukupuoli.

Aikuiskoulutustutkimuksen (2006) eurooppalaisen vertailun mukaan Suomessa enemmän kuin joka toinen 25–64-vuotias osallistui johonkin aikuiskoulutukseen. Tilastokeskuksen tutkimuksessa naisten osallistuminen koulutuksiin oli aktiivisempaa kuin miesten. Eniten koulutuksiin osallistuivat 25–34-vuotiaat henkilöt ja vähiten koulutuksiin osallistuivat 55–64-vuotiaat henkilöt. (Tilastokeskus 2006.) Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimus 2000-aineiston mukaan vähiten koulutukseen ovat osallistuneet enintään perusasteen tutkinnon suorittaneet miehet, joista 10 % ei ollut koskaan osallistunut aikuiskoulutukseen. Yleisin syy koulutukseen osallistumiseen oli työnantajan velvoite osallistua, jolloin 64 % miehistä ja 53 % naisista osallistumisen aloite tuli työnantajalta. Naiset (45 %) olivat oma-aloitteisempia osallistumaan koulutukseen kuin miehet (29 %). (Kokkila 2003, 54–55.)

Tässä tutkimuksessa arvioidaan koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan. Koulutuksen vaikutuksia mitattaessa arvioidaan millaista hyötyä koulutuksesta on ollut ja miten se on kasvattanut ja kehittänyt henkilön inhimillistä pääomaa. Frisk on kuvannut koulutuksen tulosten ja vaikutusten arviointia Kirkpatrickin (1998) tekemän neliosaisen arviointimallin mukaan:

- reaktiot
- oppiminen
- toiminnan muuttuminen
- tulokset ja vaikutukset

Kiinnostuksen kohteina vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden arvioinnissa ovat: miten koulutus on kehittänyt osaamista, ja onko opittuja asioita voinut hyödyntää työssä. (Frisk 2005, 40–43.) Koulutuksen tehokkuutta arvioidaan sillä, miten koulutus on vastannut osallistuneiden koulutustarvetta. Tulosten ja vaikutusten arviointiin kuuluu myös koulutuksen taloudellisuuden ja prosessien ja sisällön arviointi, mutta tässä tutkimuksessa ei niihin osatekijöihin puututa. (Frisk 2005, 43.) Kauppila (2002) on määritellyt yhteiskunnallisten yhteyksien mukaan tiettyyn sukupolveen kuuluvat ihmiset syntymäajankohdan mukaan koulutussukupolviksi.

- Sodan ja niukan koulutuksen sukupolveen, jotka ovat ennen 1935 syntyneet
- Rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolveen, jotka ovat 1936 - 1955 syntyneet
- Hyvinvoinnin ja monien koulutusvalintojen sukupolveksi kutsutaan 1956 tai sen jälkeen syntyneet.

Tässä tutkielmassa ikääntyvät työntekijät sijoittuvat Kauppilan määritelmän mukaan hyvinvoinnin ja monien koulutusvalintojen sukupolveen 45–55-vuotiaiden ikäryhmään kuuluvina. (Kauppila 2002, 58.)

### **3.2 Koulutusmahdollisuuksien sukupolvi**

Elinikäinen oppiminen (lifelong learning) yhdistetään useimmiten muodolliseen (formaaliin) koulutukseen. Muodollista koulutusta pidetään käytännössä tutkintopaperin hankkimisena (Aro 2006, 204), koska varsinaiset ammatilliset ja työssä tarvittavat taidot opitaan vasta työtä tehdessä. Kauppilan (2006) mukaan Suomessa elinikäisen oppimisen koulutusihannetta kuvasi koulutuksen avulla mahdollisuus rakentaa oma elämänkerta ja saavuttaa sivistyksen päämäärä. Rakennemuutoksen eli sodan jälkeinen sukupolvi (vuosina 1936–1955 syntyneet) oli niin sanottu kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolvi, joille koulutus oli väline elämänsisältöön, työhön. (Kauppila 2006, 95.) Koulutuksen merkitys yksilöille on muuttunut kun työstä halutaan muutakin kuin toimeentulo itselle ja perheelle. Yhä useammin työn ominaisuudet halutaan yhdistää harrastusten piiristä. Niinpä elinikäisen oppimisen ajatuksessa tarvitaan toivoa ja utopiaa. Työelämässä ihmisten säännönmukainen kouluttautuminen 1960-luvun alkupuolella tuotti tuloksia. Rautakilven (2003) mukaan sijoittuminen työelämään 1960-luvulla parani järjestettyjen koulutusmahdollisuuksien myötä. Koulutuksen avulla sijoittuminen ammattiin mahdollistui, kuten aiemmin kouluttamattoman mah-

dollisuudet. Myös työnantajan järjestämien koulutusten kautta ihmiset työllistyivät ja kehittivät ammattitaitoaan (Rautakilpi 2003, 221). Tutkintojen suorittaminen nähdään koulutustason noustessa välttämättömänä työelämään sijoittumisen näkökannalta (Järvinen & Vanttaja 2005).

Työelämä vaatii työntekijöiltä ensisijaisesti nopeaa muutoskykyä. Ihmisillä täytyy olla muuntautumiskykyä, avoimuutta muutoksille, riskinottoa ja valmiutta siirtyä nopeasti työstä toiseen. (Vanttaja, Järvinen 2006, 28.) Eri ikäryhmien edustajat kokevat ja tulkitsevat muutokset erilailla. "Yhteiskunnallisen toimintakontekstin muuttuminen tulkitaan eri ikäryhmissä eri tavoin, koska eri ikäpolvilla on erilainen yhteiskunnallinen historiallinen ja elämänhistoriallinen tausta". Nämä seikat vaikuttavat erilailla oppimiseen ja identiteetin kehitykseen. Nykypäivän muutoksessa oleellista ei kenties olekaan identiteetin rakentaminen vaan paikalleen juuttumisen välttäminen. Työmarkkinakelpoisuuden säilyttämisen kannalta on tärkeää jatkuva valmius muutokseen, uuden omaksumiseen ja vanhasta pois oppimiseen. Sopeutuminen edellyttää että yksilö sisäistää uuden toimintaympäristön vaatimukset ja kokee ne mielekkäiksi. (Vanttaja, Järvinen 2006, 29–38.)

Mikäli työntekijän asema on uhattuna, jokainen neuvo on potentiaalisen kilpailijan auttamista. Tällaisissa tilanteissa työntekijän on järkevää opastaa muita ja keskittyä keräämään itselleen sellaisia tietoja ja taitoja, jotka tekevät hänet korvaamattomaksi. (Aro 2006, 210.) Epävakaissa työsuhteissa työntekijät tunsivat uusien asioiden oppimismahdollisuutensa sekä ammattitaitonsa kehittämisen huomattavasti heikommaksi kuin vakaammin työllistyneet (Aro 2006, 214). "Oppimismahdollisuudet ja työpaikan ilmapiiri ovat heikkommat epävakaasti työllistyneiden keskuudessa. Heikko työilmapiiri, kiire ja työuupumus tuskin parantavat työntekijöiden tuottavuutta, mutta niin kauan kuin työttömyys on suhteellisen korkealla ja yleinen koulutustaso jatkaa nousuaan, työnantajat ovat melko turvallisilla vesillä" (Aro 2006, 217). Koulutukseen kohdistuu paljon odotuksia, mutta työvoiman ja työn kohtaaminen ei ole onnistunut koulutuksellisin keinoin (Filander 2006, 65).

Koulutustasovaatimukset ovat nousseet monilla ammattialoilla. Tämä käy ilmi työnantajien ja avoimien työpaikkojen koulutustasovaatimuksista yleisen koulutustason nousun myötä. Aron (2003) mukaan kvalifikaatiovaatimusten sekä lopputulosten taso on saattanut ennemminkin laskea kuin nousta teknistymisen myötä seuranneen koneellistumisen myötä. Erikoisosaaminen on muuttanut muotoaan ja välttämättä työn kaikkia syvällisiä erikoispiirteitä ei pystytä hallitsemaan. Työntekijöiden vastuualueet ovat laajentuneet ja heidän erikoisosaamisen hallinta heikkenee. (Aro 2003, 256–257).

Toisaalta suurten ikäluokkien poistuminen lähivuosina työelämästä tuo uudenlaisia haasteita työnantajille ja koulutusten suunnittelijoille. Paloniemen tutkimuksen mukaan (2008, 255) ikääntyvien työntekijöiden vahvuutena pidetään kokemuksen kautta syntynyttä käytännöllistä tietoa. Yhä useammat organisaatiot ovat havahtuneet henkilöstön ikääntymisen seurauksena tilanteeseen, jossa vaarana on kokemukseen perustuvan organisaatioon sidonnaisen kulttuurisen ja sisällöllisen tiedon valuminen ulos henkilöstövaihdoksissa. Tästä näkökulmasta ikääntyvät työntekijät näyttävät työelämän voimavarana ja käyttämättömänä resurssina. (Paloniemi 2008.)

### **3.3 Henkilöstökoulutus, työnantajan järjestämä koulutus**

Työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin keskeisesti vaikuttaa työtehtävistä suoriutuminen. Työelämän nopeassa muutosrytmissä pysyminen edellyttää aktiivisuutta työnantajalta ja työntekijältä. Työnantaja pyrkii takaamaan yksittäisen työtehtävän hoitamiseen tarvittavat muuttuvat ammattitaitovaatimukset, kustantamalla täydentävää alakohdasta koulutusta. Työnantajan järjestämät koulutukset toteutetaan useimmiten työajalla. Tuomisto arvioi, että aikuisten opiskelun ja oppimisen merkityksen sekä koulutuksen sekä oppimistulosten arviointi on periaatteessa helppoa. Voidaan kuitenkin kysyä asetetaanko arviointikriteereiksi lähtökohdiltaan samat vaatimukset kuin nuorten oppimistulosten arvioinneissa, eli ”tutkinnot tuottavat samat edut ja mahdollisuudet esim. ammattuuralla etenemiseen kuin nuorten vastaavat tutkinnot.” (Tuomisto 1994, 150.) Tuomisto pitää henkilöstökoulutusta ongelmallisena vaikka siitä saatu hyöty voi olla laaja-alaistakin, mutta toisaalta hyötysuhde on täysin riippuvainen työnantajasta. Palkkiot, rahan tai vastuullisemman työn muodossa motivoivat kouluttautumaan. Ongelmat esiintyvät työpaikan vaihtuessa, jolloin mahdollisuus hyödyntää saatua koulutusta uudessa työssä on rajallinen. (Tuomisto 1994,151.)

Kuopion kaupungissa henkilöstökoulutukseen on naisilla 2,05 osallistumiskertaa ja miehillä 2,3 osallistumiskertaa henkilötyövuoden aikana. Miehet ovat osallistuneet työnantajan järjestämiin henkilöstön koulutus- ja kehittämistilaisuuksiin lukumääränsä nähden 12 % useammin kuin naiset. (Henkilöstökertomus, 2008.) Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan (vuosina 2000 ja 2006) koulutukseen osallistuminen oli selvästi riippuvainen ammattiasemasta ja aikaisemmasta koulutuksesta. Ylempien toimihenkilöiden osallistuminen oli aktiivisempaa kuin työntekijätehtävissä olevien (75 ja 39 prosenttia). (Lehto & Sutela 2008, 53–54.) Lisääntyvässä määrin on ammattialoja, jossa koulutus ja kouluttautuminen ovat muuttuneet pakonomaiseksi velvollisuudeksi. Velvollisuudeksi muuttuessaan kouluttautuminen vaatii enemmän voimavaroja ja edistää

työntekijän uupumista. Vanttaja & Järvisen (2006) mukaan työssä tarvittavat vaatimukset muuttuvat niin nopeasti, että työntekijän on opiskeltava koko ajan uusia asioita suoriutuakseen työtehtäviensä hoitamisesta (Vanttaja ym 2006, 39).

Eurodelfoitutkimuksen (2002) mukaan työnantajan järjestämiä työpaikkakoulutuksia pidettiin kapea-alaisina, tehtäväkohtaisina, hyvin harvoin niistä annetaan pätevyys tai mahdollisuuksia oman itsensä kehittämiseen, oppimisen iloon ja oppimaan oppimiseen. Nykypäivänä tehokkuusajattelu on johtanut työpaikoilla työntekijöiden tehtäväkohtaiseen koulutustarpeen määrittelyyn. Koulutus kohdennetaan ainoastaan tietylle ryhmälle ja näin haetaan kustannussäästöjä ja tuotannon tehokkuutta. Työpaikkakoulutuksen kapea-alaisuudella ja tehtäväkohtaisuudella viitataan myös siihen, että tiedon soveltaminen ei ole mahdollista tietyn työpaikan ulkopuolella (Tissari 2002,29).

### **3.4 Vapaan sivistystyön opinnot**

Aikuiskoulutuksen tavoitteena on muodostaa sopivia opiskelu kokonaisuuksia toteutettavaksi työn ohessa tai omalla ajalla. Aikuisille suunnattu ja järjestetty koulutus voi olla henkilöstökoulutusta tai omaehtoista koulutusta. (OPM 2008.) Vapaan sivistystyön opinnot sisältävät yleissivistäviä ja yhteiskunnallisia opintoja. Yleissivistävää toisen asteen aikuiskoulutusta annetaan aikuislukioissa ja vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Vapaan sivistystyön koulutustarjonnan tarkoituksena on tukea kansanvaltaisuu- den, tasa-arvon ja moniarvoisuuden toteutumista suomalaisessa yhteiskunnassa sekä tukea koulutuksen avulla yksilöiden persoonallisuuden monipuolista kehittymistä ja kykyä toimia yhteisöissä<sup>1</sup>. Vapaan sivistystyön piiriin kuuluu myös erilaisia harrastus- tavoitteisia opintoja. Opintoja voi suorittaa iltakursseina, päiväopetuksena tai moni- muoto-opintoina ja valittavana on lyhytkestoisia kursseja tai pitkäkestoisempaa tut- kintotavoitteista opetusta. Vapaan sivistystyön oppilaitoksia ovat kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset. (OPM, 2008.)

Opetushallituksen asettamia aikuisopiskelun tavoitteita on kehittää aikuisväestön kou- lutusmahdollisuuksia ja lisätä tasa-arvoisuutta sekä kansalaisaktiivisuutta koulutus- mahdollisuuksien suhteen (OPM 2008). Vuoden 2009 alussa Opetushallitus on tehnyt organisaatiouudistuksen, jonka myötä aikuiskoulutuksen kehittämisestä vastaavaa

---

<sup>1</sup>[http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/aikuiskoulutuksen\\_vuosikirja.pdf?lang=fi](http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/aikuiskoulutuksen_vuosikirja.pdf?lang=fi) s 19.

yksikköä ei enää ole. Kehityssuuntaus huolestuttaa VSY: n toimijoita etenkin, koska se saattaa olla vahingollinen vapaan sivistystyön ja yleis- ja ammattisivistävän aikuiskoulutuksen kannalta<sup>2</sup>. (VSY 2009.) Aikuisopiskelulla on todettu olevan vaikutuksia esimerkiksi jonkin verran innostukseen jatkaa opintoja, ihmisten hyvinvointiin ja osaamiseen. Opiskelulla oli vaikutuksia lisäksi aktiiviseen kansalaisuuteen liittyvien taitojen ja ominaisuuksien kehittymiseen, työhön ja toimeentuloon. Tutkimuksen mukaan vapaan sivistystyön opinnoilla on todettu olevan vaikutusta myös sosiaalisen pääoman (social capital) ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden (social cohesion) kehittymiseen. (Manninen & Luukannel 2008, 53–54.)

### 3.5 Aktiivinen kansalaisuus

Elinikäistä oppimista ei voida rajata pelkän muodollisen koulutuksen piiriin kuuluvaksi oppimiseksi. Työssä tapahtuvaa oppimista, vapaa-ajalla ja arkielämässä tapahtuvaa oppimista kutsutaan ”arkipäivän oppimiseksi”, koska se on muodollisen koulutuksen ulkopuolella niin sanottua informaalia oppimista (Sallila & Vaherva 1998, 11). Oppimista tapahtuu koko ajan. Nykypäivänä työn merkitys on muuttunut ja ”Elinikäisellä oppimisella on ainakin kaksi tavoitetta: ”aktiivisen kansalaisuuden edistäminen ja työllistettävyyden edistäminen” (Euroopan-yhteisöjenkomissio 2000). EU:n komission elinikäistä oppimista käsittelevä tiedonanto määrittelee aktiivisen kansalaisuuden edellytyksiksi yhteneväisiä koulutus-, ohjaus-, ja työmarkkinajärjestelmiä sekä työikäisten koulutusten kehittämistä. Aktiivinen kansalaisuus liittyy sosiaaliseen pääomaan koulutuksen laajempien vaikutusten kautta. Aikuiskasvatuksen tarkoituksena on muutoksen tukeminen ja sen avulla on pyrkimyksenä ratkaista muutoksesta aiheutuvia ongelmia, korostaa Eteläpelto (2004). Työn tehtäväkohtaisuus aiheuttaa epävarmuutta ja pelkoa oman työpaikan menettämisestä alati muuttuvissa organisaatorakenteissa. Aikuiskoulutustutkimus 2000:n mukaan vaativampia työtehtäviä saivat lähes puolet kaikista koulutukseen osallistuneista. Työpaikan säilyttämiseen koulutus on vaikuttanut noin 40 %:lla koulutukseen osallistuneista. (Frilander 2006, 67.) Koulutus vaikutti myös työmotivaation ja itseluottamuksen parantumiseen. Yleensä koulutukseen hakeuduttiin itsensä ja ammattitaidon kehittämisen vuoksi. (Frilander 2006, 68.) Työtovereiden suhtautuminen kouluttautumiseen ei aina ollut positiivista, mikä ilmeni muun muassa Erja Mooren (2003) tutkimuksesta. Työpaikoilla haluttiin useimmiten salata opiskelu joko työtovereiden kielteisten asenteiden vuoksi tai oman epäonnistumisen pelon vuoksi.

---

<sup>2</sup><http://www.vsy.fi/index.php?k=11461>

## 4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Tässä luvussa tarkastelen työssä jaksamista, työhyvinvointia, työkykyä ja ikääntyvää työntekijänä sekä sosiaalisen pääoman vaikutusta työssä jaksamiseen. Sosiaalisen pääoman vaikutukset työntekijän koettuun terveyteen ovat Tilastokeskuksen (2006) tutkimuksen mukaan todistettavissa. Terveytensä paremmaksi kokevat ne henkilöt, joilla on enemmän sosiaalista pääomaa eli osallistumista, luottamusta ja sosiaalista tukea (Tilastokeskus 2006). Työkyky on useiden tekijöiden yhteisvaikutusta joka rakentuu ihmisen voimavaroista suhteessa työhön. Työssä jaksamisen huomioimisessa tulee ymmärtää jatkuva muutosprosessi ja sen sovittaminen aikaan. Tilastokeskuksen Työolotutkimusaineiston (2008) perusteella suurimpia muutoksia on tapahtunut 1980-luvulta lähtien kielteiseen suuntaan kiireen ja epävarmuuden lisääntyessä<sup>3</sup>. Seurauksena on työn ja vapaa-ajan suhteen hämärtyminen. Lisäksi yksilöllisen työsuorituksen korostaminen lisää kilpailua josta seurauksena on, että sosiaaliset suhteet ja yhteistyö työpaikalla kärsivät.

### 4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia kuvaamaan sopii terveyden määritelmä, jonka mukaan terveys on ihmisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila (Hyyppä 2002, 32). Ihminen, joka pitää työstään ja työskentelee viihtyisässä työilmapiirissä voi hyvin ja jaksaa tehdä työtään motivoituneena. Työkyvyssä on kysymys ihmisen voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Voimaantumisella on merkittävä rooli työkyvyn ylläpitävien tekijöiden joukossa. "Empowerment" eli voimaantuminen perustuu ihmisen omaan tahtoon ja kykyihin; "ihmisellä on mahdollisuus tehdä haluamiaan

---

<sup>3</sup> [http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot\\_2008\\_2008-12-16\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/tyoolot/2008/tyoolot_2008_2008-12-16_tie_001.html)



valintoja ja siten voimaantua.” (Saaranen ym. 2004, 329.) Ilmiönä voimaantuminen voidaan ymmärtää voiman mahdollistavana tai antamisen prosessina tai prosessin tuloksena” (Saaranen ym.2004, 329). Voimaantuminen mahdollistaa työhyvinvoinnin kehittämisen. Kiire, henkilöstön riittämättömyys, epävarmuus tulevaisuudesta ja avoimuuden puute ovat lisääntyneet julkisella sektorilla<sup>4</sup>. Työolotutkimuksen mukaan kuntasektorilla kielteinen kehitys on alkanut näkyä 1990-luvun lamasta alkaen, mutta uusimman tutkimuksen mukaan erityisesti valtionsektorilla työelämän ongelmat ovat kasvaneet 2000-luvulla. Valtiolla työskentelevät pelkäävät enemmän kuin muiden sektoreiden työntekijät ennakoimattomia muutoksia ja kokevat, että henkilöstöä on liian vähän. Myös työilmapiirin avoimuus ja kannustavuus ovat tutkimusten valossa vähentyneet.

Osaamistason nouseminen on työolojen myönteinen kehityssuuntaus. Työolotutkimuksen (2008) mukaan myös mahdollisuudet työssä kehittymiseen ovat parantuneet. Työ nähdään entistä useammin tärkeänä ja merkittävänä ja myös työtehtävät ovat muuttuneet itsenäisemmiksi ja monipuolisemmiksi. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet työn eri osatekijöihin koetaan paremmiksi. Suomessa työn sisältöä ja kehittymismahdollisuuksia arvostetaan enemmän kuin siihen liittyviä etenemismahdollisuuksia. Työssä pidetään tärkeänä sosiaalisia suhteita, turvallisuutta ja pitkäjänteisyyttä. (Lehto & Sutela 2008, 50–52.) Yrityksen ilmapiirillä on vaikutusta työmotivaatioon työtyytyväisyyden ja työn tulosten kannalta. Ilmapiiri vaikuttaa siihen, miten palkitsevaksi ihminen työssä kokee sekä miten todennäköisenä hän pitää työlle asetettujen tavoitteiden saavuttamista (Ruohotie, Honka 1999, 120). Ikääntyvän työntekijän työssä jaksamisesta on kolmenlaisia tutkimustuloksia. Ikääntyminen voi vaikuttaa työsuoritukseen parantavasti, heikentävästi tai se pysyy muuttumattomana (Ruohotie & Honka 1999, 40). Esimiehet arvioivat alaisten suoritustason heikkenevän jonkin verran vanhemmalla iällä, mistä poikkeuksena ovat korkeasti ammattitaitoiset työntekijät (Ruohotie ym 1999, 40).

Työssä jaksamista heikentää kilpailutilanteen seurauksena huonontunut työilmapiiri, jonka seurauksena sosiaalinen pääoma murenee yhteisössä. Ihmiskeskeisyyttä korostava ilmapiiri korvaa parhaiten korkean työtyytyväisyyden (Ruohotie ym 1999, 123). Halu opastaa ja ohjata toisia heikkenee tuloshakuisuuden ja tehokkuuden tavoittelussa. Työpaikan menetyksen uhka heikentää yhteistyöhalukkuutta ja työtoveri nähdään usein kilpailijana. Työhyvinvointia edistää työtyytyväisyys, johon vaikuttaa yksilön

---

<sup>4</sup> Työolojen kolme vuosikymmentä [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf)

työlle asettamien arvojen saavuttaminen, kuten työn kiinnostavuus sinänsä, halu menestyä työssä ja mahdollisuus haasteellisiin tehtäviin. Lisäksi työtyytyväisyyteen vaikuttaa palkan kohoaminen, yleneminen organisaatio- tai ammattihierarkiassa, uudet työtehtävät sekä kiitoksen ja tunnustuksen saaminen.

## 4.2 Työkyky

Peruslähtökohtana ihmisen työkyvylle on terveys fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena toimintakykynä. Toimintakyky kehittyy yksilön voimavaraksi koulutuksen ja osaamisen sekä motivaatio- ja asennetekijöiden kautta. Nämä voimavariatekijät yhdessä muodostavat yksilön työkyvyn. (STM, 2002, 32.) *Sosiaalisella vuorovaikutuksella* työyhteisössä voi olla terveyttä *edistävä* tai *heikentävä* vaikutus (Oksanen 2008). Erityisesti *sosiaalinen tuki* työpaikalla, työssä esimiehen ja työntekijöiden välillä voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja poistaa kuormitusta. Tutkimusnäyttöä pidetään kuitenkin ristiriitaisena, koska toisissa tutkimuksissa sosiaalinen tuki nähtiin vaikuttavan positiivisesti psyykkiseen terveyteen ja toisaalta työssä saadulla tuella ei ollut vaikutuksia työntekijöiden psyykkiseen terveyteen. Johanson (2000, 144–145) kuvaa tiiviin sosiaalisen rakenteen ympäristönä, jossa lisääntynyt luottamus jäsenten kesken lisää yhteistyötä ja yhteistyö edelleen lisää luottamusta.

Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan pidetään tärkeänä, että erityisesti työpaikan sosiaalisen pääoman mittaamiselle tarvittaisiin validoituja mittareita, jotka sisältäisivät terveyden kannalta tärkeitä ulottuvuuksia, kuten esimerkiksi *oikeudenmukaisuuden* ja *vastavuoroisuuden* kokemuksia työpaikan sosiaalisissa suhteissa (Oksanen ym 2008, 14). Työssä koetun psyykkisen rasittuneisuuden (job strain) alkuperä piilee työn psyykkisten vaatimusten ja hallintamahdollisuuksien keskinäisessä suhteessa. Eniten psyykkistä rasittuneisuutta kokevat ne työntekijät, joiden työssä on paljon vaatimuksia ja vähän hallintamahdollisuuksia. Psyykkisen rasittuneisuuden määrä riippuu siitä, kuinka paljon työn vaatimukset ylittävät työn hallintamahdollisuudet. Työntekijän aktiivisuustaso nousee, kun työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet kasvavat. Jos työntekijä työskentelee pitkään passiivisessa työssä, hänen yleinen aktiivisuutensa heikkenee sekä kykynsä ratkaista ongelmia ja selviytyä haasteista heikkenee. (Tervahartiala 1995, 13–14.) Psyykkisen rasittuneisuuden lisäksi työn hallintamahdollisuudet ja työn vaatimukset vaikuttavat työtyytyväisyyteen.

Työtytymättömyys on voimakkainta psyykkisesti rankassa työssä, jossa työn vaatimukset ovat suuret ja hallintamahdollisuudet pienet. Toiseksi eniten tyytymättömyyttä

esiintyy passiivisessa työssä (työn vaatimukset ja hallintamahdollisuudet vähäiset). Työtyytyväisyyden kannalta suotuisin on aktiivinen ja haastava työ, jossa sekä työn vaatimukset että hallintamahdollisuudet ovat suuret. Myös leppoisassa työssä (hallintamahdollisuudet suuret ja vaatimukset vähäiset) työtyytyväisyys on melko korkea. Työpaikan sosiaaliset suhteet auttavat tai estävät yksilöä selviämään kokemastaan stressistä ja, että hyvä sosiaalinen tuki heikentää työn piirteiden ja rasittuneisuuden yhteyden voimakkuutta. (Tervahartiala 1995, 15.) Karasek erotti emotionaalisen ja instrumentaalisen sosiaalisen tuen sekä tarkasteli erikseen työtovereilta ja esimiehiltä saatua sosiaalista tukea. Instrumentaalinen tuki oli esimerkiksi työtoverin auttamista työhön liittyvissä ongelmissa, ja emotionaaliseksi sosiaalseksi tueksi katsottiin esimerkiksi ystävyysuhteiden syntyminen samassa paikassa työskentelevien välille. Tulokset toivat esille sosiaalisen tuen puskurivaikutuksen: psyykkinen rasittuneisuus oli alhaisempi psyykkisesti rasittavissa työtilanteissa, jos sosiaalinen tuki oli vahva. Toisaalta esille tuli stressin siirtyminen työyhteisöissä tuen välityksellä stressiä kokevilta yksilöiltä ei stressaantuneille; psyykkisesti ei-rasittavissa työtilanteessa työskennelleiden yksilöiden psyykkinen rasittuneisuus oli korkeampaa sosiaalisen tuen ollessa vahva kuin tuen ollessa heikko. Instrumentaalinen sosiaalinen tuki havaittiin yhtä tärkeäksi kuin emotionaalinen tuki. Samoin esimiehiltä saatu tuki oli yhtä tärkeää kuin työtovereilta saatu tuki. (Tervahartiala 1995, 16–17.) Tässä tutkimuksessa tarkastelunäkökulmana ovat koulutuksen vaikutukset työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

### **4.3 Ikääntyvä työntekijänä**

Työympäristön muutokset erilaistuvien työsuhtein, kuten määräaikaiset, pätkätyöt tai osapäivätyöt ovat yhä useamman ihmisen arkipäivää. Työympäristön muutokset vaikuttavat vastavuoroisesti työhyvinvointiin. Positiivisia muutoksia ovat ikääntyneiden korkea sitoutuminen työhön sekä uskollisuus työnantajalle. Lisäksi Ilmarinen (2001) näkee eräänä ikääntymisen merkittävänä muutoksena henkisen kasvun, joka merkitsee kognitiivisten ominaisuuksien vahvistumista. Näitä toimintakyvyn muutoksia ovat strateginen ajattelu, terävä-älyisyys, harkitsevaisuus, viisaus, kyky pohdiskella, kyky perustella, kokonaisvaltainen hahmottaminen ja kielenkäytön hallinta. (Ilmarinen 2001, 182.) Psyykkisen toimintakyvyn alueella ikääntyminen vahvistaa laajojen ja monimutkaisten asioiden hallintakykyä (STM 2002).

Kansallisen ikäohjelman tavoitteissa työkyky määritellään inhimillisen pääoman kehittämiseksi vastaamaan työelämän kysyntää (Kansallinen ikäohjelma 2002). Ohjelman seurantatietojen mukaan eläkkeelle siirtymisikä on hieman noussut ja työllisyysaste

kohentunut. Pitkäaikaistyöttömyys on vähentynyt ja lähentynyt muiden ikäryhmien työllisyyttä. Osaamisen tukemiseen eli kompetenssikeskeisyyteen siirtyminen muuttaa radikaalisti työkeskeisten yritysten käytäntöjä. Kompetenssikeskeisen yrityksen tavoitteena on löytää ihmisiä, joilla on kyky ja halu oppia jatkuvasti uutta ja valmiutta koostaa urapolku koko ajan muuttuvissa tehtäväkokonaisuuksissa. Keskeisiä tekijöitä ovat oppiminen ja kehittyminen sekä henkilöstön yhteneväinen näkemys tavoitteista. (Ruohotie, Honka 1999,126, 129).

Samaan aikaan, kun työvoima ikääntyy, työssä on tapahtunut paljon muutoksia. Jälkimodernin tunnusomaisina piirteinä pidetään teknologista kehitystä, kansainvälistymistä, verkottumista, työmuotojen epätyyppistymistä, toimintatapojen joustavoittumista, ryhmämäisiä työskentelytapoja, madaltuvia organisaatioita, tuloksellisuuden ja tehokkuuden korostumista, jatkuvan koulutus tarpeen lisääntymistä ja jatkuvaa muutosta (Niemelä 2004; Ruoholinna 2006, 155.) Työelämän epävakaistuminen, työn luonteen monimuotoistuminen ja työnteon muotojen epätyyppistymisen on katsottu olevan erityisen haasteellisia varttuneemmalle väelle. (Ruoholinna 2006, 156) Kiire työssä kuormittaa henkisesti ja fyysisesti. Ikääntymisen seurauksena ihmisen fyysiset, psyykkiset ja sosiologiset muutokset vaikuttavat ihmisen toimintaan. Yksilölliset voimavarat ja työkyky heikkenevät, samanaikaisesti työn vaatimusten pysyessä samana (STM 2002).

Toisaalta iän tuoma kokemus auttaa työn organisoinnissa ja toimintatapojen kehittämisessä. Sosiaalisen pääoman eli osallistumisen, luottamuksen ja sosiaalisen tuen kautta koettu yhteys ikääntymiseen nähtiin kannustavana (esim. Peutere 2006). Fyysistä voimaa tarvitaan enää harvoissa ammateissa, joten työn fyysisuus on harvoin esteenä työssä jaksamiselle. Ikääntyvällä työntekijällä on myös kokemusta sosiaalis-kognitiivisesta vuorovaikutuksesta, jota hän pystyy hyödyntämään työyhteisössä (Ilmarinen 2001, 182). Sosiaalisen pääoman selvä yhteys koettuun terveyteen säilyy, vaikka muiden terveyteen vaikuttavien tekijöiden kuten iän, sukupuolen ja pitkäaikaisen sairauden vaikutukset vakioidaan. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan mitä parempi sosiaalinen pääoma henkilöllä on, sitä paremmaksi hän kokee terveytensä. Aktiivisista osallistujista tutkimuksen mukaan 70 % koki terveytensä hyväksi. (STM 2002.)

Poliittisten päättäjien päätökset eivät välttämättä kohtaa ihmistä heidän oman arjen ja käytännön työn keskellä, kuten Ruoholinna (2006) asian ilmaisee. Valtioneuvosto korostaa periaatepäätöksessään, että työntekijöiden ikääntyminen, fyysinen ja psyykki-

nen toimintakyky sovitetaan yhteen työelämän vaatimusten kanssa (STM 2001:4,25). Vaatii aktiivista otetta saada itsensä voimaantumaan (empowerment) ja näin käyttää voimavaroja aktiiviseen työhön ja vapaa-aikaan sovittaen. Palautuminen työstä vaatii enemmän vapaa-aikaa ja näin työn kuormituksen vaikutukset ulottuvat myös vapaa-aikaan (Ruoholinna 2006, 159). Työn kuormittavuuden hallinta vaikuttaa ihmisen stressin sietokykyyn, työssä jaksamiseen ja elämäntaitoihin sekä oman osaamisen kehityskykyyn. Työssä jaksamisen näkökulmasta elämäntaitoihin sisältyy erityisesti omien voimavarojen tiedostaminen. Elämäntaito, kuten Ruohotie ilmaisee on ”sidoksissa yleiseen kontrolliuskomukseen; siihen uskoko yksilö voivansa vaikuttaa omaan kohtaloonsa vai olevansa ulkoisten voimien armoilla.” (Ruohotie 1999, 43.)

Sosiaalisen pääoman kehittymisen näkökulmasta oma osallistuminen, ja sen avulla integroituminen yhteisöön ja yhteiskuntaan ja toisaalta pyrkimys transformatioon eli laadulliseen muutokseen ovat avainasemassa (Kurki 2000, 47). Oman osaamisen kehittämiseen pakottavina tekijöinä ikääntyvillä työntekijöillä nähdään erityisesti työelämästä syrjäytymisen pelko. Kouluttautuminen koetaan joillakin aloilla jopa pakkonormina kiristyneen kilpailun ja muutospaineiden vuoksi. Pelkkää ammatillista koulutusta, opetusta ja opiskelua koskeva ohjaus ei tunnu enää riittävän, vaan moni tarvitsee sosiaalisten sekä kypsymisen ja identiteetin löytämisen ongelmien takia koko elämäntaitojen tehostamiseen tähtäviä uudentyyppisiä ohjausmenetelmiä (Koivisto & Vuori 2006, 267–280).

Koulutuksen tuella itsensä toteuttamiseen saadaan sekä konkreettisia välineitä, tietoa, menetelmiä että hyviä itsetunnon, ammatti-identiteetin, terveyden, ajattelun ja toimintatapojen edellytyksiä (Filander 2006, 72). Kouluttautumisella on Filanderin (2006) tutkimuksen mukaan myös fyysisiä ja psyykkisiä vaikutuksia jaksamiseen. Kouluttuneet jaksavat työelämässä 2-4 vuotta pitempään ja lisäksi perus ja ammattikoulutetut ovat terveempiä elämäntavoiltaan ja kokevat vähemmän työuupumusta kuin muut. (Filander 2006, 69). Ikääntyvän työntekijän mahdollisuuksia sopeutua erilaisiin muutoksiin parantavat työyhteisön muutosprosessin käsittelyä tukevat arvot ja normit (Ruohotie 1985, 77–79).

Tiimityön avulla työnantaja on osaltaan siirtänyt työn vaatavuuden ja tuloksellisuuden saavutusaineet sekä valvonnan työntekijöiden omalle vastuulle (esim. Siltala 2004). Tiimityö voidaan nähdä myös positiivisesti yksilöitä kehittävänä työskentely muotona. Kuten esimerkiksi Putnam näkee pidentyneen työssä vietetyn ajan ja tiimityön tekijöinä, jotka voisivat parantaa työyhteisön sosiaalista pääomaa lisääntyvän vuorovaikutuksen avulla (Putnam 2000, 9).

Koulutus ei takaa yksin menestystä työelämässä, vaan siihen vaikuttaa lisäksi etninen tausta, sosiaaliset suhteet ja muut persoonalliset ominaisuudet, jotka määrittävät miten arvokasta koulutus on haltijalleen (Rautakilpi 2003, 204). Koulutuksen rajahyöty on vähentynyt selvästi 2000-luvulle tultaessa. Tietyn sosiaalisen aseman saavuttamiseksi on kouluttauduttava entistä pidemmälle kuin aiempien sukupolvien. (Siltala 2004, 156–157.) Koulutuksella on merkityksiä mitattaessa sen vaikutuksia työn hallintaan ja työssä jaksamiseen. Tutkimuksin on pystytty osoittamaan työnhallinnan yhteisvaikutukset terveyteen. Eteläpelto (2004) pohtii aikuiskasvatukseen kriittisesti suhtautumisen johtuvan työelämän alati muuttuvista olosuhteista ja vaatimuksista. Muutokset työelämässä näkyvät lisääntyvänä työuupumisena ja mielenterveysongelmista johtuvina työkyvyttömyyseläkkeinä. Eteläpelto toteaa myös perheen ja työn yhteensovittamisongelmien sekä työntekijöihin kohdistuvien yksipuolisten joustavuusvaatimusten, työurien epävakautumisen sekä työn epävarmuuden tuovan myös aikuiskasvatukseen kriittisiä äänenpainoja. (Eteläpelto 2004.) Hallitsemattoman kiireen ja epävarmuuden lisääntyminen haittaavat työhyvinvointia ja työssä jaksamista ikääntyvien työntekijöiden keskuudessa.

Koulutuksen ajantasaisena pitäminen onnistuu parhaiten pitkäaikaisissa työsuhteissa. Tulosajattelu ja säästöjen tavoittelu vaikuttavat myös koulutusten karsimisena ja rajoittamisella sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla (Lehto 2007, 102). Suomessa työttömien osallistuminen aikuiskoulutuksiin on kuitenkin alle kansainvälisen keskitason (Antikainen 2001, 109–110). Koulutuksen kautta saatua sosiaalista pääomaa on jaksamisen näkökulmasta koulutuksen tuomat voimavarat työhön ja vapaa-aikaan. Yksilöllisen identiteetin rakentumiseen tarvitaan luottamusta suhteessa ihmisiin, asioihin ja sosiaalisiin instituutioihin (Kotkavirta 2000, 56–60). Luottamuksen puute voi heikentää sosiaalista pääomaa kun taas liiallinen luottamus voi johtaa hyväksikäyttöön ja näin heikentää ihmisen sosiaalista pääomaa (Kurki 2000, 69). Preston (2004, 119) pitää ilmeisen merkittävänä koulutuksen kautta saatua sosiaalista pääomaa ja laajempia arvönäkemyksiä, jotka vaikuttavat monille elämän alueille.

Koulutuksen kautta ja sen tuomien vahvuuksien ansiosta ihmiset tuntevat saavansa voimia jaksaa työelämässä ja he kokevat hallitsevansa työtänsä. Vahvuutena voi olla lisäksi vaihtelu tai uudet sosiaaliset suhteet, jotka kouluttautumisen kautta ovat syntyneet. (mm. Manninen & Luukannel 2008.) Sosiaalisen pääoman vahvistumista koulutuksen kautta lähestyn siihen liittyvien keskeisten käsitteiden kautta, jotka yhdistyvät esimerkiksi luottamukseen. Tutkimuksista tuon esille niitä näkökulmia, jotka olennaisesti liittyvät oman tutkielmani aiheeseen eli ikääntyvän työntekijän työssä jaks-

miseen ja elämänhallintaan sekä oman osaamisen kehittämiseen vaikuttavia tekijöitä työelämän näkökannalta tarkastellen. Oman osaamisen vahvistaminen ja ammatillisten taitojen kehittyminen edustavat osaa työssä jaksamista tukevista tekijöistä.

#### **4.4 Sosiaalisen pääoman vaikutus työssä jaksamiseen**

Sosiaalisen pääoman käyttöön liittyvät valmiudet ovat vastavuoroisuus, luottamus ja kunnioitus (Salo & Suoranta 2002, 143). Ikääntyminen asettaa omia vaatimuksia ja haasteita eteen tuleviin tilanteisiin sekä niiden ratkaisuun. Avoimuus uusille kokemuksille mahdollistaa uusien kokemusten kertymisen (Huttunen 1997, 7). Lisääntyvän kilpailun myötä tuottavuuden nousun tavoittelu asettaa jokaisella ammattialalla omat vaatimuksensa työstä suoriutumiseen. Erityisesti ikääntyvälle työntekijällä nopeat muutokset ja siirtymiset uusiin tehtäviin voivat johtaa ylikuormittumiseen, jos sopeutumiseen ei ole riittävästi mahdollisuutta. Karasekin teorian mukaan: aktiivinen työ ei aiheuttanut uupumusta niin paljon kuin kuormittava työ, passiivinen työ aiheutti enemmän uupumusta kuin vähäiset vaatimukset ja korkea työnhallinta. (Peutere 2006, 21.)

Työelämän muutokset, kuten uusien ATK- ohjelmien käyttöönotto tapahtuu usein lyhyellä aikavälillä, jolloin uuden muutoksen oppimiseen ei jää riittävästi aikaa. Haapasalo toteaaakin työtehtävien vaatimustason kasvavan iän mukana, siirryttäessä vaativampiin työtehtäviin, mutta toisaalta ikä lisää hidastuneisuutta ja heikentää jossain määrin muistitoimintoja ja näin ollen työsuorituksista selviytyminen vaikeutuu (Haapasalo 2006, 35). Peutere (2006) näkee työpaikkakohtaisten tekijöiden voivan oleellisesti vaikuttaa sosiaalisen pääoman kehittymiseen. Kiireen vuoksi vähäinen sosiaalinen kanssakäyminen ja kiireen aiheuttamat ristiriidat esimiesten ja työntekijöiden välillä heikentävät sosiaalisen pääoman kehitystä. (Peutere 2006, 22.) Muutospaineista selviytymiseen ikääntyminen tuo mukanaan myös positiivista kehitystä. Kehitys ilmenee ymmärryksenä ja kokonaisnäkemysnä laajempien ja vaativimpien asiayhteyksien hahmottamiseen. (Haapasalo 2006, 35.)

Työmotivaatio käsitteen kuvaukseen sisällytetään kolme tekijää, jotka ovat työntekijän persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö. Tekijöiden yhteisvaikutus on ilmeinen työyhteisön ilmapiiriin ja sen kautta työssäjaksamiseen. Persoonallisuus tekijäryhmiä on kolme: mielenkiinto, asenteet ja tarpeet. Ammatillisen mielenkiinnon ja työn ominaisuuksien yhteensopivuus määräävät suuresti työmotivaatiota. Eniten huomiota saanut teoria on tarveteoria, jonka mukaan yksilö pyrkii toimimaan tietyllä

tavalla saavuttaakseen sisäisen tasapainotilan. Kolmantena motivoivana tekijänä on työympäristö ominaisuuksineen. (Ruohotie, Honka 1999, 17–18.)

Ruohotien (1999) mukaan työpanosta säätelevät valmius ja motivaatio. Valmius vaikuttaa osaamiseen ja motivaatio työpanoksen onnistumiseen. Mahdollisuus tehtävän suorittamiseen eli tilannetekijät mahdollistavat suorituksen. Työyhteisössä tärkeänä tekijänä pidetään työntekijöiden innostuksen suuntaamista tavoitteisiin. (Ruohotie ym 1999, 33–34.) Innostumista pidetään tärkeänä sosiaalisen pääoman kehittymisen kannalta (Ruohotie 1999; Kurki 2000). Tavoitteen asettelun teorian mukaan työsuorituksen tärkeimpinä selittäjinä pidetään työn haasteellisuutta ja tavoitteiden asettelun vaikeutta. Yksilön sitoutuminen haasteellisiin tavoitteisiin voi johtaa huippusuoritukseen. Toisaalta sitoutumisen vähentyessä tavoitteen vaikeutumisen vuoksi suoriutuminen työstä huononee. Kohtuulliset tavoitteet johtavat varmimmin tulokseen verraten vaikeisiin tavoitteisiin (Ruohotie ym 1999, 29–34).

Vahvan orientaation omaava yksilö pystyy työskentelemään vastavuoroisesti työyhteisössä tai organisaatiossa ja tukemaan yhteisön muita jäseniä sekä toimintaa omalla työskentelytavallaan. Vireys viittaa yksilön energiavoimaan ja ajaa häntä käyttäytymään tietyllä tavalla. Suunta viittaa toiminnan päämääräsuuntautuneisuuteen; yksilön käyttäytyminen on suunnattu jotakin kohti. Systeemiorientoituminen viittaa yksilössä ja hänen ympäristössään oleviin voimiin, jotka palauteprosessin kautta joko vahvistavat hänen tarpeensa voimakkuutta ja energiansa suuntaa tai saavat hänet luopumaan päämäärästä ja suuntaamaan ponnistuksensa toisaalle.” (Ruohotie & Honka 1999, 13.) Systeemiorientoitumisen näkökulma tukee yksilö sosiaalisen pääoman vahvistamista. Luottamus formaaleihin ja informaaleihin instituutioihin edistää ihmisten välistä yhteistoimintaa ja sosiaalisen pääoman muodostusta (Tilastokeskus 2004).

Tässä tutkimuksessa tarkastelen sosiaalista pääomaa elinikäisen oppimisen laajempien vaikutusten mukaan. Eräänä tarkastelunäkökulmana on inhimillinen pääoma joka koostuu sellaisista yksittäisten ihmisten tiedoista, taidoista, pätevyyksistä ja ominaisuuksista, jotka edistävät henkilökohtaisen, sosiaalisen ja taloudellisen hyvinvoinnin luomista. Inhimilliseen pääomaan sisältyy myös motivaatio, käyttäytyminen, ihmisen kyky oppia uutta ja fyysinen sekä henkinen terveys. (Schuller 2004; Laukkanen 2000.)

Sosiaalinen pääoma on kuin verkko, jota lujittavat sidokset läheisiin ihmisiin, sillat muihin ryhmiin ja yhteydet hierarkian eri tasojen kesken. Ryhmien sisäisten sidosten, kuten työyhteisön, lujittaminen vahvistaa ryhmän identiteettiä ja suuntaa sen energi-



aa ja voimavaroja yhteisiin tavoitteisiin. (Schuller 2004; Laukkanen 2000.) Edellä esitellyt teoriat ja aiemmat tutkimukset auttavat käsitteellistämään tätä vaikeasti määriteltävää ilmiötä. Seuraavassa luvussa siirryn esittelemään tutkimukseni toteutusta.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastelen tutkimuksen toteutusta. Ensimmäiseksi esittelen tutkimuskohteen jonka jälkeen kerron tämän tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimusongelmista. Viimeisessä luvussa kerron aineiston verkkokyselyn toteutuksesta.

### 5.1 Tutkimuskohteen esittely

Tämä tutkimus tehtiin verkkokyselynä Kuopion kaupungin henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen (2008) mukaan vuoden 2008 lopussa kaupungin kaikilla toimialoilla oli kaupungin palveluksessa 4321 naista ja 1525 miestä (Kuvio 2). Henkilöstön määrällä<sup>5</sup> tässä tarkoitetaan niissä palvelusuhteissa työskentelevien henkilöiden lukumäärää, joilla ei ole voimassa palkatonta työnteon keskeytystä.

HENKILÖIDEN MÄÄRÄ VUODEN LOPUSSA VV. 2005 - 2008 KUNTALIITON LASKENTAMALLI													
	2005			2006			2007			2008			Muutos % edell. vuosi
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	
<b>Henkilöitä yhteensä</b>	1622	4406	<b>6028</b>	1575	4411	<b>5986</b>	1539	4312	<b>5851</b>	1525	4321	<b>5846</b>	<b>-0,1</b>
Vakinaiset	1249	3100	4349	1196	3027	4223	1220	3000	4220	1219	3127	4346	3,0
Vakinaiset työkierrossa	39	119	158	45	113	158	36	130	166	39	112	151	-9,0
Sijaiset	78	527	605	85	575	660	61	475	536	28	149	177	-67,0
Määräaikaiset	154	377	531	141	422	563	148	525	673	170	783	953	41,6
Työllistetyt	99	267	366	107	256	363	73	167	240	65	138	203	-15,4
Muut	3	16	19	1	18	19	1	15	16	4	12	16	0,0

KUVIO 2. Kuopion kaupungin henkilöstön määrä (Henkilöstökertomus 2008)

<sup>5</sup> Kuntaliiton suositus on käyttää henkilöstömäärissä vuoden viimeisen päivän henkilömäärää (Henkilöstökertomus 2008).

Vuoden 2008 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 5846 henkilöä<sup>6</sup>. Henkilöstöstä naisten keski-ikä oli hieman korkeampi 47,9 vuotta kuin miesten 47,6 vuotta. (Henkilöstökertomus 2008.) Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2008 lopussa oli 47,8 vuotta. Maailmanlaajuinen ja kansallinen talouden taantuma vaikuttaa myös Kuopion kaupungin talouteen. Taloudellisen tilanteen heikkenemisen vuoksi Kuopion kaupunginhallitus<sup>7</sup> päätti kokouksessaan 2009 alkupuolella henkilöstöään koskevasta lomautuspäätöksestä. Henkilöstö päätettiin lomauttaa kahdeksi viikoksi, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Lomautuksen piirissä on kaikkiaan noin 2000 henkilöä ja lomautuksen ulkopuolelle on rajattu noin 1500 henkilöä. Lomautusten vuoksi kaupungin palvelutuotannossa ilmoitettiin olevan vajausta 1.4 - 31.12.2009 välisenä aikana.

Kuopion kaupungin toiminnan haasteellisena kehitystehtävänä on uusi palvelualuejärjestelmä. Uuden palvelualuejärjestelmän lähtökohtana on asiakasnäkökulma ja kaupungin toiminta on ryhmitelty palvelukokonaisuuksien mukaan. Uusi palvelualuejärjestelmä on tarkoitus käynnistää vuoden 2011 alussa. Uuden palvelualuejärjestelmän kokonaisuudet<sup>8</sup> ovat vetovoimaisuuden ja elinkeinoelämän vahvistaminen, asuin- ja toimintaympäristön kehittäminen ja ylläpitäminen, hyvinvoinnin edistäminen, kasvun ja oppimisen tukeminen, arjessa selviytymisen tukeminen sekä terveyden huoltaminen. Voidaan ajatella, että tutkimuskohteeni henkilöstö on voimakkaan muutosmurroksen keskellä, koska toimintojen yhdistyminen ja uusien palvelujärjestelmien käynnistäminen ja suunnittelu on ajankohtaista.

## 5.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tarkoitus tai tehtävä ohjaa tutkimukseen liittyviä valintoja ja siten koko tutkimusprosessia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 128). Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan. Lisäksi tarkoitus oli tutkia, millaista koulutuksen kautta koettu sosiaalinen pääoma oli ja oliko näillä tekijöillä vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen. Tutkimuksessa näihin kysymyksiin haettiin vastauksia selvittämällä millaiseen ja kenen järjestämään koulutukseen työntekijät olivat osallistuneet. Tässä tutkimuksessa pyrin tekemään johtopäätöksiä aiempien tutkimusteorioiden perusteella tutkittavasta ilmiöstä.

---

<sup>6</sup> Lukuun sisältyvät vakinaiset, vakinaiset työkierrossa, sijaiset, määräaikaiset, työllistetyt ja osa-aikaiset henkilöt (Henkilöstökertomus 2008).

<sup>7</sup> <http://www.kuopio.fi/net.nsf/TD/020409112453124?OpenDocument&MenuItem=1.6.1.3>

<sup>8</sup> <http://www.kuopio.fi/net.nsf/TD/301109160922661?OpenDocument>

Tähän pyrin tutkimuksessa käytettävien käsitteiden ja mittareiden mahdollisimman täsmällisen määrittelyn avulla. Tutkimuksen tarkoitus oli siis pyrkiä kuvailemaan ja selittämään kausaalisten syy-seuraussuhteiden muodossa, kuinka edellä mainitut tekijät ovat vuorovaikutussuhteessa keskenään. (Hirsjärvi ym. 2005, 129.) Tämä tutkimus oli osaltaan hyvin ajankohtainen aihealueeltaan ajatellen lomautusuhkia ja tämän tutkimuskohteen palvelujärjestelmään kohdistuvaa uudistustyötä. Kolmasosa maamme palkansaajista on julkisen sektorin palveluksessa, joka on joutunut tiukoille siihen kohdistuneiden supistamispainneiden vuoksi ja se on nähtävissä myös työolojen kokonaisuutuksissa (Lehto 2007, 94).

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessäni tarkasteltiin, lisääntyykö sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta. Toisen tutkimuskysymyksen tarkoitus on selvittää, millaista koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma on. Kolmantena kysymyksenä on, vaikuttaako koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma työntekijän työssä jaksamiseen. Neljäntenä kysymyksenä tarkastelen koulutuksen laajempia vaikutuksia.

Tutkimuskysymyksiäni ovat seuraavat:

- 1) Lisääntyykö sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta?
- 2) Millaista koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma on?
- 3) Mikä on koulutuksen kautta saadun sosiaalisen pääoman vaikutus työssä jaksamiseen?
- 4) Millaisia laajempia vaikutuksia koulutuksella on?

Alla olevan taulukon tarkoitus on hahmottaa tutkimuskysymysten analyysimenetelmiä

TAULUKKO 1. Aineiston analyysisuunnitelma

<b>Tutkimusongelma</b>	<b>Muuttujat</b>	<b>Analyysimenetelmä</b>
1. Lisääntyykö sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta?	sukupuoli, ikä, koulutus organisaatioasema koulutukseen osallistuminen	frekvenssit, keskiarvot, t-testit
2. Millaista koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma on?	q 17-q 22 koulutukseen osallistuminen q9- q 12 summa, sosiaalinen pääoma	frekvenssit, keskiarvot, ristiintaulukointi, Gronbachin alfa, t-testit, varianssianalyysi, laadullinen sisällönanalyysi
3. Mikä on koulutuksen kautta saadun sosiaalisen pääoman vaikutus työssä jaksamiseen?	q 14- q 16 työssä jaksaminen, työhyvinvointi	frekvenssit, ristiintaulukointi, faktorianalyysi, Levenen testi, Gronbachin alfa, t-testit, laadullinen sisällönanalyysi
4. Koulutuksen laajemmat vaikutukset	q 17-q 22 koulutuksen osallistuminen	frekvenssit, keskiarvot laadullinen sisällönanalyysi

### 5.3 Verkkokysely

Tutkimuksen aineisto koottiin käyttämällä verkkokyselylomaketta. Kysymyslomakkeen suunnittelu aloitettiin tutustumalla aiempiin alan tutkimuksiin ja käytettyihin mittareihin. Kysymyslomakkeen suunnitteluun ja toteutukseen hyödynnettiin aiempia sosiaalisen pääoman tutkimuksia, koulutukseen osallistumisen ja työolotutkimuksia. (Ruuskanen 2001; Tilastokeskus 2003; Niemelä 2004; Hyyppä 2004; Paloniemi 2008; Manninen & Luukannel 2008; Koivumäki 2008.) Lomakkeen suunnittelussa ideoita ja joitakin osia saatiin työhyvinvointia ja sosiaalista pääomaa koskeviin kysymyksiin Tilastokeskuksen työolotutkimuksista (1997, 2003, työorientaatio II, 2005). Koulutukseen osallistumista koskeviin kysymyksiin ideoita saatiin Aikuiskoulutustutkimuksesta (2006) ja lisäksi koulutuksen vaikutuksia mittaviin kysymyksiin ideoita on saatu Aikuisopiskelun vaikutukset Manninen & Luukannel (2008) tutkimuksesta.

Lomakkeen esitestauksella haluttiin kartoittaa lomakkeen toimivuutta. Esitestauksessa oli mukana useita eri henkilöitä, erilaisen koulutustaustan omaavia ja eri sukupuolta olevia sekä eri-ikäisiä henkilöitä. Esitestauksella haluttiin kartoittaa vastaukseen menevä aika ja rajata se 10–15 minuuttiin. Lomakkeelle tehtiin useita muutoksia testauksen aikana. ELomake-ohjelma asetti omat rajoitteet lomakkeen muotoiluun. Esitestauksesta huolimatta tutkijan kokemattomuus vaikutti lomakkeen muotoiluun. Kysymysten ohjeistukset aiheuttivat pohdintaa; ohjeistuksessa pyydettiin arvioimaan tapahtunutta muutosta viimeisen vuoden aikana tai viime aikoina. Tässä suhteessa viime aikoina aikavälin arviointi jää ainoastaan vastaajan omaan harkintaan.

Tämän tutkimuksen kannalta haluttiin koulutuksiin osallistuminen rajata viimeisen vuoden ajanjaksoon. Tutkijan näkökulmasta puutteelliseksi jäi lomakkeen yksitoikkoinen ulkonäkö radionappivaihtoehtojen liian tiiviin näkymän asetteluun vuoksi. Verkkokyselyyn osallistuneista kaksi vastaajaa piti lomakkeen vastausvaihtoehtoja puutteellisina. Puutteina mainittiin se, ettei lomakkeella ollut täysin vapaan kommentin mahdollisuutta ja lomakkeen vastausvaihtoehdot eivät mahdollistaneet vastaajan todellisen tilanteen kuvaamista. Tutkimuksen peruslähtökohtana on tutkimuksen rajaaminen, johon tässä tutkimuksessa on pyritty tutkimusta rajaavilla vastausvaihtoehdoilla, ja määritellyillä avoimilla kysymyksillä. Kyselylomakkeessa oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Kuten aiemmin mainittiin, täysin vapaan kommentin mahdollisuutta tässä kyselyssä ei ollut tutkielman aihealueen rajauksen vuoksi.

## 6 ANALYYSIMENETELMÄT

Tässä luvussa esittelen aineiston hankinnan ja analyysimenetelmät sekä tutkimuksessa käyttämäni muuttujat ja mittarit. Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä laadullista että määrällistä tutkimusmenetelmää. Tarkoituksena oli toteuttaa menetelmätriangulaatioita kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän täydentäessä toisiaan. Kvantitatiivinen tutkimus määrittelee aineistoa numeerisessa muodossa, ja kvalitatiivinen tutkimus määrittelee aineiston erilaisia laadullisia merkityksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 127–128.) Näiden menetelmien yhdistämisen tarkoituksena oli saada luotettavampaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa tutkittavasta asiasta. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisen aineiston sisällönanalyysillä. Tarkoituksena oli löytää aineistosta täydentäviä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Menetelmien yhdistämisellä Eskolan ja Suorannan mukaan (2005, 68) voidaan päästä mahdollisimman luotettavaan lopputulokseen.

### 6.1 Aineiston hankinta

Tämä tutkimus suoritettiin kokonaisotannalla ja siihen oli mahdollisuus osallistua kaikilla Kuopion kaupungilla kyselyhetkellä työssä olevilla henkilöillä. Kyselylomakkeen laittoi intranettiin Kuopion kaupungin yhteyshenkilö. Kyselylomake oli intranetissä aktiivisena 7.11- 23.11.2009 määräajan eli kaksi viikkoa. Tutkimuksesta tiedotettiin saatekirjeellä (liite 2). Hieman ennen kyselyn aloitusajankohtaa 30.9.2009 Kuopion kaupungin työntekijöistä oli työssä 1481 miestä ja 4168 naista, yhteensä 5649 henkilöä. Lukumäärä käsittää kaikki ne henkilöt, jotka eivät olleet palkattomasti poissa ja joiden viikkotyöaika oli > 0 tuntia (ei toimenpidepalkkaiset)<sup>9</sup>. Verkkokyselyyn tuli määrääi-

---

<sup>9</sup> Toimenpidepalkkainen saa korvausta tuntipalkan muodossa osallistumisestaan pelastustoimeen (harjoitukset, koulutukset ja hälytykset).

kaan mennessä yhteensä 449 vastausta. Vastausprosentti oli 7,95 %:a koko henkilöstön määrästä. Lomakkeen sulkemisen jälkeen tuli kaksi yhteydenottoa sähköpostiin, koska lomakkeelle ei päässyt enää vastaamaan.

## **6.2 Määrällisen aineiston analyysi**

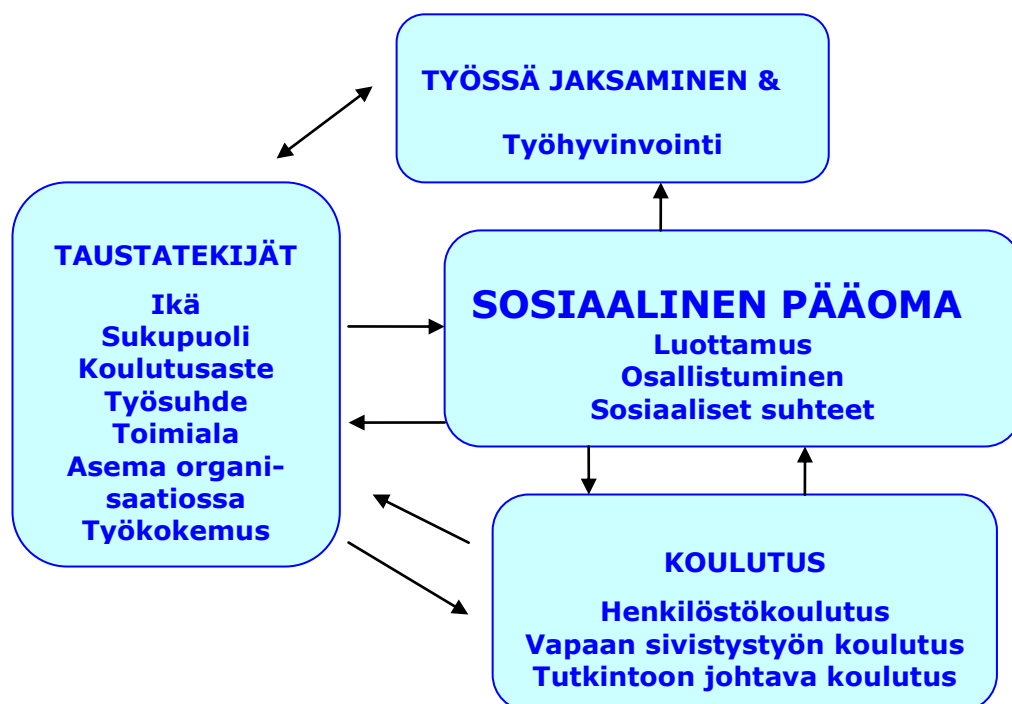
Tämän tutkimuksen määrällinen aineisto analysoitiin SPSS for Windows 17-ohjelman avulla. Etenen analyysissä asetettujen tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä. Analyysissä on tarkoitus vertailla sosiaalisen pääoman ja koulutukseen osallistumiseen sekä työssä jaksamiseen vaikuttavien muuttujien välisiä suhteita. Määrällisen aineiston analyysissä osallistuneiden keskiarvoja mitataan iän, sukupuolen, koulutusasteen ja työsuhteen keston suhteen. Keskiarvoja vertaillaan tutkittavien iän, sukupuolen ja työsuhteen keston välillä koulutukseen osallistumisesta sekä muista vaikuttavuustekijöistä. Erilaisia muuttujia ja mittareita tarkastellaan suhteessa toisiinsa ristiintaulukoinnin ja faktorianalyysin avulla. Määrällisen aineiston analyysissä on tarkoitus selvittää, onko muuttujien välillä todellista yhteyttä tai eroa. SPSS for Windows 17-ohjelma mahdollistaa aineiston muuttujien yhdysvaikutusten tarkastelun, jota tässä tutkimuksessa toteutettiin (vrt. Jokivuori & Hietala 2007, 21).

## **6.3 Laadullisen aineiston analyysi**

Kvalitatiivisen tutkimuksen olennaisena piirteenä on laadullisten metodien käyttö aineiston hankinnassa. Tässä tutkimuksessa täsmentävien avointen kysymysten tarkoituksena oli tuoda esille tutkimukseen yksityiskohtaisempaa tietoa. (Hirsijärvi ym 2005, 155.) Avoimet tutkimuskysymykset analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, jonka tarkoituksena on löytää aineistosta uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Alasuutari 2007, 45–46). Sisällönanalyysissä aineiston analyysin vaiheet jaetaan kolmeen osaan, jotka ovat aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja teoreettisten käsitteiden luominen, jolloin pyritään tiivistämään aineisto kadottamatta siitä keskeinen informaatio. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110- 111.) Kysymyslomakkeeseen liitettyjen avointen kysymysten avulla selvennettiin yksityiskohtaisemmin koulutukseen osallistumisen ja sosiaalisen pääoman yhteisvaikutuksia työssä jaksamiseen.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, mitä hyötyä ja vaikutuksia koulutukseen osallistumisesta oli ollut vastanneiden kohdalla? Seuraavaksi pyydettiin arvioimaan, oliko koulutukseen osallistuminen lisännyt jollakin tavalla työssä

jaksamista. Kolmas kysymys oli arvioida, onko koulutukseen osallistumisella ollut vaikutusta ns. "sosiaalisen pääomasi" kehittymiseen? Tällä tarkoitetaan esim. ystävyys-suhteita, verkostoja, yhteisöllisyyttä, osallistumista. Lomakkeella pyydettiin kuvailemaan omaa arviota, millä tavoin koulutus on vaikuttanut. Näiden kolmen avoimen tutkimuskysymyksen avulla oli tarkoitus saada tarkentavaa tietoa koulutuksiin osallistumisen hyödyistä ja koulutuksen vaikutuksista työssä jaksamiseen. Avoimiin kysymyksiin pyydettiin vastaamaan jos oli osallistunut viimeisen vuoden aikana johonkin koulutukseen. Metsämuuronen (2006, 124–125) näkee, että tutkijan rooli on analyysissä merkittävä, koska aineiston johtopäätösten teko ja tulkinta on lopulta vain hänen näkemyksensä löydöksistä. Tässä tutkimuksessa tutkijan kokemattomuus voi tulla esille siinä, onko aineistosta pystytty löytämään riittävästi tietoa (Hirsjärvi ym. 2005, 170–171). Tämän tutkimuksen aineiston analyysin taustamuuttujat ja teorian pohjalta määritellyt mittarit on esitetty kuviossa 3 analyysin kokonaiskuvan selkeyttämiseksi. Myöhemmin tulosten tarkasteluosuudessa etenen raportoinnissa kyselylomakkeen mukaisessa etenemisjärjestyksessä.



KUVIO 3. Tutkimusasetelma



## 6.4 Tutkimuksessa käytettävät muuttujat ja mittarit

Seuraavaksi kuvaan tässä tutkimuksessa käytettäviä sosiaalisen pääoman mittareita. Sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy ongelmia. Erääksi ongelmaksi tuntui muodostuvan päätös, minkä tai kenen ominaisuus sosiaalinen pääoma on (Simpura 2004). Haastattelu- ja kyselytutkimusten ongelmaksi nähdään tutkimusotteen tulkintamahdollisuudet: yksilön, yhteisön tai alueen ominaisuudeksi luokittamisessa. Sosiaalinen pääoma määritellään vastavuoroisen luottamuksen verkostoina, jolloin luottamus, verkostot ja vastavuoroisuus ovat mittaamisen pääkohteita. (Simpura 2004.)

Ensimmäisenä on *luottamusta ja vastavuoroisuutta mittaavat tekijät* (horisontaalinen luottamus). ”Vastavuoroisuuden velvoite, johon liittyy odotus vastapalvelusten suorittamisesta, jossa välittävänä tekijänä on luottamus siihen, että odotettu velvoite todella suoritetaan tulevaisuudessa” (Ruuskanen 2001, 16; Coleman 1988, 102–105). Toisena on sosiaalisiin suhteisiin sitoutuva *informaation kulku*. Sosiaalisilla suhteilla on merkitystä informaation kulkuun, koska ne tarjoavat hyvän väylän informaation kululle. Eli mitä enemmän ihmisillä on kontakteja, joilla on merkittävää tietoa, sitä paremmin ihminen pystyy toimimaan. (Ruuskanen 2001, 16; Coleman 1988, 104.) Tässä tutkimuksessa kysymyssarjat työssä tapahtuvista muutoksista ja työpaikan sosiaalisista suhteista mittaavat luottamusta ja vastavuoroisuutta sekä informaation kulkua.

Kolmantena sosiaalisen pääoman määrittäjänä erotetaan *normit*, jotka tukevat ja palkitsevat sekä edistävät inhimillisen pääoman syntymistä (esim. koulu) (Ruuskanen 2001, 17). Useissa tutkimuksissa on todettu yhteys sosiaalisen pääoman ja terveyden välillä: mitä enemmän on osallistumista eli sosiaalista pääomaa sitä parempi ihmisen koettu terveys on (Tilastokeskus 2006). Näitä sosiaalisen pääoman ja koetun terveyden määrittäjiä tässä tutkimuksessa selvittävät kysymyssarjat osallistumisesta ja yhteydenpidosta sekä työssä jaksamisesta.

Sosiaalisen pääoman mittaaminen Colemanin (1988, 108) mukaan perustuu *sosiaalisten suhteiden tiivyyteen ja kykyyn ylläpitää luottamusta ja avointa tiedonkulkua*. Sosiaalisen pääoman ajatellaan olevan tuotos jostakin eli tavoitteena on ollut saavuttaa jotakin hyötyä tai etuutta. Tässä tutkimuksessa on tarkoitus mitata yksilön koulutuksen kautta saatua sosiaalista pääomaa ja sen tuomaa hyötyä työssä jaksamiseen avoimella kysymyksellä. Työyhteisöissä sosiaalisen pääoman *tuotoksia* voisivat olla *työviihtyvyys*, toiminnan tehokkuus, vähäiset sairauspoissaolot, innovatiivisuus tai sitoutuminen organisaatioon (Pärnänen 2006, 73).

Työssä jaksamiseen vaikuttavat tekijät ja työyhteisön tuki ovat tässä tutkimuksessa työssä jaksamisen mittareina. Kuten tutkimuksen toteutusluvussa (1.3) esitin, kysymysten muotoilupohjana työhyvinvointikysymyksissä käytettiin Tilastokeskuksen työolotutkimusta vuosilta 1997 ja 2003. Koulutukseen osallistumista mitattiin kysymyksillä, joita oli valikoitu Tilastokeskuksen Aikuiskoulutustutkimus 2006 ja Aikuisopiskelun vaikutuksia tutkimuksesta Manninen & Luukannel (2008) kysymysten pohjalta.

Bourdieu (1986) pitää sosiaalisen pääoman mittarina ennen kaikkea ryhmään kuulumista. Ryhmiä voivat yksilötasolla olla ystävät ja jäsenyydet. Tutkimuksessa kysyttiin osallistumista koulutukseen ja muuhun vapaa-aikana tapahtuvaan ryhmä tai harrastusluontoiseen toimintaan. Luottamussuhteita ja luottamusta työpaikalla kartoitettiin kysymyksillä *luottamusta työtovereihin* sekä *luottamusta esimieheen*. Luottamuskysymystä pidettiin ristiriitaisena, koska Tilastokeskuksen tutkimusten mukaan (1990, 1997) sukupuolten välillä oli tuloksissa eroa. Tutkijat epäilivät, ymmärtävätkö miehet ja naiset luottamuskysymykset erilailla, millaisesta luottamuksesta on kysymys; työtoverin ammattitaidosta vai voiko luottaa henkilökohtaisia asioita työtoverilleen? (Pärnänen 2006, 74.) Kuitenkin luottamusta pidetään olennaisena mittarina sosiaalisen pääoman tutkimuksessa. Luottamusta tässä tutkimuksessa kysyttiin suhteessa työtovereihin ja esimieheen, koska luottamus työyhteisössä vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Luotettavuuden lisäämiseksi ja virhearviointien vähentämiseksi tutkimuksessa samaa asiaa kysyttiin useammalla kysymyksellä. Työpaikan työhyvinvointia mittaavilla ja työssä jaksamiseen vaikuttavilla kysymys-sarjoilla arvioitiin, ovatko ihmiset tyytyväisiä työssään ja mitkä tekijät auttavat työssä jaksamiseen.

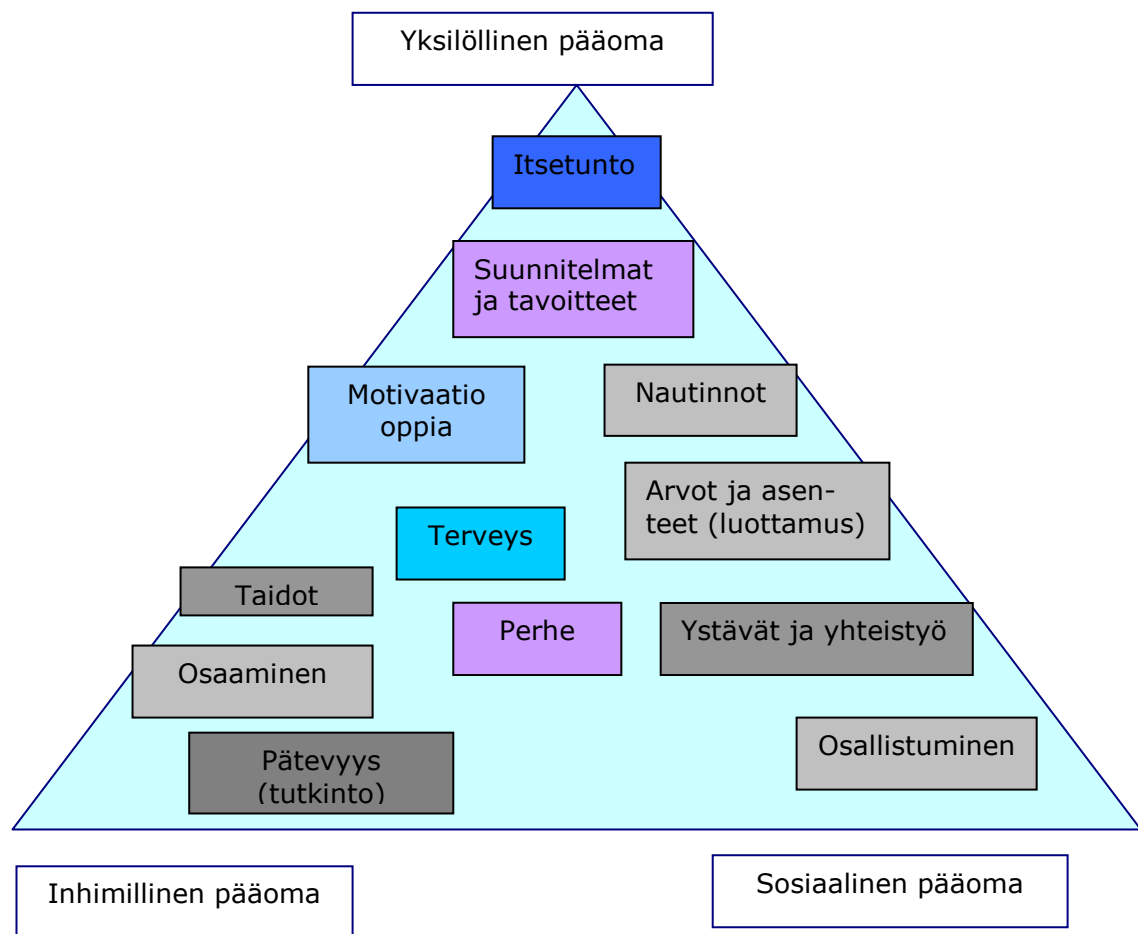
## 6.5 Koulutuksen laajemmat vaikutukset

Arvioitaessa koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan ja sen lisääntymiseen, olen käyttänyt arvioinnissa laajempien vaikutusten (Wider benefits) lähestymistapaa. Tätä lähestymistapaa kasvatustieteissä on käyttänyt esimerkiksi Manninen ja Luukannel (2008) aikuiskoulutuksen vaikutuksia käsittäneessä laajassa tutkimuksessaan. Aikuisten koulutukseen osallistumisella on todettu olevan sosiaalista pääomaa lisääviä vaikutuksia. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat aikuisten koulutusten lisäävän esimerkiksi sosiaalista, taloudellista ja henkilökohtaista hyvinvointia. (mm. Manninen & Luukannel 2008; Schuller 2004; Hyyppä & Mäki 2001.) Elinikäisen oppimisen (lifelong learning) vaikutukset erityisesti aikuisilla jaotellaan Wider benefits-lähestymistavan

mukaan yksilöllisiin ja sosiaalisiin. Tutkimuksissa on jaoteltu koulutusten laajemmat vaikutukset seuraavasti:

- Inhimillinen pääoma (Human capital) on yksilön ammatilliset taidot ja kyky sosiaaliseen vuorovaikutukseen.
- Sosiaalinen pääoma (Social capital) kuvaa osallistumista paikallisella tai maailmanlaajuisella tasolla verkostoyhteistyöhön.
- Yksilöllinen pääoma (Identity capital) hyvä itsetunto ja elämän tarkoituksellisuus. (Schuller 2004)

Koulutuksen vaikutuksia arvioitaessa yksinkertaisin ajattelutapa on nähdä koulutus oppimisen prosessina, jonka kautta ihmisille rakentuu joko tietoisella tai tiedostamattomalla tasolla inhimillistä, sosiaalista tai yksilöllistä pääomaa. Rakentuneet pääomat voidaan nähdä esimerkiksi parempana terveytenä, vahvempina sosiaalisina verkostoina tai parempana perhe-elämän laatuna. (Shuller 2004, 12–13.) Shuller on kuvannut näitä koulutuksen laajempia vaikutuksia. Kuvion 4 avulla voidaan käsitteellistää erilaisten pääomien rakentuminen toisiaan tukeviksi. Koulutuksen vaikutuksia arvioitaessa malli antaa mahdollisuuden tarkastella laajemmin mahdollisia hyötyjä ja vaikutuksia. Olen tarkastellut tässä tutkimuksessa koulutuksen vaikutuksia sosiaalisen pääoman kehittymiseen myös näiden koulutuksen laajempien vaikutusten lähestymistavan mukaan.



KUVIO 4. Koulutuksen laajempien vaikutusten käsitteellistäminen Schulleria (2004, 13) mukaillen.

## 6.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan reliabiliteetilla, joka viittaa tutkimuksen toistettavuuteen ja validiteetilla, joka viittaa siihen mitataanko sitä, mitä on tarkoitettu (Metsämuuronen 2006, 56). Luotettavuustarkasteluita pidetään oleellisena osana tutkimusta ja viimeistään raportointivaiheessa asiaan kannattaa tutustua (Metsämuuronen 2006, 56). Tässä tutkimuksessa luotettavuuteen on kiinnitetty huomiota rajaamalla tutkimusalue aikaisempaan tutkimukseen ja teoriaan perustuen. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi tutkimuskysymykset laadittiin hyödyntäen aikaisempia tutkimuksia (ks. 6.4 tutkimuksen muuttujat ja mittarit). Tutkimuksen luotettavuutta voidaan määritellä myös riittävän suurella aineistolla. Tässä tutkielmassa aineiston vastausten määrää (N=449) voidaan pitää riittävän suurena

luotettavien tulosten saavuttamiseksi. Reliabiliteetin mittauksessa on kolme mahdollisuutta, ja tässä tutkimuksessa sisäisen konsistenssin, yhtenäisyyden, mittaus voidaan katsoa soveltuvimmaksi. Sisäisen konsistenssin mittaus voidaan suorittaa joko Gronbachin alfan ja Spearmanin Rho tai faktorianalyysin avulla etsimällä luotettavuuden mitta. (Metsämuuronen 2006, 58.) Työhyvinvointiin liittyvissä kysymyssarjoissa Gronbachin alfan arvot on esitetty luvussa 8.4 ja sosiaalisen pääoman kysymyksiin faktorianalyysin arvot on esitetty luvussa 8,5. Sisäisen validiuden lajeja on monta ja siinä tutkitaan ovatko tutkimuksessa käytetyt käsitteet teorian mukaiset ja ovatko käsitteet riittävän laajat tutkittavan ilmiön kuvaamiseen (Metsämuuronen 2006 56). Luotettavuuden mittaamisella tässä on tarkoitettu sitä, onko kysymyssarja yhtenäinen.

Luotettavuutta voidaan lisäksi arvioida siten, onko mittaustulokset toistettavia eli voidaanko saada ei-sattumanvaraisia tuloksia. Luotettavuutta voidaan arvioida myös vertaamalla eri tutkimusten tuloksia toisiinsa, kuten tässä tutkielmassa tehtiin. Tässä tutkimuksessa avointen kysymysten luotettavuutta on haluttu täydentää kuvailemalla tarkasti tutkimuksen eteneminen ja aineiston analyysivaiheet. (Hirsjärvi ym. 2005, 216–217.) Tämän tutkimuksen laadullisissa kysymyksissä on sovellettu myös määrällistä analyysiä laskemalla esiintyneiden lausumien määriä. Lukemat esitetään koulutuksen hyödyt ja vaikutukset luvussa 7.3, työssä jaksaminen luvussa 7.4 ja sosiaalinen pääoma luvussa 7.5 (Eskola ym. 2005, 164). Eskola ja Suoranta pitävät kvalitatiivisen tutkimuksen pääasiallisena tutkimusvälineenä itse tutkijaa, koska tutkija tulkitsee tulokset omien käsitystensä pohjalta. Tulosten uskottavuuden kannalta tutkijan tulisi tarkistaa, vastaavatko hänen käsitteellistyksensä ja tulkintansa tutkittavien käsityksiä. Tähän on pyritty tutkimusteorian, tutkimuskysymysten ja käsitteiden mahdollisimman tarkalla määrittelyllä. (Eskola ym. 2005, 210–211.)

Analyysin luotettavuutta voidaan selittää menetelmätriangulaatiolla laadullisen ja määrällisen analyysin täydentäessä toisiaan. Eskola ja Suoranta (2005, 71) pitävät menetelmää periaatteessa mielenkiintoisena, mutta epäilevät onko kahden erityyppisen analyysin yhteensovittaminen soveliaista. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli hyödyntää menetelmien toisiaan täydentävää vaikutusta. Menetelmien yhdistäminen toteutui tässä tutkimuksessa ja laadullinen aineisto täydensi määrällisen aineiston tuloksia. Tutkijan näkökulmasta tällaisen aineiston analyysissä ei ole ristiriitaa menetelmien yhteensovittamisessa. Metsämuuronen (2006, 56) toteaa tutkimuksen luotettavuuden olevan suoraan verrannollinen mittarien luotettavuuteen. Tutkimuksen luotettavuustarkastelussa, kuten aiemmin esitin, on kiinnitetty huomiota ulkoiseen ja sisä-

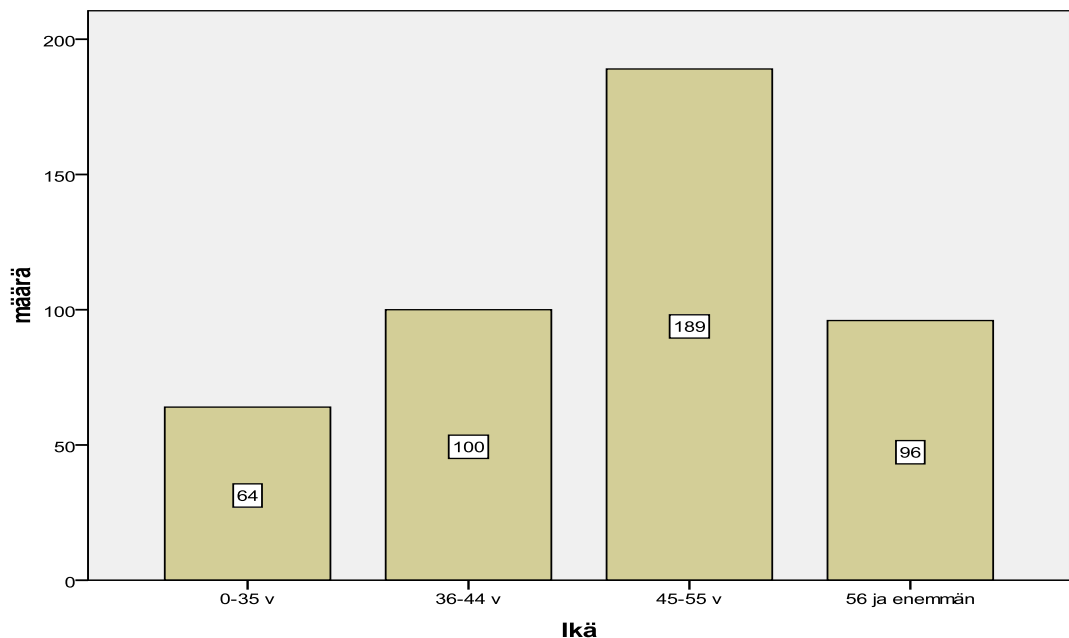
seen luotettavuuteen.

Tutkimus suoritettiin kokonaisotannalla ja kuten aiemmin (luku 6.3) esitin, tähän kyselyyn oli mahdollista vastata kaikkien kyselyhetkellä työssä olleiden henkilöiden. Tutkimuksesta tiedotettiin saatekirjeellä (liite 2). Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja tutkimuseettiset näkökulmat huomioiden raportissa yksittäisen vastaajan tunnistaminen ei ole mahdollista (Eskola ym. 2005, 54). Tutkimuskohteen henkilöstöllä on aikaisempaa kokemusta kyselyistä, koska esimerkiksi työtyytyväisyyskyselyt on toteutettu sähköisen kyselyn välityksellä. Ongelman on voinut muodostaa työpisteissä yksityisen vastausmahdollisuuden varaaminen työntekijöille työaikaan. Yleensä vain esimiehellä on tietokone omassa työpisteessään tai työhuoneessaan. Verkkoympäristöön kirjautumisoikeudet ja tunnukset koneille on ainoastaan esimiehillä tai vastaavilla henkilöillä. Mahdollisuus vastaamiseen ja tiedon saamiseksi tämän kaltaisista kyselyistä on siten riippuvainen esimiehen tai vastuuhenkilön tiedon välityksestä työyhteisössä. Tällainen kyselymuoto rajaa työntekijöiden asemaa, koska tieto kyselystä ei tavoita kaikkia tasapuolisesti ja näin vastaajat valikoituvat. Toisaalta kyselyyn oli mahdollista vastata kotikoneelta, mikäli tieto kyselystä oli saatu. Intranet ei siis ole käytännön tasolla kaikkien työntekijäryhmien tavoitettavissa.

Tämä näkökulma heikentää osaltaan nähdäkseni myös tutkimuksen luotettavuutta, koska vastausmahdollisuutta ei voitu pitää kaikille ryhmille tasapuolisena. Tämän pro gradu-tutkielman toteutuksen kannalta aineistoa voidaan pitää laajana (N=449) ja huolimatta edellä mainituista näkökulmista aineiston keruumuotona e-lomake oli toisaalta edullisin ja toteuttamiskelpoisin vaihtoehto näin laajan opinnäytetyöaineiston keräämiseen. Seuraavassa luvussa siirryn tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia.

## 7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

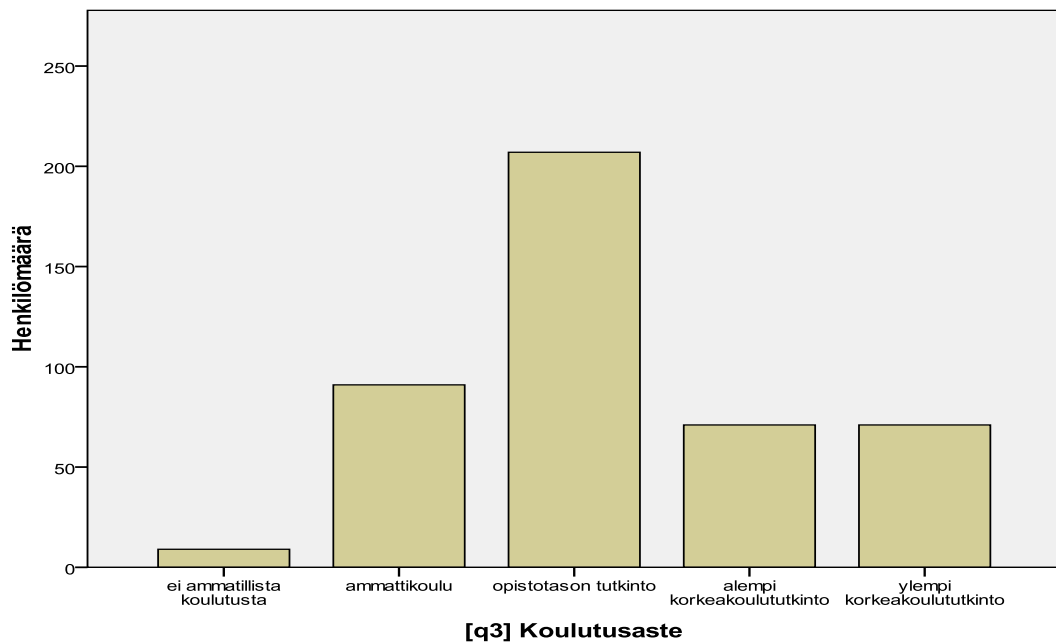
Tutkimuskyselyyn vastasi määräaikaan mennessä yhteensä 449 henkilöä. Tähän kyselyyn vastanneista 362 oli naisia (80,4 %), määrä on kyselyhetkellä 8,7 % työssä olleista kaupungin palveluksessa olevista naisista. Vastanneista 87 oli miehiä (19,3 %). Osallistuneiden miesten määrä on 5,9 % kyselyhetkellä kaupungin palveluksessa olleista miehistä. Tähän tutkimuskyselyyn naiset osallistuivat suhteellisesti aktiivisemmin. Verrattaessa vastaajien määrää suhteessa koko henkilöstön määrään, naisista joka 11 vastasi kyselyyn. Vastaavasti miehistä joka 17 mies vastasi kyselyyn. Ikäryhmittäisen osallistumisen selvittämiseksi olen tiivistänyt aineiston neljään eri luokkaan tulosten tarkastelun helpottamiseksi (kuvio 5). Jaottelu helpottaa myös aineiston myöhempää tarkastelua.



KUVIO5. Verkkokyselyyn osallistuneiden työntekijöiden ikäjakauma (N= 449)

## 7.1 Tutkimukseen osallistuneiden taustat

Tekemäni ikäryhmäjaottelun mukaan ensimmäiseen luokkaan kuuluvat 24–35-vuotiaat henkilöt, heidän osuutensa oli 14,2 % vastaajista (taulukko 2). Luokkaan kaksi kuuluvat 36–44-vuotiaat henkilöt ja heitä oli 22,2 % vastaajien joukossa. Kolmanteen luokkaan sijoittuvat ikäryhmä 45–55-vuotiaat henkilöt ja heitä oli 42 % vastaajista. Ikäluokan suurinta kokoa selittää se, että henkilöstön suurimmat ikäryhmät sijoittuvat Henkilöstökertomuksen (2008) mukaan tähän luokkaan 47-, 48- ja 50-vuotiaat. Neljänteen luokkaan kuuluvat kaikki yli 56-vuotiaat henkilöt ja heitä oli 21,3 % kaikista kyselyyn osallistuneista. Suomessa 55–66-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 2000-luvun aikana yli 12 prosenttiyksikköä ja on nyt yli EU:n keskiarvon eli 52 % vs. 42 %. Myös eläkkeelle siirtyminen on Työolotutkimusten mukaan myöhentynyt huomattavasti tarkasteltuna reaaliaikaisella muutoksella. (Lehto 2007, 95.) Tähän tutkimukseen osallistuneiden iän keskiarvo oli 47,1 vuotta. Nuorin kyselyyn osallistunut oli 24-vuotias henkilö ja vastaavasti vanhin kyselyyn osallistunut 66-vuotias henkilö.



KUVIO 6. Verkkokyselyyn osallistuneen henkilöstön koulutusaste (N=449)

Taustamuuttujista koulutusasteen tarkastelu (kuvio 6) osoitti, että kyselyyn vastanneiden määrästä 2 % eli yhdeksällä henkilöllä ei ollut ammatillista koulutusta. Verrattessa 2003 tehtyyn työolotutkimukseen 18 prosentilla palkansaajista ei ollut mitään perusasteen jälkeistä koulutusta (Lehto 2007, 95). Työikäisestä väestöstä vuonna 2008 ainoastaan peruskoulun, keskikoulun tai kansakoulun käyneitä oli 34,5 % (15



vuotta täyttänyt väestö)<sup>10</sup>. Tutkimukseen osallistuneista 20,8 % eli 91 henkilöllä oli ammatillinen koulutus. Enemmistöllä tähän tutkimukseen vastanneista eli 207 henkilöllä oli opistotason tutkinto eli 46,1 % osallistujista. Vastaavasti alemman korkeakoulututkinnon ja ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli yhtä paljon molemmissa ryhmissä eli 15,8 % kyselyyn osallistuneista vastaajista. Sekä ylemmän että alemman korkeakoulututkinnon suorittajiin kuuluu 71 henkilöä vastaajista. Keskimääräisesti verrattuna koulutustutkimuksiin voidaan henkilöstön koulutustasoa pitää hyvänä.

TAULUKKO 2. Verkkokyselyyn vastanneiden taustatiedot (N=449)

PERUSKOULUTUS	Kaikki	Naiset (n=362)	Miehet (n=87)
Ei ammatillista koulutusta	2 %	1,7 %	3,4 %
Ammattikoulu	20,8 %	18,2 %	28,7 %
Opistotason tutkinto	46,1 %	48,1 %	37,9 %
Alempi korkeakoulututkinto	15,8 %	17,1 %	10,3 %
Ylempi korkeakoulututkinto	15,8 %	14,9 %	19,3 %
IKÄJAKAUMA			
24-35 -vuotiaat	14,2 %	14,9 %	11,5 %
36-44 -vuotiaat	22,2 %	24 %	14,9 %
45-55 -vuotiaat	42 %	41,4 %	44,8 %
56- vuotiaat	21,3 %	19,6 %	28,7 %
ASEMA ORGANISAATIOSSA			
Työntekijä tehtävissä	63,6 %	69,6 %	39,1 %
Asiantuntija tehtävissä	17,6 %	13,5 %	34,5 %
Alempaa johtoa	9,8 %	9,7 %	10,3 %
Keskijohtoa	5,8 %	4,4 %	11,5 %
Ylempää johtoa	1,8 %	1,4 %	3,5 %
Jokin muu	1,3 %	1,4 %	1,1 %

<sup>10</sup> [http://www.stat.fi/til/vkour/2008/vkour\\_2008\\_2009-12-04\\_kuv\\_001.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2008/vkour_2008_2009-12-04_kuv_001.html)

Kuopiolaisten koulutustasoa pidetään korkeana ja tutkinnon suorittaneiden määrä on lisääntynyt 2000-luvulla<sup>11</sup>. Kuopiolaisista (15 vuotta täyttäneistä) noin 71 prosentilla oli vähintään keskiasteen tutkinto vuonna 2007. Suomessa vuonna 2008 keskiasteen tutkinnon oli suorittanut 39 prosenttia 15 vuotta täyttäneestä väestöstä ja heistä oli miehiä 41 ja naisia 36 prosenttia. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita oli 27 prosenttia 15 vuotta täyttäneistä ja heistä miehiä oli 24 ja naisia 30 prosenttia<sup>12</sup>. Vertailtaessa naisten ja miesten koulutustaustojen eroja (taulukko 3), sukupuolella ei ollut havaittavissa merkitsevää eroa. Kyselyyn vastanneista suurimmalla osalla oli opistotason tutkinto tai ammatillinen koulutus.

TAULUKKO 3. Vertailu sukupuolen ja koulutustaustan mukaan (N=449)

Sukupuoli	Ei ammatillista koulutusta	Ammatillinen koulutus	Opistotason tutkinto	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto	p-arvo
Nainen	1,7 %	18,2 %	48,1 %	17,1 %	14,9 %	
n=362	6	66	174	62	54	
Mies	3,4 %	28,7 %	37,9 %	10,3	19,5 %	
n=87	3	25	33	9	17	
n=449	9	91	207	71	71	,050*

(\* =  $p < 0,05$ )

Vertailu sukupuolijakauman mukaan naisten ja miesten ryhmien välillä ristiintaulukoinnin avulla osoitti (taulukko 4), että ryhmien välillä ( $p=0,050$ ) on 5 % riskitasolla merkitsevää eroa. Eta kerroin kuvaa, millainen on kahden muuttujan välinen yhteys, jolloin se on yhdenmukainen korrelaatiokertoimelle<sup>13</sup>. (Jokivuori & Hietala 2007, 109.) Tilastollisesti sukupuoli selittää kuitenkin vain 2,1 % ( $\text{Eta neliö}=0,021$ ) ammatillista koulutusta.

TAULUKKO 4. Sukupuolen vaikutus ammatilliseen koulutukseen (N=449)

	Eta	Eta Squared	p-arvo
Sukupuoli * Ammatillinen koulutus	,145	,021	,050

(\* =  $p < 0,05$ )

<sup>11</sup>[http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/221209092125288/\\$FILE/HYVINVOINTIKERTOMUS\\_kv\\_2.12.2009.pdf](http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/221209092125288/$FILE/HYVINVOINTIKERTOMUS_kv_2.12.2009.pdf)

<sup>12</sup> [http://www.stat.fi/til/vkour/2008/vkour\\_2008\\_2009-12-04\\_kuv\\_001.html](http://www.stat.fi/til/vkour/2008/vkour_2008_2009-12-04_kuv_001.html)

<sup>13</sup> Eta-kerroin muodostuu ryhmien välisen ja sen kokonaisvaihtelun suhteesta. Jos vaihtelua on vain ryhmien välillä, kerroin saa arvon 1, jos taas vaihtelua on ryhmien sisällä, kertoimen arvo on 0.

Taustatietoina kysyttiin lisäksi asemaa organisaatiossa (taulukko 2). Vastaajista 63,6 % ilmoitti olevansa työntekijätehtävissä. Tilastokeskuksen (Työvoimatutkimus 2007) tekemän tutkimuksen mukaan maamme ammattirakenteen muutos erityisesti julkisella sektorilla on pienentänyt työntekijäryhmään luokiteltavien osuutta alle kolmasosaan (31 %) (Lehto & Sutela 2008, 12–14). Verkkokyselyyn vastanneista asiantuntijatehtävissä toimivia kyselyyn vastanneista oli 17,8 % ja erilaisissa johtotehtävissä toimivia yhteensä 18,7 %. Aineiston myöhempää tarkastelua varten jaottelin vastaajat organisaatioaseman mukaan kolmeen ryhmään (taulukko 5). Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat työntekijätehtävissä olevat 286 henkilöä, toiseen ryhmään jaottelin asiantuntijatehtävissä toimivat 80 henkilöä. Kolmannen ryhmän muodostivat alempaan, keski- ja ylempään johtoon kuuluvat eli johtotehtävissä toimivat 83 henkilöä.

TAULUKKO 5. Henkilöstö organisaatioaseman mukaan jaoteltuna (N=449)

Asema organisaatiossa	N= 449	100 %
Työntekijätehtävissä	286	63,7
Asiantuntijatehtävissä	80	17,8
Johtotehtävissä	83	18,5

Tutkimuskyselyyn osallistuneista 400 henkilöllä (88,9 %) oli kyselyhetkellä vakituinen työsuhde ja 49 henkilöllä (10,9 %) oli määräaikainen työsuhde (taulukko 6). Yleisenä suuntauksena on, että työsopimukset solmitaan enenevässä määrin määräaikaisiksi, mitkä tulevaisuudessa Lehdon (2007,117) mukaan muistuttaa projektityön ominaisuuksia. Tässä tutkimuksessa määräaikaisuuden syytä tai kestoa ei haluttu täsmentää.

TAULUKKO 6. Verkkokyselyyn vastanneiden työsuhde (N= 449)

TYÖSUHDE	N= 449	Naiset (n=362)	Miehet (n=87)
Vakinainen	88,9 %	87,3 %	96,6 %
Määräaikainen	10,9 %	12,7 %	3,4 %

Aktiivisemmin kyselyyn osallistuivat Sosiaali- ja terveystyöpalvelut (41,8 %), Koulutuspalvelut (15,8 %), Tekninen toimiala (11,1 %), Hallinto- ja kehittämiskeskus (8,4 %), Kulttuuripalvelut (6,2 %), Tilakeskus (4,7 %), ja Vapaa-ajan palvelut (4,2 %). Muut kyselyyn osallistuneet toimialat olivat Kuopion Ateria (1,6 %), Kallaveden työterveys (1,3 %), Ympäristötoimi (1,3 %), Tukipalvelut (1,1 %), Pohjois-Savon pelastustoimi (0,9 %), Kuopion vesi (0,9 %) ja Kuopion Energia (0,4 %). Palkansaajien (2008)

ikäntymiseen liittyy luonnollisena ilmiönä keskimääräisesti vuosina mitatun työkokemuksen kasvaminen vuodesta 1984 lähtien. Naisten ja miesten keskimääräinen työkokemusvuosien keskiarvo oli 20,9 vuotta. (Tilastokeskus 2008.) Tässä tutkimuksessa vastaajien työkokemus vaihteli muutamasta kuukaudesta 44 vuoteen. Naisten keskimääräinen työkokemus oli 16 vuotta ja miesten hiukan pidempi eli 19 vuotta. Keskimääräinen koko henkilöstön työkokemuksen pituus (keskiarvo) oli 16,7 vuotta. Kyselyyn vastanneista yleisin työkokemuksen pituus oli (Moodi) 10 vuotta. Työkokemuksensa pituutta koskevaan kysymykseen jätti 45 henkilöä vastaamatta.

## 7.2 Koulutukseen osallistuminen

Tässä tutkimuksessa kysyttiin vastaajien koulutuksiin osallistumisen arvioitua tuntimäärää. Seuraavana kuvaan vastaajien koulutuksiin osallistumista ikäryhmittäin, organisaatioaseman mukaan ja koulutusasteen mukaan. Koulutuksiin osallistumista kysyttäessä vastaajia pyydettiin arvioimaan oman osallistumisen tuntimäärä. Niiden vastaajien kohdalla jotka merkitsivät osallistumisensa päivinä tai viikkoina (esim. 2 tai 3 pv) olen muuttanut merkinnän (esim.  $2 \times 7 = 14$ ;  $3 \times 7 = 21$ ) tunneiksi. Taulukossa 7 on jaoteltu verkkokyselyyn vastanneiden koulutuksiin osallistuminen tunteina ikäryhmittäin jaoteltuna keskimääräisen osallistumisen mukaan. Keskimääräisesti eniten koulutuksiin osallistuivat ikääntyneet (44–55 vuotiaat) työntekijät.

TAULUKKO 7. Koulutuksiin osallistuminen tunteina ikäryhmittäin (N=449)

KOULUTUS	24–34 keskiarvo	35–44 keskiarvo	45–55 keskiarvo	56–keskiarvo	p- arvo
Työnantajan järjestämään koulutukseen (esim. työpaikalla tai sen ulkopuolella)	31,65	28,94	34,25	36,07	,519
Muuhun ammatilliseen koulutukseen (esim. työvoimakoulutus, itse valittu ja kustannettu omaa ammattitaitoa edistävä koulutus)	19,40	15,29	21,38	12,28	,100
Harrastusluonteinen opiskelu (esim. kansalaisopistossa)	17,38	21,14	47,00	25,82	,128
Tutkintoon tähtäävä koulutus (esim. ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto)	151,40	111,40	57,27	23,00	,175
Muut opinnot	44,40	101,40	36,62	56,60	,409
N= 449	92	157	304	157	,006**

(\*\*p=<0,01)

Avointen vastausten perusteella ikäryhmä (24–34-vuotiaat) osallistui ylivoimaisesti eniten tutkintoon tähtäävään koulutukseen keskimääräisen tuntiosallistumisen mukaan. Työnantajan järjestämä koulutus koettiin hyödylliseksi ja avoimissa vastauksissa tuotiin esille ammatillisuuden vahvistuminen ja uuden tiedon saamisen tärkeys. Seuraavana muutamia esimerkkejä, joissa ammattitaitoa lisäävä koulutus mainittiin hyödylliseksi tässä ikäryhmässä:

*Uusia tietoja saanut työhön liittyen. Entiset tiedot kertautuneet. (118, nainen 32-vuotta, työntekijätehtävissä) <sup>14</sup>*

*uutta työhön liittyvää tietoa ja käytäntöjä tullut pikkuisen lisää (136, nainen 33 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Sain 'työkaluja' nykyisen työtehtäväni suorittamiseen. (169, nainen 26 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Useissa vastauksissa mainittiin se, että koulutuksen koettiin vahvistavan ja kehittävän osaamista sekä työmenetelmiä. Vastauksista ilmeni myös, että koulutuksista saatiin innostusta ja uusia ideoita tai virikkeitä työhön. Ikäryhmässä 35–44-vuotiaat osallistuivat eniten työnantajan järjestämiin koulutuksiin ja muihin opintoihin. Näitä opintoja olivat esimerkiksi ensiapukurssit ja kansalaisopiston jumppa tai joogatunnit:

*Olen saanut koulutuksissa lisää tietoa, että voin työskennellä tehokkaammin. (40, nainen, 44 - vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Koulutuksesta on saanut uusia näkökulmia ja laajempia näköaloja kuin pelkästään työpaikalla ollessa. Koulutus on vahvistanut käsitystä oman työn arvosta ja tärkeydestä. (131, nainen, 37 -vuotta, johtotehtävissä)*

Ikäryhmän 44–55-vuotiaat koulutukseen osallistumisen tuntimäärissä ei ollut mainittavia eroja. Tässäkkin ryhmässä osallistuttiin eniten tutkintoon tähtäävään koulutukseen. Ammattitaidon ylläpitoon liittyvä koulutus koettiin hyödylliseksi, kuten työhön liittyvien ajankohtaisten asioiden ja tietojen päivitys tai täydentävä koulutus:

*Ammattitaitoa täydentävää koulutusta. Joogaa olen opiskellut ja olen saanut siitä mielenrauhaa ja tasapainoa, rentoutta ja notkeutta. (148, nainen, 47 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Olen osallistunut kaikkiin työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Hyötyä on joka ikisestä (173, nainen 53 vuotta, johtotehtävissä)*

---

<sup>14</sup> Vastajaat on numeroitu vastausnumerjärjestyksen mukaan (lisäksi on mainittu sukupuoli, ikä ja organisaatioasema).

Ikäryhmän yli 56-vuotiaat osallistuivat eniten muihin opintoihin. Tämä ikäryhmä osallistui keskiarvon mukaan eniten työnantajan järjestämiin koulutuksiin:

*Kaikenlainen koulutus piristää ja aktivoi vielä vanhanakin. Asiat ovat yleensä hyvin tuttuja, mutta kertaus on opintojen äiti (111, nainen 58 vuotta, johtotehtävissä)*

*Ammatillinen lisäkoulutus on antanut valmiuksia ja tietotaitoa koko ajan kovalla vauhdilla kiihtyvällä teknisellä sektorilla. Koulutuksissa ajatusten vaihto toisten samalla alalla työskentelevien kanssa on rikastuttanut omaa työkuva ja antanut hyviä uusi tapoja tehdä asioita. (119, nainen, 58 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Tarkasteltaessa henkilöstön koulutustaustoja organisaatioaseman mukaan, työntekijätehtävissä olevien ammatillinen koulutus jakaantui siten, että joka toisella oli opistotason tutkinto ja noin kolmasosalla työntekijöistä oli ammattikoulututkinto. Suurimmalla osalla asiantuntijatehtävissä olevilla henkilöillä oli opistotasoinen tutkinto tai ylempi korkeakoulututkinto. Johtotehtävissä joka kolmannella oli ylempi korkeakoulututkinto tai opistotason tutkinto.

TAULUKKO 8. Henkilöstön ammatillinen koulutus organisaatioaseman mukaan (N=449)

Asema organisaatiossa	Ei ammatillista koulutusta	Ammattikoulu	Opistotason tutkinto	Alempi korkeakoulututkinto	Ylempi korkeakoulututkinto
Työntekijätehtävissä	2,8 %	26,6 %	51,4 %	12,6 %	6,6 %
(n=286)	8	76	147	36	19
Asiantuntijatehtävissä	-	11,3 %	33,8 %	22,5 %	32,5 %
(n=80)	-	9	27	18	26
Johtotehtävissä	1,2 %	7,2 %	39,8 %	20,5 %	31,3 %
(n=83)	1	6	33	17	26

Taulukossa 9 esitetään koulutuksiin osallistuminen organisaatioaseman mukaan. Tarkastelu osoitti, että organisaatioasemalla ei ollut koulutuksiin osallistumisessa mainittavia eroja. Ainoastaan työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumiseen ( $p=0,001$ ) näyttäisi organisaatioasemalla olevan merkitsevää vaikutusta 0,1 % riskitasolla eli johtotehtävissä toimivat osallistuvat muita ryhmiä enemmän näihin koulutuksiin. Johtotehtävissä olevien aktiivisempaan osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä ei tässä tutkimuksessa selvitetty tarkemmin. Oletuksena voidaan ajatella koulutuksen helpompi saatavuus, mahdollisuus tai velvollisuus osallistua työnantajan järjestämään

koulutukseen. Tutkintoon tähtäävään koulutukseen osallistuttiin (108,94 – 69,60) kaikissa organisaatioasemissa eniten. Keskimääräisesti vähiten (15,71 – 22,57) osallistuttiin muuhun ammatilliseen koulutukseen.

TAULUKKO 9. Koulutuksiin osallistuminen organisaatioaseman mukaan (N=449)

KOULUTUS	työntekijä- tehtävissä keskiarvo	asiantuntija- tehtävissä keskiarvo	johto- tehtävissä keskiarvo	p-arvo
Työnantajan järjestämään koulutukseen (esim. työpaikalla tai sen ulkopuolella)	18,16	24,04	30,36	,001***
Muuhun ammatilliseen koulutukseen (esim. työvoimakoulutus, itse valittu ja kustannettu omaa ammattitaitoa edistävä koulutus).	15,71	22,57	16,82	,185
Harrastusluonteinen opiskelu (esim. kansalaisopistossa)	32,78	36,53	33,58	,964
Tutkintoon tähtäävä koulutus (esim. ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto)	108,94	99,45	69,60	,706
Muut opinnot	71,82	73,14	50,67	,795

(\*\*\*=  $p < 0,001$ , keskiarvo tunteina)

Eta-kerroin muodostuu ryhmien välisen ja kokonaisvaihtelun suhteesta. Organisaatioasema vaikuttaa eniten työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumiseen (0,191) eli ryhmien väliseen vaihteluun (taulukko 10). Organisaatioasema selittää tässä työnantajan järjestämään koulutukseen osallistumista kuitenkin vain 3,7 prosenttia (Eta neliö 0,037 %).

TAULUKKO10. Koulutukseen osallistuminen (n=381)

	Eta	Eta Squared
Työnantajan järjestämä koulutus * organisaatioasema	0,191	0,037

### 7.3 Koulutuksen hyödyt ja vaikutukset

Koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia arvioivassa avoimessa kysymyksessä aineistosta nousi yhteensä 34 erilaista pääteemaa. Tukena lausumien valinnassa käytin esitettyä tutkimuskysymystä: Arvioi mitä hyötyä ja vaikutuksia koulutukseen osallistumisesta

on ollut kohdallasi? Valitsin aineistosta niitä lausumia, joissa viitattiin, mitä *hyötyä* ja *vaikutuksia* koulutukseen osallistumisesta on ollut. Jatkoin aineiston käsittelyä erittelemällä aineistosta nousevia ilmauksia. Kävin aineistoa läpi, kunnes uusia lausumia ei enää ilmaantunut. Koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia arvioitaessa kävin vastauksia läpi vastaajan numero 241 kohdalle asti analysoidusta 146 vastauksesta. Kaikkiaan tähän kysymykseen vastasi 121 naista eli 33,4 % naisista (n = 362) ja 44 miestä eli 50,6 % (n = 87) miehistä. Yhdessä vastauksessa saattoi olla useisiin eri teemoihin kuuluvia lausumia.

Avointen vastausten sisällön laajuus vaihteli "ei" tai "ei juuri mitään" – tyyppisistä pelkistetyistä vastauksista laajempiin selittäviin vastauksiin. Aineistossa suurin osa vastauksista oli melko tiiviisti ilmaistuja kuvauksia. Esimerkiksi seuraavista aineistoesimerkeistä löytyy monenlaisia koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia:

*olen oppinut enemmän työssä käytettävistä ohjelmista. 'yleissivistys' työpaikan asioissa on lisääntynyt (30, nainen, 26 vuotta, johtotehtävissä)*

*ei suurta merkitystä (36, nainen, 49 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*En ole ainakaan tiedostanut, että koulutuksesta olisi tähän mennessä ollut erityistä hyötyä jokapäiväisessä työssä. Voi tietysti olla, että jatkossa tulee vastaan tilanteita, joihin olen käymieni koulutusten kautta aiempaa paremmin valmistautunu. (50, nainen 29 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Koulutus on ollut katko työviikkoon. Koulutuksen aihe ei ollut juurikaan työhöni tarpeellista, mutta koko henkilöstö määrättiin kyseiseen koulutukseen. (86, nainen 50 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Ajankohtaista tietoa ja ohjausta esimiestyöhön ja kansainväliseen kanssakäymiseen eri tahojen kanssa. (88, mies 48 vuotta, johtotehtävissä)*

*Olen saanut lisää työkaluja työtehtäviini (105, nainen 60 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

Avoimissa vastauksissa koulutuksen hyötyinä ja vaikutuksena mainittiin kaikkiaan 283 lausumaa eli jokainen vastaaja (n=146) mainitsi keskimäärin kaksi kokemaansa erilaista hyötyä tai vaikutusta. Jaottelin esiintyneet lausumat eri teemoihin. Teemojen aihepiirit muodostuivat selkeästi työtä tukeviin ammatillisiin vaikutuksiin tai oman ammatillisen osaamisen tukemiseen ja vahvistumiseen. Taulukossa 11 on esitetty miten aihekokonaisuudet muodostuivat siis selkeästi aineistolähtöisesti. Aineistosta esille nousseet teemat jaottelin edelleen koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia sisältäviin aihekokonaisuuksiin. Taulukossa 11 on esimerkki aineiston analyysistä ja aineistossa esiintyneiden ilmaisujen teemoista sekä niistä muodostetuista aihekokonaisuuksista. Lomakkeen kaksi muuta avointa kysymystä teemoittelin saman periaatteen mukaan, kuten tässä esimerkissä kuvaan koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia.



TAULUKKO 11. Esimerkki avointen vastausten analyysistä (N = 449)

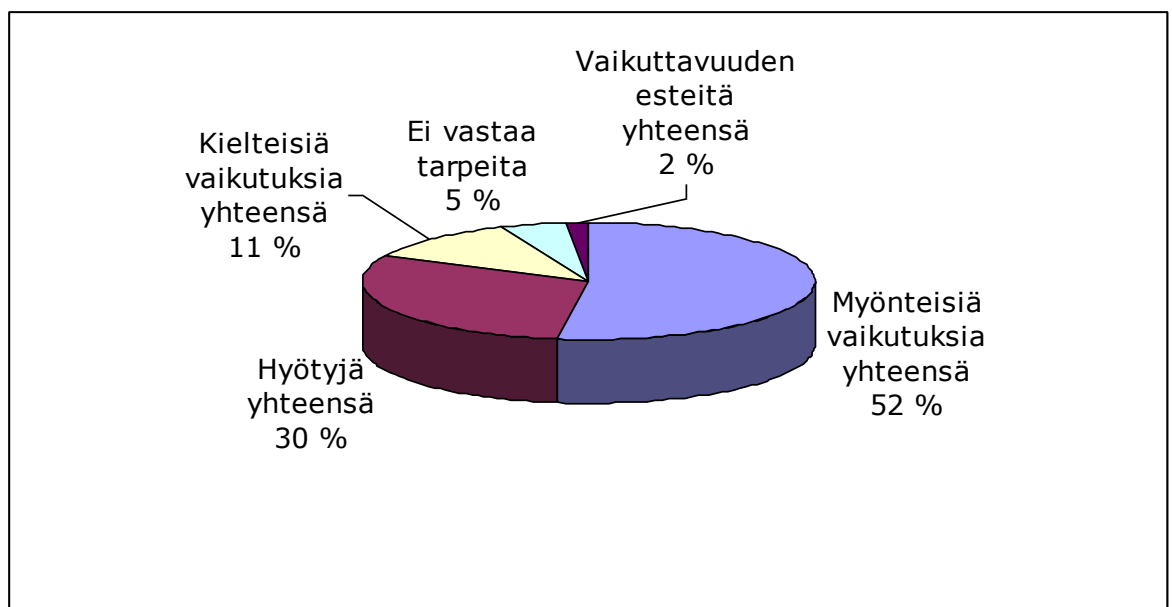
VASTAUS	TEEMA	AIHEKOKONAISUUS
Koulutus on <b>jäänyt työnantajalta</b> kokonaan <b>hyödyntämättä</b> .	työnantaja ei hyödynnä	Vaikuttavuuden esteet
<b>ATK-taidot lisääntyneet</b>	taitojen lisääntyminen	Myönteiset vaikutukset
<b>pysyy ajan tasalla, voi vaihtaa kokemuksia ja saada tukea</b>	ajankohtaiset asiat ja tietojen päivitys kokemusten vaihto tuki työhön	Myönteiset vaikutukset
<b>Erittäin paljon hyötyä</b>	koulutus hyödyllistä	Myönteiset vaikutukset
Tanssikurssilla olen <b>saanut virkeyttä ja kunto on noussut</b>	virkeys ja fyysinen kunto	Myönteiset vaikutukset
<b>Muut</b> ovat tulleet <b>ehkä ka-teelliseksi</b> , mitä en osannut edeltäkäsini arvioida.	toisten kateus	Kielteiset vaikutukset
Henk.koht. koulutus <b>ei ollut minun tarpeisiini</b> , vaan siitä hyötyivät ehkä enemmän muut osallistujat.	ei vastaa tarpeita	Toteutuksen ongelmat
Koulutuksella olen <b>saanut vahvistusta omaan osaamiseen</b> , mutta koulutuksen <b>jälkeen työtahti</b> on ollut töissä seuraavina päivinä <b>kovempi</b> .	osaamisen vahvistaminen ja tukeminen  kasautuvat työt	Myönteiset vaikutukset  Vaikuttavuuden esteet
Teoreettinen hyöty	teoreettinen hyöty	Myönteiset vaikutukset

Päätuloksena avointen vastausten aineiston analyysissä nousi myönteisten vaikutusten osuus. Aineistossa oli eniten koulutuksen *myönteisiä vaikutuksia* ilmaisevia (148) lausumia (taulukko 12). Toiseksi eniten mainittiin *koulutuksen hyötyjä* (85) lausumaa. Kolmanneksi nousivat *kielteiset vaikutukset*, joita mainittiin 32 lausumassa. Vähiten vastauksissa mainittiin *toteutuksen ongelmia* tai *vaikuttavuuden esteitä*.

TAULUKKO 12. Koulutuksen hyötyjen ja vaikutusten teemoittelu (n=146)

<b>TEEMAT</b>	n	% lausumista	% vastaajista
<b>MYÖNTEISIÄ VAIKUTUKSIA</b>	<b>148</b>	<b>52,3</b>	<b>101,4</b>
Osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen	27	9,5	18,5
Työmenetelmien kehittäminen	22	7,8	15,1
Innostus ja uudet virikkeet työhön	18	6,4	12,3
Tuki työhön	12	4,2	8,2
Sosiaalinen tuki ja verkostot	9	3,2	6,2
Itsevarmuus, luottamus ja rohkeus ovat lisääntyneet	8	2,8	5,5
Kollegoiden tuki	8	2,8	5,5
Ohjausta ja tukea esimiestyöhön	4	1,4	2,7
Taitojen lisääntyminen	6	2,1	4,1
Kokemusten vaihto	5	1,8	3,4
Virkeys ja fyysinen kunto	3	1,1	2,1
Motivaatio	2	0,7	1,4
Urakehitys	5	1,8	3,4
Työssä jaksaminen	5	1,8	3,4
Henkinen jaksaminen	3	1,1	2,1
Ajatuksia herättävää	5	1,8	3,4
Katko työviikkoon	3	1,1	2,1
Työn arvostus lisääntyy	2	0,7	1,4
Yhteisöllisyys	1	0,4	0,7
<b>KOULUTUKSEN HYÖTYJÄ</b>	<b>85</b>	<b>30,0</b>	<b>58,2</b>
Ajankohtaiset asiat ja tietojen päivitys	31	11,0	21,2
Ammattitaidon ylläpito	28	9,9	19,2
Erittelemättömät hyödyt	10	3,5	6,8
Teoreettinen hyöty	7	2,5	4,8
Kontaktit ja sidosryhmät	4	1,4	2,7
Hyötyä tulevaisuudessa	3	1,1	2,1
Yleissivistys työpaikan asioista ja organisaation tuntemus	2	0,7	1,4
<b>TOTEUTUKSEN ONGELMAT</b>	<b>13</b>	<b>4,6</b>	<b>8,9</b>
Ei vastaa tarpeita	13	4,6	8,9
<b>KIELTEISIÄ VAIKUTUKSIA</b>	<b>32</b>	<b>11,3</b>	<b>21,9</b>
Työn luonne muuttuu	6	2,1	4,1
Ajanpuute/resurssit estää toteutuksen	8	2,8	5,5
Ei juuri hyötyä	18	6,4	12,3
<b>VAIKUTTAVUUDEN ESTEITÄ</b>	<b>5</b>	<b>1,8</b>	<b>3,4</b>
Työnantaja ei hyödynnä/ kielteinen asenne	2	0,7	1,4
Toisten kateus	2	0,7	1,4
Riittämättömyyden tunne	1	0,4	0,7

Vastauksissa esiintyneiden myönteisten lausumien määrä (kuvio 7) oli 52,3 % kaikista esiintyneistä lausumista. Ensimmäiseen pääteemaan ”koulutuksen hyötyjä” sijoittui hyötyinä useimmiten mainittu tekijä ”ajankohtaiset asiat ja tietojen päivitys” ja sen oli maininnut joka viides vastaaja, 31 eli 21,2 % analysoiduista vastauksista. Useimmiten mainitut koulutuksen myönteiset vaikutukset liittyivät ammattitaidon ylläpitoon tai sen kehittämiseen. Toiseksi eniten mainittiin ”ammattitaidon ylläpito” ja sen mainitsi 28 vastaajaa analysoidusta aineistosta eli joka kuudes vastaaja (19,2 %) arvioi sen koulutuksen hyötynä (kuvio 8). Erittelemättömiin hyötyihin (6,8 %) olen yhdistänyt yleisluonteiset ilmaukset, kuten ”koulutusten hyvä sisältö” ja ”erittäin paljon hyötyä,” koska näissä lausumissa ei ole eritelty mitään varsinaista yksilöityä hyötyä tai vaikutusta.



KUVIO 7. Koulutukseen osallistumisen hyötyjä ja vaikutuksia (n= 148)

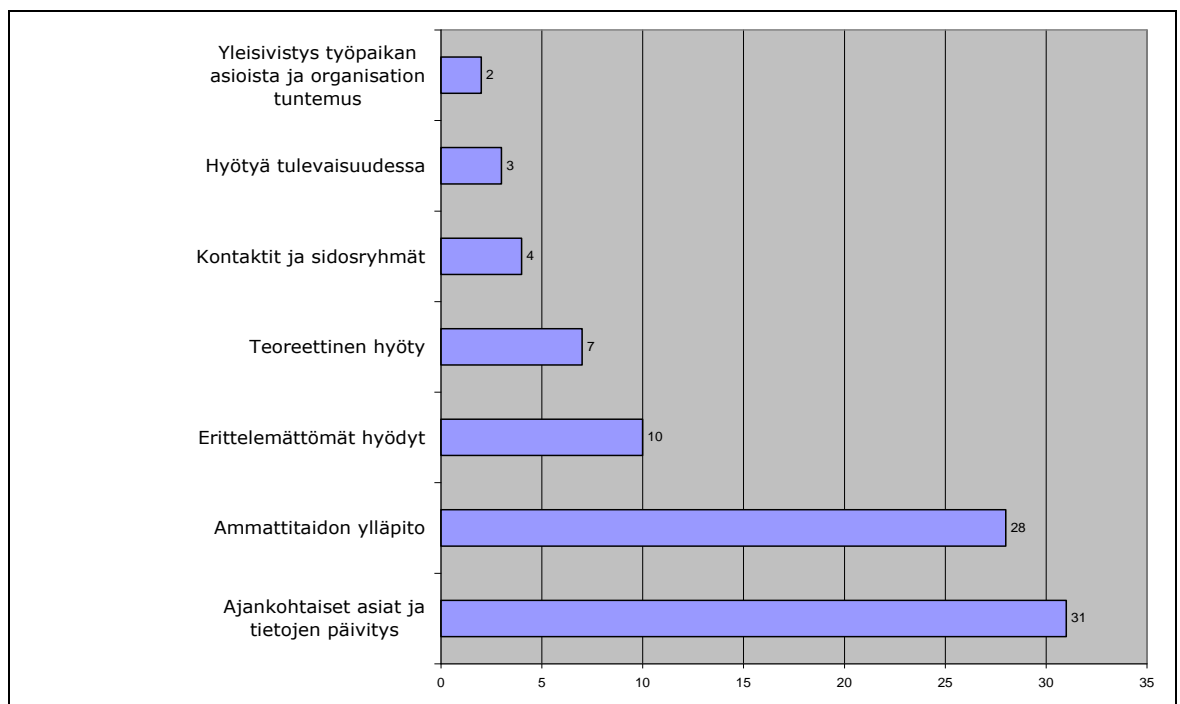
Muita mainintoja hyödyistä olivat ”teoreettinen hyöty” seitsemän lausumaa (4,8 %), ”kontaktit ja sidosryhmä yhteistyö” neljä lausumaa (2,7 %) ja ”hyötyä tulevaisuudessa” kolme lausumaa (2,1 %). Lisäksi kahdessa lausumassa (1,4 %) mainittiin ”yleissivistyksen työpaikan asioista” ja ”organisaation tuntemuksen lisääntyneen”. Seuraavassa esimerkkejä näistä maininnoista:

*tutuksi tulee kaupungin organisaatiot (68, nainen, 58 vuotta, johtotehtävissä)*

*Koulutus on lisännyt tietoa uusista ja kehittyvistä työmenetelmistä sekä teoreettista tietämystä. Auttanut pysymään tieteenalani kehityksessä ja tutkimuksessa mukana. (232, nainen, 39 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Tarkasteltaessa koulutuksen hyötyjä ja vaikutuksia näiden edellä esitettyjen mainintojen näkökulmasta voidaan havaita vaikutuksia myös sosiaalista pääomaa tukevista

tekijöistä. Inhimillistä pääomaa tukevia (human capital) tekijöitä ovat tämän tutkimuksen tuloksista teoreettinen hyöty, joka nähtiin ennen kaikkea ammatillisuutta tukevaksi sekä henkilökohtaisten taitojen ja osaamisen vahvistamiseksi. Sosiaalista pääomaa (social capital) tukeviksi hyödyiksi voidaan tässä määritellä kontaktien sekä sidosryhmien välinen yhteistyö. Kontaktien ja sidosryhmäyhteistyön avulla verkostoyhteistyö eli horisontaaliset ja vertikaaliset verkostot vahvistuvat. Kommunikaation hyöty voidaan ajatella yksilön tai organisaation tasolla välittömäksi hyödyksi esimerkiksi yhteistyön nopeutumisenä tai tiedonkulun parantumisena. (Ruuskanen 2001, 45–47.)



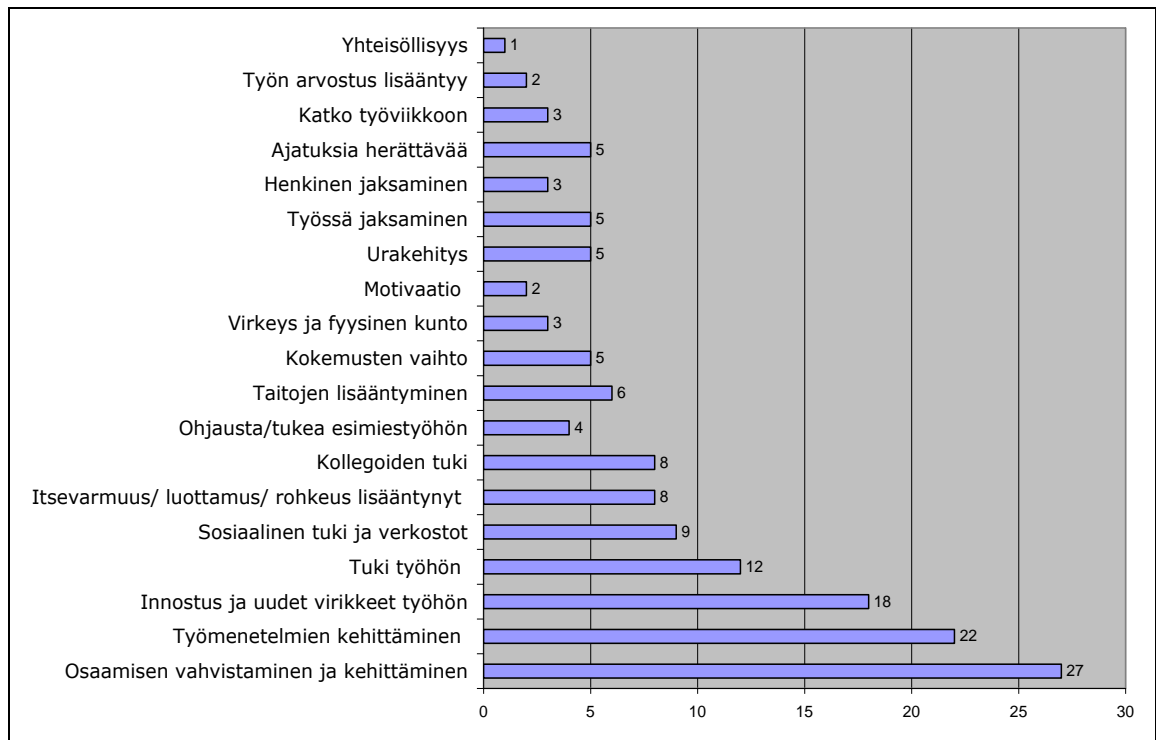
KUVIO 8. Koulutuksen hyötyjä (n= 146)

Koulutuksen hyötyjen ja vaikutusten teemoittelun perusteella aineistosta nousi kaikkiaan yhteensä 19 teemaa, joista muodostui asiakokonaisuus *myönteisiä vaikutuksia* (kuvio 9). Kuten edellä mainitsin, koulutuksella koettiin olevan eniten ammatillisuutta tukevaa vaikutusta. Näihin myönteisiin vaikutuksiin luokittelin teemat ”osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen” (18,5 %) ja ”työmenetelmien kehittäminen” (15,1 %) sekä ”innostus ja uudet virikkeet työhön” (12,3 %) analysoiduista vastauksista. Näitä myönteisiä vaikutuksia ilmaistiin vastauksissa esimerkiksi seuraavasti:

*Ammatillisesti innostavia ja uusia virikkeitä antavia* (20, nainen, 62 vuotta, asi-  
antuntijatehtävissä)

*Uusia ideoita ja kevyempiä työmenetelmiä työhöni.* (38, nainen, 43 vuotta, työn-  
tekijätehtävissä)

Seuraavaksi eniten esille tulivat erilaiset työtä tai osaamista tukevat tekijät. Näitä mainintoja olivat ”tuki työhön” (8,2 %) sekä ”sosiaalinen tuki ja verkostot” (6,2 %) analysoiduista vastauksista. Kahdeksassa lausumassa (5,5 %) ”itsevarmuus, luottamus ja rohkeus olivat lisääntyneet” ja ”kollegoiden tuki oli lisääntynyt.” Vähemmän esiintyneissä maininnoissa koulutuksesta saatiin ohjausta ja tukea esimiestyöhön tai taidot lisääntyivät. Lisäksi koulutuksissa voitiin vaihtaa kokemuksia tai edistää omaa urakehitystä.



KUVIO 9. Koulutuksen myönteisiä vaikutuksia (n= 146)

Koulutuksen myönteisissä vaikutuksissa tuotiin selkeästi esille ammatillisten taitojen kehittämisen ja tietojen lisäämisen tarve. Avoimissa vastauksissa uusien ideoiden saaminen muilta ja työmenetelmien kehittäminen tuodaan esille seuraavasti:

*Uusia näkökulmia ja ideoita omaan työhön. Kokemustenvaihtoa ja yhteyksien luomista samaa työtä tekevien kesken. (41, nainen, 44 vuotta, asiantuntija tehtävissä)*

*Osallistuin ATK-koulutuksiin. Koulutukset olivat erittäin tärkeitä työni kannalta: vaikutus osittain suoraan työmäärän vähenemiseen (74, mies, 26 vuotta, johto-tehtävissä)*

Muut vähemmän esiintyneet vaikutukset liittyivät omaan henkiseen jaksamiseen tai työmotivaatioon. Myös vastaajien oman työnarvostuksen lisääntyminen sekä yhteisöllisyys mainittiin myönteisinä vaikutuksina. Näiden myönteisten vaikutusten osuus ko-

konaisvaikutukseen yksilön työssä jaksamisen kannalta saattaa olla merkittävää, kuten seuraavasta esimerkistä ilmenee:

*Koulutuksesta on saanut uusia näkökulmia ja laajempia näköaloja kuin pelkäänsään työpaikalla ollessa. Koulutus on vahvistanut käsitystä oman työn arvosta ja tärkeydestä. (82, nainen, 43 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Vastauksista ilmeni osittain kiireen ja epävarmuuden lisääntyminen mitä pidetään julkisen sektorin kurjistamisen eräänä piirteenä ja kontrollin välineenä. Tehokkuusajattelu, äärimmäinen yksilöllisyys, kielteinen joustavuus ja epävarmuus ovat ristiriidassa niiden mahdollisuuksien kanssa, jotka jatkuva opiskelu ja osaamisen kartuttaminen toisivat tullessaan. (Lehto 2007, 102.) Koulutuksella koettiin olevan näitä kiireen ja epävarmuuden aiheuttamia *kielteisiä vaikutuksia* ja ne mainittiin kaikkiaan 32 lausumassa (kuvio 10). Näissä lausumissa tuotiin esille, että ”koulutuksesta ei ollut hyötyä” (12,3 %) tai ”ajanpuute ja resurssit estivät toteutuksen” (5,5 %) tai ”työn luonne muuttui” (4,1 %). Lisäksi mainittiin, että koulutus ei vastannut omia tarpeita (8,9 %), kuten aineistoesimerkissä ilmaistaan:

*...koulutus ei ollut minun tarpeisiini, vaan siitä hyötyivät ehkä enemmän muut osallistujat. (13, nainen 57 vuotta, työntekijätehtävissä)*

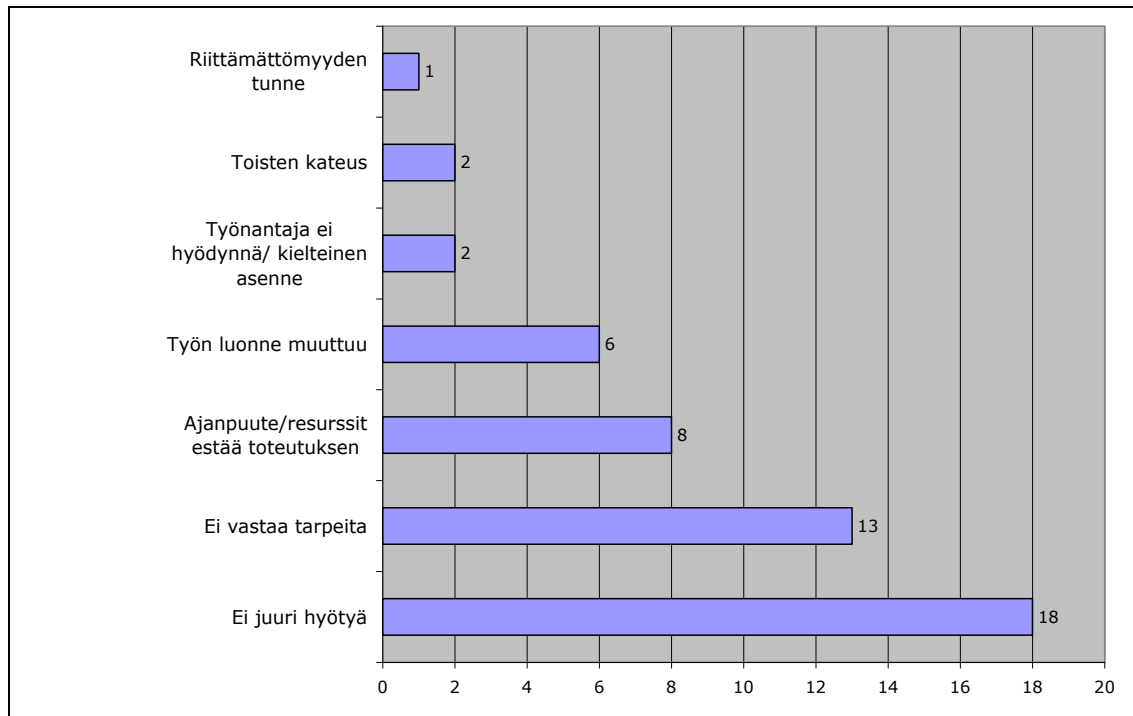
Vaikuttavuuden esteiksi määrittelin sen, että ”työnantaja ei hyödynnä koulutusta” tai ”kielteinen asenne”, näitä esteitä mainitsi (3,4 %) analysoiduista vastauksista. Lisäksi ”toisten kateus” ja ”riittämättömyyden tunne” koettiin myös vaikuttavuuden esteeksi. Avoimissa vastauksissa koulutuksen kielteisiä vaikutuksia vastaajat kuvasivat esimerkiksi seuraavasti:

*Koulutus on jäänyt työnantajalta kokonaan hyödyntämättä. (1, nainen, 53 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Lisää vaan kirjallisia töitä (18, nainen, 50 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Työnantajan järjestämät koulutukset ovat kertausta työtehtävistäni...Kaikkien keksimiä oivalluksia ei ehdi toteuttaa...tämä on omiaan lisäämään ahdistusta työtaakan lisääntymisestä! (192, nainen, 54 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Vastauksissa esiintyi epävarmuuden luomisen ilmapiiriä. Lehdon (2007) mukaan tällainen työn tekemisen tapa ei anna sijaa osaamisen realisointiin eikä edes työn kehittämiseen. Pahimmillaan työn kehittäminen estää osaamisen käyttöä tuomalla liikaa seurantatehtäviä, kuten joissakin analysoiduista vastauksista esitettiin, esimerkiksi kirjallisten töiden lisääntyminen. (Lehto 2007, 102- 103.)



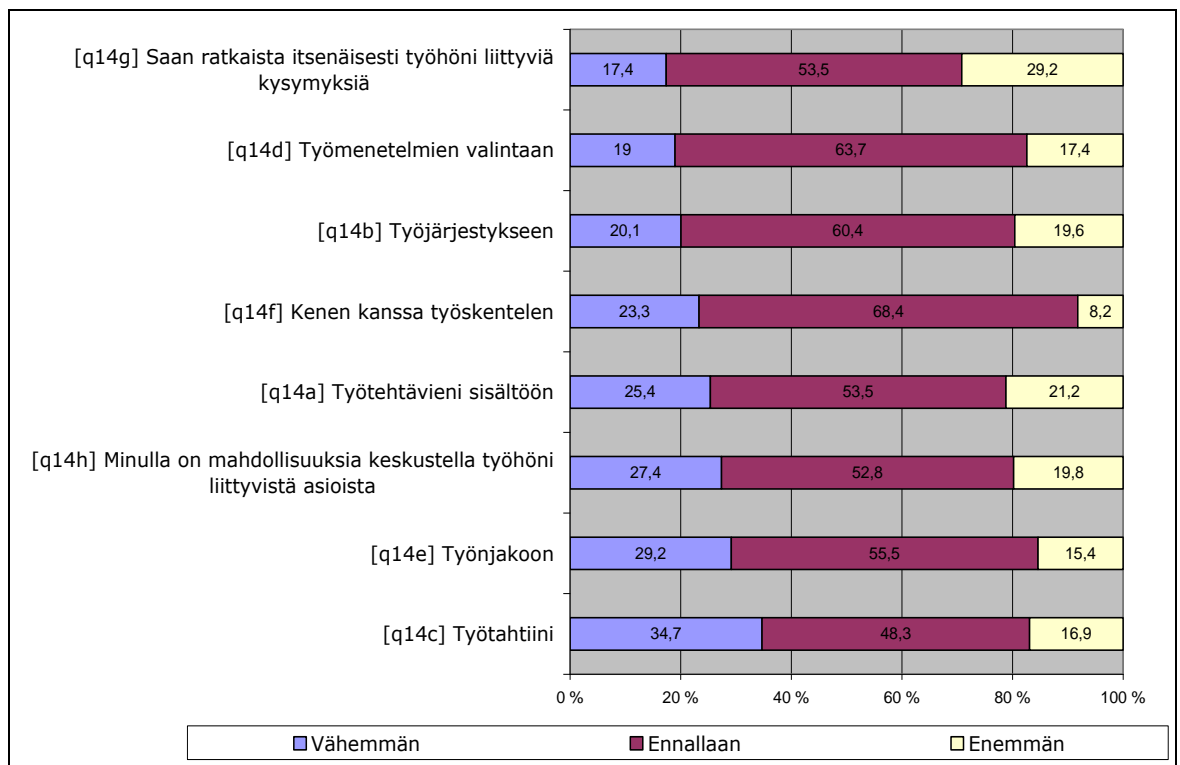
KUVIO 10. Koulutuksen kielteiset vaikutukset, vaikuttavuuden esteitä ja toteutuksen ongelmat (n =146)

Vastauksista tuotiin esille myös kiireen haittaavuus, joka esti kokonaan tai haittasi työn suorittamista tai esti opittujen taitojen käytännön toteuttamisen. Suuntaus nähdään yleisenä merkinä kilpailukyvyen parantamisen ja säästöjen tavoittelussa niin tuotannollisissa, kaupallisissa kuin ihmissuhdetöissäkin (Lehto 2007, 103). Suomessa on edelleen vahva koulutususko, mitä ilmentävät tässäkin esille tulleet tulokset ammatillisesta kehittymishalukkuudesta ja koulutukseen osallistumisesta. Toisaalta voidaan ajatella myös niin, että suomalaispalkansaajista noin 40 prosenttia suomalaisen työolotutkimuksen ja 45 prosenttia eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan on sellaisia, jotka eivät ole vuoden aikana saaneet minkäänlaista työnantajan tukemaa koulutusta ja tässä suhteessa on vielä kehittämisen varaa. Suomi on Eurooppalaisesti vertailtaessa kuitenkin työpaikkakoulutuksen kärkimaita. Työssä kehittyminen ja kouluttautuminen nähdään hyvänä asiana (esim. Aro 2006), mutta toisaalta kouluttautuminen ja työssä kehittyminen ovat työelämän nykysuuntausten mukainen pakko ja uusi hiostamisen muoto (esim. Järvensivu 2006; Lehto & Sutela 2008, 56).

## 7.4 Työssä jaksaminen

Tämän tutkielman kolmantena pääkysymyksenä oli tarkastella sosiaalisen pääoman vaikutusta ikääntyvien työssä jaksamiseen. Työssä jaksamista kysyttiin strukturoidulla työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvillä kysymyksillä ja yhdellä avoimella kysymyksellä. Työssä jaksamista kysyttiin omalla työhyvinvointiin liittyvällä kysymyssarjalla q 14 a- q 14 h, (kuvio 11) ”Arvioi, onko viimeaikoina tapahtunut muutosta sen suhteen, kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?” Olen tiivistänyt vastausvaihtoehdot (1-2) vähemmän, (3) ennallaan ja (4-5) enemmän.

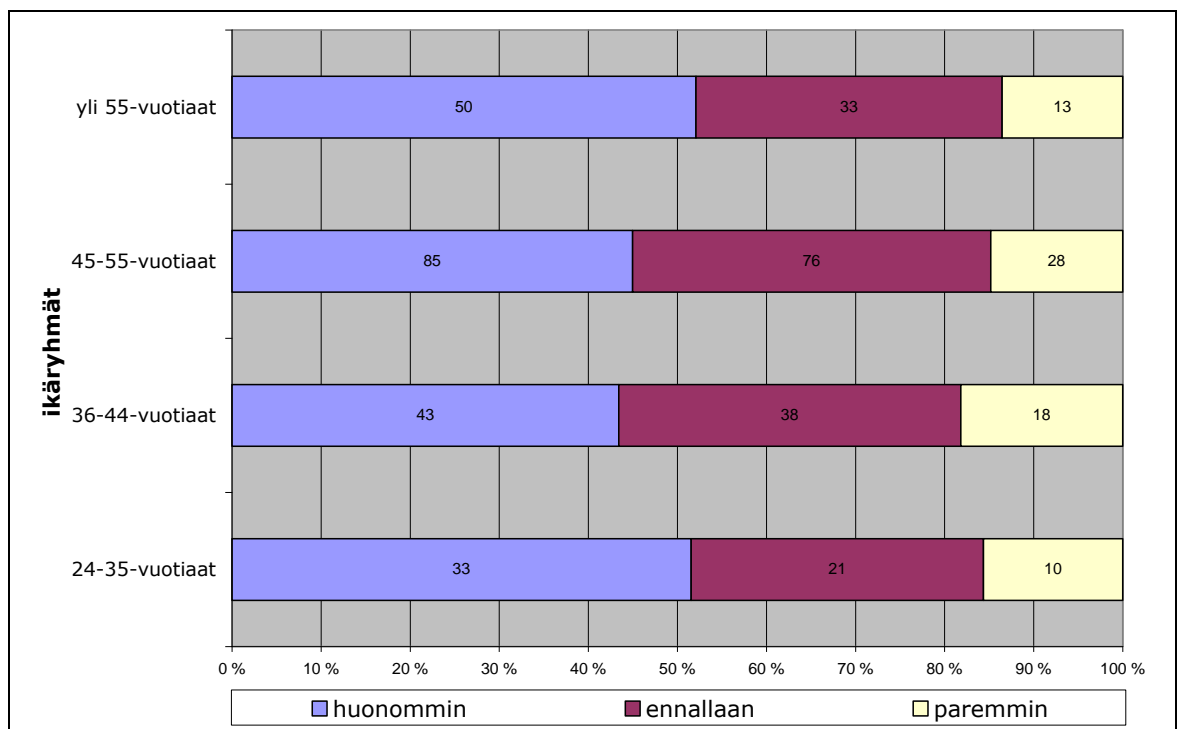
Kokeilin faktorianalyysiä ensin erilaisille kysymysryhmille. Päädyin kuitenkin käsittelemään jokaisen kysymyssarjan omana ryhmänään. Summamuuttujien reliabiliteettia arvioin Cronbachin alfa-kertoimen avulla. Työhyvinvointiin liittyvän kysymyssarjan q14 a – q 14 h alfan arvo=0,886 oli hyvä, joten kysymyssarjaa voidaan pitää yhtenäisenä. Sisäistä konsistenttisuutta on riittävästi silloin, kun alfan arvo >0,6 (Jokivuori & Hietala 2007, 104). Kuviossa (11) on esitetty tulokset tiivistetysti. Keskimääräisesti vertailtaessa tilanne on ennallaan yli puolella vastaajista (48,3–68,4 %). Itsenäisesti työhön liittyvien kysymysten ratkaisu oli lisääntynyt kolmasosalla vastaajista. Omaan työtahtiin vaikuttaminen oli vähentynyt noin kolmasosalla (34,7 %) vastaajista.



KUVIO 11. Työhyvinvointia kartoittavat kysymykset (N=449)



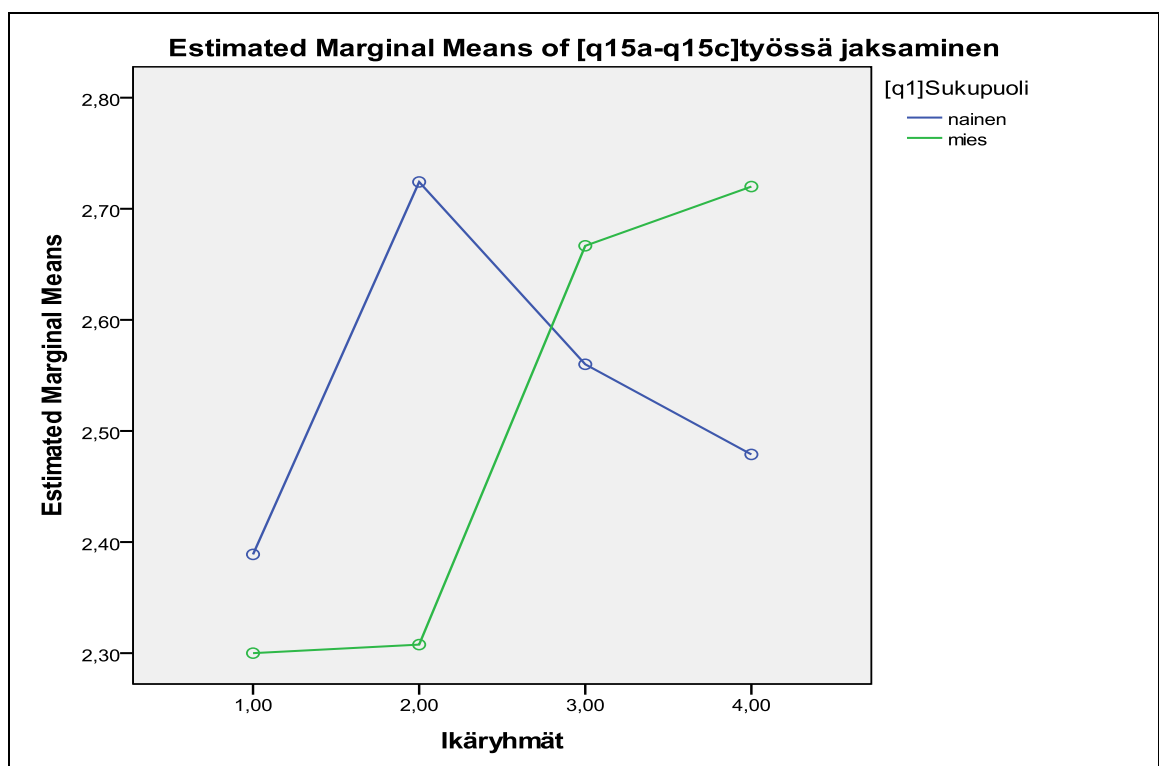
Tämän hetkistä työssä jaksamista (kuvio 12) pyydettiin arvioimaan kysymyksessä q 16 vaihtoehtojen mukaan, jotka analysoitiin uudelleen luokittelun (1-2) huonommin (3) ennallaan tai (4-5) paremmin mukaisesti. Levenen Testiä käytetään varianssien samansuuruisuuden testaamiseen, tarkasteltaessa muuttujien päävaikutuksia ja yhdysvaikutuksia Levenen testin perusteella varianssit ovat yhtä suuria. ( $p=0,566, >0,050$ ). Ikäryhmittäisen vertailun perusteella 35–44 vuotiaat jaksavat muihin ryhmiin verrattuna paremmin kuin ennen. Seuraavaksi kysymyssarjaan q15 a – q 15 c ”Arvioi, onko viimeisen vuoden aikana tapahtunut muutosta sen suhteen kuinka jaksat työssäsi?”. Kysymysten tarkastelun aloitin ensin faktorianalyysin avulla, koska tarkoituksenani oli muodostaa kysymyssarjoista summamuuttujia.



KUVIO 12. Työssä jaksaminen ikäryhmittäin (N = 449)

Vaikka kysymyssarjat muodostavat asiakokonaisuuksia, faktorianalyysillä voidaan selvittää, mitkä kysymykset todella mittaavat samaa asiaa eli korreloivat keskenään. Summamuuttujia voidaan pitää luotettavampana sillä ne mittaavat haluttua asiaa paremmin kuin yksittäiset kysymykset (Jokivuori & Hietala 2007, 103). Kysymyssarjan q15a-q15c alfan arvo =0,780 eli mittaria voidaan pitää yhtenäisenä. Varianssianalyysin tulosten mukaan koulutustason vertailussa havaitaan, että sukupuolen oma vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $F 1,439 = 2,273; p = 0,132$ ). Sukupuoli selittää työssä jaksamisen koettua muutosta 0,5 %. Koulutustaustan omavaikutus ( $F 4,439$

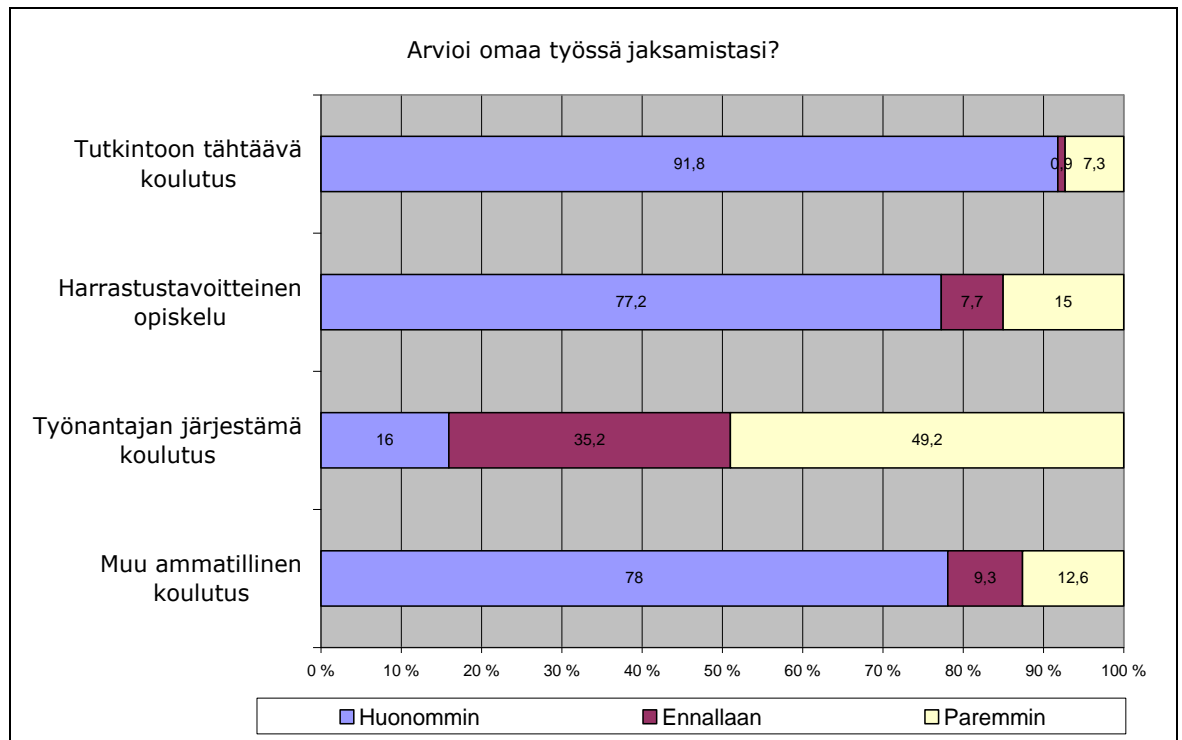
=0,907  $p = 0,459$ ) ei ole tilastollisesti merkitsevä ja koulutustausta selittää muutosta 0,8 %. Keskiarvojen perusteella sukupuolella ja koulutustaustalla ei ole merkittävää vaikutusta työssä jaksamisen muutokseen, keskiarvo oli miehillä 2,58 ja naisilla 2,55. Mallin selitysaste (pää- ja yhdysvaikutukset) on 0,1 prosenttia. Tämän hetkiseen työssä jaksamiseen sukupuolen ja koulutustaustan vertailussa Levenen testin perusteella varianssit ovat yhtä suuria ( $p = 0,135$ ,  $> 0,05$ ). Mallin selitysaste (pää- ja yhdysvaikutukset) ovat 1,3 prosenttia. Sukupuolen oma vaikutus ei ole tilastollisesti merkitsevä ( $F 1,439 = 0,871$ ;  $p = 0,351$ ), sukupuoli selittää tämänhetkistä työssä jaksamista 0,2 %. Sukupuolen ja koulutustaustan yhdysvaikutus ( $F 4,439 = 0,683$ ;  $p = 0,604$ ) ei ole tilastollisesti merkitsevä ja niiden yhdysvaikutus on 0,6 %.



KUVIO 13. Työssä jaksaminen ikäryhmien ja sukupuolen mukaan jaoteltuna (N=449)

Kuviossa 13 nähdään iän vaikutus työssä jaksamisen kokemiseen sukupuolen mukaan jaoteltuna. Heikoimmaksi jaksamisen arvioivat 24–34-vuotiaat miehet. Jaksaminen alkoi kohentua lineaarisesti 35–44-vuotiaana ja jaksaminen koettiin parhaimmaksi ikäryhmässä yli 56-vuotiaat. Naisilla jaksaminen koettiin heikoimmaksi 24–34-vuotiaiden ikäryhmässä, jonka jälkeen jaksaminen koheni 35–44-vuotiaaksi, ja jälleen työssä jaksaminen alkoi heikentyä, jatkuen edelleen yli 56-vuotiaaksi.

Kuviossa 14 on esitetty erilaisiin koulutuksiin osallistumisen ja työssä jaksamisen yhteys. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työnantajan järjestämällä koulutuksella oli työssä jaksamista edistävää ja ennallaan pysyvää yhteyttä. Voidaan olettaa, että työnantajan järjestämä koulutus helpottaa työtaakkaa ja edistää siten työssä jaksamista. Muihin koulutuksiin osallistumisilla ei ollut yhtä selkeää yhteyttä edistää työssä jaksamista.



KUVIO 14. Koulutukseen osallistumisen yhteys työssä jaksamiseen (n = 449)

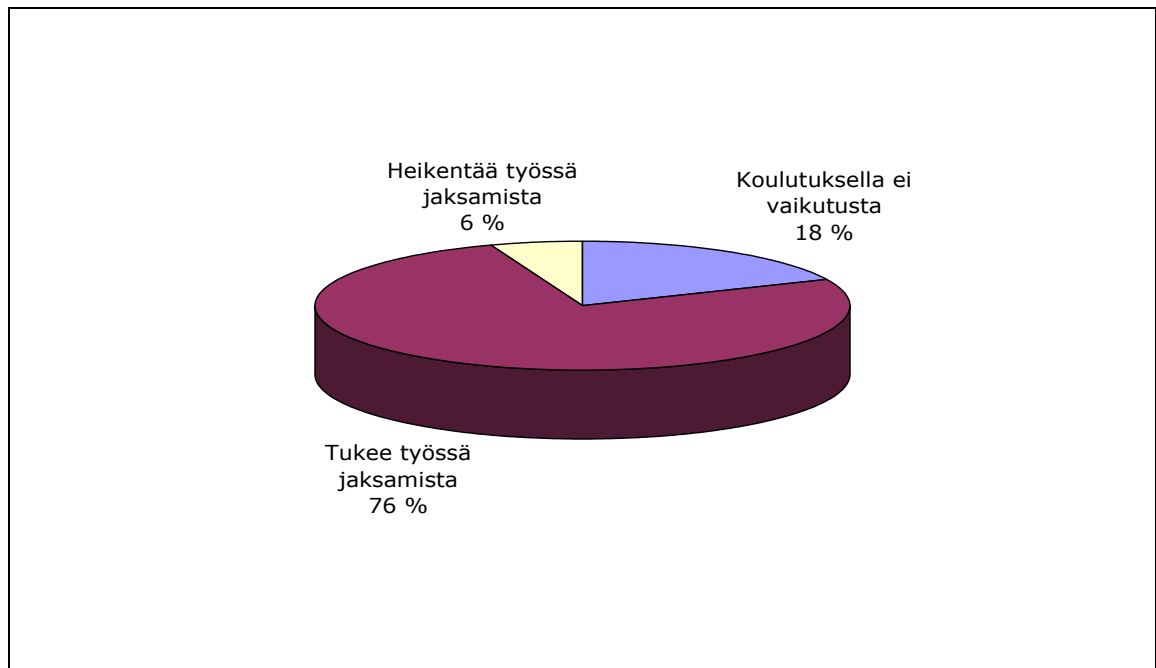
Avoimen kysymyksen ”Onko koulutukseen osallistuminen lisännyt jollakin tavalla työssä jaksamista,” vastasi kaikkiaan 258 henkilöä, joista analysoin 156 vastausta. Avomessa kysymyksessä pyydettiin arvioimaan, onko koulutukseen osallistuminen lisännyt jollakin tavalla työssä jaksamista ja kuvailemaan, millä tavoin? Myös tämän avoimen kysymyksen analyysin aloitin teemoittamalla vastauksista nousseita lausumia. Lausumista muodostui kaikkiaan 33 teemaa, esitän teemat taulukossa 14. Jokainen vastaaja mainitsi keskimäärin kaksi (1,85) lausumaa.

TAULUKKO 14. Koulutuksen vaikutuksia työssä jaksamiseen (n=156)

TEEMAT	n	% lausumista	% vastaajista
<b>LISÄÄ TYÖSSÄ JAKSAMISTA</b>	<b>214</b>	<b>73,8</b>	<b>136,8</b>
Lisännyt työssä jaksamista	21	7,2	13,5
Työmenetelmien ja toimintamallien kehittäminen	19	6,6	12,2
Motivaation lisääntyminen	18	6,2	11,5
Osaamisen vahvistaminen	16	5,5	10,3
Varmuus on lisääntynyt	15	5,2	9,6
Vaihtelua arkeen	15	5,2	9,6
Virkeys ja kannustus	13	4,5	8,3
Uuden oppiminen ja tietojen päivitys	13	4,5	8,3
Kollegoiden tapaaminen ja tuki	12	4,1	7,7
Innostus ja virikkeet	12	4,1	7,7
Hyvä terveys ja fyysinen & psyykinen jaksaminen	9	3,1	5,8
Ajatuksia herättävää	7	2,4	4,5
Vertaistuki	7	2,4	4,5
Työn mielenkiintoisuus lisääntynyt	7	2,4	4,5
Tiedot ja taidot lisääntyneet	5	1,7	3,2
Tulevaisuuden odotukset	5	1,7	3,2
Muutoksen ymmärtäminen	4	1,4	2,6
Erilainen oppimisympäristö virkistää	4	1,4	2,6
Sosiaalinen vuorovaikutus ja verkostot	4	1,4	2,6
Vapaa-ajan koulutus lisännyt jaksamista	4	1,4	2,6
Omaa aikaa	2	0,7	1,3
Harrastukset auttavat jaksamaan	1	0,3	0,6
Lisännyt tietoa vaikutus mahdollisuuksista	1	0,3	0,6
<b>HEIKENTÄÄ TYÖSSÄ JAKSAMISTA</b>	<b>16</b>	<b>5,5</b>	<b>10,3</b>
Heikentänyt työssä jaksamista, riittämättömyys	6	2,1	3,8
Resurssit estävät tai vaikeuttavat käytännön toteutuksen	5	1,7	3,2
Työnantaja ei arvosta omaehtoista koulutusta	2	0,7	1,3
Töiden kasaantuminen	2	0,7	1,3
Työyhteisön kielteinen asenne	1	0,3	0,6
<b>MUITA TEKIJÖITÄ</b>	<b>6</b>	<b>2,1</b>	<b>3,8</b>
Koulutuksen sisältö ja järjestäjä vaikuttaa	6	2,1	3,8

Avoimen kysymyksen aineistosta nousseiden lausumien asiakokonaisuuksiksi muodostuivat työssä jaksamista tukevat tekijät, joita oli kaikkiaan yli puolet eli (76 %) lausumista (kuvio 15). Vastauksista ilmeni myös, että koulutuksella ei ollut vaikutusta (18

%) työssä jaksamiseen. Koulutus heikensi (6 %) työssä jaksamista ja muita tekijöitä mainittiin 2,1 %, joita olivat koulutuksen sisällön ja järjestäjän vaikutukset.



KUVIO 15. Koulutuksen vaikutukset työssä jaksamiseen (n= 156)

Vastaukset vaihtelivat hyvin lyhyistä pelkistetyistä vastauksista "ei ole" tai "virkistänyt" laajempiin ja kuvaileviin vastauksiin aineistoesimerkkien mukaan seuraavasti:

*Tällä hetkellä tuntuu, että omaehtoinen vapaa-ajalla hankittu lisäkoulutus ei ole tuonut mitään hyötyä työelämässä ts. opiskelua ja sen myötä osaamisen karttamista ei arvosteta johdon taholta. Vaikutus työssäjaksamiseen on siis ollut lähinnä negatiivista. (59, nainen, 42 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Koulutuksessa opitut taidot ovat olleet välttämättömiä, jotta voin tehdä työni niin hyvin, kuin haluan. Työssä jaksamisessa auttaa, kun kokee työmenetelmät mielekkääksi ja tehokkaaksi. (40, nainen, 44 - vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Koulutuksen myötä varmuus ja itseluottamus töissä on lisääntynyt. Työ on tuntunut mielenkiintoiselta ja haastavalta. ( 87, nainen, 44 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Ei ole vaikuttanut työssä jaksamiseen (124, mies, 40 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Työn ohessa opiskelu ei ole lisännyt työssä jaksamista, vaan työt ovat kasautuneet ja olen joutunut tekemään pitempää työpäivää. (127, nainen, 48 vuotta, johtotehtävissä)*

*Koulutukseen osallistumien on vähentänyt työssä jaksamista, koska opiskelen työn ohessa. Kiire on joka paikkaan, eikä mihinkään ole riittävästi aikaa. Sen si-*

*jaan nautin kyllä itse opiskelusta, jossa saa tehdä toisenlaisessa ympäristössä uusia asioita. ( 154, nainen, 42 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Lisännyt huomattavasti työssä jaksamista. Ilman koulutuspäiviä mihin saanut osallistua olisin varmaankin sairaslomalla. Koulutuksista saa virtaa työhönsä ja kannustusta. (176, nainen, 54 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Osa koulutuksista on ollut "ajanhukkaa" mutta työntekijän määräämiä. Sisältö jo ennestään itsestään selvää. Osa koulutuksista sisällöllisesti hyviä, mutta käytännössä aika ei niiden toteuttamiseen riitä. (43, nainen 36, työntekijä tehtävissä)*

Koulutuksella koettiin olevan monenlaisia työssä jaksamista tukevia vaikutuksia (kuviot 16). Koulutuksen koettiin lisäävän varmuutta työssä (15) ja tuovan vaihtelua (15) arkirutiineihin, eli koulutuspaikalla oli merkitystä vaihtelun tuojana työpäivän arkisiin rutiineihin. Koulutus virkisti ja kannusti (13) osallistujia. Uuden oppiminen ja tietojen päivitys (13) arvioitiin työssä jaksamista tukevaksi. Tuomen mukaan työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää täydentää osaamisvajettaan, jos ihminen ei osaa tehdä työtänsä hän ei viihdy työssään. Teknistyneessä maailmassa osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen on myös eräs työelämän selviytymiskeino. (Tuomi, 2008, 127.) Seuraavana esimerkkejä vastauksista, joissa koulutuksen tuoma vaihtelu virkisti ja edisti työssä jaksamista:

*Pääsee irtautumaan työpaikalta hetkeksi ja saa vaihtaa mielipiteitä muiden ihmisten kanssa. (38, nainen, 43 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*On lisännyt. Piristi arjen rutiineja (56, mies, 39 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Positiivista virettä tullut paljon! (60, nainen, 55 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

Työolotutkimusten mukaan on koettu tärkeäksi työssä kehittymisen tukeminen ja suomalaisille palkansaajille kaikkein tärkeintä on kokea henkilökohtaisia kehittymisen mahdollisuuksia työssä (Lehto 2007, 104). Näitä henkilökohtaiseen kehittymiseen vaikuttavia tekijöitä, joissa ilmaistiin koulutuksen vahvistavan ja tukevan omaa osaamista esiintyi vastauksissa seuraavasti:

*Ehdottomasti! vahvistanut osaamistani (75, nainen, 42 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Ainahan koulutuksiin pääsy motivoi työssä jaksamista ja kun saat viedä muille työyhteisöön uutta tietoa. (92, nainen, 46 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Olen itsevarmempi ja ammattitaidoisempi, uskallaan jakaa tietoja muiden työntekijöiden kanssa (89, nainen, 41 vuotta, johtotehtävissä)*

Ammattitaidon vahvistuminen ja lisääntyminen lisäsi itsevarmuutta työtehtävien hoitamiseen vastaajien keskuudessa. Uuden tiedon jakaminen ja varmuus tiedon jakamiseen työyhteisössä muiden kanssa koettiin tärkeäksi. Vastaajista 18 % oli sitä mieltä, että koulutuksella ei ollut heidän työssä jaksamiseen mitään vaikutusta (kuvio 16). Seuraavassa tyypillinen esimerkki siitä, että koulutuksella ei ollut vaikutusta työssä jaksamiseen.

*Koulutus ei mitenkään liittynyt työssä jaksamiseen, joten se ei sitä ole edistänyt eikä huonontanut. (13, nainen, 57 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Koulutuksen koettiin jopa heikentävän työssä jaksamista kiireen lisääntymisen tai töiden kasaantumisen vuoksi. Työympäristön haittatekijöistä Lehto (2007, 99) näkee juuri kiireen haittaavuuden yleistyneen selkeimmin. Vastauksista kävi ilmi ahdistuksen tunteen lisääntyminen joka tuli esille naisten vastauksissa, kuten seuraavassa esimerkissä esitetään:

*...vähäinen koulutus on lisännyt enemmän ahdistusta ja vähentänyt sitä kautta myös työssä jaksamista (129, nainen, 53 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Ei ole, koska huomattavasti tiukentunut työtahti ja lomautukset estävät koulutuksessa opitun hyödyntämistä työssäni (215, nainen, 50 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Tämän tutkimuksen analysoiduista vastauksista 2,1 prosenttia ilmoitti koulutuksen heikentävän heidän työssä jaksamistaan riittämättömyyden tunteen lisääntymisen vuoksi. Työpaineiden kasvun lisääntyminen yksityisellä sektorilla liittyy kilpailun lisääntymiseen ja tulostavoitteiden tiukentumiseen. Työolotutkimuksen mukaan vastaavasti julkisella ja kuntasektorilla syynä on henkilöstön riittämättömyys työtehtäviin nähden. (Lehto 2007, 100.) Seuraavissa esimerkeissä esitetään mainintoja työssä jaksamista heikentävistä tekijöistä:

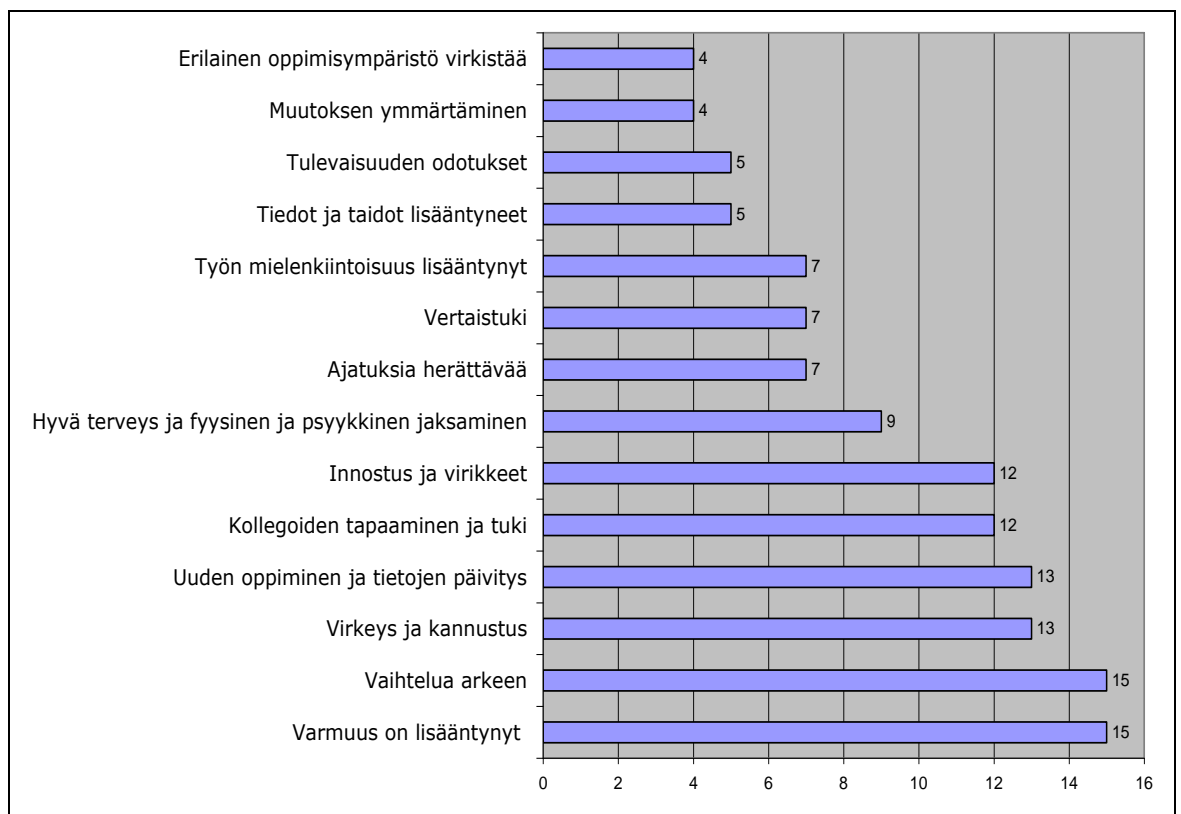
*Päinvastoin ahdistanut (209, nainen, 46 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Ei mitenkään. Pikemminkin se teki minut vain vihaiseksi. (263, nainen, 35 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Vastauksissa mainittiin resurssien estävän tai vaikeuttavan uuden tiedon käytännön toteutuksen (1,7 %) ja töiden kasaantumisen (0,7 %) heikentävän työssä jaksamista. Lisäksi heikentäviä tekijöitä olivat: työnantaja ei arvostanut omaehtoista koulutusta (0,7 %) ja työyhteisön kielteinen asenne (0,3 %). Julkisen sektorin tilannetta haittaa julkisten palveluiden ja menojen supistaminen, vaikka toisaalta paineita palveluiden

tarpeen lisääntymiseen on esimerkiksi vanhustenhoidossa (Lehto 2007, 102). Kuten tutkimuksen vastauksissa on tuotu esille, yleensä koulutus nähdään tarpeellisenä, ammatin hallintaa kehittävänä ja työssä selviämisen mahdollistajana.

Tämän tutkimuksen avoimissa vastauksissa tuotiin esille työtehtävistä suoriutuminen tai niiden nopeutuminen uusien opittujen käytäntöjen myötä. Kouluttautumisen pakon sanelee nopea teknologinen kehitys, kuten esiintyneissä vastauksissa tuotiin esille. Kouluttautuminen koetaan toisaalta velvollisuudeksi, kuten Filander (2006) toteaa: ”elinikäinen oppiminen nähdään yhteiskunnallisesti globalisoituvilla työmarkkinoilla tapahtuvan muutoksen lisäksi myös jokaisen yksilön velvollisuudeksi. Velvollisuus edellyttää osallistumaan ja täyttämään asetetut tavoitteet ja odotukset” (Filander 2006, 43–45).



KUVIO 16. Työssä jaksamista tukevia vaikutuksia (n = 156)

Aikuisille on tärkeää pystyä vastaamaan kohtaamiinsa haasteisiin ja pysyä kehityksen mukana. Vanttaja & Järvisen (2006) mukaan elinikäisen oppimisen kannalta aikuisuus on elämänvaihe jolloin paikoilleen juuttuminen voi olla kohtalokasta. (Vanttaja & Järvinen 2006, 39). Aikuisten kouluttautumista ja oppimista pidetään yhteiskunnalliselta näkökannalta osittain välttämättömänä. Koulutuksen ulkopuolelle jääminen koetaan uhkana selviytymiselle työelämän asettamista vaatimuksista. Koulutukseen osallistumi-



nen voidaan toisaalta kokea jopa pakonomaisena, joihin ei voi olla osallistumatta syrjäytymisen uhkan vuoksi. (Vanttaja & Järvinen 2006, 39.)

Verkkokyselyn vastauksista ilmeni se, että koulutuksiin mentiin usein työnantajan velvoituksen perusteella. Toisaalta yli puolelle (76 %) koulutuksella oli työssä jaksamista tukevaa vaikutusta. Koulutukset koettiin hyödyllisiksi ja ammattitaitoa edistäviksi. Eläketurvakeskuksen kansallisen kehitysohjelman mukaan työssä jaksamisen kannalta näyttäisi olevan eniten merkitystä työssä saatavalla koulutuksella sekä työn arjessa oppimisella (Forss 2004, 18). Koulutuksen kautta saadaan elämään erilaisia merkityksiä kuten parempi sosiaalinen asema, parempi tulotaso sekä mielenkiintoinen työ. Korkeampi koulutus myös mahdollistaa paremmin työn säilyvyyden. (Rautakilpi 2003, 205.)

## 7.5 Sosiaalinen pääoma

Työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen tässä tutkimuksessa oli kysymyssarjoja joihin vastattiin väittämien mukaan. Näissä kysyttiin vastaajan osallistumista ja yhteydenpitoa sukulaisiin ja ystäviin sekä luottamusta ja muutoksia työpaikalla. Tämä on hyvin yleinen sosiaalisen pääoman tutkimuksissa käytetty mittari (esim. tilastokeskus). Faktorianalyysillä tarkastin sosiaalisen pääoman vaikutusta ja millaisia muuttujakimppuja niistä muodostuu. Ensimmäisen ajon jälkeen jätin pois muuttujan q10a, koska sen kommunaliteetti oli  $<0,3$ . Analyysissä Kaiser – Meyer Olkinin kerroin sai arvon 0,905 ja arvo oli  $>0,50$  suurempi osoittaen, että muuttujat korreloivat. Myös Barlettin testi kertoo ( $p = 0,000$ ), että muuttujat korreloivat voimakkaasti. Komponentteja oli kaikkiaan 36, mitkä jakautuivat viidelle faktorille kuuden iteraation jälkeen. Ominaisarvojen mukaan viiden faktorin ratkaisu selittää kokonaisvaihtelusta 49,63 %. Ensimmäinen rotatoimaton faktorin selittää muuttujien kokonaisvaihtelusta 26,81 %, toinen 7,27 %, kolmas 6,22 %, neljäs 5,57 % ja viides 3,75 %. Osa muuttujista latautuu useammalle faktorille.

Rotatoidun faktorimatriisin mukaan (taulukko 15) työyhteisössä sosiaalisen pääoman muuttujat latautuivat viidelle faktorille kuuden iteraation jälkeen. Ensimmäiselle faktorille latautuivat työn arvostusta, hyötyä yhteiskunnalle ja mielenkiintoisuutta mittaavat yhdeksän muuttujaa. Toiselle faktorille latautuivat luottamusta ja työn pysyvyyttä mittaavat kahdeksan muuttujaa. Kolmannelle faktorille latautui kahdeksan työpaikan ihmissuhteiden luottamusta, avoimuutta ja tukea mittaavaa tekijää. Neljännelle faktorille latautui kahdeksan muuttujaa, joissa mitattiin sosiaalisia suhteita ja vapaa-

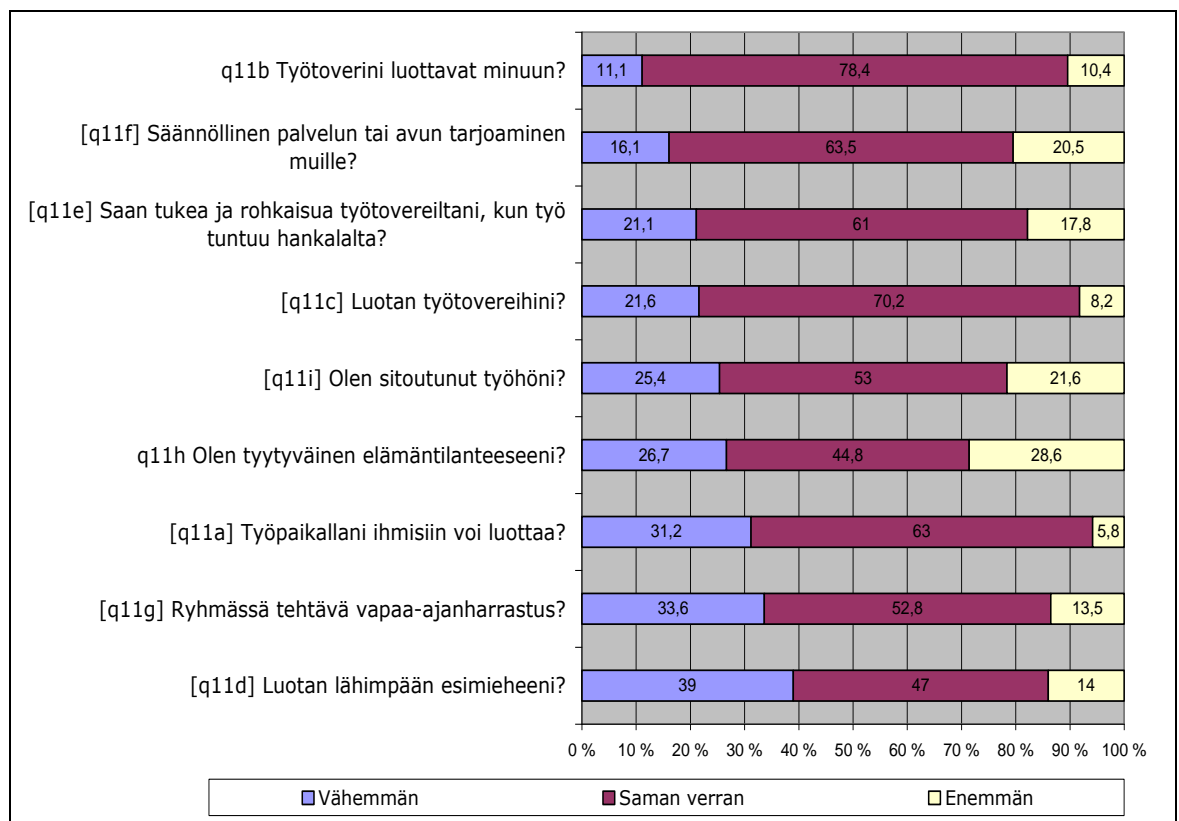
ajanharrastuksiin osallistumista. Viidennelle faktorille latautuivat kolme muuttujaa, joissa kartoitettiin vastaajien osallistumista järjestöjen, kirkon tai uskonnollisten yhdistysten toimintaan. Tässä ajossa tiivistyy kaikkien tekijöiden yhteisvaikutus. Faktori-analyysi tukee käsitystä siitä, että työn arvostus ja vaikutusmahdollisuudet työssä koetaan tärkeäksi ja työssä jaksamista edistäväksi.

TAULUKKO 15. Faktorianalyysi sosiaalisen pääoman vaikutuksesta

MUUTTUJA	faktori 1 työn arvostus	faktori 2 luottamus työn jatku- vuudesta	faktori 3 luottamus työpaikan ih- missuhteisiin	faktori 4 sosiaaliset suhteet ja yhteydenpito	faktori 5 osallistumi- nen yhdistys toimintaan
Arvostan työtäni	0,742				
Työni on mielenkiintoista	0,707				
Voin työssäni auttaa muita ihmisiä	0,691				
Voin työssäni kehittää taitojani	0,656	0,321			
Työni on yhteiskunnalle hyödyllistä	0,648				
Olen sitoutunut työhöni	0,616				
Vastuuta työssäni	0,557				
Työmotivaatiota minulla on	0,543	0,411		0,307	
Vaikutusmahdollisuuksia työpaikallani	0,490	0,444	0,312		
Luottamusta työn jatkuvuudesta		0,776			
Työpaikkani pysyvyys on turvattu		0,714			
Työssä jaksamista tukevia asioita		0,634			
Hyvät etenemismahdollisuudet työssä		0,584			
Onnellisuutta työssä	0,340	0,544	0,341		
Hyvinvointia		0,481			
Saan arvostusta työssäni	0,467	0,472	0,367		
Olen tyytyväinen tuloihini		0,400			
Työpaikallani ihmisiin voi luottaa			0,789		
Luotan työtovereihini			0,755		
Minulla on itseluottamusta			0,659		
Saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani kun työ tuntuu hankalalta		0,441	0,633		
Avoimuutta työpaikallani			0,658		
Työtoverini luottavat minuun			0,583		
Kannustavaa ilmapiiriä työpaikallani	0,335	0,443	0,549		
Luotan lähimpään esimieheeni		0,425	0,473		
Sosiaalisia suhteita minulla on				0,745	
Yhteydenpito tuttaviin ja ystäviin				0,745	
Yhteydenpito lähisukulaisiin				0,578	
Minulla on itseluottamusta	0,428			0,504	
Ryhmässä tehtävä vapaa-ajanharrastus				0,462	

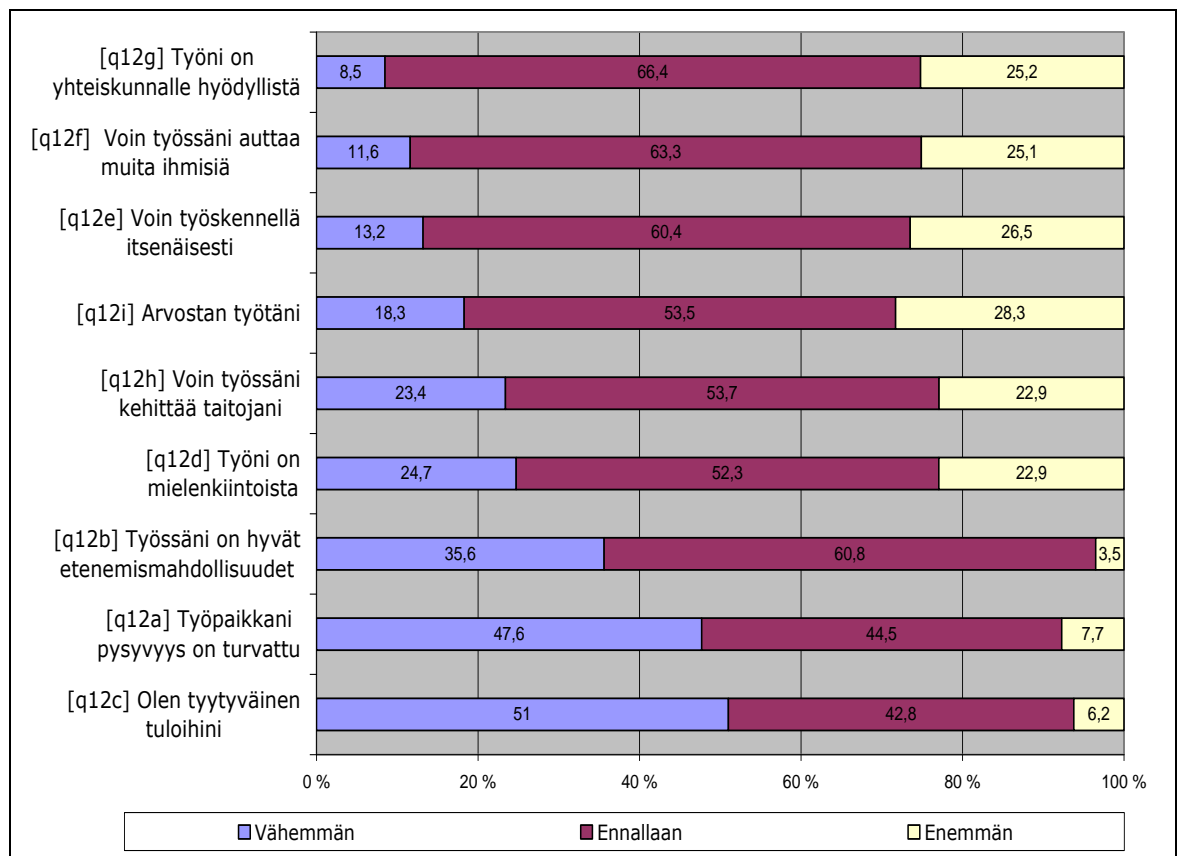
Yhteydenpito ystäviin työpaikalla				0,456	
Tyytyväisyys elämäntilanteeseen		0,326		0,427	
Säännöllinen avun tai palvelun tarjoaminen	0,325			0,365	
Ammattiliitto tai muu ammatti yhdistys					0,731
Kirkko tai uskonnollinen yhdistys					0,698
Poliittinen puolue tai yhdistys					0,598
Selitysosuus	26,81 %	7,27 %	6,22 %	5,57 %	3,73 %

Kuviossa 17 on esitetty tiivistetyt tulokset arvioidusta sosiaalisen pääoman muutoksesta viimeisen vuoden aikana. Tulosten perustella voidaan päätellä, että suurimmalla osalla vastaajista tilanne on edelliseen vuoteen verraten ennallaan. Tyytyväisyys elämäntilanteeseen ja sitoutuminen työhön sekä säännöllinen avun tai palvelun tarjoaminen ja työtovereiden tuki olivat lisääntyneet. Faktoriansalyyssissä (taulukko 15) näistä muuttujista latautui ensimmäiselle faktorille yksi muuttuja ja kolmannelle faktorille viisi luottamusta käsittelevää muuttujaa, ja neljännelle faktorille kolme muuttujaa.



KUVIO 17. Sosiaalinen pääoma, luottamus työpaikalla (N=449)

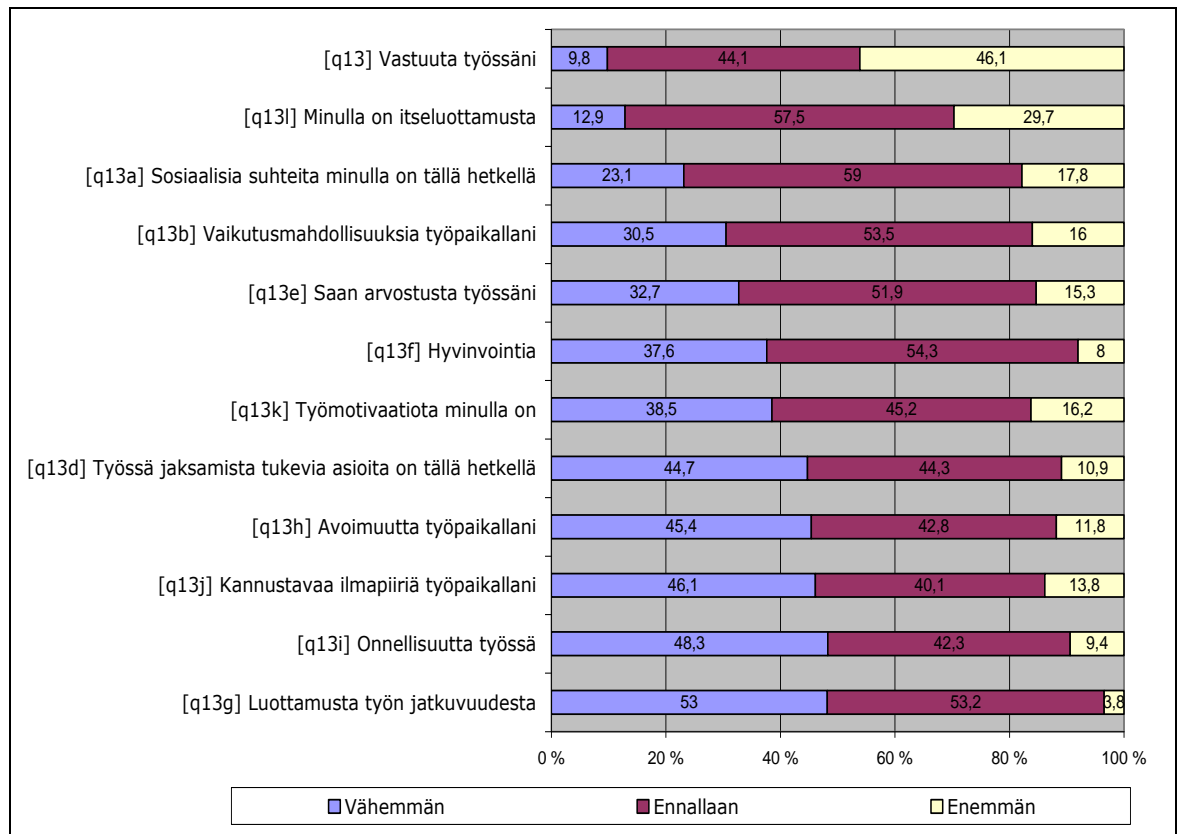
Sosiaalisen pääoman muutoksia työssä kartoittavissa kysymyksissä (q12a-q 12i) kuviossa 18 nähdään, että esimerkiksi oman työn arvostus on lisääntynyt. Vastaavasti usko työpaikan pysyvyyteen ja etenemismahdollisuuksiin sekä tyytyväisyys tuloihin ovat vastaajilla heikentyneet. Faktoriansalyysissä (taulukko 15) näistä muuttujista kuusi latautui ensimmäiselle faktorille ja kolme muuttujaa toiselle faktorille. Tulos kertoo, että työn arvostus, vastuu ja mielenkiintoisuus ovat lisääntyneet tai pysyneet ennallaan viimeisen vuoden aikana. Luottamus työn pysyvyydestä ja jatkuvuudesta tulee ilmi myös tässä analyysissä muuttujien latautuessa toiselle faktorille.



KUVIO 18. Sosiaalinen pääoma, työssä tapahtuvat muutokset (N=203)

Sosiaalista pääomaa (kuvio 19) kartoittavien kysymysten (q13a-13l) vastauksissa päähuomioni kohdistui vastuun lisääntymiseen (46,1 %) ja jaksamista tukevien asioiden vähenemiseen (44,7 %). Puolella vastaajista (53 %) oli vähemmän luottamusta työn jatkuvuudesta ja kannustavaa ilmapiiriä työpaikalla (46,1 %). Melkein puolet (48,3 %) vastaajista (kuvio 19) kokivat vähemmän onnellisuutta työssään. Positiivisena huomiona vastaajista kolmasosalla itseluottamus oli lisääntynyt (29,7 %) työssä ja keskimäärin vastaajien tilanne oli ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Faktoriansalyysissä näistä muuttujista (taulukko 15) latautui ensimmäiselle faktorille kolme vas-

tuuta ja vaikutusmahdollisuuksia työssä käsittävää muuttujaa. Seuraavalle faktorille latautui viisi luottamusta ja työn pysyvyyttä mittaavaa muuttujaa. Kolmannelle faktorille latautui kaksi avoimuutta ja ilmapiiriä käsittelevää muuttujaa. Näistä yksi sosiaalisten suhteiden muuttuja latautui neljännelle faktorille.



KUVIO 19. Sosiaalinen pääoma työpaikalla (N=203)

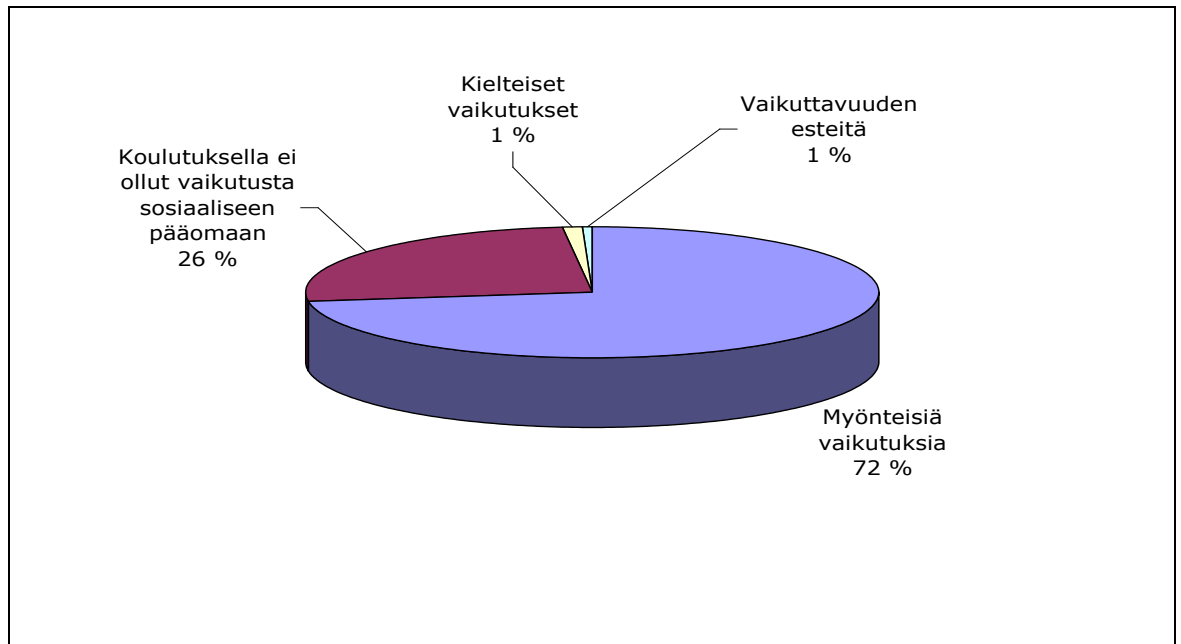
Avoimessa kysymyksessä kysyttiin ”Onko koulutuksella ollut vaikutusta sosiaalisen pääoman kehittymiseen.” Kysymykseen vastasi kaikkiaan 203 henkilöä ja analysoin vastauksista kaikki pelkämästä mielenkiinnosta. Analyysissä muodostui kaikkiaan 320 lausumaa. Lausumista muodostui lopulta kaikkiaan 25 teemaa (taulukko 16).

TAULUKKO 16. Koulutuksen vaikutukset sosiaaliseen pääomaan (n=203)

TEEMAT	n	% lausumista	% vastaajista
<b>MYÖNTEISET VAIKUTUKSET</b>	<b>232</b>	<b>72,5</b>	<b>114,2</b>
Verkostot	45	14,1	22,2
Sosiaalinen pääoma lisääntynyt	31	9,7	15,3
Tutustuminen oman alan ihmisiin	28	8,8	13,8
Uudet ystävyys ja ihmissuhteet	22	6,9	10,8

Yhteisöllisyys	19	5,9	9,4
Kollegoiden tapaaminen	7	2,2	3,4
Työkavereiden tuntemus ja suhteet parantuneet	6	1,9	3,0
Ystävyyssuhteiden lujittuminen ja ylläpito	6	1,9	3,0
Helpottaa yhteydenottoa	5	1,6	2,5
Sosiaalisten suhteiden lisääntyminen	2	0,6	1,0
Tukea työhön ja kokemusten vaihtoa	15	4,7	7,4
Tiedon saaminen ja jakaminen	10	3,1	4,9
Toimintatapojen kehittäminen	7	2,2	3,4
Tukea ja elinvoimaa	7	2,2	3,4
Muiden ammattialojen ihmisten tapaaminen	6	1,9	3,0
Voimavaroja antavaa	5	1,6	2,5
Avoin vuorovaikutus	5	1,6	2,5
Uusia ideoita ja näkökulmia	4	1,3	2,0
Kiinnostus ja oman alan arvostus lisääntyy	2	0,6	1,0
<b>VAIKUTTAVUUDEN ESTEITÄ</b>	<b>2</b>	<b>0,6</b>	<b>1,0</b>
Resurssipula vaikeuttaa osallistumista	1	0,3	0,5
Sosiaalisia suhteita ei voi hyödyntää työssä	1	0,3	0,5
<b>KOULUTUKSELLA EI OLE VAIKUTUSTA SOSIAALISEEN PÄÄOMAAN</b>	<b>82</b>	<b>25,6</b>	<b>40,4</b>
<b>KIELTEISET VAIKUTUKSET</b>	<b>3</b>	<b>0,9</b>	<b>1,5</b>
Ei juurikaan tuttavuuksia	1	0,3	0,5
Sosiaalisten suhteiden väheneminen	2	0,6	1,0

Kuviossa 20 on jaoteltu koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan. Jaottelin vaikutukset yläteemojen mukaan ”myönteisiin” (232 lausumaa) ja ”koulutuksella ei ollut vaikutusta sosiaaliseen pääomaan” (82), kielteiset vaikutukset kolme lausumaa ja ”vaikuttavuuden esteet” kaksi lausumaa. Huomattavaa mielestäni on, että 40,4 % vastaajista oli sitä mieltä, että koulutuksella ei ollut vaikutusta sosiaaliseen pääomaan. Vastauksissa mainittiin lyhyesti, että ”ei ole vaikutusta” tai ”ei”. Täytyy kuitenkin huomioida, että kysymykseen sisältyy tulkinnallinen näkemys, kuten tutkijat ovat tuoneet esille (esim. Simpura 2004). Miten vastaajat ovat ymmärtäneet sosiaalisen pääoman kysymyksen. Tuloksen mukaan melkein puolelle koulutuksiin osallistuneista, koulutuksilla ei ole sosiaalista pääomaa lisäävää vaikutusta.



KUVIO 20. Koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan (social capital) (n= 203)

Tarkastelen seuraavana koulutuksen laajempia vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan. Olen jaotellut koulutuksen vaikutukset inhimilliseen pääomaan eli ammatillisiin taitoihin ja vaatimustasoon viittaaviin lausumiin, ja sosiaaliseen pääomaan liittyviin lausumiin sekä yksilöllistä pääomaa tukeviin lausumiin. Inhimillistä pääomaa tukevia teemoja esiintyi avoimissa vastauksissa seuraavasti: "toimintatapojen kehittäminen, tuki työhön ja kokemusten vaihto ja tiedon saaminen ja jakaminen." Seuraavissa aineisto-esimerkeissä esiintyy oman ammatillisuuden kehittäminen ja taitojen lisääminen myös sosiaalisissa yhteyksissä:

*aina on mukava tavata eri puolella olevia kollegoita kuulumisivaihtaen.* (25, nainen, 25 vuotta, työntekijätehtävissä )

*Uusiin ihmisiin tutustuminen avartaa omaa suhtautumista toisiin ja työhönkin* (71, nainen, 54 vuotta työntekijätehtävissä)

*Kyllä ehdottomasti. Näkee samanalan työntekijöitä, voi vaihtaa kuulumisia, ajatuksia heidän kanssaan.* (96, nainen, 46 vuotta, työntekijätehtävissä )

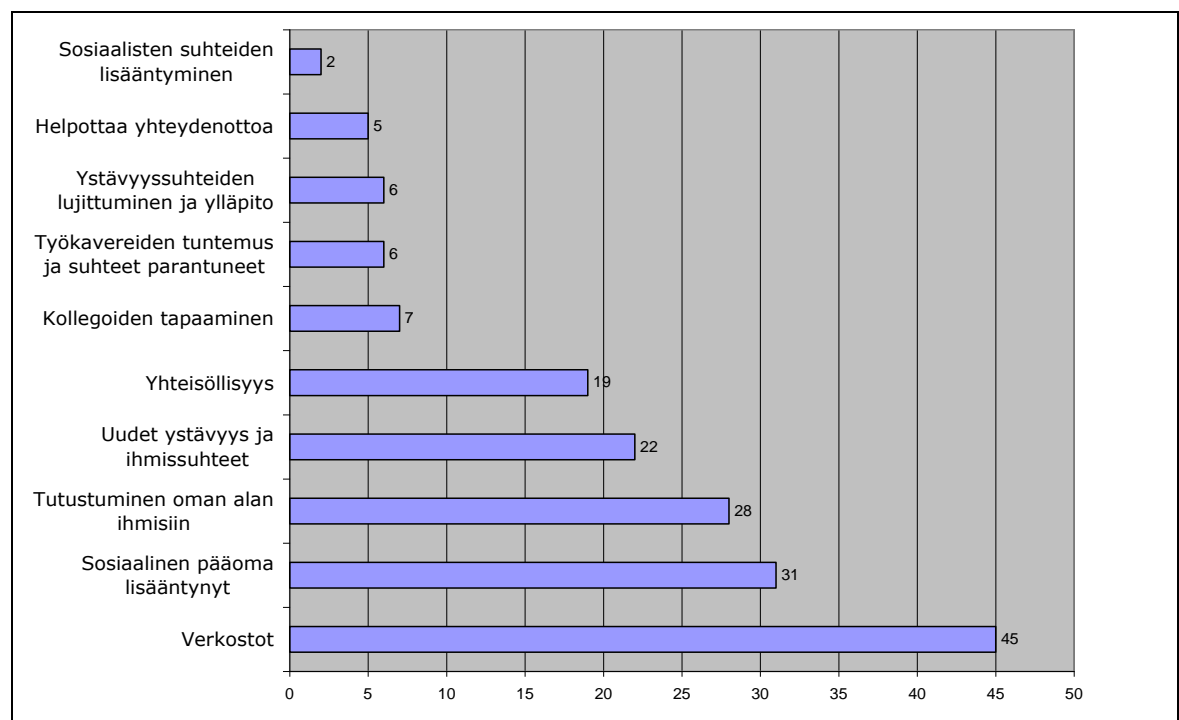
Luokittelemani yksilöllisen pääoman teemoja olivat: "Uusia ideoita ja näkökulmia, kiinnostus ja oman alan arvostuksen lisääntyminen, avoin vuorovaikutus, tuki ja elinvoima, muiden ammattialojen ihmisten tuntemus ja voimavaroja antavaa." Teemoissa on yksilöllistä pääomaa tukevia tekijöitä. Ihminen, joka uskaltaa kehittyä ja uudistua ja olla vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa, vahvistaa samalla itsetuntoaan. Seuraavana on esiintyneistä teemoista muutamia aineisto-esimerkkejä:

*Olen tavannut muiden toimialojen henkilöitä, joihin on hyvä ottaa yhteyttä myöhemmin, kun on tutustunut koulutuksessa (6, nainen, 62 vuotta, johtotehtävissä)*

*Ei ole. Vietän kesät sosiaalisessa yhteisössä ryhmäpuutarhassani toukokuusta lokakuulle, josta tuki ja elinvoima tulee (123, nainen, 62 vuotta, johtotehtävissä)*

*Uudet tuttavuudet eri aloilta, verkostoituminen, omien näköalojen laajentaminen, uudet tavat tehdä asioita. (264, nainen, 48 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Tutkimuksen tärkein selittäjä on sosiaalinen pääoma ja sen ilmenemismuodot. Pääoma käsitteen käyttö sosiaalisissa suhteissa voi vaikuttaa harhaanjohtavalta, koska toisin kuin taloudellinen pääoma, sosiaalinen pääoma vähenee käyttämättömänä ja vastavasti lisääntyy kun sitä käytetään (Woolcock 2000, 29). Sosiaalista pääomaa kuvaa osallistuminen verkostoyhteistyöhön.



Kuvio 21. Koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan (n=203)

Tässä tutkimuksessa (kuvio 21) sosiaalista pääomaa kuvaavat teemat: "verkostot" (45), "tutustuminen oman alan ihmisiin" (28), "uudet ystävyys ja ihmissuhteet" (22), "yhteisöllisyys" (19), "työkavereiden tuntemus ja suhteet parantuneet" (6). "ystävyyssuhteiden lujittumista ja ylläpitoa" pidettiin tärkeänä (6), samoin kuten "yhteydenoton helpottumista" (5) ja "sosiaalisten suhteiden lisääntymistä" (2). Vastauksissa mainittiin yleisesti, että "sosiaalinen pääoma lisääntynyt" (31) koulutuksen vaikutuk-



sesta. Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aiempia tutkimuksia siten, että sosiaalisella pääomalla on hyvinvointia lisäävää vaikutusta.

Hyyppä on tutkinut suomenruotsalaisten hyvää terveyttä ja syitä, miksi rannikolla elävät suomenruotsalaiset ovat terveempiä ja elävät pitempään kuin keskimääräisesti suomalaiset. Selityksenä hän pitää suomenruotsalaisten sosiaalista pääomaa "menhenkeä," mikä ilmenee erilaisena yhteisenä toimintana ja osallistumisena vapaa-ajalla. (Hyyppä & Mäki 2001.) Useissa tutkimuksissa on todettu, että työpaikan sosiaalisilla suhteilla on suuri merkitys työssä viihtymiseen (Lehto & Sutela 2008, 77). Naisilla yleisin (71 %) työssä viihtymistä lisäävä tekijä on sosiaaliset suhteet työtovereihin. Seuraavassa aineistoesimerkissä tuodaan esille sosiaalisten suhteiden merkitys:

*Pienessä yksikössä toimiessa on tärkeää saada jakaa tietoja laajemmalti muiden samaa työtä tekevien kanssa. Näkee miten töitä tehdään muualla. Samalla tulee myös vahvistettua ystävyysuhteita. (14, nainen, 38 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Kyllä, esim. ammattiverkostossa pysyminen, tietoisuus mitä muualla tapahtuu. (16, nainen, 41 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*Koulutusten parasta antiahan usein onkin mahdollisuus dialogiin muualla työskentelevien kolleegojen tai muiden ammattilaisten kanssa ja näin peilata omaa työtään ja toiminta tapoja. Usein voi myös huomata, että ei meillä niin huonosti menekkään kun mitä omalla porukalla asioita vatvomalla kuvitellaan. Verkostot laajenevat jokaisessa koulutuksessa, ja niistä saatava hyöty on korvaamattoman tärkeä. (133, nainen, 49 vuotta, työntekijätehtävissä)*

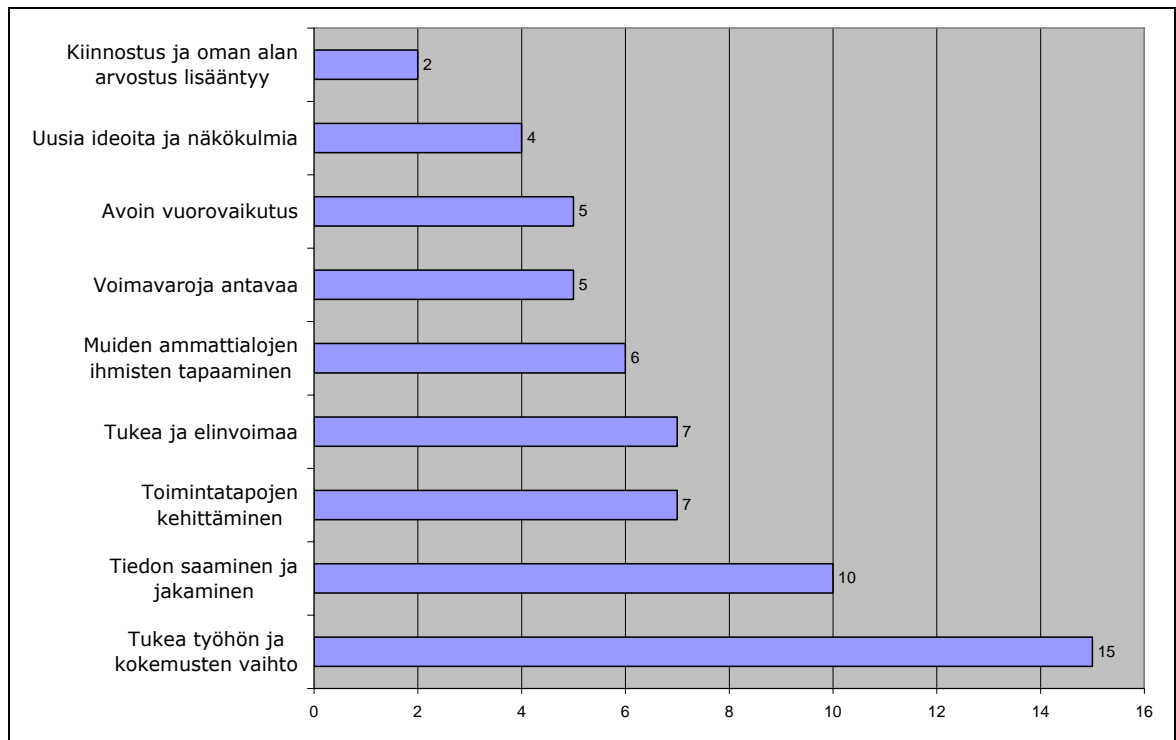
Miehille sosiaalisten suhteiden merkitys (64 %) ei ole yhtä tärkeä, mutta ne lisäävät myös heidän työssä viihtymistään. (Lehto & Sutela 2008, 77). Seuraavana muutamia aineistoesimerkkejä tuen ja kokemusten vaihdon merkityksestä:

*On siinä mielessä ollut että se antoi uusia näkökulmia ajatella asioita, uusia vaihtoehtoja ja näkökulmia ratkaisuihin mitä elämässä tekee ja mitä tulevaisuudelta haluaa. (287, mies, 48 vuotta, asiantuntijatehtävissä)*

*Kyllä, koulutus antaa aina henkistä vireyttä. (359, mies, 49 vuotta, johtotehtävissä)*

Keskeinen näkemys inhimillisen pääoman teoriaan on, että investointi koulutukseen tuottaa tulosta samalla tavalla kuin terveyteen panostaminen hyvinvointia ja parempaa terveyttä. Inhimillinen pääoma on yksilöiden voimavara, kun sosiaalinen pääoma on ihmisten välisissä suhteissa. Osaamisen tasoa ja siihen vaikuttavien tekijöiden vaikutusta ei voida yksiselitteisesti määrittää, koska inhimilliseen pääomaan vaikuttaa monella tasolla olevia tekijöitä ja syy-seuraussuhteita. Koulutukseen osallistumiseen

yksilön tasolla vaikuttavat monet tekijät yksilöiden, perheen tai yhteisöjen tasolla. (Schuller 2004, 15–16.) Koulutuksen vaikutuksia sosiaaliseen pääomaan ja sen lisääntymiseen tässä tutkimuksessa voidaan arvioida vain yksilön subjektiivisten kokemusten kautta. Tärkeimpänä inhimillisen pääoman tekijöinä mainittiin (kuvio 22) ”tuki työhön ja kokemusten vaihto” (7,4 %) vastaajista.



KUVIO 22. Koulutuksen vaikutuksia inhimilliseen (human capital) ja yksilölliseen (identity capital) pääomaan (n= 203)

Muita osaamisen vahvistavia tekijöitä olivat ”tiedon saaminen ja jakaminen” (4,9 %) vastaajista. Yksilöllisen pääoman kehittymistä tukevia tekijöitä tässä tutkimuksessa olivat (kuvio 23) ”tuki ja elinvoima” (3,4 %) ja ”muiden ammattialojen ihmisten tapaaminen” (3 %). Koulutus oli ”voimavaroja antavaa” (2,5 %) ja koulutus lisäsi ”avointa vuorovaikutusta” (2,5 %) sekä koulutuksesta saatiin ”uusia ideoita ja näkökulmia” (2 %), lisäksi koulutuksen kautta ”kiinnostus ja oman alan arvostus lisääntyi” (1 %). Seuraavana tyypillinen aineistoesimerkki, jossa tuodaan esille ja pidetään tärkeänä esimerkiksi avoimen vuorovaikutuksen ja muiden ammattialojen ihmisiin tutustumisen merkitys:

*Kyllä. Voin keskustella työtehtävistä ja muustakin helpommin, kun olen tutustunut koulutuksessa vertaistyöntekijöihin muista yksiköistä. (197, nainen, 55 vuotta, työntekijätehtävissä)*

Tässä tutkielmassa tarkasteltiin sosiaalisen pääoman lisääntymistä koulutuksen kautta. Sosiaalisen pääoman yleisimpänä mittarina pidetään luottamusta. Tutkimuksessa pääoman lisääntymistä mitattiin vertaamalla luottamusta työpaikan ihmisiin keskimääräisen koulutukseen osallistumisen tuntimäärän mukaan. Luottamuksen määrää arviointiin tiivistetyn luokittelun avulla: vähemmän, saman verran tai enemmän. Tulokset esitän taulukoissa koulutusmuodon mukaan.

Työnantajan järjestämään koulutukseen osallistuneiden luottamus työpaikan ihmisiin pysyi keskimääräisesti samanlaisena edelliseen vuoteen verrattuna (kuvio 23). Työnantajan järjestämällä koulutuksella näyttäisi olevan eniten yhteyttä luottamukseen työpaikan ihmisiin (Eta 0,140, p-arvo = 0,012). Koulutuksen määrällä näyttäisi olevan merkitystä siten, että yli 10 tuntia koulutuksissa olleiden luottamus säilyi ennallaan tai lisääntyi (ka 3,07) hiukan enemmän kuin 1-10 tuntia koulutuksissa olleiden (ka 3,02). Kuitenkin koulutuksen vaikutusta luottamukseen työpaikan ihmisiin selittää ainoastaan kaksi prosenttia (taulukko 17). Työnantajan järjestämä koulutus on, (kuten aiemmin aineistoesimerkeissä tuotiin esille) päivittäisessä työssä selviytymistä tukevaa, ammattitaitoa ja itsevarmuutta lisäävää. Koulutus ei täten ole uhka vaan tukee työssä jaksamista ja näin lisää luottamusta työyhteisössä siitä, että jokainen kykenee hoitamaan oman työnsä.

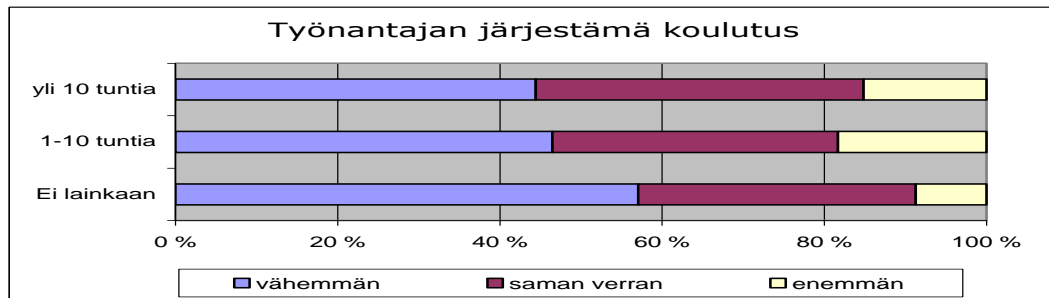
Tulosten mukaan vapaansivistystyön opinnoilla näyttäisi olevan eniten luottamusta työpaikan ihmisiin lisäävää yhteyttä. Kuvio 24 osoittaa selkeästi luottamuksen lisääntyneen tai pysyneen ennallaan yli 10 tuntia opiskelleilla vastaajilla. Harrastusluonteinen opiskelu koettiin voimavaroja antavaksi, työssä jaksamista edistäväksi ja virkistäväksi, mistä seuraavana tyypillisiä aineistoesimerkkejä:

*Tanssikurssilla olen saanut virkeyttä ja kunto on noussut (10, nainen, 54 vuotta, työntekijätehtävissä)*

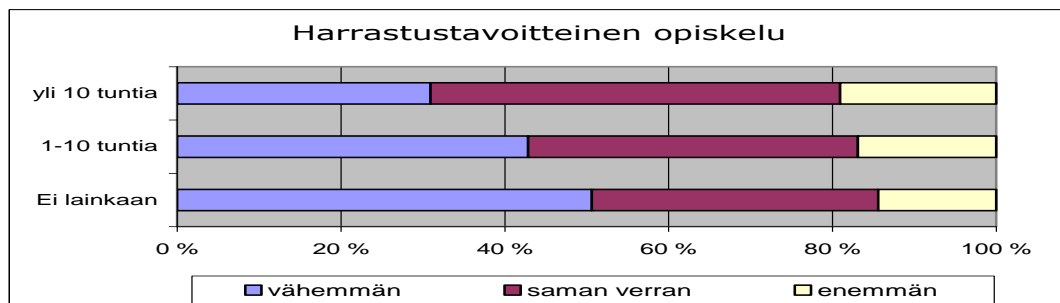
*Olen saanut työhön liittyvää syventävää ja ajantasaista tietoa. Vapaa-ajan koulutuksesta ideoita ja virkistystä. (78, nainen, 49 vuotta, työntekijätehtävissä)*

*...jaksamista täytyy hakea omista harrastuksista vesijuoksu, pyöräily, teatteri, konsertit, hiihto ja lukeminen (lausunta) (123, nainen, 62 vuotta, johtotehtävissä)*

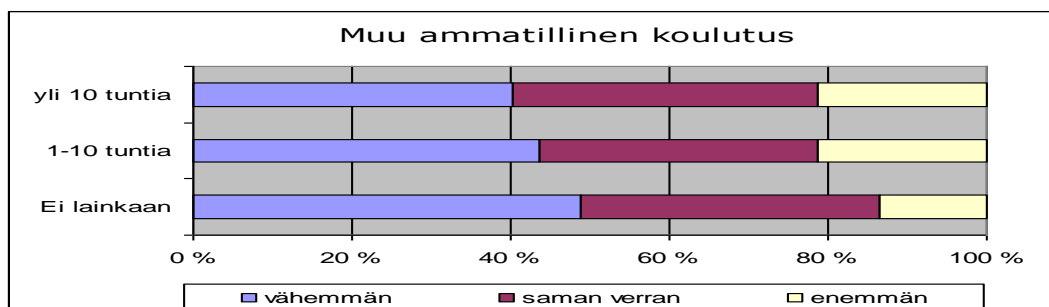
Tarkastelun perusteella (ka 2,67) vapaansivistystyön opinnoilla ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä luottamukseen työpaikan ihmisiin (Eta 0,034 p-arvo 0,771). Opiskelu selittää luottamusta työntekijöihin ainoastaan 0,1 %.



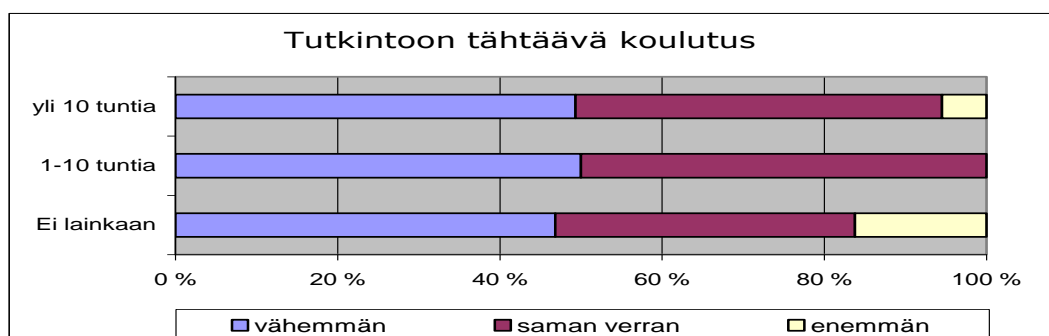
KUVIO 23. Luottamus työpaikan ihmisiin työnantajan järjestämään koulutukseen osallistuneilla (n=382)



KUVIO 24. Luottamus työpaikan ihmisiin harrastustavoitteisiin opintoihin osallistuneilla (n=103)



KUVIO 25. Luottamus työpaikan ihmisiin muuhun ammatilliseen koulutukseen osallistuneilla (n=99)



KUVIO 26. Luottamus työpaikan ihmisiin tutkintoon tähtäävään koulutukseen osallistuneilla (n=37)

TAULUKKO 17. Luottamus työpaikan ihmisiin koulutukseen osallistumisen mukaan (N=449)

Työpaikan ihmisiin voi luottaa*	Eta	Eta Squared	p-arvo
Työnantajan järjestämä koulutus	0,140	0,020	0,012*
Harrastustavoitteiset opinnot	0,034	0,001	0,771
Muu ammatillinen koulutus	0,115	0,013	0,052
Tutkintoon tähtäävä koulutus	0,099	0,010	0,113

(\*p=<0,05=merkitsevä 5 % riskitasolla, \*\*=p<0,01=merkitsevä 1 % riskitasolla)

Muulla ammatillisella koulutuksella (kuvio 25) näyttäisi olevan luottamusta työpaikan ihmisiin ennallaan säilyvää ja lisäävää vaikutusta. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että koulutukseen osallistumisen tuntimäärällä ei näyttäisi olevan merkittävää vaikutusta luottamukseen työpaikalla. Edes tutkintoon tähtäävällä koulutuksella (kuvio 26) ei näyttäisi olevan vaikutusta luottamuksen lisääntymiseen työpaikalla vaan vaikutus näyttäisi olevan päinvastainen eli luottamus työpaikan ihmisiin heikkenee. Syynä luottamuksen heikkenemiseen voi olla vastauksissakin esille tulleet seikat, kuten toisten kateus tai työnantajan arvostuksen puute. Lisäksi tutkintoon tähtäävään koulutukseen osallistuneiden tavoitteina ovat uralla eteneminen, uusi työ tai ammatti, koska he eivät esimerkiksi viihdy nykyisessä työssään tai työyhteisössään. Seuraavana aineistoesimerkkejä osallistumisen kokemuksista:

*Muut ovat tulleet ehkä kateelliseksi, mitä en osannut edeltäkäsini arvioida. (11, nainen, 41 vuotta, johtotehtävissä)*

*Koulutus on mahdollistanut uralla etenemisen, mutta työtoverit ovat kielteisiä, joka on raskasta henkisesti. (126, nainen, 53 vuotta, johtotehtävissä)*

*Opiskelen työn ohessa ylemmää amk - tutkintoa. Uralla etenemismahdollisuudet lisääntyvät, kunhan tutkinnon saa suoritettua. (223, nainen, 29 vuotta, työntekijätehtävissä )*

Koulutuksen vaikutukset sosiaaliseen pääomaan olivat pääsääntöisesti myönteisiä. Kuten edellisistäkin aineistoesimerkeistä voidaan havaita, tämä tutkimus tukee osaltaan aiempia tutkimuksia, joissa koulutus havaittiin sosiaalista pääomaa vahvistavaksi voimavaratelijaksi. Vaikutuksia tulee kuitenkin tarkastella laajemmin, kuten tämänkin aineiston perusteella voitiin havaita. Sosiaalisissa suhteissa pääomalla on erilainen merkitys kuin taloudellisella pääomalla: sosiaalinen pääoma vähenee käyttämättömänä ja vastaavasti lisääntyy sitä käytettäessä (Woolcock 200,29). Tämän käsitteen ymmärtäminen on keskeistä mitattaessa sosiaalisen pääoman vaikutuksia. Seuraavassa luvussa siirryn tutkimuksen tulosten yhteenvetoon.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä luvussa teen yhteenvedon tutkimuksen tuloksista pohtien johtopäätöksiä. Tämän tutkielman teoreettiseen näkemykseen sosiaalisen pääoman käsitteestä sisältyy ajatus yksilön arvostamisesta yhteisön jäsenenä sekä aktiivisena yhteisöjen keskinäisen toiminnan ylläpitäjänä. Yleisesti työvoiman saatavuus ja pysyvyys sekä työssä viihtyminen ovat työnantajien tavoitteena. Edellä mainitut tekijät ilmenevät juuri hyvin toimivassa työyhteisössä työhyvinvointina sekä tuottavuutena. Tutkimuksen alussa epäselvyyttä aiheutti onko tutkielmassani jotakin sellaista, mikä voisi olla haitallista esimerkiksi eri hallintokuntien osalta, ja tuleeko tutkielmasuunnitelma kierrättää jokaisen hallintokunnan johtajalla ja saada heiltä erilliset luvat kyselyn toteuttamiseen. Lopulta luvan allekirjoitti hallinto -ja henkilöstöjohtaja. Aineistoni vastaajamäärä oli (N =449), vaikka henkilöstön kokonaismäärää ajatellen osallistumisprosentti jäi alle kymmenen. Oletettavasti vastaus aktiivisuuteen vaikutti syysloman ajankohta, joka ajoittui kyselyn toiselle viikolle. Kuopion kaupungin henkilöstölle tehdään aktiivisesti kyselyjä, ja aiemmin syksyllä 2009 oli ollut esim. sosiaali- ja terveystoimen kysely koko henkilöstölle.

Tähän kyselyyn vastaajista naisia oli 362 ja miehiä 87, vastaajien määrä oli noin 8 % koko henkilöstön määrästä. Eniten kyselyyn osallistui 45–55-vuotiaita (ikä rakenne). Vastaajien koulutusrakennetta voidaan pitää hyvänä, koska enemmistöllä vastaajista oli opistotason tutkinto (46,1 %). Sukupuolten välillä ei ollut mainittavia koulutuseroja. Kyselyyn osallistuneista yli puolet oli työntekijätehtävissä. Vastaajat olivat pääsääntöisesti vakituksessa työsuhteessa. Aktiivisemmin kyselyyn osallistui sosiaali- ja terveyspalvelut 41,8 %, koulutuspalvelut 15,8 %, tekninen toimiala 11,1 %, hallinto- ja kehittämisspalvelut 8,6 % ja kulttuuripalvelut 6,2 %, muiden toimialojen osallistuminen oli vähäisempää.

Tutkielmani ensimmäisenä tehtävänä oli selvittää, *lisääntyykö sosiaalinen pääoma koulutuksen kautta*. Vastauksia haettiin laadullisen sisällönanalyysin ja määrällisen

vertailun avulla, kuten kaikkiin tässä esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimukseen osallistuneista 72 % vastasi koulutuksella olevan *myönteisiä vaikutuksia* sosiaalisen pääoman lisääntymiseen. Vastaaajista 28 %:n mielestä koulutuksella *ei ollut vaikutuksia* sosiaaliseen pääomaan. Tärkeimmiksi selittäjiksi *nousivat verkostot, verkostoyhteistyö ja yhteisöllisyys. Koulutuksissa tavattiin oman alan ihmisiä ja solmittiin uusia ystävyys- ja ihmissuhteita.* Nämä ihmissuhteet koettiin tärkeiksi, koska ne *helpottivat esimerkiksi yhteydenottoa pulmatilanteissa.* Informaation kulku edistää sosiaalisia suhteita ja mitä enemmän ihmisillä on sosiaalisia suhteita ja kontakteja, sitä paremmin ihminen pystyy toimimaan (mm. Ruuskanen 2001; Coleman 1998). Tutkimuksin (Tilastokeskus 2006) on todettu, että ne ihmiset, joilla on laaja sosiaalinen verkosto tukena selviävät paremmin kohtaamistaan vastoinkäymisistä. Samaa näkemystä tukee Tom Shuller (2004), kun hän sanoo enemmän koulutettujen ihmisten elävän pitempään, terveemmässä elinympäristössä ja heillä on tarjota enemmän sosiaalista ja kulttuurista pääomaa lapsilleen (Shuller 2004, 4). Brittiläisen tutkimuksen mukaan koulutuksella on merkityksiä arvioitaessa sosiaalista pääomaa.

Tutkielmani toisena tehtävänä oli selvittää, millaista koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma on. Tarkasteltaessa sosiaalisen pääoman merkitystä ikääntyvän työntekijän näkökulmasta siihen liittyy yksilön fysiologisten, sosiologisten ja psyykkisten tekijöiden vastavuoroisuuden vaikutus verkostoihin. Tässä tutkimuksessa vastaajat toivat esille *yhteisöllisyyden lisääntymisen ja oman alan ihmisiin tutustumisen,* mitkä tukivat myös työssä jaksamista. *Ystävyys-suhteiden lisääntyminen ja lujittuminen sekä yksilön käytössä olevien verkostojen kautta luottamus ja informaation kulku helpottivat työyhteisössä. Tuki työhön, kokemusten vaihto ja tiedon saaminen* olivat sosiaalista pääomaa ilmaisevia tekijöitä.

Sosiaalisen pääoman muuttujia tarkasteltiin faktorianalyysin avulla. Muuttujat latautuivat eri faktoreille keskinäisen korrelaation mukaan. Sosiaalisen pääoman muuttujista ensimmäiselle faktorille *latautui työn arvostukseen* liittyvät tekijät, toiselle *psykologiseen sopimukseen liittyvät tekijät eli luottamus työn jatkuvuudesta ja pysyvyydestä.* Kolmannelle faktorille latautui *luottamus työpaikan ihmissuhteisiin,* neljännelle faktorille latautui *sosiaaliset suhteet ja yhteydenpito* sekä viidennelle faktorille *osallistuminen yhdistysten tai kirkon toimintaan.* Koulutukseen osallistumisen *tuntimäärällä ei ollut mainittavaa vaikutusta luottamukseen työpaikan ihmisiin.* Näissä tuloksissa on esiintynyt sosiaalisen pääoman yleisimpinä pidettyjä mittareita, joten tulokset osaltaan lisäävät tutkimuksen luotettavuutta.

Työyhteisössä on arkipäivää se, että työntekijät työskentelevät usein yksin ja näin kilpailuasetelma työpaikkojen säilyttämisestä on lisännyt entisestään asennetta nähdä toinen työntekijä enemmän kilpailijana kuin tasavertaisena yhteistyökumppanina. Uhkatilanne murentaa työyhteisön yhteistoimintaresursseja ja näin myös kykyä kehittää toimintamalleja (ks. Siltala, 2004; Filander 2006). Sosiaalisen pääoman merkittävänä heikentäjänä työyhteisöissä näkyy kiristyneen työtahdin ja muutospaineiden seurauksena luottamuksen puute. Luottamuspuuta johtaa työntekijöiden keskinäiseen kilpailuun työpaikan säilyttämisen puolesta. Koulutuksella *ei ollut* kolmasosalle vastaajista *sosiaalista pääomalla tukevaa vaikutusta* ja hieman esiintyi *kielteisiä vaikutuksia*. Myös työntekijän uupuminen voi olla seurausta epäluottamuksen ja epäreiluuden oireista (stressitekijöistä) työyhteisössä, joka ilmenee esimerkiksi kateutena, jonka seurauksena sosiaalinen pääoma heikkenee (Eteläpelto 2004; Hyyppä 2005, 37; Peutere 2006).

Kolmantena tutkimustehtävänä tarkasteltiin sosiaalisen pääoman vaikutusta *työntekijän työssä jaksamiseen*. Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi ovat ajankohtaisia ja haasteellisia aihealueita, onhan työntekijöiden keski-ikä kokoajan kasvamassa, seurauksena ikääntyvien (45–55-vuotiaiden) ja ikääntyneiden (55–65-vuotiaiden) määrän lisääntyminen työelämässä. Keinoja työssä jaksamisen edistämiseksi ovat sosiaalisen pääoman vahvistaminen, työolojen kriittinen tarkastelu, sekä epäkohtiin puuttuminen. Koulutuksen avulla ja vahvan sosiaalisen pääoman tukemana muutosten aikaansaaaminen mahdollistuu toimintatapojen kehittämisen myötä. "Aktiivisen kansalaisuuden" näkemyksen mukaan aikuinen, joka osallistuu työnantajan järjestämään tai muuhun koulutukseen, vahvistaa omaa sosiaalista pääomansa. Ajankohtaisena trendinä on olla avoin muutoksille, jolloin oppiminen ja kokemuksellisuus mahdollistuvat.

Tässä tutkimuksessa 76 % koki, että *koulutuksella oli työssä jaksamista tukevaa vaikutusta*. *Työnantajan järjestämä koulutus oli selkeästi työssä jaksamista tukevaa vaikutusta*. Nämä tukevat vaikutukset liittyivät *ammattitaidon ja työmenetelmien kehittämiseen*. Vastaajista kolmasosalla itsenäisesti *työhön liittyvien kysymysten ratkaisu* oli lisääntynyt ja kolmasosalla *työtahtiin vaikuttaminen vähentynyt*. Koulutuksella ei ollut vaikutusta 18 % vastaajista ja lisäksi *koulutus heikensi työssä jaksamista* 6 prosentilla. Työssä jaksamisen heikkenemiseen vaikuttivat esimerkiksi *resurssien vähäisyys ja riittämättömyyden tunne*, työpaikalla esiintynyt *kateus* tai *arvostuksen puute*. Tulos on samansuuntainen työolotutkimuksen kanssa julkisen sektorin tilanteesta, joten sitä voitaneen pitää osaltaan luotettavana (Lehto 2007, 102). Työssä jaksamisen tunne oli keskimääräisesti arvioiden ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna 45,3 –



68, 4 % vastaajista. Ikäryhmittäisen vertailun mukaan *ikäntyvät 45–55-vuotiaat miehet jaksoivat työssään paremmin kuin samanikäiset naiset*. Kaikkien ikäryhmien vertailussa 35–44-vuotiaat jaksoivat työssään keskimääräisesti paremmin kuin ennen. *Iän ja koulutukseen osallistumisen vaikutuksesta työssä jaksamiseen ei ollut merkittäviä eroja sukupuolten eikä ikäryhmien välillä*. Ikääntyminen heikensi naisten ja paransi miesten jaksamista. Sukupuolten väliseen eroon voi heijastua esimerkiksi lomautusten vaikutukset tai toimiala. Tähän tutkimukseen osallistuneista naisista suurin osa työskenteli sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Neljäntenä tutkimuskysymyksenä oli tarkastella *koulutuksen laajempia vaikutuksia*. Tutkimuksien perusteella nähdään tärkeänä koulutuksen kautta saadun sosiaalisen pääoman hyödyn arviointi ja tuloksellisuus yksilölle sekä työyhteisölle. Koulutukseen osallistuminen sinällään tuo useimmiten jonkinasteisia oppimiskokemuksia vaikka varsinaisia oppimistavoitteita ei pystytä saavuttamaan. Tässä tutkimuksessa tulokset jaoteltiin Schullerin kuvaamien (2004, 13) koulutuksen laajempien vaikutusten mukaan. Olen jakanut pääoman muodot tuloksista *inhimilliseen pääomaan (9 %)*, *yksilölliseen pääomaan (20 %)* ja *sosiaaliseen pääomaan (71 %)*. Arvioitaessa koulutuksen merkityksiä sosiaalisen pääoman kehittymisen näkökulmasta ikääntyvälle työntekijälle, eräänä asiana nousee *ammattillisuuden hallinta* ja sitä kautta *oman osaamisen tukeminen*. Sosiaalista pääomaa selittäviksi tekijöiksi *muodostuivat verkostot, oman alan ihmisiin tutustuminen, uudet ystävyys ja ihmissuhteet sekä yhteisöllisyys*.

Tämän tutkimuksen vastauksissa *tuki työhön ja kokemusten vaihto sekä tiedon saaminen ja jakaminen* olivat *toimintatapojen kehittämisen myötä* tärkeimpiä inhimillistä ja yksilöllistä pääomaa tukevia tekijöitä. Ikääntyvän työntekijän sosiaalisen pääoman varantona voitaneen pitää kognitiivisten ominaisuuksien vahvistumista (esim. työkokemus). Myös sitoutuminen työhön sekä korkea oppimismotivaatio ovat oman osaamisen vahvistamisessa merkittäviä tekijöitä. (Heikkinen ym. 2001, 182.)

Tarkasteltaessa eri koulutusmuotoja harrastustavoitteiset opinnot eli vapaansivistys-työ opinnot koettiin eniten työnantajan järjestämän koulutuksen kanssa luottamusta lisääviksi työpaikan ihmisiin. Tutkintoon tähtäävällä koulutuksella vaikutus oli päinvastainen mitä selittänee koulutuksen motivaatio joka voi olla halu työpaikan tai ammatin vaihtoon.

Koulutuksen vaikuttavuutta arvioitaessa tulisi huomioida yksilön toiveet työtä ja työpaikkaa kohtaan sekä työn ja työelämän asettamat vaatimukset. Vaikutukset eivät näy tilastoissa, mutta Filanderin mukaan ne avautuvat uraan vaikuttavien inhimillisten

tekijöiden syvemmän ymmärryksen kautta (Filander 2006, 65). Koulutuksen avulla on mahdollisuus kehittää yhteisön toimintaa ja lisätä verkostoitumista yhteiskuntaan sekä globaalisti tarpeiden mukaan. Tulosten mukaan yli puolet vastaajista (53 %) koki *koulutuksella olevan myönteisiä vaikutuksia* ja 30 % sai *koulutuksesta jotakin hyötyjä*. Toisaalta 19 % vastaajista koulutuksella oli *kielteisiä vaikutuksia* tai se *ei vastannut heidän tarpeitaan*. Koulutuksen kautta saadun sosiaalisen pääoman merkitys alkaa näkyä pitkällä aikajanelalla, kykynä osallistua yhteisölliseen toimintaan, aktiivisena osallistumisena, myös työyhteisön ulkopuoliseen toimintaan eri sektoreilla. Työnantajan ja työntekijän yhteinen etu on työn ja työympäristön kokoaikainen kehittäminen toimivaksi ja työssä jaksamista tukevaksi. Työympäristön muutoksiin varautuminen riittävän ajoissa huomioiden työntekijöiden koulutukselliset tarpeet, yksilöiden psyykkiset ja fyysiset sekä sosiaaliset voimavarat, näkyvät kasvavana sosiaalisena pääomana ja yrityksen taloudellisessa tuloksessa ajanoloon.

Koulutuksen *tärkeimpiä vaikutuksia olivat ammatillisuutta vahvistavat tekijät*. Kaikkiin koulutuksen myönteisiä vaikutuksia ja hyötyjä mainitsi 82 % vastaajista. *Työnantajan järjestämä koulutus oli selkeästi vastaajien mielestä työssä jaksamista eniten tukevaa*. Sosiaalisen pääoman vaikutukset työssä jaksamiseen liittyivät vaikutusmahdollisuuksiin työhön ja työn sisältöihin. Ikääntyvän työntekijän käytettävissä olevat voimavarat ja kertyneen tietotaidon hyödyntäminen onnistuu ainoastaan avoimen ilmapiirin työyhteisöissä, jolloin suljetaan pois epävarmuuden ja epätietoisuuden seurauksena syntynyt luottamuksen puute ja sen aiheuttamat laajaulotteiset ongelmat. Koulutusta voidaan pitää tämän tutkimuksen sosiaalisen pääoman selittäjänä. Tämän tutkimuksen tulokset eivät poikenneet aiemmista sosiaalisen pääoma tutkimuksista, joten tutkimuksen tuloksia voitaneen pitää uskottavina. Yllättävää oli tuloksissa esiintynyt kielteisten vaikutusten määrä. Kielteisten vaikutusten osuutta voi selittää ajankohtaan liittyneet pakkolomautukset ja siitä aiheutuneet työpaineet.

Koulutuksen merkitystä ei voida vähätellä työstä suoriutumisen vuoksi. Tutkimuksessa työpaikoilla esiintyvän kiireen ja resurssien järkevä käytön vuoksi olisi mielenkiintoista jatkotutkimuksella tarkemmin selvittää koulutuksen kielteisiä vaikutuksia. Mitkä tekijät työyhteisössä tai organisaatiossa ovat vaikuttaneet koulutuksen kielteisten vaikutusten syntymiseen? Tämän tutkimuksen tuloksista koulutuksen kielteisiä vaikutuksia ja vaikuttavuuden esteitä ilmaisi (19 %) vastaajista. Vastaajista 5,5 % oli sitä mieltä, että koulutus heikensi heidän työssä jaksamistaan. Vastaajista 25,6 % koulutuksella ei ollut sosiaalista pääomaa lisäävää vaikutusta.

Kielteinen tai tulokseton vaikutus on myös taloudellisesti ajatellen tuhmausta, jos koulutuksella ei ole työntekijälle hyötyä tai vaikutusta ei sillä ole myöskään työnantajalle sen tarkoittamassa muodossa hyötyä tai vaikutusta. Tosiasiasiassa nuorten koulutustaso on usein parempi ja ikääntyvän työntekijän vahvuutena on työuran aikana hankittu kokemuksellinen tietotaito: miten tätä tietotaitoa voidaan hyödyntää organisaatiossa ja onko se tarpeellista. Eri sukupolvien välinen yhteistyö toistensa tukijoina mahdollistaa kokonaisvaltaisen kehityksen ja vastavuoroisen tietotaidon siirtymisen: voidaanko koulutuksellisin mahdollisuuksin edistää tällaista vastavuoroista toimintaa ja olisiko se kannattavaa yksilön tai organisaation näkökulmasta. Sukupolvien välinen yhteistyö voi olla sosiaalista pääomaa rikastuttavaa toimintaa parhaimmillaan. Sosiaalisen pääoman vaikuttavuuden esille tuominen nostaa kenties tarkasteltavaksi arvo maailman, jossa kunnioitamme toisiamme enemmän ihmisinä sekä työtovereina.

## LÄHTEET

- Alanen, A. 2003. Ajankäytöllä sosiaalista pääomaa mittaamaan. *Futura*. 2003, 3, 46–59.
- Alasuutari, P. 2007. Laadullinen tutkimus.6.painos (3.uud.p.) (1p.1993,3.uud.p.1999) Tampere: Vastapaino.
- Antikainen, A. 2001. Kansainvälinen vertailu elinikäisestä oppimisesta. Teoksessa Heikkinen, E. Tuomi, J. (toim.) 2001, *Suomalainen elämäntulkku*. Helsinki: Tammi.
- Aro, M. 2006. Työsuhteiden epävakautuminen ja työssäoppimisen edellytykset. Teoksessa Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne, R. ja Suikkanen, A.(toim.) 2006. *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: Otava.
- Atjonen, P. 2006. Akateemisen tutkielman raportointiopas. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Bourdieu, P. 1986. The Forms of Capital. Teoksessa John G. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241-258.
- Coleman, J. S.1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 94, 95–120.
- Eskola, J. Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos (1.p.1998) Tampere: Vastapaino
- Eteläpelto. A. 2004. Aikuiskoulutus nousussa, miten siihen vastaa alan tutkimus? Tutkimus ammatti-identiteetin tukijana ja oppimisyhteisöjen rakentajana. *Aikuiskasvatus* 2, 150–154.
- Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne R. & Suikkanen, A. (toim) 2006. *Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen*. Keuruu: Otava.
- Frisk, T. 2005. Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä. 2. korjattu painos. Helsinki: Educa-instituutti Oy.
- Forss, S. 2004. Kansalliset kehitysohjelmat, työhyvinvointi ja ikääntyvien työssä pysyminen. Eläketurvakeskus. Helsinki: Edita Oy.
- Granovetter, M. 1973. The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*. The University of Chicago Press. 78, s.1360- 1380.
- Haapasalo, S. 2006. Eriäinen oppijuus haasteena ja voimavarana. *Aikuiskasvatus* 1, 32–38.
- Huttunen. R. 1997. Aito kokeminen on avautumista. *Tiedepolitiikka* 3, 5-8.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.painos. Helsinki: Tammi.

- Hjerpe, R. 2003. Social Capital and Economic Growth Revisited. VATT- keskustelu-aloitteita 307. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Houtsonen, J. Kauppila, J. Komonen, K. 2000. Koulutus, elämäntilanne ja identiteetti. Kasvatustieteellisiä avauksia suomalaisten oppimiseen. Sosiologian laitoksen julkaisuja. N; o 3. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Hyypä, M. 2002. Elinvoimaa yhteisöstä - sosiaalinen pääoma ja terveys. Jyväskylä: PS - kustannus.
- Hyypä, M. 2004. Kertyykö sosiaalisesta pääomasta kansanterveyttä? Yhteiskuntapolitiikka. 2004:4. Helsinki: Stakes, 380-386
- Hyypä, M. T. & Mäki, J. 2001. Why do Swedish- speaking Finns have a longer active life? An area for social capital research. Health promotion International, 16 (1), 55-64.
- Illers, K. 2006. Elinikäinen oppiminen ja matalasti koulutetut. Aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. 26 (2006) 1, 2.
- Ikäohjelman monet kasvot. Kansallisen ikäohjelman loppuraportti 1998-2002. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. s.32-33.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan Unionissa - tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja Terveysministeriö, Helsinki: Työministeriö.
- Ilmarinen, J. 2001. Työikäiset ja elämäntilanne. Teoksessa Heikkinen, E. Tuomi, J. 2001. (Toim) Suomalainen elämäntilanne. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.
- Ilmonen, K. (toim). 2000. Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Ilmonen, K. (toim). 2000. Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Johanson, J-E. 2000. Sosiaalisen pääoman tasapaino. Verkoston tiiviys välineellisten hyötyjen ja yhteistyön edellytysten selittäjänä julkisessa organisaatiossa. Teoksessa Kajanoja, J. Simpura, J (Toim.) 2000. Sosiaalinen pääoma; globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Raportteja 252, Helsinki: Stakes.
- Jokivuori, P. Hietala, R. 2007. Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. 1.painos, 2007. Helsinki: WSOY.
- Järvensivu, A. 2005. Koulutus työpaikalla: legitimointia vai luovaa toimintaa. Työtutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Kauppila, J. 2002. Sukupolvet, koulutus ja oppiminen. Tulkintoja koulutuksen merkityksestä elämäntilanteen rakentajana. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 78. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Kauppila & Rekola, 2006. Työn ja työelämän problematiikkaa. Teoksessa Kauppila & Rekola, 2006. (toim). Johdatus aikuiskasvatukseen. Joensuu: Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Koivisto, P. Vuori, J. 2006. Urahallintaa vahvistavat ryhmämenetelmät oppilaanohjauksen tukena. Teoksessa. Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne R. & Suikkanen, A. (toim) 2006). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otava.

- Koivuniemi, T. 2004. Henkilöstövoimavarojen moninaisuus, muutos ja johtaminen kuntasektorilla. Henkilöstötilinpäätöksillä ja kehittämishankkeilla hyvää henkilöstötyötä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Koivumäki, J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kokkila, H. 2004. Elinikäiseksi oppijaksi aikuisiällä? Sosiologia raportteja.1/2003, Joensuu: University Press.
- Kotkavirta, J. 2000. Luottamus instituutioihin ja yksilöllinen hyvinvointi. Teoksessa Ilmonen, K. (toim). 2000. Sosiaalinen pääoma ja luottamus. SoPhi. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino
- Kumpulainen, T. 2006. (toim.) Aikuskoulutuksen vuosikirja. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2004. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2006:36.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Lehto, A-M. 2007. Työelämän laatu muutoksessa. Teoksessa: Kasvio, A. Tjäder, J. 2007. Työn murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Lehto, A-M. Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Manninen, J & Luukannel, S. 2008. Aikuisopiskelun vaikutukset. Vapaansivistystyön opintojen merkitys ja vaikutukset aikuisten elämässä. Helsingin yliopisto. Helsinki: Koulutus ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Metsämuuronen, J. (toim.). 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1.painos. Jyväskylä: International Methelp Ky
- Moore, E. 2003. Pitkä opintie. Aikuisiällä suoritettu yliopistotutkinto ja koulutuksellisen elämäkulun muutos. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. University of Joensuu: Publications in Social Sciences. No 61. Joensuu. s. 124–126
- Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne R. & Suikkanen, A. (toim) 2006). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otava.
- Niemelä, P. 2004. Sosiaalinen pääoma Suomen kunnissa. Kunnallisan alan kehittämistä-tiön tutkimusjulkaisut, nro 42. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Oksanen, T. Vahtera, J. Kouvonen, A. Virtanen, M. Linna, A. Elovainio, M. Pentti, J. Kivimäki, M. 2008. Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen? Työsuojelurahaston hanke 103 432. Helsinki:Työterveyslaitos.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Paloniemi, S. 2008. Hiljaisen tiedon jakaminen työyhteisössä – työssä oppimisen rajapinnalla. Teoksessa; Toom, A. Onnismaa, J. Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto tie-

- tämistä, toimimista, taitavuutta. Cummerus Kirjapaino. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja.
- Peutere, L. 2006. Työolot, työyhteisön sosiaalinen pääoma ja psyykkinen oireilu. Tampere: Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu-tutkielma.
- Putnam, R. D. 1995. Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*. 6, 1, 65-78.
- Putnam, R. D. 2000. *Bowling Alone- The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster.
- Pärnänen, A. Sosiaalinen pääoma ja työyhteisöt. 2006. Teoksessa; Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus. 2006. Toimittanut Laura Iisakka. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Rautakilpi, S. 2003. Kouluttamattomuus ja elämäntilanne: Niukan koulutuksen vaikutus elämäntilanteeseen Suomessa vuosina 1900–2000 kouluttamattomien itsensä kuvaamina. Teoksessa Rinne, R & Kivirauma, J (toim) 2003. Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800 ja 1900 – luvuilla. Turku: Painosalama Oy.
- Rinne, R & Kivirauma, J (toim) 2003. Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800 ja 1900 – luvuilla. Turku: Painosalama Oy.
- Rinne, R. Salmi, E. 2000. Linearisesta limittaiseen elämäntilanteeseen. Teoksessa Rinne, R. Salmi, E. 2000. Oppimisen uusi järjestys. 2. painos. Tampere: Vastapaino. 113, 167.
- Ruoholinna, T. 2006. Ikääntyvän muuttuvilla markkinoilla. Teoksessa. Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne R. & Suikkanen, A. (toim) 2006). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otava.
- Ruohotie, P. 1998. Kannustava työyhteisö. Tutkimustulosten avaama näkökulma esimiesten johtamistaidon kehittämiseen. Tampereen yliopiston Hämeenlinnan opettajan koulutuslaitos. Julkaisu N:o 12. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston Jäljenne palvelu.
- Ruohotie, P. Honka, J. 1999. Työkäyttäytymisen perusteet, Mitä motivaatio on? Teoksessa, Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Ruuskanen, P. 2000. Luottamus verkostotalouden laidalla. Teoksessa: Ilmonen, K. (toim). 2000. Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Ruuskanen, P. 2001. Sosiaalinen pääoma - käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. VATT-tutkimuksia 81. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Saaranen, T. Tossavainen, K. Turunen, H. Vertio, H. 2004. Työ ja ihminen. Työhyvinvoinnin rakentuminen kouluyhteisössä – henkilöstön ja työterveyshoitajien arviointia. 18 (2004):4, 328–341

- Sallila, P. Vaherva, T. (toim.) 1998. Arkipäivän oppiminen. Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Kansanvalitusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Helsinki: Cummerus
- Salon, P. Suoranta, J. 2002. Aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen huominen. Teoksessa Salo, P. Suoranta, J. 2002. Sivistyksellinen Aikuiskasvatus. Kansanvalitusseura. Helsinki: Dark Oy
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia; muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. 4. painos. Helsinki: Otava. Koulutusfetiisi. Teoksessa Työelämän huonontumisen lyhyt historia. 4. painos. Helsinki: Otava.
- Tervahartiala, T. 1995. Ikääntyvien kuntatyöntekijöiden työ ja työhön motivoituminen. Helsinki: Helsingin yliopisto. pro gradu- tutkielma.
- Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tuomi, K. 2008. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa: Kasvio, A. Tjäder, J. 2008. Työn murroksessa. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tuomisto, J. 1994. Opiskelun merkityksen ja tulosten arviointi. Julkaisussa; Tuomisto, J. 1994. Aikuiskasvatuksen perusaineiksia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Julkaisusarja B 2/92. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vanttaja, M. Järvinen, T. 2006. Teoksessa Mäkinen, J. Olkinuora, E. Rinne R. & Suikkanen, A. (toim) 2006). Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otava.
- Waddington, S. 2010. The Wider Benefits of Adult Learning An Initial paper, EAEA, The European Association for the Education of Adults
- Woolcock, M. 2000. Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. Teoksessa Kajanoja, J. Simpura, J (Toim.) 2000. Sosiaalinen pääoma; globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Raportteja 252, Helsinki: Stakes.

#### Internet lähteet

- Aikuiskoulutustutkimus. 2006.a Eurooppalainen vertailu. Tilastokeskus.  
[http://www.stat.fi/til/aku/2006/04/aku\\_2006\\_04\\_2009-04-24\\_fi.pdf](http://www.stat.fi/til/aku/2006/04/aku_2006_04_2009-04-24_fi.pdf) [viitattu 31.12.2009]
- Aikuiskoulutustutkimus. 2006.b. Laatuseloste: Aikuiskoulutustutkimus 2006.  
[http://www.stat.fi/til/aku/2006/aku\\_2006\\_2008-02-06\\_laa\\_001.html](http://www.stat.fi/til/aku/2006/aku_2006_2008-02-06_laa_001.html) [viitattu 5.1.2010]
- Euroopan komission tiedonanto. 2001. Eurooppalaisen elinikäisen oppimisen alueen toteuttaminen. 2001. Euroopan komission tiedonanto KOM (2001) 678. Bryssel  
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:FI:PDF> [luettu 24.11.2009]
- Henkilöstökertomus. 2008. Kuopion kaupunki. Hallinto ja henkilöstöpalvelut.  
[http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/180808125416399/\\$File/Henkilostokertomus\\_2008.pdf?OpenElement](http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/180808125416399/$File/Henkilostokertomus_2008.pdf?OpenElement) [luettu 2.1.2009]



- Härkönen, P. 2006. Motivaatio työelämänmuutoksessa. Työ- ja oppimismotivaatio julkisella sektorilla Locken motivaatiosekvenssin ja työelämän tekijöiden näkökulmasta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu – tutkielma. [http://thesis.jyu.fi/06/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-2006190.pdf](http://thesis.jyu.fi/06/URN_NBN_fi_jyu-2006190.pdf) [luettu 22.3.2007]
- Iisakka, L. (toim.) 2006. Sosiaalinen pääoma Suomessa - Tilastokatsaus, Tilastokeskus. Helsinki: Edita Prima Oy. [www.tilastokeskus.fi/tk/el/sospaaoma\\_etusivu.html](http://www.tilastokeskus.fi/tk/el/sospaaoma_etusivu.html) [luettu 12.11.2008]
- Iisakka, L. 2004. Sosiaalinen pääoma suomalaisissa haastattelu ja kyselyaineistoissa vuoden 1990 jälkeen. Tilastokatsaus. [www.stat.fi/tk/el/sospaaoma\\_sospaa.html](http://www.stat.fi/tk/el/sospaaoma_sospaa.html) [luettu 12.11.2008]
- Kuopion kaupunki tiedottaa, 2009. Lomautukset. <http://www.kuopio.fi/net.nsf/TD/020409112453124?OpenDocument&MenuItem=1.6.1.3> [luettu 2.1.2010]
- Laukkanen, A. 2000. OECD. The well-being of nations. The role of human and social capital. Paris: OECD <http://pre20031103.stm.fi/suomi/ikaohjelma19982002/tiedotteet/laukkanen.htm> [viitattu 9.5.2010]
- Opetusministeriö 2008. Aikuiskoulutus ja vapaa sivistystyö. [http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus\\_ja\\_vapaa\\_sivistystyoe/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/?lang=fi) [luettu 2.1.2009]
- Preston, J. 2004. A continuous effort of sociability Learning and social capital in adult life. Teoksessa. Shuller, T. Preston, J. Hammond. Brasset-Gryndy, A. Bynner, J. 2004. The Benefits of learning. The impact of education on health, family life and social capital. <https://linda.linneanet.fi.joecat.joensuu.fi/cgibin/Pwebrecon.cgi?SC=Title&SEQ=20070912104139&PID=4PdVvdHrtpXo1Dh71NuqDpZ6BG90P&SA> [viitattu 13.9.2007]
- Shuller, T. Preston, J. Hammond. Brasset-Gryndy, A. Bynner, J. 2004. The Benefits of learning. The impact of education on health, family life and social capital. <https://linda.linneanet.fi.joecat.joensuu.fi/cgibin/Pwebrecon.cgi?SC=Title&SEQ=20070912104139&PID=4PdVvdHrtpXo1Dh71NuqDpZ6BG90P&SA> [viitattu 13.9.2009]
- Tissari, V.2002. (toim.). Elinikäisen oppimisen tulevaisuuden kuvia. Aikuiskoulutuksen asiantuntijoiden keskustelua Suomen Eurodelfoitutkimuksen pohjalta Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos, 2002, ISBN 952-10-0293-X (PDF) <http://www.helsinki.fi/kti/julkaisut/eurodelfoi/artikkeli5.pdf> [luettu 3.9.2007]
- Työolotutkimus. 2008. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyoolot/index.html> [viitattu 16.12.2008]
- Vapaan sivistystyön yhteisjärjestö. <http://www.vsy.fi/uutiset.php?aid=13815> [luettu 10.2.2009]
- VSY; n visio 2010. <http://www.vsy.fi/index.php?k=11461> [luettu 8.3.2010]

## LIITTEET (3)

Kysymyksiä Koulutukseen osallistuminen; Aikuiskoulutustutkimus 2006, Koulutuksen vaikutukset; Manninen & Luukannel 2008, Työhyvinvointi; Tilastokeskus työolotutkimus 1997, 2003, työorientaatio II, 2005

## TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli mies  
nainen
2. Ikä \_ vuotta
3. Ammatillinen koulutus  
ei ammatillista koulutusta  
ammattikoulu  
opistotason tutkinto  
alempi korkeakoulututkinto  
ylempi korkeakoulututkinto
4. Työsuhde vakinainen  
määräaikainen
5. Toimialasi organisaatiossa
  - a) Hallinto- ja kehittämiskeskus
  - b) Kallaveden työterveys
  - c) Koulutuspalvelut
  - d) Kulttuuripalvelut
  - e) Kuopion Ateria
  - f) Kuopion vesi
  - g) Pohjois-Savon pelastustoimi
  - h) Sosiaali- ja terveystoimi
  - i) Tekninen toimiala
  - j) Tilakeskus
  - k) Vapaa-ajan palvelut
  - l) Ympäristö toimi
  - m) Tukipalvelut
  - n) Kuopion Energia

6. Asemasi organisaatiossa, oletko;

työntekijätehtävissä

asiantuntijatehtävissä

alempaa johtoa

keskijohtoa

ylempää johtoa

muu, mikä

7. Työkokemus

\_ vuotta

SOSIAALINEN PÄÄOMA; OSALLISTUMINEN

8. Arvioi, onko seuraavissa asioissa tapahtunut muutosta kohdallasi viimeisen vuoden aikana?

selvästi vähemmän kuin ennen/vähemmän kuin ennen/ saman verran / enemmän kuin ennen/paljon enemmän kuin ennen

- a) sosiaalisia suhteita minulla on tällä hetkellä
- b) vaikutusmahdollisuuksia työpaikallani
- c) vastuuta työssäni
- d) työssä jaksamista tukevia asioita on tällä hetkellä
- e) saan arvostusta työssäni
- f) hyvinvointia
- g) luottamusta työn jatkuvuudesta
- h) avoimuutta työpaikallani
- i) onnellisuutta työssä
- j) kannustavaa ilmapiiriä työpaikallani
- k) työmotivaatiota minulla on
- l) minulla on itseluottamusta

9. Arvioi, onko osallistumisessasi seuraavien järjestöjen tai yhteisöjen toimintaan tapahtunut muutosta omalla kohdallasi viimeisen vuoden aikana?

en osallistu lainkaan/selvästi vähemmän kuin ennen/vähemmän kuin ennen/ saman verran / enemmän kuin ennen/paljon enemmän kuin ennen

- a. poliittinen puolue tai puoluepoliittinen yhdistys
- b. ammattiliitto tai muu ammattiin liittyvä yhdistys
- c. kirkko tai uskonnollinen järjestö

SOSIAALINEN PÄÄOMA; LUOTTAMUS TYÖYHTEISÖSSÄ

10. Arvioi, onko seuraavissa asioissa tapahtunut muutosta kohdallasi viimeisen vuoden aikana?

selvästi vähemmän kuin ennen/vähemmän kuin ennen/ saman verran / enemmän kuin ennen/paljon enemmän kuin ennen

- a) työpaikallani ihmisiin voi luottaa?
- b) työtoverini luottavat minuun?
- c) luotan työtovereihini
- d) luotan lähimpään esimieheeni
- e) saan tukea ja rohkaisua työtovereiltani, kun työ tuntuu hankalalta
- f) säännöllinen palvelun tai avun tarjoaminen muille
- g) ryhmässä tehtävä vapaa-ajanharrastus
- h) olen tyytyväinen elämäntilanteeseeni
- i) olen sitoutunut työhöni

11. Arvioi, onko työssäsi tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana?

- a) työpaikkani pysyvyys on turvattu
- b) työssäni on hyvät etenemismahdollisuudet
- c) olen tyytyväinen tuloihini
- d) työni on mielenkiintoista
- e) voin työskennellä itsenäisesti
- f) voin työssäni auttaa muita ihmisiä
- g) työni on yhteiskunnalle hyödyllistä
- h) voin työssäni kehittää taitojani
- i) arvostan työtäni

12. Arvioi, onko yhteydenpidossasi sukulaisiin ja läheisiin ystäviin tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana?

minulla ei ole tällaisia sukulaisia tai ystäviä/ selvästi vähemmän kuin ennen/ vähemmän kuin ennen/ saman verran/ enemmän kuin ennen/ paljon enemmän kuin ennen

- a. eri taloudessa asuviin lapsiin

- b. lähisukulaisiin
- c. tuttaviiin ja ystäviin
- d. ystäviin työpaikalla

#### TYÖHYVINVOINTI

13. Arvioi, onko viimeisen vuoden aikana tapahtunut muutosta sen suhteen, kuinka paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?

selvästi vähemmän kuin ennen/ vähemmän kuin ennen/ saman verran/ enemmän kuin ennen/ paljon enemmän kuin ennen

- a. työtehtävieni sisältöön
- b. työjärjestykseen
- c. työtahtiini
- d. työmenetelmien valintaan
- e. työnjakoon
- f. kenen kanssa työskentelen
- g. saan ratkaista itsenäisesti työhöni liittyviä kysymyksiä
- h. minulla on mahdollisuuksia keskustella työhöni liittyvistä asioista

#### TYÖSSÄ JAKSAMINEN

14. Arvioi, onko seuraavana kuvatuissa asioissa tapahtunut muutosta kohdallasi viimeisen vuoden aikana?

selvästi vähemmän kuin ennen/ vähemmän kuin ennen/ saman verran/ enemmän kuin ennen/ paljon enemmän kuin ennen

- a) tunnen itseni haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi
- b) tunnen itseni haluttomaksi ja henkisesti väsyneeksi työhön lähtiessäni viikoittain
- c) olen saanut riittävästi tukea työkuuntani ylläpitämiseen

15. Arvioi omaa työssä jaksamistasi tällä hetkellä?

paljon huonommin kuin tavallisesti /huonommin kuin tavallisesti/ yhtä hyvin kuin tavallisesti / paremmin kuin tavallisesti/paljon paremmin kuin tavallisesti

#### KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN JA KOULUTUKSEN VAIKUTUKSET

16. Arvioi, kuinka monta tuntia olet osallistunut erilaisiin koulutuksiin viimeisen vuoden aikana?

a) työnantajan järjestämään koulutukseen esim. työpaikalla tai sen ulkopuolella

\_\_\_ tuntia

b) muuhun ammatilliseen koulutukseen (esim. työvoimakoulutus, itse valittu ja kustannettu omaa ammattitaitoa edistävä koulutus, esim. atk-ajokortti)

\_\_\_ tuntia

c) harrastusluonteinen opiskelu (esim. kansalaisopisto)

\_\_\_ tuntia

d) tutkintoon tähtäävä koulutus (esim. ammattikorkeakoulu, avoin yliopisto)

\_\_\_ tuntia

17. Avoin kysymys: Mitä muita kursseja tai aineita/opintokokonaisuuksia olet opiskellut viimeisen vuoden aikana?

\_\_\_ tuntia

Vastaa seuraaviin avoimiin kysymyksiin, jos olet osallistunut viimeisen vuoden aikana johonkin koulutukseen:

18. Arvioi mitä hyötyä ja vaikutuksia koulutukseen osallistumisesta on ollut kohdallasi?

19. Arvioi, onko koulutukseen osallistuminen lisännyt jollakin tavalla työssä jaksamista? Kuvaile, miten?

20. Arvioi, onko koulutukseen osallistumisella ollut vaikutusta ns. "sosiaalisen pääomasi" kehittymiseen? Tällä tarkoitetaan esim. ystävyysuhteita, verkostoja, yhteisöllisyyttä, osallistumista. Kuvaile, millä tavalla?

## LIITE 2 SAATEVIESTI

Arvoisa Kuopion kaupungin työntekijä,

Kutsun sinut osallistumaan tutkimukseen, jonka tavoitteena on selvittää työntekijöiden työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä. Kyseessä on verkkolomakkeella toteutettava kysely, johon vastaamiseen menee aikaa vain noin 10 minuuttia. Tulosten avulla on mahdollista kehittää erilaisia toimintamalleja, joilla tuetaan työntekijöiden työssä jaksamista.

Kysely on tarkoitettu kaikille Kuopion kaupungin työntekijöille. Kyselyssä selvitetään erilaisia työssä jaksamista tukevia asioita kuten ystävyysuhteita, verkostoja, yhteisöllisyyttä ja erilaisiin yhteiskunnallisiin toimintoihin osallistumista.

Vastaaminen tapahtuu nimettömänä, eikä vastaajan henkilöllisyys tule esille missään vaiheessa. Kysely on luottamuksellinen ja yksittäisten henkilöiden vastaukset tulevat vain tutkimuksen tekijän tietoon.

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on keskeistä, että mahdollisimman moni henkilö vastaisi kyselyyn. Tutkimukseen on mahdollista vastata kahden viikon ajan. Vastaaminen kyselyyn tapahtuu Internetissä Joensuun yliopiston e-lomakkeella, joka löytyy osoitteesta: <http://elomake.joensuu.fi/lomakkeet/765/lomake.html>

Jos haluat lisätietoja tai selvennystä vastaan mielelläni tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Kiitos etukäteen vastauksestasi!

Riitta Niskanen

KK, opiskelija

Joensuun yliopisto

Puhelin; 0400-175 239

Sähköposti; [rniskane@cc.joensuu.fi](mailto:rniskane@cc.joensuu.fi)

Opiskelen Joensuun yliopistossa kasvatustiedettä pääaineenani aikuiskasvatustiede. Opintoihini kuuluu Pro gradu-tutkielman tekeminen. Tutkielmassani pyrin selvittämään, vaikuttaako koulutus, johon työntekijä on mahdollisesti osallistunut työ- tai vapaa-aikanaan, niin sanotun "sosiaalisen pääoman" lisääntymiseen. Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan esim. ystävyysuhteita, luottamusta, verkostoja, yhteisöllisyyttä ja aktiivista osallistumista, esimerkiksi kansalaistoimintaan. Pyrin selvittämään millaista tämä koulutuksen kautta saatu sosiaalinen pääoma on, sekä sitä, auttaako sosiaalinen pääoma työntekijää jaksamaan työssään.

Tutkimuksessa ei arvioida esimerkiksi kaupungin henkilöstökoulutusta sinänsä, vaan yleisemmin kaikenlaisen aikuisopiskelun (vapaan sivistystyön opinnot, tutkintotavoitteinen opiskelu ja työhön liittyvä koulutus) merkitystä sosiaalisen pääoman lisääntymisen näkökulmasta. Yksi keskeinen tutkimusteema on ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksaminen, mikä on erityisesti kunta-alan keskeinen haaste työvoiman ikäännyessä. Tutkimus palvelee siten suoraan Kuopion kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön hyvinvointia. Tutkimuksessa ei kuitenkaan raportoida yksikkökohtaisia tai muita kaupunkityönantajaa mahdollisesti haittaavia tuloksia.

Tutkimus toteutetaan kokonaisotantana kaupungin koko henkilöstölle. Vastaaminen tapahtuu verkossa olevalla e-lomakkeella, ja siihen kuluu aikaa noin 10 minuuttia. Tieto e-lomakkeesta saateviesteineen välitetään asioimisposteilla Kuopion kaupungin työntekijöille.

Vastaaminen tapahtuu nimettömänä, eikä vastaajan henkilöllisyys tule esille missään vaiheessa. Vastaukset tallentuvat automaattisesti tilasto-ohjelmaan. Kysely on luotamuksellinen ja yksittäisten henkilöiden vastauksia ei luovuteta muiden kuin tutkimuksen tekijän ja ohjaajan tietoon. Saatua aineistoa käytetään ainoastaan tämän tutkielman tekemiseen. Aineisto hävitetään tutkielman valmistumisen jälkeen.

Riitta Niskanen  
KK, opiskelija  
Joensuun yliopisto  
Kasvatustieteellinen tiedekunta  
Puhelin; 0400 175 239  
Sähköposti; [rniskane@cc.joesuu.fi](mailto:rniskane@cc.joesuu.fi)

Kuopion kaupungin edustajien allekirjoitukset

Allekirjoitus

Allekirjoitus

Paikka ja päivämäärä

Paikka ja päivämäärä