

Tutkimusprofessori Jukka Vuori, Työterveyslaitos (käyttäytymistiede, työterveys, interventiotutkimus): Voidaanko jatkuvaa oppimista edistää vahvistamalla oman osaamisen kehittämistaitoja?

LYHENNELMÄ TUTKIMUKSESTA TAIDOT TYÖHÖN

Jatkuvan oppimisen edistäminen vahvistamalla oman osaamisen kehittämistaitoja

– Satunnaistettu kenttäkoe (RCT) osaamisen kehittämistaitoja vahvistavan intervention vaikutuksista työuraan ja koulutukseen hakeutumiseen

Salla Toppinen-Tanner, Niina Jallinoja, Jani Ollikainen, Mervi Ruokolainen, Jukka Vuori

Työelämän nopea murros ja ikääntyminen aiheuttavat paineita osaamisen kehittämiseksi työuran aikana. Ydinkysymys on, miten saadaan pidettyä työntekijöiden osaaminen työelämän vaatimusten tasolla pitkän työuran aikana? Työkyvyn säilyttäminen on siirtynyt aiempaa enemmän työntekijän vastuulle ja tässä osaamisen kehittämisellä on keskeinen merkitys. Koulutushakuiset työntekijät ovat itseohjautuvasti opiskelleet avoimessa korkeakoulussa ja valveutuneet työnantajat ohjaavat lähinnä esimiestasoisia työntekijöitään koulutukseen. Kysymys kuuluu, miten osaamisen kehittäminen saadaan kohdistettua myös heille, joilla työkyvyn heikkenemisen riski on suurin?

Koska yksilölliset tilanteet vaihtelevat ja osaamista pitäisi kehittää koko työuran ajan, tarvitaan ratkaisuksi työntekijöiden omien työuran hallintataitojen ja aktiivisen panoksen lisäämistä palvelujärjestelmien ja koulutustarjonnan kehittämisen lisäksi, erityisesti heikomman työkyvyn ryhmissä. Heikomman kompetenssin ryhmiin kuuluvien on huomattu tunnistavan osaamisen kehittämisen merkityksen paremmin vertaisilta kuin opettajilta tai muilta auktoriteeteilta (esim. Harackiewicz ym, 2015; Hulleman ym, 2010; Shin ym, 2017). Motivaatiota ja aktiivisuutta oman tilanteen hallintaan onkin aiemmin onnistuttu lisäämään työpaikoilla ja palveluissa tarjoamalla vertaisoppimiseen perustuvaa opinto- ja uravalmennusta, jossa vahvistetaan osallistujien valmistautuneisuutta kohdata oman työuratilanteensa haasteet (mm. Vuori, 2008; 2017; 2019). Näissäkin kokeissa suurimmat hyödyt on havaittu riskiryhmissä. Suurimmat haasteet työntekijöiden työkyvyssä ja osaamisessa näkyvät yleensä keski-ikäen jälkeen ja olisikin tärkeää kiinnittää huomiota osaamisen kehittämiseen työuran keskivaiheilla.

Valmistautuneisuus oman osaamisen kehittämiseen voidaan määritellä luottamukseksi omiin kykyihin hallita osaamistaan työuralla, kuten omien vahvuuksien ja kiinnostuksenkohteiden tunnistamiseen, työn ja uran muokkaamiseen omien tavoitteiden suuntaan, ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien löytymiseen työuralla, varautuen mahdollisiin vastoinkäymisiin (Vuori ym., 2012). Valmistautuneisuus voidaan siten nähdä laajasti kestävästä työuran rakentamisen yksilöllisenä voimavarana, joka auttaa muutoksiin sopeutumisessa, tavoitteiden asettamisessa, urasuunnittelussa ja oman tilanteen arvioinnissa tulevaisuutta varten esimerkiksi osaamisen kehittämisessä.

Tässä tutkimuksessa käytetyn vertaisoppimisen menetelmän kehittäminen perustui sosiaalis-kognitiviisiin teorioihin sosiaalisesta oppimisesta, käyttäytymisen säätelystä ja yksilöllisistä selviytymiskeinoista (Ajzen,

1991; Bandura, 1986; Meichenbaum, 1985) sekä aiemmin kehitettyihin työuran hallintaa edistäviin työurainterventioihin (Vuori ym., 2002; 2012). Ryhmäintervention tavoitteena oli vahvistaa valmistautuneisuutta oman osaamisen kehittämiseen keski-ikäisillä. Tutkimuksessa selvitettiin intervention välittömän vaikutuksen lisäksi pitkäaikaisvaikutuksia osaamisen kehittämiseksi. Koska aiempi tutkimus osoittaa, että tämän tyyppisistä interventioista hyötyvät eniten haavoittuvassa asemassa olevat (Harackiewicz ym, 2015; Hulleman ym; Koivisto ym., 2007; Vinokur ym, 1995; Vuori ym., 2012), selvitimme myös työkyvyltään erilaisissa tilanteissa olevien hyötymistä ryhmävalmennuksesta.

Tutkimusasetelma ja osallistajat

Satunnaistetun kenttäkokeellisen tutkimuksen (RCT) tutkimusjoukot olivat yli 40-vuotiaat Haaga-Helian entiset opiskelijat sekä Insinööriliiton jäsenet pääkaupunkiseudulta ja Tampereelta. tutkimukseen osallistui 1119 henkilöä. Vastajat arvottiin koeryhmään ($n = 561$) ja verrokkiryhmään ($n = 558$). Kaikille tutkittaville, myös verrokeille lähetettiin ensimmäinen seurantakysely heti valmennusvaiheen päätyttyä. Kyselyt palautti 244 (43,5 %) koeryhmään kuuluvaa ja 368 (65,9 %) verrokkeihin kuuluvaa. Toinen seurantakysely lähetettiin vuoden kuluttua interventiovaiheesta. ja kyselyt palautti 221 osallistujaa (39,4%) koeryhmästä ja 310 (55,6%) verrokkia. Osallistuneista enemmistö (62,0 %) oli naisia ja suorittanut joko tradenomin tai insinöörin tutkinnon (76,6. %). Keski-ikä oli 49 vuotta ja osallistujilla oli keskimäärin lähes 25 vuoden työkokemus.

Ryhmäinterventio osaamisen kehittämiseksi

Koeryhmään kuuluneet ohjattiin Haaga-Helian sähköiselle oppimisalustalle ilmoittautumaan Taidot työhön -ryhmään ja sen kahteen ryhmätapaamiseen, joista kumpikin kesti kaksi tuntia. Ennen ensimmäistä tapaamista osallistujat tekivät kaksi ennakkotehtävää ja palauttivat ne oppimisalustalle. Itsenäisesti tehtäviä harjoituksia oli myös kahden ryhmätapaamisen välillä ja toisen ryhmätapaamisen jälkeen.

Ryhmäintervention tavoitteena oli vahvistaa valmistautuneisuutta oman osaamisen kehittämiseen keski-ikäisillä. Pystyvyyden tunteita osaamisen kehittämiseksi vahvistettiin vertaisoppimisen ryhmämenetelmään rakennettuna vaiheittaisena prosessina. Tämä sisälsi esimerkiksi omien vahvuuksien ja uratavoitteiden määrittelyä, elinikäisen oppimisen ajatuksen reflektointia, sosiaalisten verkostojen tarkastelua kompetenssien ja urakehityksen näkökulmasta, ja uusien uramahdollisuuksien huomaamista. Ensin tunnistettiin työelämän kompetensseihin ja työuraan liittyviä omia vahvuuksia ja tavoitteita, toiseksi määriteltiin vertaisryhmässä ratkaisuja ja tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavia asioita, ja kolmanneksi harjoiteltiin tarvittavia taitoja ryhmässä. Vastoinkäymisiin varautumista vahvistettiin Meichenbaumin (1985) ”stressirokotus” -valmennuksen mukaisesti. Ensiksi osallistujat jakoivat kokemuksiaan vastoinkäymisistä ja esteistä uralla sekä niihin liittyviä tuntemuksiaan. Toiseksi he etsivät ja määrittelivät yhdessä ratkaisuja näihin esteisiin tai vastoinkäymisiin vertaisoppimalla. Kolmanneksi he harjoittelivat näitä ratkaisuja vertaisoppimalla.

Ryhmämenetelmän ohjelma rakennettiin hyödyntäen aiempia kokemuksia preventiivisten koulutus- ja työurasiirtymien hallintaa lisäävien vertaisoppimiseen perustuvien ryhmämenetelmien kehittämisestä (Koivisto et al., 2007; Vinokur et al., 1995; Vuori et al., 2002; 2012). Lisäksi käytimme verkko-oppimisympäristöä ryhmäohjelman toteuttamiseen ja aktiivisuuden tukemiseen.

Työkyvyn kolme ryhmää

Luokittelimme työssä käyvät vastaajat klusterianalyysillä kolmeen ryhmään, jotka erosivat mahdollisimman paljon kolmen muuttujan suhteen: itse arvioitu työkyky, työnhakuaktiivisuus ja arvio mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseen:

- Hyvän työkyvyn ryhmä ($n = 485$) arvioi työkykynsä muita paremmaksi. Lisäksi ryhmään kuuluneet vastaajat eivät juuri osoittanut työnhakuaktiivisuutta ja arvioivat mahdollisuutensa osaamiseensa kehittämiseen nykyisessä työssään hyviksi.
- Työkyky riskissä heikettä -ryhmään kuuluneet vastaajat ($n = 310$) kokivat myös työkykynsä vielä hyväksi. Kuitenkin he arvioivat mahdollisuutensa osaamisensa kehittämiseen muita ryhmiä vähäisemmiksi, mikä voi aiheuttaa riskiä työkyvyttömyyteen. Lisäksi he olivat työnhakuaktiivisuuden osalta kahta muuta ryhmää korkeammalla tasolla, mikä
- Heikon työkyvyn ryhmässä ($n = 155$) oli muita heikompi työkyky ja he kokivat kehittymismahdollisuutensa nykyisessä työssään hyvän työkyvyn ryhmää heikommaksi ja heidän työnhakuaktiivisuutensa oli hyvän työkyvyn ryhmää suurempi.
- Työttömiä tarkastelimme omana ryhmänään ($n = 101$).

Tulokset

Interventio vahvisti osallistujien *valmistautuneisuutta oman osaamisen kehittämiseen keskellä työuraa*.

Tulokset osoittivat, että koeryhmään kuuluneet osallistuivat todennäköisemmin *korkeakoulutukseen seurannan 12 kuukauden aikana* kuin verrokki ja tämä ero oli kahdeksan prosenttiyksikköä eli lähes kaksinkertainen (19% koe vs 11% verrokki). Interventiolla ei kuitenkaan ollut päävaikutusta koettuun työkykyyn tai työnhakuaktiivisuuteen. Tarkasteltaessa kolmea eri työkykyryhmää ja työttömien ryhmää, interventioon osallistuminen vahvisti valmistautuneisuutta keskiuran hallintaan työkyky riskissä heikettä -ryhmässä ja heikon työkyvyn ryhmässä olevien työntekijöiden keskuudessa, kun taas osallistuminen korkeakouluopetukseen vahvistui tilastollisesti merkitsevästi sekä heikon että suuressa hyvän työkyvyn ryhmässä.

Tutkimuksen mukaan oman osaamisen kehittämiseen voidaan aktivoida melko lyhyellä vertaisoppimiseen perustuvalla valmennuksella. ja tällaisesta valmennuksesta hyötyvät eniten työkyvyn riskissä olevat työntekijät, jotka eivät usein itse hakeudu päivittämään osaamistaan. On mahdollista, että vain toisen asteen koulutuksen suorittaneet hyötyisivät vielä enemmän tutkimuksen valmennusmallista kuin korkeammin koulutetut. Lisäksi tutkimusta mallin toimivuudesta voisi kohdistaa valikoituihin toimialoihin tai ammattiryhmiin, kuten muutosalat: kauppa-, finanssi- ja vakuutusala. Jatkuvan oppimisen toteutumiseksi urasuunnittelun pitäisi perustua aiempaa enemmän koko työuraan. Ennakoiva toiminta huomioi yksilöllisten elämänvaiheiden lisäksi työkykyä ylläpitävät voimavarat eli terveyden, osaamisen ja motivaation sekä työympäristön ja perhe-elämän.

Lähteet

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 50, 179-211.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New York: Prentice Hall.
- Harackiewicz, J.M., [Canning, E.A.](#), Tibbetts, Y., Priniski, S.J., & [Hyde, J.S.](#) (2015) Closing Achievement Gaps With a Utility-Value Intervention: Disentangling Race and Social Class. *Journal of Personality and Social Psychology*. PMID [26524001](#) DOI: [10.1037/pspp0000075](#)
- Hulleman, C.S., Godes, O., & Hendricks BL, Harackiewicz JM. (2010) Enhancing interest and performance with a utility value intervention. *Journal of Educational Psychology*. 102, 880–895. doi: 10.1037/a0019506.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykyri, E. (2007). Effects of the School-to-Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
- Meichenbaum, D. (1985). *Stress inoculation training: A clinical guidebook*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Shin, S., Ha, M., & Lee, J. K. (2017). Influence of career motivation on science learning in Korean high-school students. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(5), 1517–1538.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Schul, Y. (1995). Impact of the JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depression. *American Journal of Community Psychology*, 23, 39-74.
- Vuori, J. (2017). Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työuralla – muutoksiin valmistautuminen. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.), *Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet*, (s. 164-176), Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuori, J., Koivisto, P., Mutanen, P., Jokisaari, M., & Salmela-Aro, K. (2008). Towards Working Life: Effects of an intervention on mental health and transition to post-basic education. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 67-80.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A., & Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement? *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 5-19.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource building group intervention in work organizations on career management and mental health: Randomized controlled field trial (RCT). *Journal of Applied Psychology*, 97, 273-286.
- Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin M. (Dec 2019, in press). Enhancing late-career management among aging employees– a randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*.