

---

# **ESISELVITYS TYÖELÄMÄSSÄ TAPAHTUVAN OPPIMISEN VAIKUTTAVUUDEN INDIKAATTOREISTA**

31.8.2020



# Sisältö

01

Hankkeen tavoitteet

02

Yhteenveto

03

Esimerkkimittarit

# Johdanto

Esiselvityksen tavoitteena on tuottaa tiivis kokonaiskuva työssäoppimisen vaikutuksia mittaavista indikaattoreista. Selvityksen ovat tilanneet Teknologiateollisuus ja Kemianteollisuus. Se on toteutettu www-lähteisiin, asiantuntijahaastatteluihin nojautuen kesän 2020 aikana.

Esiselvitys koostuu kahdesta osasta. Ensimmäisessä osassa vedetään yhteen tutkimuskatsauksen ja tietopyyntöjen esiin nostamaa kokonaiskuvaa siitä, millaisena jatkuvan oppimisen mittaaminen ja sen mahdollisuudet näyttävät. Tämä osa päättyy toimenpidesuositukseen, joilla jatkuvan oppimisen mittaamista työelämässä voidaan edistää.

Selvityksen toinen osa koostuu valikoitujen mittareiden (tai indikaattoreiden) muodostamasta listasta, jossa niiden teemoja on valittu. Kuten listasta nähdään siinä on erilaisia esimerkkejä, jotka muodostavat lähtökohdan kun jatkuvan oppimisen mittareita halutaan muodostaa.

Luvussa 2 on esitetty selvityksen tehtävät ja lyhyt yhden sivun tiivistelmä selvityksen havainnoista. Luku 3 on laajempi yhteenveto ja toimenpidesuositukset. Luvussa 4 on esitetty indikaattorit ja lopussa on esitetty esiselvityksessä viitatu lähteet.



---

**OSA I**

**TAVOITTEET JA TOTEUTUS**

---

# TAVOITTEET JA ODOTUKSET

## Hankkeen tavoitteena on....

1. Tuottaa tiivis esiselvitys työelämässä tapahtuvan oppimisen indikaattoreista, joilla voitaisiin seurata ja arvioida työelämässä tapahtuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen vaikutuksia ja vaikuttavuutta kansallisella tasolla.
2. Kartoittaa, mitä jo olemassa olevien tiedonkeruiden tuottamia tietoja tai yrityksiltä saatavilla olevia tietoja voisi sellaisenaan tai pienillä kysymyksenasettelun / tiedonkeruun muokkauksilla käyttää soveltuvina indikaattoreina.
3. Selvittää, mitkä yrityksissä tapahtuvan oppimisen ja osaamisen kehittämisen osa-alueet ovat vaikutusten ja vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta ongelmallisia ja mahdollisesti kokonaan uudenlaisia vaikuttavuuden arvioinnin tapoja vaativia.

## Toteutustapa

Hankkeen toteutus on perustunut heinäkuun ja elokuun aikana toteutettuun www-haravointiin ja tutkimuskatsaukseen sekä asiantuntijatietopyyntöihin ja –haastatteluihin sekä kahteen keskustelutilaisuuteen.

---

## KESKEISET VIESTIT TIIVIISTI

1. Selvityksessä on nostettu esiin sellaisia mittareita, joita voitaisiin soveltuvin osin ottaa mukaan kansalliseen yhteiskunnalliseen tiedon keruuseen pienillä kysymyksenasettelun muutoksilla. Näistä esimerkkejä on sivulta 23 eteenpäin.
2. Tämän lisäksi tarvitaan tietoa siitä, millaisia työkaluja ja toimenpiteitä yrityksillä on jo käytössä jatkuvaan oppimiseen. Tätä voi mitata "kypsyystasoa" kuvaavilla mittareilla. Tämä mittari vaatii jatkokehitystä.
3. Tulevaisuudessa tarvitaan lisäksi kokeiluja siihen, miten yritysten jo tuottamia tietoja voidaan hyödyntää big data-analyytikan avulla jatkuvan oppimisen teemoissa (näitä teemoja voi olla useita).
4. Kaikki nämä toimet tukevat sitä, että päästään vähitellen näkemyksellisistä mittareista kokemuksellisiin.
5. Mittareiden lisäksi yritykset tarvitsevat työkaluja työssä hankitun osaamisen tunnistamiseen (ja myöhemmin tunnustamiseen).



---

# OSA II

# YHTEENVETO

---

## YHTEENVETO: TAVOITE 1. TUOTTAA TIIVIS ESISELVITYS TYÖELÄMÄSSÄ TAPAHTUVAN OPPIMISEN INDIKAATTOREISTA

- Tässä esiselvityksessä on nostettu esiin pääasiassa kansainvälisen tutkimuksen esimerkkejä työelämässä tapahtuvan oppimisen indikaattoreista. Aiemmin on kuvattu erilaisia mahdollisuuksia kehittää mittareita, mittaamaan joko yrityksen "kypsyytasoa" tai oppimisen vaikutuksia.
- Esityksessä on kuvattu erityisesti oppimisprosessiin ja oppimisympäristöön liittyviä mittareita ja indikaattoreita.



---

## YHTEENVETO: TAVOITE 2. OLEMASSA OLEVEN TIEDON KERUUN HYÖDYNTÄMINEN

Tähän tavoitteeseen liittyy kartoituksen perusteella kaksi näkökulmaa: Yhtäältä voidaan ryhtyä kehittämään kansallisia kyselyitä ja kysymyksenasettelua, esimerkiksi:

- oppimisen vaikutuksia koskeva kysymys työolobarometriin tai työolotutkimukseen (tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, onko muuttanut omaa toimintaansa oppimisen tuloksena – esimerkkejä kysymisen tavoista löytyy tässä raportissa esitetyistä erilaisista esimerkeistä).
- organisaation näkökulma ja kypsyytaso PK-yrittäjäbarometriin (Ladderia mukaille), ks. esimerkkejä jäljempänä esimerkkien osalta

Toinen kehitystie on erilainen olemassa olevan tiedon haravointi tai louhinta erilaisia Big-data – lähestymistapoja hyödyntäen. Tällaiset lähestymistavat soveltuvat toistaiseksi paremmin esimerkiksi tulevaisuuden osaamistarpeiden ennakointiin tai muutosten seuraamiseen (vaikka työpaikkailmoitusten perusteella), kuin tällä hetkellä suoraan esimerkkiin.

---

## YHTEENVETO: TAVOITE 3. VAIKUTTAVUUDEN ANALYYSIN UUDET TAVAT

Yhteinen näkökulma selvityksessä on ollut haastattelujen ja haravoinnin tarve siirtyä **näkemyksellisistä mittareista kohti tosiasiallisia mittareita**. Tämä tarkoittaisi erilaisten oppimisanalytiikan entistä parempaa hyödyntämistä ja erilaisen oppimisen aktiviteetin seuraamista yrityksissä.

Toinen yhtenäinen esiin noussut näkökulma on ollut **organisaation tai yrityksen näkökulman ohuus** käytössä olevissa tutkimuksissa. Tämä tarkoittaa osaamisen kehittymisen ja oppimisen vaikutusta ja merkitystä yritykselle. Esitetyissä esimerkeissä Korean tapauksessa tämän tyyppisiä yhdistelmiä on tehty. Suomessa vastaavan tyyppisiä esimerkkejä löytyy ROI-laskelmien soveltamisesta eri alueille (esim. Design ROI).

# HUOMIOITA JATKUVAN OPPIMISEN MITTAAMISESTA

- Jatkuvan oppimisen määritelmä laava. Mittariston tai indikaattoreiden määrittäminen edellyttää, että jatkuvalle oppimiselle valitaan sopiva teoria tai näkökulma, jonka perusteella jatkuvaa oppimista määritellään.
- Jatkuva oppiminen tai työpaikoilla tapahtuva oppiminen on muuttanut muotoaan vuosien saatossa (ks. seuraava dia). Mittarit ja indikaattorit on syytä määrittää siten, että ne "kestävät aikaa".
- On myös syytä ymmärtää mitä mitataan, miksi mitataan ja mistä mittausten tulokset todellisuudessa kertovat.
- Merkittävä osuus jatkuvan oppimisen esiselvityksessä tunnistetuista mittareista on rakennettu kyselyistä, jotka mittaavat joko työntekijän tai työnantajan subjektiivisia kokemuksia työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Kyselyt ovat työläitä toteuttaa ja niitä joudutaan räätälöimään tilannekohtaisesti. Toisaalta niillä voi olla myös työntekijöille muistuttava tai opettava vaikutus siten, että ne saavat työntekijän pohtimaan omaa työssäoppimistaan uudelleen ja laajemmasta perspektiivistä.

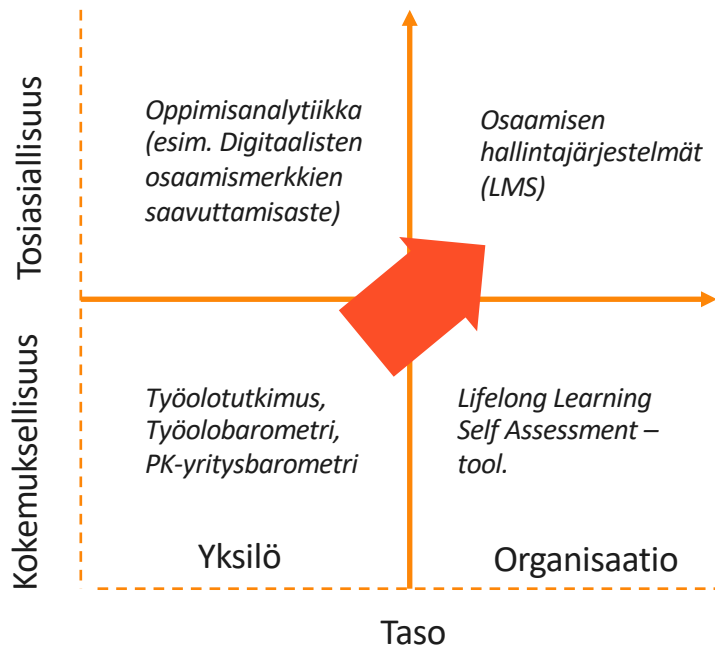
# OSAAMISEN KEHITTMÄISINTERVENTIOIDEN VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

- Työelämässä tapahtuvan oppimisen ja siihen kytkeytyvien interventioiden arvioinnin perinne on ohuempi Euroopassa kuin esimerkiksi anglosaksisissa maissa
- Osaamisen ja oppimisen mittaamisen taustalla on usein yritysten (tai organisaatioiden) strategisia ja liikesuojan salaisuuden alaisia mittareita. Tällöin ne eivät ole kytkettävissä kansalliseen tilastotuotantoon.
- Oppimista työssä koskevassa tiedonkeruussa korostuu ensisijassa tuotokset ja tulokset tai vaikutukset oppijan näkökulmasta, mutta organisaation tai yrityksen näkökulma jää vähäisemmäksi.
- Osaamisen kehittämisen teorioiden moninaisuus voi osaltaan vaikuttaa siihen, miten osaamisen kehittämisen interventioiden vaikuttavuutta arvioidaan.

Tyypilliset	Teoriat
Kirkpatrick's 4 levels (1950-luku)	Arviointien taustalla oleva teoria, jossa mitataan koulutuksen vaikutuksia: reaktion, oppimisen, käyttäytymisen muutokset ja vaikutusten yrityksen liiketoimintaan kautta. Haasteena siirtyä "koulutuksesta", muihin oppisien konteksteihin.
70-20-10 – toimintamallit (Center for Creative leadership)	Yritysten käytössä olevat toimintamallit, jossa esim. LMS suunnitellaan ajatuksella, että 70 % oppimisesta tapahtuu haasteellisissa työtehtävissä, 20 % yhteistyössä muiden kanssa ja 10 % koulutuksessa
Blooms Taxonomy	Kolme oppimisen osa-alueita, joita käytetään kyselyjen taustalla.

# MITTAREIDEN ULOTTUVUUDET

- Tässä esiselvityksessä esitetyt mittarit ovat kaikki jollakin tavalla käytössä. Mittaaminen on kuitenkin epäsystemaattista tai rajoittunutta edellä kuvatuista asioista johtuen.
- Seuraavassa on esitetty mittariesimerkkejä eri kategorioista.
- Suomessa meillä ei ole käytössä valtakunnallisia kyselyjä, joissa tarkasteltaisiin osaamisen kehittämistä organisaation näkökulmasta, vaikka kehitystä tähän suuntaan on nähtävissä.



---

# ESISELVITYKSEN HUOMIOITA



Työssä tapahtuvan oppimisen mittaamiseen on olemassa **joitakin työkaluja** ja mittareita, niiden keskeinen haaste on kuitenkin niiden soveltamisen organisaatiokohtaisuus ja sovellettavuutta koskevan tutkimuksen vähäisyys. **Tutkimusta ja tietoa tarvitaan** teemasta tarvitaan lisää.

Kansallinen oppimista koskeva tiedonkeruu painottuu työntekijän ja yksilön näkökulmaan, näistä saadaan tietoa sekä työolobarometrista että työolotutkimuksesta.



Yritysten tai organisaatioiden vaikutusten näkökulmasta tarvittaisiin **laajempia kyselytutkimuksia tai kokeiluja** eri mittareiden toteutettavuuden arvoimiseksi.



Toinen ulottuvuus, joka mittaristosta puuttuu liittyy erilaisen työssä tapahtuvan oppimisen **edistämisen toimintatapojen tai mallien levinneisyyteen** (esim. %-osuus yrityksissä, joissa LMS on käytössä) tai johdon arvio oppimiseen käytettyjen järjestelmien vaikutuksesta yrityksen liikevaihtoon.

---

# MITTAAMISEN MAHDOLLISUUDET

Tietopuutteisiin vastaamiseksi

1.

## "Jatkuvan oppimisen rakenteet ja toimintatavat yrityksissä"

Rationaliteetti: Mitataan "kypsyystasoa" jatkuvan oppimisen edistämässä yrityksissä toimintatapojen, rakenteiden ja käytössä olevien työkalujen kautta (esim. "mitä seuraavista jatkuvaa oppimista kuvaavista keinoista teillä on käytössä"...)

Analogia: "Design Ladder" → "Workplace learning ladder"

2.

## "Työnantajan näkökulma uuden oppimisen vaikutuksista"

Rationaliteetti: mitataan sitä, miten organisaatiossa on tapahtunut oppimista (esimerkiksi oppimisanalytiikka) ja miten tämä on vaikuttanut yrityksen toimintaan.

Analogia: toimintatapojen muutokset ja arvio niiden vaikutuksesta organisaatioon (esim. evaluaatiotutkimuksessa)

3.

## "Kolmas tie: Datalouhinta / Oppimisanalytiikka"

Rationaliteetti: Analysoidaan oppimisen kehittymistä ja osaamistarpeiden muutosta olemassa olevien yritysten tietopohjien tai esimerkiksi työpaikkailmoitusten osaamistarpeiden muutosten kautta. Vaatisi käytännössä merkittävää kehittämistyötä.

---

# SUOSITUKSET JATKOKEHITTÄMISEEN

Suosituksat pohjautuvat esiselvityksen havaintojen esittelyyn verkkotyöpajoissa.

**Suositus 1.** Jatkuvan oppimisen mittaamiseksi voidaan välittömästi ottaa käyttöön jo validoituja mittareita, jotka:

- **A.** Mittaavat oppimisen mukanaan tuomia vaikutuksia yksilöön (nämä kysymykset voitaisiin integroida työolobarometriin tai työolotutkimukseen sekä soveltuvin osin pk-yritysbarometriin, jossa tarkasteltaisiin oppimisen vaikutuksia yrityksen toimintaan).
- **B.** Mittaavat yritysten kypsyystasoa siinä, millaisia jatkuvan oppimisen edellytyksiä luovia työkaluja ja keinoja on jo käytössä (tai kuinka levinneitä ne ovat). Tämä kysymyksenasettelu voidaan PK-yritysten näkökulmasta integroida PK-yritysbarometriin, mutta suuryritysten osalta se vaatisi esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton tai vastaavan organisaation toteuttamaa systemaattista tiedon keruuta.

**Suositus 2.** Big Data- tai oppimisanalytiikan lähestymistapojen hyödyntämistä koskevaa tutkimusta tarvittaisiin lisää, sillä tähän liittyvää tutkimuserinnettä tai tietämystä nähdään Suomessa olevan vielä liian vähän.

**Suositus 3.** Myöhemmin tarvittaisiin laajempaa poikkileikkaukseen perustuvaa tutkimusta tai selvitystä jatkuvasta oppimisesta työelämässä, joka yhdistäisi erilaisia aineistoja hyödyntäisi myös kansallista tilastotuotantoa. Tämän tyyppisessä tutkimuksessa olisi mahdollista päästä myös oppimisen kautta syntyvän liiketoimintahyödyn arviointiin.





---

# **OSA III**

# **ESIMERKKEJÄ MITTAREISTA**

---

## JOHDANTO ESIMERKKEIHIN

Selvityksen aikataulu ja laajuus huomioiden seuraavassa on esitetty erilaisia esimerkkejä. On huomattava, että keskustelu elinikäisestä oppimisesta ja jatkuvasta oppimisesta liittyy osaamisen merkityksen keskusteluun, keskusteluun itseohjautuvuudesta sekä uuden tyyppisistä itseohjautuvan organisoitumisen tavoista ja oppiminen ja työn uudelleen suuntaaminen on keskeinen osa näitä organisoitumisen tapoja. Erilaisten toimintamallien ja käsitteiden aikajanaa on kuvattu seuraavalla sivulla.

On tärkeä huomata, että työssä oppimisen muodot ja mahdollisuudet ovat muuttaneet paljon muotoaan, jolloin niiden mittaaminen tai vaikuttavuuden arviointi on väistämättä myös muututtava. Tämä osaltaan selittää olemassa olevien mittareiden vähäisyyttä.

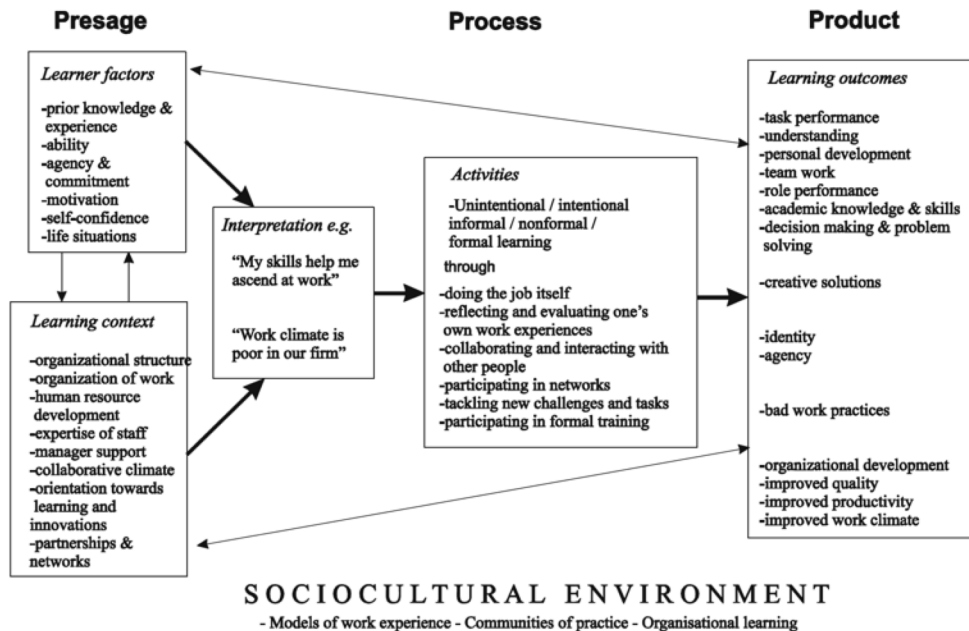
# OPPIMISEN KEHITYS YRITYKSISSÄ

	E-oppiminen	Osaamisen hallinta	Jatkuva oppiminen	Digitaalinen oppiminen	Työssä oppiminen
Muodot	Kurssikatalogit Verkkoyliopistot	Osaamispolut ja ura- ajattelu	Videot, itse-opiskelu, mobiiliopiskelu, Youtube ja vastaavat	Mikro-oppiminen, reaaliaikaiset videot, kurseja saatavilla kaikkialla	"Learning in the flow of work"
Filosofia	Kirkpatrick	Sulautettu oppiminen Sosiaalinen oppiminen	70-20-10 luokittelu	Design-ajattelu oppimiskokemuksen taustalla	
Käyttäjät	Oma-aloitteinen Itseopiskelu ja verkko-oppiminen	Uraohjautuneet ja monista eri teemoista kiinnostuneet	Oppiminen tarpeen mukaan	Kaikki oppivat jatkuvasti ja missä vain	
Järjestelmät	LMS e-oppimisen alustana	LMS talenttien alustana	LMS kokemusalustana	LMS näkymättömänä, Dataohjautuneita, mobiilisti	
	1998-2002	2005	2010	2018	2020

Lähde: Mukailten (Bersin 2018)

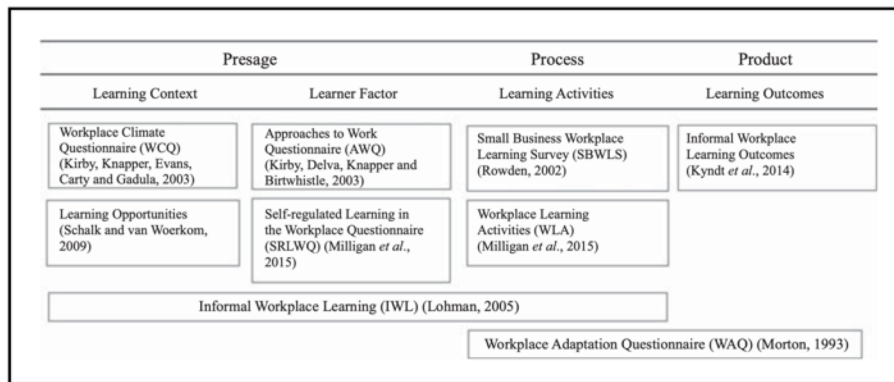
# TEORIA JATKUVAN OPPIMISEN TAUSTALLA

- Kolmen P:n malli (Tynjälä 2013) (Presage, Process, Product). Malli kuvaa hyvin sitä, että jatkuvan oppimisen indikaattoreilla voidaan kuvata muutosta tai tämänhetkistä tilaa yritysten tai toimialojen oppimisen ympäristöissä ja edellytyksissä, oppimisprosesseissa sekä oppimistuloksissa.
- Vrt. input – output ajattelu. Huomionarvoista on, että oppimisella voi olla myös negatiivisia tuloksia.



# TEORIASTA KÄYTÄNTÖÖN...

- Seuraavilla sivuilla on esitelty erilaisia mittaamisen käytettäviä malleja edellä esitellyn teoreettisen kolmen P:n mallin (Tynjälä 2013) mukaisesti.
- Tunnistetut mittarit on mukailleen esitelty samoin kuin review-artikkelissa *"Workplace learning measures for human resource development: review and summary"* (Park & Lee 2018).
- Yksinkertaistettuna voidaan sanoa, että kolmen P:n mallin mukaisesti työpaikoilla oppimista voidaan mitata joko oppimisympäristön, oppijan, oppimisprosessin tai oppimistulosten näkökulmasta.



**Table III** Features of workplace learning measures

Measurement	Dimensions	Tynjälä's (2013) 3-P model				
		Presage	Context	Learner	Process	Product
Workplace Adaptation Questionnaire (WAQ) (Morton, 1993)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establishing relationships</li> <li>2. Acculturation to the company</li> <li>3. Job knowledge</li> </ol>					
Small Business Workplace Learning Survey (SBWLS) (Rowden, 2002)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formal learning</li> <li>2. Informal learning</li> <li>3. Incidental learning</li> </ol>					
Approaches to Work Questionnaire (AWQ) (Kirby, Delva, Knapper and Birtwhistle, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deep approach</li> <li>2. Surface-rational</li> <li>3. Surface-disorganized</li> </ol>					
Workplace Climate Questionnaire (WCQ) (Kirby, Knapper, Evans, Carty and Gadula, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Good supervision scale</li> <li>2. Workload scale</li> <li>3. Choice-independence scale</li> </ol>					
Informal Workplace Learning Survey (IWL) (Lohman, 2005)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informal learning activities</li> <li>2. Environmental inhibitors</li> <li>3. Personal characteristics</li> </ol>					
Learning Opportunities (Schalk and van Woerkom, 2009)	Learning opportunities					
Self-regulated Learning in the Workplace Questionnaire (SRLWQ) (Milligan <i>et al.</i> , 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Forethought</li> <li>2. Performance</li> <li>3. Self-reflection</li> </ol>					
Workplace Learning Activities (WLA) (Fontana <i>et al.</i> , 2015)	Workplace learning activities					
Informal Workplace Learning Outcomes (Kyndt <i>et al.</i> , 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generic learning outcomes</li> <li>2. Job-specific learning outcomes</li> <li>3. Organizational-level outcomes</li> </ol>					

**Note:** The gray areas shows that each measure has covered which areas in the 3-P model

# MITTARIT KOOTUSTI

Nimi	Tarkoitus	Subjektivinen/ tosiasiallinen	Validoitu	Alkuperäinen tarkoitus
A. Workplace Climate Questionnaire (WCQ)	Tunnistaa missä määrin työntekijät tunnistavat oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla	Subjektivinen	Kyllä	Mitata lääkäreiden työssäoppimisen mahdollisuuksia
B. Learning Opportunities	Tunnistaa missä määrin työntekijät tunnistavat oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla	Subjektivinen	Kyllä	Mitata iäkkäiden työntekijöiden kokemuksia työssäoppimisen mahdollisuuksista ja tarkastella mahdollisuuksia suhteessa työhyvinvointiin
C. Approaches to Work Questionnaire (AWQ)	Millaisia työskentelyn ja työssäoppimisen tapoja työntekijöillä on	Subjektivinen	Kyllä	Tunnistaa miten työssäkäyvät, entiset taloustieteen opiskelijat, oppivat
D. Self-Regulated Learning in the Workplace Questionnaire (SRLWQ)	Tunnistetaan erilaisia oppimisprofiileja, etenkin siitä näkökulmasta, miten työntekijät kykenevät itse sääntelemään omaa oppimistaan	Subjektivinen	Kyllä	Mitata yksilöllistä oppimista tietotyössä
E. Small Business Workplace Learning Survey (SBWLS)	Tarkastella työssäoppimisen ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä pk-yrityksissä	Subjektivinen	Kyllä	Alun perin malli on suunniteltu työssäoppimisen ja työhyvinvoinnin välisen yhteyden tarkasteluun pk-yrityksissä.
F. Workplace Learning Activities (WLA)	Mittaa erilaisia toimia ja keinoja, joilla työntekijät työpaikalla oppivat.	Subjektivinen	Kyllä	Kehittää validoitu mittaristo tunnistamaan erilaisia oppimisen strategioita erityisesti tietotyössä
G. Informal Workplace Learning Outcomes	Tehdä näkyväksi työssä tapahtuvan informaalin oppimisen tuloksia	Subjektivinen	Kyllä	Alun perin tehty mittaamaan työssäoppimisen tuloksia sote-työntekijöiltä.
H. Oppimisen hallintajärjestelmät (LMS)	Mitataan ja tarkastellaan yrityksessä taapahtuvaa formaalia oppimista. Voivat toimia myös oppimisalustoina (vrt. Moodle)	Tosiasiallinen	Järjestelmäkohtainen	Yrityskohtainen
I. Human Capital Corporate Panel (HCCP)	Eri aineistoja yhdistävä etelä-korealainen tutkimus, jossa tarkastellaan jatkuvan oppimisen ja yritysten menestyksen välistä yhteyttä	Subjektivinen ja tosiasiallinen	Kyllä	Tarkastella oppimisen vaikutuksia etelä-korealaisissa yrityksissä

---

# MITTARI A: WORKPLACE CLIMATE QUESTIONNAIRE (WCQ)

Kirby ym. (2003)

## Tavoite

Tunnistaa missä määrin työntekijät tunnistavat ja osaavat hyödyntää oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla. Mittaristo tarkastelee työpaikkaa oppimisympäristönä

## Arvio hyödyntämisestä

Käytetty mm. työssäjaksamisen tarkasteluissa ja erilaisten oppimistapojen tunnistamisessa. Soveltuu Suomessa esimerkiksi työpaikkojen "oppimiskypsyyden" vertailuun

Google Scholar: 29 viittausta

## Mittarin teemat ja esimerkkiväittämät

### Hyvä esimiestyö

- Esim. Esimies pyrkii tuntemaan työntekijänsä

### Työkuorma

- Esim. työntekijöillä on paljon paineita

### Valinnanvapaus

- Esim. Työntekijä voi itse määrittää omat työtehtävänsä



---

# MITTARI B: LEARNING OPPORTUNITIES

Schalk ja van Woerkom (2009)

## Tavoite

Tunnistaa missä määrin työntekijät tunnistavat ja osaavat hyödyntää oppimisen mahdollisuuksia työpaikalla. Mittaristo tarkastelee työpaikkaa oppimisympäristönä

## Arvio hyödyntämisestä

Käytetty mm. itseohjautuvan oppimisen mittaamiseen. Soveltuu erityisen hyvin tunnistamaan ikääntyneiden erityistarpeita jatkuvan oppimisen viitekehyksessä

Google Scholar: 8 viittausta

## Mittarin osiot

- Oppimismahdollisuudet
- Työnantajan oppimisvelvollisuuksien täyttyminen
- Työntekijän oppimisvelvollisuuksien täyttyminen
- HR-käytännöt
- Työllistyvyys
- Lopettamisen todennäköisyys

---

## MITTARI C: APPROACHES TO WORK QUESTIONNAIRE (AWQ)

Kirby ym. (2003)

### Tavoite

Tunnistaa millaisia työnteon ja oppimisen tapoja yrityksen työntekijöillä on. Millaisia oppijoita työntekijät ovat. Mittaristo tarkastelee oppimisen prosesseja

### Arvio hyödyntämisestä

Tarkasteltu mm. työssäoppimisen ja burn-outtien välistä yhteyttä. Soveltuu tunnistamaan oppijoiden moninaisuutta ja muokkamaan sen mukaan työpaikkaa oppimisympäristönä.

Google Scholar: 29 viittausta

### Mittarin teemat ja esimerkkiväittämät

"Surface rational learning"

- Pitää strukturoidusta työstä, tekee aina ohjeiden mukaan

"Deep learning"

- Jatkuva oppiminen on keskeinen syy tehdä työtä, omilla ideoilla leikkittely

"Surface disorganized learning"

- Työpaineet ahdistavat, lukee ymmärtämättä

## **MITTARI D: SELF-REGULATED LEARNING IN THE WORKPLACE QUESTIONNAIRE (SRLWQ)**

Milligan ym. (2015)

### **Tavoite**

Tunnistetaan erilaisia oppimisprofiileja, etenkin siitä näkökulmasta, miten työntekijät kykenevät itse sääntelemään omaa oppimistaan. Mittari tarkastelee oppimisen prosesseja

### **Arvio hyödyntämisestä**

Käytetty mittaamaan työssäoppimisen itseohjautuvuutta. Soveltuu hyvin työssä tapahtuvan informaalin oppimisen tunnistamiseen ja mittaamiseen

Google Scholar: 29 viittausta

### **Mittarin teemat ja esimerkkiväittämät**

Tehtävän analyysi

- Tavoitteiden asettaminen, strateginen suunnittelu

Usko omaan onnistumiseen

- Usko omiin kykyihin tai kiinnostus tehtävää kohtaan

Itsekontrolli

- Tehtäväkohtaisten strategioiden muodostus, kriittinen ajattelu

Itsearvio ja reflektio

## **MITTARI E: SMALL BUSINESS WORKPLACE LEARNING SURVEY (SBWLS)**

Rowden 2002

### **Tavoite**

Tarkastella työssäoppimisen ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä pk-yrityksissä. Mittari tarkastelee oppimisen prosessia työpaikan näkökulmasta.

### **Arvio hyödyntämisestä**

Käytetty laajasti tarkastelemaan oppimisen mahdollisuuksien ja työssä viihtymisen välistä yhteyttä. Soveltuu myös sen tarkasteluun, miksi työntekijät vaihtavat työpaikkaa tai pysyvät työpaikassa.

Google Scholar: 297 viittausta

### **Mittarin teemat**

- Tukeva työympäristö
- Työn tunnustaminen
- Tuntee, että työstä saa riittävän korvauksen
- Viihtyvyys
- Edut

Näitä tarkastellaan suhteessa formaaliin, informaaliin ja huomaamattomaan oppimiseen

---

# MITTARI F: WORKPLACE LEARNING ACTIVITIES (WLA)

Fontana ym. (2015)

## Tavoite

Mittaa, missä määrin työntekijät kykenevät sääntelemään ja myötävaikuttamaan omaan oppimiseensa työpaikoilla. Mittaa oppijan oppimisprosessia

## Arvio hyödyntämisestä

Käytetty mm. tarkastelemaan MOOC-alustojen soveltuvuutta erilaisille oppijoille. Voidaan soveltaa tähän myös Suomessa.

Google Scholar: 90 viittausta

## Esimerkkiteemoja tai -alueita:

- Oppiminen kollegoilta matkimisen kautta
- Yksin tai yhdessä työskentely uusien ideoiden ja ratkaisuiden löytämiseksi
- Palautteen saaminen
- Kokeilun ja virheiden kautta uusien toimintatapojen löytäminen
- Aiempien toimien reflektointi

---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Kyndt ym. 2014

## Tavoite

Tehdä näkyväksi työssä tapahtuvan informaalin oppimisen tuloksia.

Mittaa työssä tapahtuvan oppimisen vaikutuksia oppijalle ja organisaatiolle.

## Arvio hyödyntämisestä

Käytetty mm. sosiaalityöntekijöiden ja opettajien työssäoppimisen tunnistamiseen. Voidaan soveltaa etenkin niille aloille, joissa informaalin oppimisen katsotaan olevan keskeinen osa työssä menestymistä

Google Scholar: 47 viittausta

## Mittarin teemat ja esimerkkiväittämät

### Generic Learning Outcomes

- Olen oppinut kriittisesti arvioimaan omaa ammatillista käyttäytymistäni

### Job Specific Learning Outcomes

- Olen oppinut tukemaan asiakkaideni sosiaalista osallisuutta

### Organisational-level Learning Outcomes

- Olen oppinut ymmärtämään työni merkityksen laajemmassa kontekstissa

---

## MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

- Janssens ym. ovat soveltaneet mittaria myös poliisitutkijoiden työssäoppimisen tarkasteluissa (2017) ja tarkastellut informaalin oppimisen ja työympäristön oppimisolosuhteiden välistä yhteyttä.
- Janssens jaotteli tarkasteluissaan oppimisen lopputulokset kolmeen eri tyyppiin: yleiset oppimistulokset, työspesifit oppimistulokset ja organisaatiotasoiset oppimistulokset.
- Tutkimuksen tuloksena havaittiin, että oppimisolosuhteista informaatio, palaute, reflektio ja valmennus ennustavat hyvin positiivista kehitystä yleisten oppimistulosten (Generic Learning Outcomes) hankinnassa sekä organisaatiotasoisien oppimien (Organizational Level Learning Outcomes) hankinnassa. Valmennuksella oli myös vaikutusta työspesifien (Job-specific Learning Outcomes) hankinnassa.
- Seuraavilla dioilla on esitetty koko Janssens. ym. (2017) selvityksessä käytetyt kyselypatteristot.

---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Työspesifien oppimistulosten esimerkkiväittämät

## *Job-specific learning outcomes*

- JSLO1 ... to identify violations, to intervene and to make determinations for the most common crimes in line with the law.
- JSLO2 ... to prepare records, reports, legal documentation and administrative documents.
- JSLO3 ... to conduct a police interrogation according to the law Franchimont.
- JSLO4 ... to conduct a full house search with permission.
- JSLO5 ... to identify the fundamental rights and freedoms of citizens and its limitations in the context of community life.
- JSLO6 ... to perform a safety, administrative and judicial fouille.
- JSLO7 ... to rob a person of his administrative or judicial freedom.
- JSLO8 ... to take up materials and objects.
- JSLO9 ... to understand the legal framework wherein the specific police tasks are situated.
- JSLO10 ... to perform preventive monitoring and controls.



---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Yleisten oppimistulosten esimerkkiväittämät

## *Generic learning outcomes*

- GLO1 ... to reflect autonomously, critically and constructively on my professional activity.
- GLO2 ... to optimally invest time and means when carrying out police tasks and activities in order to achieve maximal results with minimal time and means.
- GLO3 ... to acquire and process vocational information autonomously.
- GLO4 ... to communicate autonomously orally and in writing with professionals about vocational topics.
- GLO5 ... to optimize my own professional activity as a result of reflection and feedback.
- GLO6 ... to judge problems, hindrances or opportunities in advance and to anticipate them.
- GLO7 ... to take a thoroughly considered stand or to initiate action and to assume responsibility for it at the right moment.
- GLO8 ... to develop my own talents and competences to further my own professional development.

---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Organisaatiotasoisien oppimisen esimerkkiväittämät

## *Organizational level learning outcomes*

OLLO1 ... to have an eye for the broader context in which I work.

OLLO2 ... to participate in policy development and policy implementation.

OLLO3 ... to develop understanding and involvement with regard to ethical, normative and social question.

OLLO4 ... to look for and make the most of opportunities, to put forward new ideas or actions on my own initiative and to take action without waiting for the initiatives of others.

---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Työympäristöä mittaavan patteriston esimerkkiväittämät yhteistyön, tiedon saatavuuden ja palautteen teemoista

## *Cooperation*

- COPA1 I coach internal trainees.
- COPA2 I participate in project teams composed of employees from different departments, to work around a specific theme.
- COPA3 I participate in case discussions.

## *Access to knowledge acquisition and information*

- INFO1 I have the chance to participate in a work consultation.
- INFO2 I have the chance to meet colleagues from other organizations by participating in conferences, workshops and lectures.
- INFO3 I have the chance to attend lectures of guest speakers from outside the organization.
- INFO4 I have access to the result of job controls, audits and inspections.
- INFO5 I have the chance to use the internet to find basic information about the working area.
- INFO6 I have the chance to participate in work groups.

## *Feedback*

- FB1 I receive feedback from colleagues that makes me reflect about it.
- FB2 I receive feedback from colleagues that motivates me to act.
- FB3 I receive feedback from my supervisor that makes me reflect about it.
- FB4 I receive feedback from my supervisor that motivates me to act.
- FB5 I help my supervisor dealing with work issues.

---

## MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Työympäristöä mittaavan patteriston esimerkkiväittämät valmennuksen ja arvioinnin teemoista

### *Coaching*

- COACH1 I have a coach.
- COACH2 I have a mentor (more experienced person, but working in the same function).
- COACH3 I meet colleagues in a common space (office, meeting room. . .).
- COACH4 I have knowledge of important decisions and assignments formulated by supervisors.

### *Evaluation*

- EVA1 Conversations are held in which the activities, strengths and weaknesses of an employee are discussed.
- EVA2 Career conversations are held in which future perspectives are discussed.

---

# MITTARI G: INFORMAL WORKPLACE OUTCOMES

Työympäristöä mittaavan patteriston esimerkkiväittämät reflektion, työn vaatimusten sekä työn kontrollin teemoista

## *Reflection*

- REF1 When I need help, tips or advice, I have the chance to ask my colleagues or supervisors.
- REF2 Colleagues ask me for feedback.
- REF3 I have the chance to look into and discuss the results of satisfaction and quality audits with my colleagues.
- REF4 I have the chance to make recommendations for improvement based on project reports, dossiers and my education.
- REF5 I have the chance to ask colleagues, supervisors and subordinates for feedback about my own functioning.
- REF6 I am part of a learning or knowledge network (community of practice).

## *Task demands*

- TD1 My work requires a high degree of concentration and precision.
- TD2 I have to perform a lot of mentally strenuous work.
- TD3 At work I have to make difficult decisions.
- TD4 My work requires that I work hard.
- TD5 At work I have to remember many things at the same time.
- TD6 My work requires that I can solve work-related problems within a limited time.

## *Task control*

- TC1 I get the opportunity while working to leave the place I work at a particular moment.
- TC2 I get the opportunity while working to stop working when I want it.
- TC3 I get the opportunity to define by myself how much work I perform in a certain period.
- TC4 I get the opportunity while working to increase or decrease the pace of work by myself.
- TC5 I get the opportunity while working to determine my own work hours.

---

## MITTARI H: OPPIMISEN HALLINTAJÄRJESTELMÄT (LMS)

### Tavoite

Yritykset ovat ottaneet käyttöön oppimisen ja osaamisen hallintajärjestelmiä omiin tarpeisiinsa.

### Arvio hyödyntämisestä

Käytössä yrityksissä. Ei tietoa kuinka laajasti. Voidaan esimerkiksi tarkastella, missä määrin yrityksillä on LMS-järjestelmiä käytössä ja miten niissä olevaa dataa hyödynnetään tai voidaanko sillä yrityksessä osoittaa oppimisen vaikutusta esimerkiksi liikevaihtoon tai johonkin muuhun keskeiseen tulostmittariin.

### Esimerkkejä järjestelmissä olevasta datasta ja sen hyödyntämisestä:

- Suoritettujen kurssien määrä
- Läpäistyjen kurssien, tutkintojen tai badgejen määrä
- Henkilökohtaiset työssäoppimisen tavoitteet
- Tietyn osaamistason ylläpito ja hallinta
- Koulutukseen ja oppimiseen käytetty aika

---

## CASE I: ETELÄ-KOREA

Human capital corporate panel HCCP

Mittaa etelä-korealaisten yritysten formaaliin ja nonformaaliin oppimisen panostamisen, oppimistulosten ja henkilöstöpolitiikan vaikutusta yrityksen toimintaan.

Mittaamiseen käytetään sekä tosiasiallista että subjektiivista dataa. Tosiasiallisine datana käytetään yritysten taloustietoja ja paikallisesta patenttirekisteristä saatavia tietoja. Subjektiivinen data kerätään kyselyillä yritysten hr-päälliköille ja yritysten työntekijöille.

Park ja Jacobs (2011) vahvistivat tutkimuksessaan käsityksen siitä, että panostuksilla sekä formaaliin, että nonformaaliin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, voi olla positiivisia vaikutuksia yrityksen toimintaan parantuneiden oppimistulosten kautta.

Suomessa vastaavaa tutkimusta voitaisiin soveltaa vastaavan mallin mukaisesti yhdistämällä esimerkiksi tilastokeskuksen tietoja yrityksille tehtäviin kyselyihin. (vrt. seuraava dia).

Mallia on käytetty jossain määrin työpaikan hr-käytänteiden ja oppimisen vaikuttavuuden arviointiin

Google Scholar: 60 viittausta.

# CASE: ETELÄ-KOREA

Park ja Jacobs (2011, 444)

**Table 1. Summary of Measurement**

<i>Variables</i>	<i>Measures</i>	<i>Respondent</i>	<i>Measurement Scale</i>	<i>Measurement Time</i>	<i>Source of Data</i>
Investment in workplace learning	<b>Formal Learning</b> Group-based off-the-job classroom training Group-based on-the-job classroom training <i>e-Learning</i> <i>Distance training by mail</i> <b>Informal Learning</b> <i>Mentoring or coaching</i> OJT Task force team project <i>Action learning</i>	HRD manager	Interval scale (5-point Likert scale)	Measured in 2005 for degree of investment in employee learning implemented in 2004	Organization-level data in 2005 HCCP data set
Organizational perspective on HRD	Top management's vision for HRD Company's values on talented people Top management's emphasis on talented people	Strategic planning director	Interval scale (5-point Likert scale)	Measured in 2005	Organization-level data in 2005 HCCP data set
Organizational outcomes of workplace learning	Employee competence Labor productivity Employee enthusiasm	HRD manager	Interval scale (5-point Likert scale)	Measured in 2005 for workplace learning implementation in 2004	Organization-level data in 2005 HCCP data set
Organizational performance	Sales per employee Net profit per employee Gross margin ROA	Financial indicators	Ratio scale Transformed to Log	On December 31, 2006 (at year-end)	Objective financial data from KIS data in 2007 HCCP data set

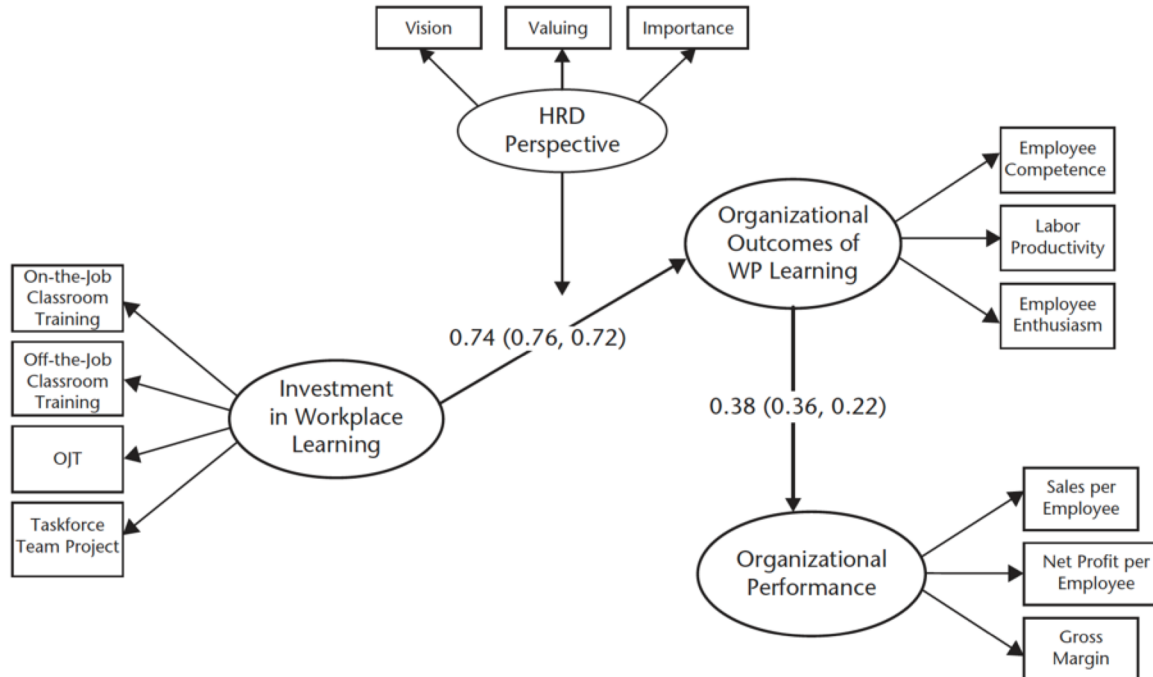
*Note.* Measures in italics refer to removed variables for data analysis due to high level of missing data, even if they were originally included as measures of the variable, investment in workplace learning.



# CASE: ETELÄ-KOREA

Park ja Jacobs (2011, 452)

Figure 2. Structural Equation Model Results by Groups



---

# LÄHTEET

- Danish Design Center 2020. The Design Ladder: Four steps of design use.
  - Bersin 2018. A New Paradigm For Corporate Training: Learning In The Flow of Work. <https://joshbersin.com/2018/06/a-new-paradigm-for-corporate-training-learning-in-the-flow-of-work/>. Viitattu 20.8.2020.
  - Tynjälä, P. Toward a 3-P Model of Workplace Learning: a Literature Review. *Vocations and Learning* 6, 11–36 (2013). <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>.
  - Park, S. and Lee, J.Y. (2018), "Workplace learning measures for human resource development: review and summary", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 50 No. 7/8, pp. 420-431. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2018-0068>.
- Kirby, J. R., Knapper, C. K., Evans, C. J., Carty, A. E., & Gadula, C. (2003). Approaches to learning at work and workplace climate. *International Journal of Training and Development*, 7(1), 31-52.
- Schalk, R., & van Woerkom, M. (2009, September). Does age influence the relationship between learning opportunities at work and employee well-being and mobility. In *Proceedings of the ECER VETNET Conference 2009: Papers presented for the VETNET programme of ECER*.

---

# LÄHTEET

- Colin Milligan Rosa Pia Fontana Allison Littlejohn Anoush Margaryan , (2015), "Self-regulated learning behaviour in the finance industry", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 27 Iss 5 pp. 387 – 402. <http://dx.doi.org/10.1108/JWL-02-2014-0011>.
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407-425.
- Fontana, R. P., Milligan, C., Littlejohn, A., & Margaryan, A. (2015). Measuring self-regulated learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 19(1), 32-52.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Verbeek, E., & Dochy, F. (2014). Development and validation of a questionnaire on informal workplace learning outcomes: A study among socio-educational care workers. *The British Journal of Social Work*, 44(8), 2391-2410.
- Park, Y., & Jacobs, R. L. (2011). The influence of investment in workplace learning on learning outcomes and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 437-458.
- Janssens, L., Smet, K., Onghena, P., & Kyndt, E. (2017). The relationship between learning conditions in the workplace and informal learning outcomes: a study among police inspectors. *International Journal of Training and Development*, 21(2), 92-112.