

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR Hörkkö Eeva, Silvennoinen Heikki, Järvinen Tero

TITLE Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus
palkansaajien kokemina Suomessa vuosina 2004–2016

YEAR 2022

DOI <https://doi.org/10.37455/tt.102922>

VERSION Publisher's pdf

LICENSE Copyright (c) 2022 Työelämän tutkimus



Tämä työ on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen Julkinen -lisenssillä.

Eeva Hörkkö, Heikki Silvennoinen & Tero Järvinen

Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus palkansaajien kokemina Suomessa vuosina 2004–2016

Tiivistelmä

Artikkelissa tutkitaan tilastollisin menetelmin, 1) miten koettu mahdollisuus työssä oppimiseen ja työelämän luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen, 2) miten koetut työssäoppimismahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja 3) miten oppimismahdollisuuksien ja luottamuksen yhteys on mahdollisesti muuttunut vuosien 2004–2016 välillä. Aineistona (N = 3 896) käytetään työolobarometrin 2004, 2010 ja 2016 kyselyaineistoa (Työministeriö & Tilastokeskus 2004; Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus 2010; 2016). Koko tarkastelujakson ajan tärkeät selittäjät hyvälle työssäoppimismahdollisuuksille ovat ylempään ja alemman toimihenkilön asemat sekä luottamuksellinen alaisten ja johdon välinen suhde. Valtio työnantajana ja määräaikainen työsuhde ennustavat hyviä työssäoppimismahdollisuuksia. Naiset kokevat työssäoppimismahdollisuutensa miehiä paremmiksi. Alaisten ja johdon väliset luottamukselliset suhteet ovat kahdentoista vuoden kuluessa parantuneet lähes kaikkien kokemuksissa.

Avainsanat: työssä oppiminen, luottamus, henkilöstökoulutus, työolobarometri

Johdanto

Palkansaajien osaamisen kehittamisestä on tullut tärkeä osa organisaatioiden henkilöstöhallintoa ja strategista toimintaa. Koulutus- ja oppimismahdollisuuksia tarjoamalla organisaatiot kehittävät henkilöstönsä osaamista, ylläpitävät ja uudistavat organisaatiokulttuuriaan sekä kohentavat asemaansa kilpailussa osaavasta työvoimasta (esim. Billett 2004). Koulutuksen ja kehittymismahdollisuuksien tarjoaminen nähdään keinona työntekijöiden sitouttamiseksi työpaikkaan. Tutkimusten mukaan työntekijät arvostavatkin työnantajan tarjoamia koulutus- ja oppimismahdollisuuksia hyvän työn ominaisuuksina (esim. Gallie ym. 2012, 818–819).

Käsitys työssä oppimisesta on laajentunut parin viime vuosikymmenen aikana kattamaan paljon muutakin kuin tavoitteellisen tiedonhankkimisen ja taitojen kehittämisen. *Propositionaalisen, teoreettisen tiedon* omaksumisen lisäksi on alettu paremmin ymmärtää tekemällä oppimisen ja harjaantumisen kautta hankitun *käytännöllisen tiedon* merkitys työssä suoriutumisessa (ks. esim. Fantl 2008; Winch 2009). Oppimiselle suotuisa ympäristö kattaa niin fyysiset (esimerkiksi arkkitehtuuri, välineet) kuin kulttuuriset (esimerkiksi työpaikan käytännöt, ilmapiiri, psykologinen sopimus) ja sosiaaliset (henkilöstön suhteet) elementit. Samanaikaisesti on alettu korostaa organisaatiokulttuurin ja siihen sisältyvän luottamuksen merkitystä työssä oppimisessa (esim. Fuller & Unwin 2010).

Se, minkälaisia oppimismahdollisuuksia työssä ja työpaikalla on tarjolla, on tutkimusten mukaan yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin (Watson ym. 2018), työtyytyväisyyteen (Georgellis & Lange 2007), työssä suoriutumiseen (Guan & Frenkel 2019) sekä työtehtäviin ja organisaatioon sitoutumiseen (Billett 2001; Bryson ym. 2006; Yang ym. 2012). Työssäoppimismahdollisuuksien vaikutuksia on tutkittu työntekijöiden näkökulmasta, mutta työyhteisötason vaikutukset ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Etenkin työyhteisön ja organisaatiokulttuurin yhden keskeisen ulottuvuuden, luottamuksen, yhteys työpaikan oppimismahdollisuuksiin on jäänyt paljolti tutkimatta (ks. kuitenkin esim. Hauer ym. 2014).

Tarkastelemme artikkelissamme työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen välisiä yhteyksiä suomalaisten palkansaajien kokemina sekä niihin liittyviä muutoksia vuosien 2004 ja 2016 välillä. Olemme kiinnostuneita erityisesti kokemuksista, jotka liittyvät työssä oppimisen mahdollisuuksiin omalla työpaikalla, sekä siitä, miten kokemukset työpaikan tarjoamista oppimismahdollisuuksista sekä

luottamuksesta ovat yhteydessä palkansaajan sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan, työsuhteen luonteeseen ja työnantajasektoriin. Hyödynnämme tutkimuksemme Tilastokeskuksen tuottamia työolobarometriaineistoja vuosilta 2004, 2010 ja 2016. Kyseessä on kolme poikkileikkausaineistoa, jotka koostuvat kaikkiaan 3 896 suomenkielisen palkansaajan kyselyvastauksista.

Työelämän koulutus- ja oppimismahdollisuuksia määrittäviä tekijöitä

Kansainvälisiin vertailuihin vedoten Suomea tavataan sanoa sekä oppimisyhteiskunnaksi että luottamusyhteiskunnaksi. Peruskoulu tuottaa tehokkaasti erinomaisia oppimistuloksia (OECD 2019; Vainikainen & Hautamäki 2020), ja aikuisväestölle on tarjolla runsaasti koulutuspalveluja (Desjardins 2013,83; European Commission/EACEA/Eurydice 2015; Rubenson & Desjardins 2009). Suomalaiset luottavat sekä instituutioihin että toisiinsa (Bäck 2019, 83–86; Hanifia 2013, 42; ks. myös Newton 2001). Aikuisväestön ahkera osallistuminen koulutukseen on Suomessa paljolti työnantajien kustantaman henkilöstökoulutuksen ansiota. Yksi tapa edistää oppimisyhteiskuntaa on organisoida työpaikat paremmiksi oppimisympäristöiksi. Työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen välistä yhteyttä ei ole Suomessa juurikaan tutkittu empiirisesti. Tutkimuksemme tavoitteena on lisätä ymmärrystä tästä aiheesta.

Tarkastelujaksolle 2004–2016 ajoittuu muun muassa vuonna 2008 alkanut finanssikriisi, joka saattaa näkyä muutoksena työssäoppimismahdollisuuksien tarjonnassa sekä alaisten ja johdon välisessä luottamuksessa. Huononevassa taloustilanteessa henkilöstökoulutuksen kaltaisia oppimismahdollisuuksia tarjotaan ehkä vain tärkeimpinä pidetyille työntekijäryhmille. Toisaalta kiristynyt taloustilanne mahdollisine lomautuksineen ja irtisanomisineen saattaa koetella johdon ja henkilöstön välistä luottamusta.

Aikaisempien tutkimusten mukaan sosioekonominen asema, työsuhteen luonne, työnantajasektori ja sukupuoli ovat keskeisiä henkilöstökoulutukseen osallistumista ja työpaikan oppimismahdollisuuksia määrittäviä tekijöitä. Vaikka viime vuosikymmenten aikana henkilöstökoulutukseen osallistuminen on yleistynyt, suhteellinen ero työntekijä- ja toimihenkilöasemassa olevien välillä on ainakin Suomessa säilynyt

ennallaan (Cedefop 2015; Eurostat 2018; Rinne ym. 1995; Silvennoinen & Lindberg 2016). Aktiivisesti koulutusta ja ammattipätevyyttä elämänsä varrella kartuttaneet osallistuvat työelämässäänkin koulutukseen eniten (Warr & Birdi 1998, 190; ks. myös Harteis ym. 2015, 64, 68). Työnantajat puolestaan panostavat erityisesti organisaation ydinhenkilöstöön kuuluviin (Eurofound 2002, 9–10), ja määräaikaisesti palkattuihin panostetaan vähemmän (Kalleberg 2003, 158–164, 173; Kauhanen & Nätti 2015, 789–790). Aikuiskoulutustutkimuksista tuttu koulutuksen kasautuminen näkyy myös henkilöstökoulutuksessa – niin tarjonnassa kuin kysynnässäkin.

Työelämän tutkimuksessa sukupuoli voidaan nähdä rakenteellisena tekijänä, koska koulutustutkinnot ja ammatit ovat vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan (esim. Jacobs 2003; Julkunen 2008, 155–162; Naumanen 2002, 62–65; Tilastokeskus 2016, 48–49). Suomessa ammattien eriytyminen sukupuolen mukaan on voimakasta (Ellingsaeter 2013, 507; Jarman ym. 2012, 1009; OECD 2002, 88–89), mikä osaltaan luo puitteet sille, minkälaisia oppimismahdollisuuksia työntekijöille avautuu sekä mitä – ja miten – naiset ja miehet työelämässä oppivat (Silvennoinen & Lindberg 2016). Aikuiskoulutustutkimusten mukaan Suomessa naisten asenne oppimiseen ja kouluttautumiseen on myönteisempi kuin miesten (Naumanen 2002), ja naiset ilmaisevat sekä tarvitsevansa lisää koulutusta että aikovansa hakeutua koulutukseen miehiä useammin (Niemi & Ruuskanen 2018). Toisin kuin monessa muussa maassa, Suomessa lähes kaikenikäiset naiset osallistuvat miehiä yleisemmin työnantajan kustantamaan koulutukseen (Cedefop 2015; Silvennoinen & Nori 2012).

Työsuhteiden moninaistuuessa, etenkin määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden yleistyessä, työsuhteen luonteesta on muodostunut keskeinen työntekijöitä työpaikalla erotteleva tekijä, millä näyttää olevan vaikutusta tarjolla oleviin koulutus- ja oppimismahdollisuuksiin (Kauhanen & Nätti 2015). Työnantajan kannattaa investoida mieluummin vakinaiseen (ydin)henkilöstönsä kuin määräaikaiseen ja tilapäiseen työvoimaan. Myös työnantajasektori on yhteydessä koulutuksen tarjontaan. Henkilöstökoulutusta sai valtion palveluksessa olevista yli kaksi kolmannesta, kunta-alalla työskentelevistä hieman alle kaksi kolmannesta ja yksityisen palveluksessa olevista alle puolet vuonna 2017. Valtiosektorin palveluksessa olevat osallistuivat koulutukseen keskimäärin 5,5 päivää, kun taas kunta- ja yksityissektorin palkansaajille kertyi reilut neljä osallistumispäivää vuonna 2017. (Niemi & Ruuskanen 2018, 32, 52.) Valtiosektorilla myös kehittymismahdollisuuksiin työssä uskotaan vahvimmin. Valtiosektorilla miehistä 57 prosenttia ja naisista 48 prosenttia kokee

kehittymismahdollisuudet hyväksi. Yksityissektorilla työskentelevistä miehistä ainoastaan 42 prosenttia ja naisista 43 prosenttia pitää oman työnsä tarjoamia kehittymismahdollisuuksia hyvinä (Niemi & Ruuskanen 2018; Sutela & Lehto 2014).

Työssäoppimismahdollisuudet ja luottamus

Työssä oppiminen voidaan yleisluontoisesti määritellä työelämään sijoittuvaksi osaamista muokkaavaksi, vuorovaikutukselliseksi prosessiksi (Fenwick 2010). Joskus palkansaajan osaamisen kehittämiseksi järjestetään koulutusta, mutta usein työtehtäviin kouluttaminen tapahtuu työnteon ohessa esimerkiksi ohjaajan tukemana. Systemaattisuuden asteesta riippuen koulutus voi olla muodollista eli *formaalia* sekä *non-formaalia* ja *informaalia* eli epämuodollista. Formaali oppiminen tapahtuu organisoidun koulutusjärjestelmän piirissä. *Non-formaali* oppiminen (*non-formal education and training*) on ohjattua oppimista, joka voi tapahtua koulutusjärjestelmän piirissä mutta tutkintorakenteisiin kuuluvien koulutusohjelmien ulkopuolella (Kailis & Pilos 2005). Informaalia oppimista voidaan luonnehtia tiedostamattomaksi, implisiittiseksi, jäsentämättömäksi, ilman opettajaa tapahtuvaksi oppimiseksi (Eraut 2004), jota tapahtuu myös ilman tavoitteellista oppimistarkoitusta (Fenwick 2010). Työelämässä tulee usein eteen tilanteita, joita ei ole organisoitu opettavaisiksi mutta joissa työntekijä oppii uuden tavan toimia.

Oppimisen tavat ja tilanteet työpaikoilla ovat moninaisia (Fuller ym. 2005) ja informaalisissa muodossaan usein vaikeasti havaittavia (Sheehan ym. 2017, 1056). Työssä oppimista tapahtuu sekä yksilön sisäisinä että yksilöiden välisinä, vuorovaikutuksellisinä prosesseina (Schmitz 2006, 433). Oppimista tapahtuu yksilötasolla ja ryhmissä, niin organisaatioissa kuin niiden välisissä verkostoissakin (Tynjälä 2008, 135–137). Työssä oppimisen voidaankin sanoa olevan monitahoista tiedonhankintaa ja osallistuvaa tiedonluomista (Hakkarainen & Paavola 2008), jota tapahtuu eri tavoin erilaisissa työn tekemisen tilanteissa ja konteksteissa (Eraut 2004). Oppimisen tutkimuksessa onkin, varsinkin 2000-luvulle tultaessa, siirrytty yksilökeskeisistä malleista sosiokulttuurista kontekstia korostaviin oppimiskäsityksiin. Työssä oppimiseen liittyen on tutkittu esimerkiksi tiimioppimista, ekspansiivista oppimista kollektiivisena toiminnan kehittelynä (Engeström & Sannino 2010) sekä oppimista sosiaalisena osallistumisena käytäntöyhteisöissä (*communities of practice*) (Lave &

Wenger 1991; Wenger 2010; ks. myös Hakkarainen 2000; Heikkilä 2006, 73–85; Tynjälä 2008, 134–136).

Myös työelämälle luonteenomaisen, lähes huomaamatta tapahtuvan oheisoppimisen ja satunnaisoppimisen (*incidental learning*) tärkeä rooli on tunnistettu monissa tutkimuksissa (Eraut 2004, 247–248, 266–268; Grenier 2009, 149–152; Warhurst 2008, 462–463). Hiljainen tieto (*tacit knowledge*) rakentuu paljolti käytännön kokemuksissa juuri oheisoppimisen seurauksena työntekijän edes huomaamatta muutosta toiminnassaan (Toom ym. 2008). Satunnaisoppiminen ei kuitenkaan tarkoita, että työtehtävissä oppiminen ja opittavat asiat olisivat täysin satunnaisia. Työpaikat ovat strukturoituja ympäristöjä (Billett 2004; Tynjälä 2008, 139–140), joissa oppimista yhtäältä mahdollistavat ja toisaalta rajoittavat esimerkiksi organisaation sisäinen työnjako ja työpaikan valtasuhteet, työpaikan tavat ja normit sekä organisaation tavoitteet. Nämä työnteon rakenteelliset ja kulttuuriset reunaehdot määrittävät merkittävässä määrin, mitä ja miten työnteon ohessa opitaan formaalisti, informaalisti ja satunnaisesti.

Tässä tutkimuksessa emme keskity formaalin, informaalin ja non-formaalin oppimisen eroihin, vaan analysoimme yleisemmin oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla työntekijöiden itse kokemina. Mahdollisuudet työssä oppimiseen eivät tutkimusten mukaan jakaudu palkansaajien keskuudessa tasaisesti – eivätkä satunnaisesti. Tärkeimpiä työssä oppimiseen yhteydessä olevia taustatekijöitä ovat yksilön asema organisaatiossa (Cedefop 2015; Harteis ym. 2015), sukupuoli, ikä, työkokemus sekä koulutustaso (Silvennoinen & Lindberg 2016). Myös organisaatiokulttuuriin liittyvillä tekijöillä on merkitystä, sillä työssä oppiminen on usein tekemällä oppimista yhdessä muiden kanssa; se on muilta oppimista ja osaamisen jakamista. Erityisesti organisaation eri tasoilla ja henkilöstöryhmien välillä vallitseva luottamus on tärkeä osa organisaatiokulttuuria ja todennäköisesti merkittävä työssäoppimismahdollisuuksiin vaikuttava tekijä. Koulutus- ja oppimismahdollisuuksien tarjoaminen työntekijöille aktivoi luottamusta, mikä edistää työntekijöiden sitoutumista työhön ja organisaatioon, ja tämä taas lisää oppimismotivaatiota (Reegård 2015, 117, 129, 130; Young & Daniel 2003).

Luottamus on monitahoinen käsite, jota on tutkimuksissa (esim. Baier 1986; Mayer ym. 1995; Robinson 1996) kuvattu usein psykologisena tilana ja vuorovaikutuksellisenä suhteena, jossa luottava henkilö ensinnäkin hyväksyy oman haavoittuvuutensa toisen osapuolen toimintaan nähden. Toiseksi, vaikka ei ole varmuutta

siitä, miten toinen osapuoli toimii, luottavalla henkilöllä on myönteisiä odotuksia toisen vaikuttimista, aikomuksista ja käyttäytymistä kohtaan. Toisen osapuolen pitää kuitenkin myös osoittautua luottamuksen arvoiseksi. Vuorovaikutuksessa luottamus voi muotoutua monin eri tavoin; se voi perustua esimerkiksi vuorovaikutuksesta saatavaan hyötyyn tai emotionaaliseen tunteeseen, joka kumpuaa keskinäisestä kiintymisestä ja samaistumisesta (Rousseau ym. 1998, 398). Luottamukselliset yksilötason vuorovaikutussuhteet rakentavat yhteisötasolla *luottamuksen kulttuuria*, jolla on tutkimusten mukaan merkittävä positiivinen yhteys työssä oppimiseen (Fuller & Unwin 2010, 219–220).

Luottamusta voidaan tarkastella myös sosiaalisen pääoman käsitteen avulla. Putnamin (2000) määritelmän mukaan sosiaalinen pääoma on yhteisön ominaisuus, joka käsittää sosiaalisen elämän piirteet, sosiaaliset verkostot ja normit sekä luottamuksen. Luottamus mahdollistaa sen, että osallistujat voivat toimia yhdessä tehokkaammin saavuttaakseen yhteiset tavoitteensa (Putnam 2000). Työelämä-tutkija, sosiologi Alan Fox (1974) erotti toisistaan vertikaalisen ja horisontaalisen luottamuksen. Vertikaalinen luottamus tarkoittaa luottamussuhteita yksilöiden ja heidän välittömän esimiehensä, ylimmän johdon tai koko organisaation välillä, horisontaalinen luottamus taas viittaa luottamussuhteisiin vertaisten kesken (Fox 1974, 79–82, 362–369). Foxin mukaan luottamuksen saavuttaminen on vaikeaa organisaatioissa, joissa on hierarkia-asemiin perustuvia valtapositiioita. Tarkkaan kontrolloitu sosiaalinen arvojärjestys, ”nokkimisjärjestys”, ei ole suotuisa luottamuksen kehittymiselle. Tiukka kontrolli sekä vähäinen harkintavalta työtehtävien suunnittelussa ja toteuttamisessa ovat ominaisia esimerkiksi tayloristisesti organisoiduille työprosesseille. Myös ruotsalaisen tutkimuksen (Oskarsson ym. 2009, 172) mukaan valtaepäsymmetriat vaikuttavat kielteisesti alaisen ja esimiehen väliseen luottamukseen. Suomalaisen työelämä tutkimuksen piirissä Foxin tarkastelutapaa on käytetty palkansaajien organisaatioon sitoutumisen tarkastelussa; tulosten mukaan vertikaalinen luottamus on yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen, ammattiasemaan, työn autonomiaan ja palkkaan. (Koivumäki ym. 2006, 89–90.)

Fulmer ja Gelfand (2012, 1172) toteavat luottamustutkimusten meta-analyysissä, että osa tutkimuksista paneutuu luottamukseen yleisenä positiivisena odotuksena ja yksilön haluna hyväksyä haavoittuvuutensa, kun taas osassa tutkimuksia tarkastelu kohdennetaan luottamuksen kohteen piirteisiin, esimerkiksi Mayerin (1995) jaottelun mukaisesti kyvykkyyteen, toimialakohtaiseen pätevyyyteen (*ability*), hyvän-

tahtoisuuteen (*benevolence*) ja rehellisyyteen (*integrity*) (Dietz & den Hartog 2006, 568; Fulmer & Gelfand 2012, 1172). Suomessa Koivumäki (2008) on mitannut vertikaalista luottamusta käyttäen lähiesimiehen luotettavuutta osoittavia ominaisuuksia: ammattitaitoa henkilöjohtamisessa, ammattitaitoa asiajohtamisessa sekä hyvántahtoisuutta. On havaittu, että korkeammassa luokka- asemassa olevat voivat kokea kulttuuritaustansa samankaltaisuuden vuoksi yhteenkuuluvuutta, joka helpottaa ylempien toimihenkilöiden ja johdon yhteisymmärrystä sekä voimistaa vertikaalista luottamusta ja toisaalta etäännyttää työntekijäasemassa olevia johdosta (Levin ym. 2006; Turban & Jones 1988, 231, 233).

Tutkimustehtävä ja -aineistot

Tutkimme Tilastokeskuksen keräämien työolobarometriaineistojen avulla, 1) miten koettu mahdollisuus oppimiseen omalla työpaikalla ja henkilöstön keskinäinen luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantaja-sektoriin ja työsuhteen luonteeseen, 2) miten koetut työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja 3) miten oppimismahdollisuuksien ja luottamuksen yhteys on mahdollisesti muuttunut vuosien 2004–2016 välillä. Analysoimme muutosta kolmen, vuosina 2004, 2010 ja 2016 puhelinhaastatteluina kerätyn, poikkileikkausaineiston (N = 3 896) avulla. (Työministeriö & Tilastokeskus 2004; Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus 2010; 2016.) Työolobarometrit ovat työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä puhelinhaastatteluja, joita on kerätty vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Aineiston otokseen kuuluvat suomenkieliset 18–64-vuotiaat palkansaajat. Useasta vuodesta koostuvat aikasarjat kuvaavat varsin hyvin muutossuuntia.

Työolobarometriaineistoilla on aiemmin tutkittu työnteon mielekkyyden muutosta vuosina 1992–2005 (Alasoini 2006), työn laatua Suomessa (Laukkanen 2012), työaika ja työn laadullisia tekijöitä vuosina 2009–2013 (Koivula 2015), keskiluokan töitä ja teknologian kehitystä (Nikula 2016), työhyvinvointia (Laine ym. 2016), ikääntyvien henkilöstökoulutusta (Silvennoinen & Nori 2012) sekä koulutuksen ja oppimisen marginaaliryhmiä (Silvennoinen & Nori 2017).

Tutkimukseen osallistuneiden keski-ikä on 42 vuotta (kh = 11,9). Vastaajista noin puolet on miehiä ja puolet naisia. Tutkimukseen osallistuneista 31 prosenttia on

ylempiä toimihenkilöitä, 40 prosenttia alempia toimihenkilöitä ja 29 prosenttia työntekijöitä. Työntekijöiden prosenttiosuus koko aineistossa on pienentynyt vuosien varrella ja ylempien toimihenkilöiden osuus on kasvanut. Kyseistä ryhmittelyä käytetään tutkimuksessa sosioekonomisen aseman indikaattorina. Vastaajista 8 prosenttia on valtion palveluksessa, 26 prosenttia kunnan tai kuntaliiton palveluksessa, ja 66 prosenttia työskentelee yksityisellä sektorilla. Vuonna 2010 kunnan palveluksessa olevia on vastaajissa vähemmän ja yksityisen sektorin palveluksessa olevia enemmän kuin vuosina 2004 ja 2016. Valtion palveluksessa olevien osuus on tasaisesti sama joka vuosi. Valtaosa (87 %) vastaajista on vakituksessa työsuhteessa. Palkansaajien koulutusaste on kohonnut tarkasteluvuosien aikana. (Taulukko 1.)

Työssä oppimisen mahdollisuuksia mitataan seuraavalla työolobarometrin väittämällä: *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita.* Väittämä kartoittaa vastaajan omaa kokemusta siitä, kuinka hyvin hän voi tyydyttää omia oppimishalujaan. Se ei siis mittaa sitä, minkä verran vastaaja on saanut henkilöstökoulutusta tietynä aikana. Työelämän luottamusta mitataan alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuudella. Käytetty väittämä on: *Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.* Tämä on kyseisten työolobarometrien ainoa luottamusta kirjaimellisesti mittaava väittämä. Käytössä olevilla aineistoilla luottamusta ei voi mitata esimerkiksi käyttäen luottamuksen kohteen henkilökohtaisia ominaisuuksia, kuten kyvykkyyttä, hyväntahtoisuutta ja rehellisyyttä (Mayer ym. 1995). Vastaajia pyydettiin arvioimaan, miten hyvin tai huonosti edellä mainittujen kahden väittämän luonnehdinta sopii kuvaamaan omaa työpaikkaa. Arvioinnissa käytettiin neliportaista Likert-asteikkoa, jonka ääripäät olivat *erittäin huonosti... erittäin hyvin.* Aineistoa analysoidaan ristiintaulukoinnin ja logistisen regressioanalyysin avulla. Työssä oppimisen mahdollisuuksia mittaava väittämä on verrattavissa Euroopan työolotutkimuksen (Eurofound 2015a) kysymykseen: *Kuuluuko päätoimeenne yleensä uusien asioiden oppimista.* Suomessa kysymykseen vastasi myönteisesti 90 prosenttia vastaajista. Suomen prosenttiosuus oli korkeimpia yhdessä Ruotsin ja Norjan kanssa. Eurofoundin työelämän sosiaalista ympäristöä kuvaavalla mittarilla Suomi sai 77 pistettä, kun vastaajilta kysyttiin *oikeudenmukaisuuden, yhteistyön ja luottamuksen tasoa.* Korkeimmat arvosanat saivat Makedonia (85), Norja (83) sekä Itävalta, Romania ja Bulgaria (81), ja Euroopan unionin keskiarvo oli 75 pistettä (Eurofound 2015b).

Taulukko 1. Vastaajat sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin ja työsuhteen luonteen mukaan (% ja lukumäärä)

Muuttuja	2004		2010		2016		kaikki	
	n = 1012		n = 1053		n = 1583		N = 3861	
	%	n	%	n	%	n	%	n
Sosioekonominen asema								
Ylemmät toimihenkilöt	28,9	335	29,8	313	32,1	511	30,5	1159
Alemmat toimihenkilöt	40,8	473	38,8	408	40,8	650	40,2	1531
Työntekijät	30,3	352	31,4	330	27,1	432	29,3	1114
Sukupuoli								
Miehet	46,2	560	53,9	568	50,2	818	49,9	1946
Naiset	53,8	652	46,1	485	49,8	813	50,1	1950
Työnantaja								
Valtio	8,5	99	8,0	84	8,3	132	8,3	315
Kunta/kuntaliitto	27,4	318	22,7	238	26,1	416	25,6	972
Yksityinen sektori	64,1	745	69,3	728	65,6	1044	66,2	2517
Työsuhteen luonne								
Vakituisen	83,8	1012	87,0	916	89,1	1386	86,9	3314
Määräaikainen	16,2	196	12,6	133	10,9	170	13,1	499

Tulokset

Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat tarkasteluajanjaksolla huonontuneet ainoastaan työntekijäasemassa olevilla (taulukko 2). Sen sijaan toimihenkilöillä oppimismahdollisuudet ovat parantuneet, ja ryhmien välinen ero näyttää jonkin verran kasvaneen. Sosioekonominen asema onkin luottamuksen ohella työssä oppimisen mahdollisuuksia vahvimmin erotteleva tekijä kaikkina vuosina. Molempien taustatekijöiden osalta ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä kaikkina tarkasteluvuosina. Sukupuolten väliset erot sitä vastoin ovat pienet, mikä osaltaan kertoo suomalaisen työelämän tasa-arvosta. Naiset kokevat miehiä useammin työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia uusia asioita. Valtion palveluksessa olevilla on kunnan ja yksityissektorin palkansaajia useammin hyvät mahdollisuudet työssä oppimiseen. Yksityissektorilla työskentelevät kokevat työssä oppimisen mahdollisuudet huonoimmiksi koko tarkastelujakson ajan. Niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla oppimismahdollisuudet olivat paremmat vuonna 2016 kuin vuonna 2004,

joskaan muutos ei näytä trendinomaiselta. Työsuhteen luonteen mukaisessa tarkastelussa määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat kaikkina tarkasteluvuosina vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia koko ajan uutta. Ero oli suurin vuonna 2010, jolloin määräaikaisten työntekijöiden kokemat työssä oppimisen mahdollisuudet olivat korkeimmillaan. Kaikkina tarkasteluvuosina määräaikaisista työntekijöistä oli naisia 60–70 prosenttia. Määräaikaisista työntekijöistä lähes puolet on alempia toimihenkilöitä ja noin puolet työskentelee julkisella sektorilla.

Taulukko 2. Palkansaajien työssä oppimisen mahdollisuudet sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin, työsuhteen luonteen ja työelämän luottamuksen mukaan vuosina 2004, 2010 ja 2016

Väittämään *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita* 'sopii erittäin hyvin' tai 'sopii melko hyvin' vastanneiden osuudet (%),
N = 3 861

	2004	2010	2016
Koko aineisto %	79,1	79,9	82,1
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt %	90,4	90,1	93,3
Alemmat toimihenkilöt %	78,4	79,6	83,2
Työntekijät %	67,6	70,4	66,3
Khiin neliötesti p	<0,001	<0,001	<0,001
Sukupuoli			
Miehet %	77,5	79,6	80,4
Naiset %	80,5	80,3	83,8
Khiin neliötesti p	0,201	0,795	0,071
Työnantaja			
Valtio	91,8	85,7	96,2
Kunta	84,2	82,6	86,5
Yksityinen	74,6	78,3	78,2
Khiin neliötesti p	<0,001	0,143	<0,001
Työsuhteen luonne			
Vakinainen	79,0	78,5	81,4
Määräaikainen	80,3	90,8	87,5
Khiin neliötesti p	0,686	0,001	0,053
Luottamuksen muuttuja ¹			
Korkea luottamus	83,4	86,3	85,0
Matala luottamus	64,7	57,4	70,4
Khiin neliötesti p	<0,001	<0,001	<0,001

Muuttuja *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita* on luokiteltu ristiintaulukoinnissa 2-luokkaiseksi niin, että ensimmäisessä ovat vastaukset 'sopii erittäin huonosti' ja 'sopii melko huonosti' ja toisessa vastaukset 'sopii erittäin hyvin' ja 'sopii melko hyvin'. Prosenttiluku kertoo vastausten 'erittäin hyvin' ja 'melko hyvin' osuudet yhteensä.

¹ Luottamuksessa *Sopiiko tämä työpaikkaanne, työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset* on luokiteltu ristiintaulukoinnissa 2-luokkaiseksi niin, että ensimmäisessä ovat vastaukset 'sopii erittäin huonosti' ja 'melko huonosti' -vastaukset ja toisessa vastaukset 'sopii erittäin hyvin' ja 'sopii melko hyvin'. Prosenttiluku kertoo vastausten 'erittäin hyvin' ja 'melko hyvin' osuudet yhteensä. Luottamus: vuosi 2004, koko aineisto n = 1180, korkea n = 911, matala n = 269; vuosi 2010, koko aineisto n = 1028, korkea n = 805, matala n = 223; vuosi 2016, koko aineisto n = 1293, korkea n = 1293, matala n = 318.

Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat vahvimmin yhteydessä koettuun luottamukseen (taulukko 3). Ne palkansaajat, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi selvästi useammin kuin ne, joilla on vain vähäiset mahdollisuudet oppia uutta työssään. Ero koetussa luottamuksessa oli suurimmillaan, 30 prosenttiyksikköä, vuonna 2010. Tarkasteluvuonna 2016 tilastollisesti merkitseviä tekijöitä olivat lisäksi sosioekonominen asema, sukupuoli ja työnantajasektori.

Alaisten ja johdon väliset luottamukselliset suhteet ovat yleistyneet lähes kaikissa ryhmissä, mutta muutos ei ole kaikissa ryhmissä yhtä suuri. Ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät kokevat alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuuden ja luottamuksellisuuden lähes yhtä myönteisesti. Sen sijaan alemmat toimihenkilöt kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet muita harvemmin hyväksi. (Alemmista toimihenkilöistä on naisia 70 % ja miehiä 30 %.) Miehet kokevat naisia useammin alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi. Sukupuolten välinen ero suurenee koko tarkastelujakson ajan miesten luottamuksen kasvaessa nopeammin kuin naisten.

Yksityisellä sektorilla palkansaajat kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet myönteisimmin. Valtiolla avoimuus ja luottamuksellisuus ovat kehittyneet myönteiseen suuntaan. Sen sijaan kuntasektorilla alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuus ja avoimuus oli viimeisenä tarkasteluvuotena vähäisempää kuin tarkastelujakson alussa. Koko tarkastelujaksoa leimasi se, että määräaikaiset työntekijät kokivat alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi useammin kuin vakinaisessa työsuhteessa olevat, mutta erityisesti vuonna 2010 määräaikaisten kokema luottamus oli vakituksia yleisempää.

Tutkimuksen keskeinen tulos on, että palkansaajien kokemukset työssä oppimisen mahdollisuuksista sekä alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuudesta ja avoimuudesta ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Ensinnäkin ne palkansaajat, jotka arvioivat alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi ja avoimiksi, kokevat muita useammin työssä oppimisen mahdollisuudet hyväksi (taulukko 2). Toisesta suunnasta katsottuna ne palkansaajat, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet muita useammin luottamuksellisiksi ja avoimiksi (taulukko 3). Ryhmien väliset erot ovat tilastollisesti merkitseviä kaikkina tarkasteluvuosina. Kummassakin tapauksessa ryhmien väliset erot olivat suurimmillaan vuonna 2010. Vaikka erot ovat sen jälkeen pienentyneet,

Taulukko 3. Palkansaajien kokemus alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin, työsuhteen luonteen ja työelämän luottamuksen mukaan vuosina 2004, 2010 ja 2016

Väittämään <i>Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset</i> 'sopii erittäin hyvin' ja 'sopii melko hyvin' vastanneiden osuudet, %, N = 3 840			
	2004	2010	2016
Koko aineisto %	77,3	78,4	80,3
Sosioekonominen asema			
Ylemmät toimihenkilöt %	78,9	79,2	83,1
Alemmat toimihenkilöt %	73,7	76,6	77,1
Työntekijät %	78,9	79,7	82,3
Khiin neliötesti p	0,117	0,538	0,021
Sukupuoli			
Miehet %	79,1	80,5	84,1
Naiset %	75,8	75,9	76,6
Khiin neliötesti p	0,175	0,072	<0,001
Työnantaja			
Valtio	70,8	80,7	77,9
Kunta	76,8	73,3	74,6
Yksityinen	77,6	79,8	83,2
Khiin neliötesti p	0,336	0,093	0,001
Työsuhteen luonne			
Vakinainen	76,8	77,2	80,3
Määräaikainen	79,9	86,6	82,5
Khiin neliötesti p	0,358	0,016	0,499
Työssä oppiminen ¹			
Hyvät mahdollisuudet	81,4	84,4	83,1
Huonot mahdollisuudet	61,4	53,7	67,4
Khiin neliötesti p	<0,001	<0,001	<0,001

Muuttuja *Sopiiko tämä työpaikkaanne, työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset* on luokiteltu ristiintaulukoinnissa 2-luokkaiseksi niin, että ensimmäisessä ovat vastaukset 'sopii erittäin huonosti' ja 'sopii melko huonosti' ja toisessa vastaukset 'sopii erittäin hyvin' ja 'sopii melko hyvin'. Prosenttiluku kertoo vastausten 'erittäin hyvin' ja 'melko hyvin' osuudet yhteensä.

¹Työssä oppimisessa *Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita* on luokiteltu ristiintaulukoinnissa 2-luokkaiseksi niin, että huonot mahdollisuudet sisältää vastaukset 'sopii erittäin huonosti' ja 'sopii melko huonosti' ja hyvät mahdollisuudet sisältää vastaukset 'sopii erittäin hyvin' ja 'sopii melko hyvin'. Työssä oppiminen: vuosi 2004, koko aineisto, n = 1180, hyvät n = 934, huonot n = 246; vuosi 2010, koko aineisto, n = 1028, hyvät n = 823, huonot n = 205; vuosi 2016, koko aineisto n = 1611, hyvät n = 1323, huonot n = 288.

ne ovat edelleen merkitseviä tarkastelujakson lopulla vuonna 2016. On loogista ajatella, että luottamuksellisten ja avointen suhteiden vallitessa työpaikalla henkilöstöllä on todennäköisesti mahdollisuuksia vaikuttaa oppimisilmapiiriin ja oppimismahdollisuuksiin. Näin ajateltuna työpaikan henkilösuhteiden luottamuksellisuus ja avoimuus vaikuttaisivat olennaisesti siihen, että työtä voidaan ja halutaan organisoida tietoisemmin oppimisympäristöksi. Vaikutussuhde voi toki olla myös kaksisuuntainen. Mutta on myös realistista ajatella, että joissakin organisaatioissa on tietoisesti luotu sellaista yritys- tai työpaikkakulttuuria, johon kuuluvat olennaisena osana niin luottamus kuin oppimismahdollisuudet. Näin ollen sekä luottamus ja avoimuus että oppimismahdollisuudet ovat indikaatioita tietynlaisesta kulttuurista.

Seuraavaksi logistiseen regressioanalyysiin (taulukko 4) otetaan selitettäväksi muuttujaksi työpaikan oppimismahdollisuudet ja työelämän luottamus yhdeksi selittäväksi muuttujaksi sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin ja työsuhteen luonteen lisäksi. Vetosuhde (taulukossa OR) osaltaan kertoo, että tarkasteluvuosina sukupuoli ei juuri ollut yhteydessä koettuihin oppimismahdollisuuksiin. Vetosuhde kertoo, että ylemmillä toimihenkilöillä on työntekijöitä suurempi ”todennäköisyys” kokea työssä oppimisen mahdollisuudet hyväksi. Ero on selvä, joskin pienempi, myös alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Vetosuhde sille, että alemmat toimihenkilöt kokevat mahdollisuudet hyväksi työntekijöihin verrattuna, kasvaa kuitenkin tultaessa vuoteen 2016.

Analyysin tärkein tulos on se, että koko tarkastelujakson ajan toimihenkilöasema sekä luottamus alaisten ja johdon välisissä suhteissa ennustivat hyviä työssä oppimisen mahdollisuuksia. Hyvien työssä oppimisen mahdollisuuksien tärkein selittäjä vuosina 2004 ja 2016 oli sosioekonominen asema. Ero määräaikaisten työntekijöiden ja vakinaisten työntekijöiden välillä on jonkin verran vaihdellut vuosien mittaan, ja se oli suurimmillaan vuonna 2010. Mainittuna vuonna määräaikainen työsuhte ennakoivat hyviä työssä oppimisen mahdollisuuksia tilastollisesti merkitsevästi. Yksi selitys saattaa olla työnantajasektori. Aineistoissa määräaikaiset ovat vakinaisia useammin valtion palveluksessa, ja erityisen suuri osuus (20 %) määräaikaisista työskenteli valtiolla vuonna 2010. Aikaisemman tutkimuksen (Niemi & Ruuskanen 2018; Sutela & Lehto 2014) mukaan valtiosektorilla työn tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin suhtaudutaan kaikkein myönteisemmin. Lisäksi aineiston määräaikaisessa työsuhteessa olevat ovat verraten korkeasti koulutettuja. Koulutustaso

Taulukko 4. Logistinen regressioanalyysi: sosioekonomisen aseman, sukupuolen, työnantajasektorin, työsuhteen luonteen ja luottamuksen yhteys työssä oppimisen mahdollisuuksiin vuosina 2004, 2010 ja 2016, N = 3 861

	2004 ¹	2010 ²	2016 ³
Sukupuoli, vertailuryhmänä miehet			
Naiset			
B	-0,085	-0,164	-0,009
SE	0,176	0,196	0,160
OR	0,918	0,849	0,991
p	0,629	0,402	0,955
Organisaatioasema, vertailuryhmänä työntekijät			
Ylemmät toimihenkilöt			
B	1,434	1,470	1,789
SE	0,233	0,248	0,219
OR	4,197	4,350	5,981
p	<0,001	<0,001	<0,001
Alemmat toimihenkilöt			
B	0,544	0,584	0,846
SE	0,188	0,209	0,169
OR	1,724	1,793	2,331
p	0,004	0,005	<0,001
Työsuhteen luonne, vertailuryhmänä vakituinen työsuhde			
Määräaikainen työsuhde			
B	-0,008	0,834	0,412
SE	0,229	0,328	0,260
OR	0,992	2,303	1,511
p	0,972	0,011	0,112
Työnantajan sektori, vertailuryhmänä yksityinen sektori			
Valtio			
B	1,130	0,009	1,355
SE	0,397	0,364	0,476
OR	3,097	1,009	3,877
p	0,004	0,980	0,004
Kunta			
B	0,536	0,276	0,387
SE	0,197	0,230	0,185
OR	1,710	1,318	1,472
p	0,007	0,230	0,037
Luottamus alaisten ja johdon välillä, vertailuryhmänä ne, joilla ei ole luottamusta			
Ne, joilla on luottamusta			
B	1,099	1,617	1,009
SE	0,166	0,180	0,161
OR	3,002	5,038	2,744
p	<0,001	<0,001	<0,001

B = regressiokerroin, SE = keskivirhe, OR = Odds ratio (vetosuhte), p = p-arvo.

¹Vuosi 2004 työssä oppimisen n = 1119, hyvät mahdollisuudet n = 889, huonot mahdollisuudet n = 230.

²Vuosi 2010 työssä oppimisen n = 1015, hyvät mahdollisuudet n = 815, huonot mahdollisuudet n = 200.

³Vuosi 2016 työssä oppimisen n = 1521, hyvät mahdollisuudet n = 1254, huonot mahdollisuudet n = 267.

on tunnetusti yhteydessä oppimismahdollisuuksiin siten, että koulutuksen lisääntyessä halukkuus uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen lisääntyy (esim. Niemi & Ruuskanen 2018; Warr & Birdi 1998).

Työnantajasektorista juontuvat erot puolestaan supistuivat jonkin verran vuonna 2010, mutta kasvoivat jälleen vuonna 2016. Kaikkina tarkasteluvuosina erityisesti valtion palveluksessa olevat mutta jonkin verran myös kuntatyöntekijät poikkeavat yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Valtio ja kunta työnantajana ennustivat hyviä työssä oppimisen mahdollisuuksia tilastollisesti merkitsevästi vuosina 2004 ja 2016.

Sosioekonomisen aseman lisäksi koettu luottamus erottelee vastaajia kaikkina tarkasteluvuosina. Vastaajat, jotka kokevat työpaikan suhteet luottamuksellisina, kokevat myös työssä oppimisen mahdollisuudet hyvinä todennäköisemmin kuin ne, jotka arvioivat työpaikkansa suhteet vähemmän luottamuksellisiksi. Luottamuksen ja avoimuuden selitysvaikutus oli vahvimmillaan vuonna 2010, ja se oli tärkeä selittäjä edelleen vuonna 2016. Tuloksissa (taulukossa 4) esitetystä regressio-kertoimista (B) ilmenee, että kaikkina vuosina keskeisiä hyvien työssä oppimisen mahdollisuuksien selittäjiä ovat ylempään toimihenkilön asema (verrattuna työntekijäasemaan) sekä kokemus alaisten ja johdon välisten suhteiden luottamuksellisuudesta. Keskiarvoissa ei havaita tarkasteluvuosien välillä suurta vaihtelua, ja keskiarvo jää kaikkina vuosina alle lukuarvon yksi, joten mallit ovat selitysvaikuttaan kohtuullisia.

Lopuksi

Tiedonhankintaan perustuva tieto ja kognitiivinen oppiminen ovat kiistatta ihmisen älykkään toiminnan peruskiviä (Hakkarainen & Paavola 2008, 76), mutta työssä oppiminen on niiden ohella tekemällä oppimista, vähittäistä harjaantumista, muilta oppimista ja osaamisen jakamista työyhteisöissä (Hakkarainen 2000; Heikkilä 2006, 73–85; Lave & Wenger 1991; Tynjälä 2008, 134–136; Wenger 2010). Tutkimusten mukaan työssä oppimiseen vaikuttaa moni asia työpaikalla ja työelämässä, ja yksi tärkeimmistä on luottamus (Fuller & Unwin 2010, 219–220; Reegård 2015, 117, 129, 130; Young & Daniel 2003). Analysoimme tässä tutkimuksessa työolobarometrin kyselyaineistolla, 1) miten työssäoppimismahdollisuudet ja työelämän luottamus ovat yhteydessä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja

työsuhteen luonteeseen, 2) miten koetut työssä oppimisen mahdollisuudet ja luottamus ovat yhteydessä toisiinsa, ja 3) miten työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus ovat olleet yhteydessä toisiinsa vuosien 2004–2016 välisellä tarkastelujaksolla. Luottamus on sosioekonomisen aseman ohella merkittävin työssä oppimisen mahdollisuuksia selittävä tekijä.

Ylemmät ja alemmat toimihenkilöt ovat useimmin mieltäneet työpaikkansa uusien asioiden oppimisympäristöksi. Sekä ylempien että alemmien toimihenkilöiden oppimismahdollisuuksien kehityssuunta on myönteinen, kun taas työntekijöiden oppimismahdollisuuksia kuvaa pysähtyneisyys. Samansuuntaiset tulokset ovat tuttuja aiemmissakin tutkimuksissa: tilaisuus työssä oppimiseen ja työyhteisön koulutusmahdollisuuksiin määräytyy sosioekonomisten tekijöiden (asema ja tulot) mukaan (Nilsson & Rubenson 2014, 307–308; Silvennoinen & Lindberg 2016; Yarbrough & Landry 2013, 175–178). Tarkastelujakson 2004–2016 aikana oppimismahdollisuuksien myönteinen kehitys ei näy työntekijäasemissa. Koulutuspolitiikassa tavoitellun koulutuksellisen tasa-arvon näkökulmasta on merkittävää, että työpaikat ovat hyvin erilaisia oppimisympäristöjä eri asemissa, eikä kehitys näytä olevan kaikissa asemissa samansuuntainen.

Alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuuden ja luottamuksen henkilöstöryhmät kokevat työssäoppimismahdollisuuksien tapaan eri tavoin. Ylemmät toimihenkilöt kokevat alempia toimihenkilöitä yleisemmin suhteet johtoon avoimiksi ja luottamuksellisiksi. Tulos on samansuuntainen aikaisemman tutkimustiedon kanssa (ks. Cedefop 2015; Harteis ym. 2015; Jokivuori ym. 2002, 61; Koivumäki ym. 2008, 76–90).

Valtion palveluksessa työskentelevät kokevat kunnan ja yksityisen sektorin palkansaajia useammin työssä oppimisen mahdollisuudet hyväiksi. Vuonna 2010 valtion palveluksessa olevien tavanomaista maltillisempiin kokemuksiin työssä oppimisen mahdollisuuksista ovat voineet vaikuttaa myös tuon ajan tapahtumat (esim. läänihallitusten korvaaminen aluehallintovirastoilla, yliopistouudistus), joihin emme kuitenkaan tässä tutkimuksessa paneutuneet. Aineiston valossa vaikuttaa siltä, että vuonna 2014 voimaan tullut laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä on ollut vaikutuksiltaan vaatimaton, eikä se näy ainakaan yksityisellä sektorilla työssä oppimisen mahdollisuuksien lisääntymisenä vuonna 2016.

Kaikkina tarkasteluvuosina määräaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin oppivansa koko ajan uutta työpaikalla.

Taustalla voi olla se, että usein määräaikaiset työntekijät ovat tulokkaita työyhteisössä, jolloin tyypillisesti uutta opittavaakin on enemmän kuin pidempään talossa olleilla. Lisäksi määräaikaiset työntekijät kokevat kaikkina vuosina vakinaisessa työsuhteessa olevia useammin alaisten ja johdon väliset suhteet luottamuksellisiksi ja avoimiksi. Määräaikaisten palkansaajien korkea luottamus saattaa kummuta työsuhteeseen liittyvistä odotuksista; pitkäjänteiseen vastavuoroiseen sitoutumiseen tähtäävät odotukset jäävät määräaikaisuuden vuoksi ehkä vaatimattomiksi. (Ks. myös De Witte & Näswall 2003, määräaikaisen työn seuraukset työtyytyväisyydelle ja organisaatioon sitoutumiselle.)

Koko tarkastelujakson 2004–2016 ajan ne palkansaajat, jotka kokivat alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi, kokivat työssä oppimisen mahdollisuudet muita paremmiksi. Luottamuksen vaikutus oli vahvimmillaan vuonna 2010, ja se oli tärkeä selittäjä edelleen vuonna 2016. Myös sosioekonominen asema määritteli oppimisen mahdollisuuksia koko tarkastelujakson ajan. Muutokset, jotka näkyivät vuonna 2010, voivat osaltaan kuvastaa vuonna 2008 alkaneen finanssikriisin laaja-alaisia vaikutuksia.

Tutkimuksemme mukaan kokemukset työssä oppimisen mahdollisuuksista sekä työpaikan alaisten ja johdon välisten suhteiden avoimuudesta ja luottamuksellisuudesta ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimustuloksia tulkittaessa on kuitenkin hyvä pitää mielessä barometriaineiston rajoitukset. Sekä oppimisen mahdollisuuksia että luottamusta mitattiin ainoastaan yhdellä väittämällä, eikä näin ollen esimerkiksi useammasta väittämästä koostettua mittaria ollut mahdollista muodostaa. Työssä oppimisen mahdollisuuksien ja työelämän luottamuksen keskinäinen suhde on todennäköisesti kaksisuuntainen niin, että yhtäältä henkilöstölle tarjolla olevat hyvät oppimismahdollisuudet vahvistavat luottamusta ja toisaalta työpaikan luottamukselliset suhteet ovat omiaan luomaan ilmapiiriä, jossa kiinnostus osaamisen kehittämiseen ja motivaatio uusien toimintatapojen oppimiseen vahvistuvat. Henkilöstön ja johdon luottamuksellisten ja avointen suhteiden ilmapiirissä henkilöstön on todennäköisesti helpompi esittää töiden organisointiin, uusiin käytäntöihin ja työskentelytapoihin sekä koulutustarpeisiin liittyviä toiveitaan johdolle. Toisaalta nykyään aika usein kuullaan ja luetaan tarinoita organisaatioista, joissa on tietoisesti ryhdytty luomaan yritys- tai työpaikkakulttuuria, jossa erityisesti kehitetään keskinäistä luottamusta ja oppimismahdollisuuksia. Vahva luottamus ja hyvät oppimismahdollisuudet voivat molemmat olla indikaatioita uudenaikaisesta kulttuurista.

Yhtä kaikki, työpaikan sisäisestä luottamuksesta ja uuden oppimisesta voi parhaassa tapauksessa muodostua itseään vahvistava ”hyvä kehä”.

Kirjoittajat

Eeva Hörkkö

KM, väitöskirjatutkija, Turun yliopisto
sähköposti: eeva.e.horkko@utu.fi

Heikki Silvennoinen

VTT, professori, Turun yliopisto
sähköposti: heikki.silvennoinen@utu.fi

Tero Järvinen

KT, professori, Turun yliopisto
sähköposti: tero.jarvinen@utu.fi

Kirjallisuus

- Alasoini, T.** (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Työelämän kehittämisohjelman Tykesin raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Baier, A.** (1986) Trust and antitrust. *Ethics* 96 (2), 231–260. <https://doi.org/10.1086/292745>
- Billett, S.** (2001) Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 13 (5), 209–214. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>
- Billett, S.** (2004) Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning* 16 (6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Bryson, J., Pajo, K., Ward, R. & Mallon, M.** (2006) Learning at work: Organisational affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 18 (5), 279–297. <https://doi.org/10.1108/13665620610674962>
- Bäck, M.** (2019) Sosiaalisen luottamuksen merkitys ja yhteys poliittiseen luottamukseen. Teoksessa M. Bäck & E. Kestilä-Kekkonen (toim.) Poliittinen

- ja sosiaalinen luottamus: Polut, trendit ja kuilut. Valtiovarainministeriön julkaisuja 2019:31. Helsinki: Valtiovarainministeriö, 80–97.
- Cedefop** (2015) Unequal access to job-related learning: Evidence from the adult education survey. Luxemburg: Publications Office. <http://dx.doi.org/10.2801/219228>
- De Witte, H. & Näswall, K.** (2003) ‘Objective’ vs ‘subjective’ job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy* 24 (2), 149–188. <https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Desjardins, R.** (2013) The economics of adult education: A critical assessment of the state of adult education. *New Directions for Adult and Continuing Education* 138, 81–90. <https://doi.org/10.1002/ace.20056>
- Dietz, G. & den Hartog, D.** (2006) Measuring trust inside organisations. *Personnel Review* 35 (5), 557–588. <https://doi.org/10.1108/00483480610682299>
- Ellingsaeter, A. L.** (2013) Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy* 34 (3), 501–518. <https://doi.org/10.1177/0143831X13491616>
- Engeström, Y. & Sannino, A.** (2010) Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges. *Educational Research Review* 5 (1), 1–24. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2009.12.002>
- Eraut, M.** (2004) Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education* 26 (2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Eurofound** (2002) Quality of work and employment in Europe, issues and challenges. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/foundation-paper/2002/working-conditions/quality-of-work-and-employment-in-europe-issues-and-challenges-foundation-paper-no-1-february-2002> (luettu 18.4.2020)
- Eurofound** (2015a) Euroopan työolotutkimus (European Working Conditions Survey, EWC). <https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (luettu 26.4.2021)
- Eurofound** (2015b) Euroopan työolotutkimus, tietojen visualisointi. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey> (luettu 10.06.2021)

- European Commission/EACEA/Eurydice** (2015) Adult education and training in Europe: Widening access to learning opportunities. Eurydice report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Eurostat** (2018) Labour market and lifelong learning. Adult education survey. Participation rate in education and training by occupation 2007–2016. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_104&lang=en (luettu 18.4.2020)
- Fantl, J.** (2008) Knowing-how and knowing-that. *Philosophy Compass* 3 (3), 451–470. <https://doi.org/10.1111/j.1747-9991.2008.00137.x>
- Fenwick, T.** (2010) Trends in workplace learning research. Teoksessa P. Peterson, E. Baker & B. McGaw (toim.) *International encyclopedia of education*. 3. painos. Elsevier, 83–88.
- Fox, A.** (1974) *Beyond contract: Work, power and trust relations*. Lontoo: Faber and Faber.
- Fuller, A., Hodkinson, H., Hodkinson, P. & Unwin, L.** (2005) Learning as peripheral participation in communities of practice: A reassessment of key concepts in workplace learning. *British Educational Research* 31 (1), 49–68. <https://doi.org/10.1080/0141192052000310029>
- Fuller, A. & Unwin, L.** (2010) Knowledge workers as the new apprentices: The influence of organisational autonomy, goals and values on the nurturing of expertise. *Vocations and Learning* 3 (3), 203–222. <https://doi.org/10.1007/s12186-010-9043-4>
- Fulmer, C. A. & Gelfand, M. J.** (2012) At what level (and in whom) we trust: Trust across multiple organizational levels. *Journal of Management* 38 (4), 1167–1230. <https://doi.org/10.1177/0149206312439327>
- Gallie, D., Felstead, A. & Green, F.** (2012) Job preferences and the intrinsic quality of work. *Work, Employment and Society* 26 (5), 806–821. <https://doi.org/10.1177/0950017012451633>
- Georgellis, Y. & Lange, T.** (2007) Participation in continuous, on-the-job training and the impact of job satisfaction: Longitudinal evidence from German labour market. *International Journal of Human Resource Management* 18 (6), 969–985. <https://doi.org/10.1080/09585190701321112>
- Grenier, R. S.** (2009) The role of learning in the development of expertise in museum docents. *Adult Education Quarterly* 59 (2), 142–157. <https://doi.org/10.1177/0741713608327369>

- Guan, X. & Frenkel, S.** (2019) How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms. *Personnel Review* 48 (1), 163–183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hakkarainen, K.** (2000) Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 20 (2), 84–98. <https://doi.org/10.33336/aik.93274>
- Hakkarainen, K. & Paavola, S.** (2008) Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.) *Hiljainen tieto: Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura, 59–82.
- Hanifia, R.** (2013) Voluntary work, informal help and trust: Changes in Finland. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 72, 32–46. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.004>
- Harteis, C., Billett, S., Goller, M., Rausch, A. & Seifried, J.** (2015) Effects of age, gender and occupation on perceived workplace learning support. *International Journal of Training Research* 13 (1), 64–81. <http://dx.doi.org/10.1080/14480220.2015.1051349>
- Hauer, K. E., ten Cate, O., Boscardin, C., Irby, D.M., Iobst, W. & O’Sullivan, P.S.** (2014) Understanding trust as an essential element of trainee supervision and learning in the workplace. *Advances in Health Sciences Education* 19 (3), 435–456. <https://doi.org/10.1007/s10459-013-9474-4>
- Heikkilä, K.** (2006) Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 505. Tampereen yliopisto, Kasvatustieteen tiedekunta. <http://urn.fi/urn:isbn:951-44-6558-X>
- Jacobs, J. A.** (2003) Detours on the road to equality: Women, work and higher education. *Contexts* 2 (1), 32–41. <https://doi.org/10.1525/ctx.2003.2.1.32>
- Jarman, J., Blackburn, R. M. & Racko, G.** (2012) The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries. *Sociology* 46 (6), 1003–1019. <https://doi.org/10.1177/0038038511435063>
- Jokivuori, P., Ilmonen, K. & Kevätsalo, K.** (2002) Luottamus, luottavaisuus ja paikallinen sopiminen. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 98 (1), 56–69.
- Julkunen, R.** (2008) Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kailis, E. & Pilos, S.** (2005) Lifelong learning in Europe. *Eurostat Statistics in*

- Focus, Population and Social Conditions 8/2005. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-NK-05-008> (luettu 18.4.2020)
- Kalleberg, A. L.** (2003) Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers. *Work and Occupations* 30 (2), 154–175. <https://doi.org/10.1177/0730888403251683>
- Kauhanen, M. & Nätti, J.** (2015) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research* 120 (3), 783–799. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0617-7>
- Koivula, A.** (2015) Joustava työaika, parempi työ? Työajan ja työn laadullisten tekijöiden tarkastelua vuosina 2009–2013. Teoksessa A. Koivula, J. Oksanen & P. Räsänen (toim.) *Economic and sociological studies in turbulent times. Working Papers in Economic Sociology (VII)*. University of Turku, 1–26.
- Koivumäki, J.** (2008) Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 722. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7314-2>
- Koivumäki, J. Kankaanpää, A., Melin, H. & Blom, R.** (2006) Luottamus työorganisaatioissa: Empiirinen tarkastelu. Teoksessa P. Jokivuori, R. Latva-Karjanmaa & A. Ropo (toim.) *Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus* 277. Helsinki: Työministeriö, 72–94.
- Laine, P., Lindberg, M. & Silvennoinen, H.** (2016) Työhyvinvoinnista tarvitaan väestötason seurantatietoa: Työhyvinvoinnin käsite ja mittaamisen problematisointia ja kehittelyä. *Hallinnon tutkimus* 35 (4), 257–273. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/98521>
- Laukkanen, E.** (2012) Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa koostetusta laatuindeksistä jää käteen? *Työelämän tutkimus* 10 (2), 188–197.
- Lave, J. & Wenger, E.** (1991) *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Levin, D. Z., Whitner, E. M. & Cross, R.** (2006) Perceived trustworthiness of knowledge sources: The moderating effect of relationship length. *Journal of Applied Psychology* 91 (5), 1163–1171. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1163>

- Mayer, R. C., Davis, J. H. & Schoorman, F. D.** (1995) An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review* 20 (3), 709–734. <https://doi.org/10.2307/258792>
- Naumanen, P.** (2002) Koulutuksella kilpailukykyä: Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. *Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57*. Turun yliopisto.
- Newton, K.** (2001) Trust, social capital, civil society, and democracy. *International Political Science Review* 22 (2), 201–214. <https://doi.org/10.1177/0192512101222004>
- Niemi, H. & Ruuskanen, T.** (2018) Osallistuminen aikuiskoulutukseen vuonna 2017. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ykou_aku_201700_2018_19724_net.pdf (luettu 22.7.2020)
- Nikula, J.** (2016) Middle class and middle-class jobs: Victims of technological progress? *Sociological Problems, Special issue 48/2016*, 46–61.
- Nilsson, S. & Rubenson, K.** (2014) On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education* 36 (3), 304–321. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904785>
- OECD** (2002) Employment outlook. Women at work: who are they and how are they faring? <http://www.oecd.org/employment/emp/17652667.pdf> (luettu 2.8.2022)
- OECD** (2019) Country note, Finland. The Programme for International Student Assessment (PISA). Results from PISA 2018 https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_FIN.pdf (luettu 2.8.2022)
- Oskarsson, S., Svensson, T. & Öberg, P.** (2009) Power, trust, and institutional constraints: Individual level evidence. *Rationality and Society* 21 (2), 171–195. <https://doi.org/10.1177/1043463109103898>
- Putnam R.** (2000) *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Reegård, K.** (2015) Sales assistants in the making: Learning through responsibility. *Vocations and Learning* 8 (2), 117–133. <https://doi.org/10.1007/s12186-015-9129-0>
- Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J.** (1995) Työelämän aikuiskoulutus: Valta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa. *Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 29*. Turun yliopisto.

- Robinson, S. L.** (1996) Trust and breach of the psychological contract. *Administrative Science Quarterly* 41 (4), 574–599. <https://doi.org/10.2307/2393868>
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. & Camerer, C.** (1998) Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review* 23 (3), 393–404. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.926617>
- Rubenson, K. & Desjardins, R.** (2009) The impact of welfare state regimes on barriers to participation in adult education: A bounded agency model. *Adult Education Quarterly* 59 (3), 187–207. <https://doi.org/10.1177/0741713609331548>
- Schmitz, B.** (2006) Advantages of studying processes in educational research. *Learning and Instruction* 16 (5), 433–449. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2006.09.004>
- Sheehan, D., Jowsey, T., Parwaiz, M., Birch, M., Seaton, P., Shaw, S., Duggan, A. & Wilkinson, T.** (2017) Clinical learning environments: Place, artefacts and rhythm. *Medical Education* 51 (10), 1049–1060. <https://doi.org/10.1111/medu.13390>
- Silvennoinen, H. & Lindberg, M.** (2016) Työelämän koulutuksen jakautuminen ja tasa-arvo. Teoksessa H. Silvennoinen, K. Kalalahti & J. Varjo (toim.) *Koulutuksen tasa-arvon muuttuvat merkitykset*. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura, 321–347.
- Silvennoinen, H. & Nori, H.** (2012) Ikääntyvien koulutus monimuotoistuvassa työelämässä. *Aikuiskasvatus* 32 (3), 177–189. <https://doi.org/10.33336/aik.93990>
- Silvennoinen, H. & Nori, H.** (2017) In the margins of workplace learning. *Journal of Workplace Learning* 29 (3), 185–199. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2016-0072>
- Sutela, H. & Lehto, A.-M.** (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Suomen virallinen tilasto (SVT) Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf (luettu 2.8.2022)
- Tilastokeskus** (2016) Naiset ja miehet Suomessa 2016. Helsinki. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_namisu_201600_2016_16132_net_p4.pdf (luettu 18.4.2020)
- Toom, A., Onnismaa, J. & Kajanto, A.** (toim.) (2008) *Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta*. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Turban, D. B. & Jones, A. P.** (1988) Supervisor-subordinate similarity: Types, effects, and mechanisms. *Journal of Applied Psychology* 73 (2), 228–234. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.73.2.228>
- Tynjälä, P.** (2008) Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3 (2), 130–154. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001>
- Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus** (2010) Työolobarometri 2010 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-20). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2649>
- Työ- ja elinkeinoministeriö & Tilastokeskus** (2016) Työolobarometri 2016 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2018-03-29). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3220>
- Työministeriö & Tilastokeskus** (2004) Työolobarometri 2004 [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 3.0 (2018-07-27). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2666>
- Vainikainen, M.-P. & Hautamäki, J.** (2020) Three studies on learning to learn in Finland: Anti-Flynn effects 2001–2017. *Scandinavian Journal of Educational Research* 66 (1), 43–58. <https://doi.org/10.1080/00313831.2020.1833240>
- Warhurst, R. P.** (2008) Cigars on the flight-deck': New lecturers' participatory learning within workplace communities of practice. *Studies in Higher Education* 33 (4), 453–467. <https://doi.org/10.1080/03075070802211828>
- Warr, P. & Birdi, K.** (1998) Employee age and voluntary development activity. *International Journal of Training and Development* 2 (3), 190–204. <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00047>
- Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C. Vaughn, O. & Semkina, A.** (2018) Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 27 (2) 247–268. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1435529>
- Wenger, E.** (2010) Communities of practice and social learning systems: The career of a concept. Teoksessa C. Blackmore (toim.) *Social learning systems and communities of practice*. Lontoo: Springer, 179–198. https://doi.org/10.1007/978-1-84996-133-2_11
- Winch, C.** (2009) Ryle on knowing how and the possibility of vocational education. *Journal of Applied Philosophy* 26 (1), 88–101. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5930.2009.00425.x>

- Yang, H., Sanders, K. & Bumatay, C. P.** (2012) Linking perceptions of training with organizational commitment: The moderating role of self-construals. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 21 (1) 125–149. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546948>
- Yarbrough, A. & Landry, L. R. H.** (2013) Did we learn everything we need to know in school? An evaluation of executive workplace learning in healthcare organizations. *Leadership & Organization Development Journal* 34 (2), 164–181. <http://dx.doi.org/10.1108/01437731311321922>
- Young, L. & Daniel, K.** (2003) Affectual trust in the workplace. *International Journal of Human Resource Management* 14 (1), 139–155. <https://doi.org/10.1080/09585190210158565>

Eeva Hörkkö, Heikki Silvennoinen & Tero Järvinen

Employees' experiences of workplace learning opportunities and workplace trust in Finland, 2004–2016

In this article, we examine with quantitative methods: 1) how experiences of workplace learning opportunities and trust are connected to socioeconomic status, gender, employer sector, and employment contract; 2) how experiences of workplace learning opportunities and trust are related; and 3) what changes have taken place in relation to the above matters between 2004 and 2016. We use data (N = 3896) from the Working Life Barometer produced by the Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment. Throughout the period, important predictors of good workplace learning opportunities were the statuses of senior salaried employee and salaried employee as well as an open and trusting relationship between the management and subordinates. The state as an employer and a fixed-term employment predict good opportunities for workplace learning. Women perceive their opportunities for learning at work to be better than those of men. Generally, experiences of open and trustworthy relationships between the management and subordinates have improved over the past twelve years.

Keywords: workplace learning, trust, personnel training, Working Life Barometer