

Elise Ramstad (2007) Työelämän tutkimus- ja kehittämissyksiköitä – tilanne 2006. Työministeriö. Työelämän kehittämisohjelma. <http://www.mol.fi/tyke/00-03/tuke/yhteenveto.doc>

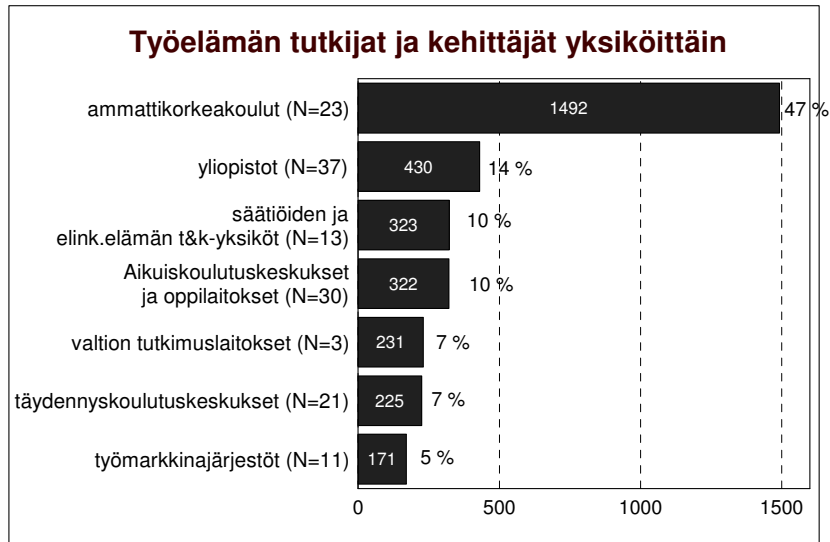
## Työelämän tutkimus- ja kehittämissyksiköitä – tilanne 2006

Työelämän t&k-yksiköiden tämänhetkisestä (vuosi 2006) tilanteesta kerättiin tietoa niille osoitetun kyselyn avulla. Vastausten perusteella työelämän tutkimusta ja kehittämistä harjoittaa yhteensä 138 yksikköä vuonna 2006. Näistä suurimman joukon muodostavat yliopistot ja niiden täydennyskoulutusyksiköt (taulukko 1). Ammattikorkeakoulujen rooli työelämän kehittäjinä on kasvanut vuoden 2001 selvitykseen verrattuna, jolloin työelämän t&k-toimintaan osallistui 13 kappaletta. Muita koulutusorganisaatioita ovat aikuiskoulutuskeskukset, ammatilliset oppilaitokset ja koulutuksen kuntayhtymät. Valtion tutkimuslaitoksia ovat Työterveyslaitos, VTT ja Stakes. Säätiöiden ja elinkeinoelämän t&k-yksiköitä on mukana yhteensä 12. Työmarkkinajärjestöjen yksiköt edustavat monipuolisesti eri toimialoja.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet työelämän tutkimus- ja kehittämissyksiköt vuonna 2006.

	2006
Yliopistot ja muut tiedekorkeakoulut	37
Täydennyskoulutuskeskukset	21
Ammattikorkeakoulut	23
Muut koulutusorganisaatiot	30
Valtion tutkimuslaitokset	3
Työmarkkinajärjestöjen t&k-yksiköt	11
Säätiöiden ja elinkeinoelämän t&k-yksiköt	13
<b>Yhteensä</b>	<b>138</b>

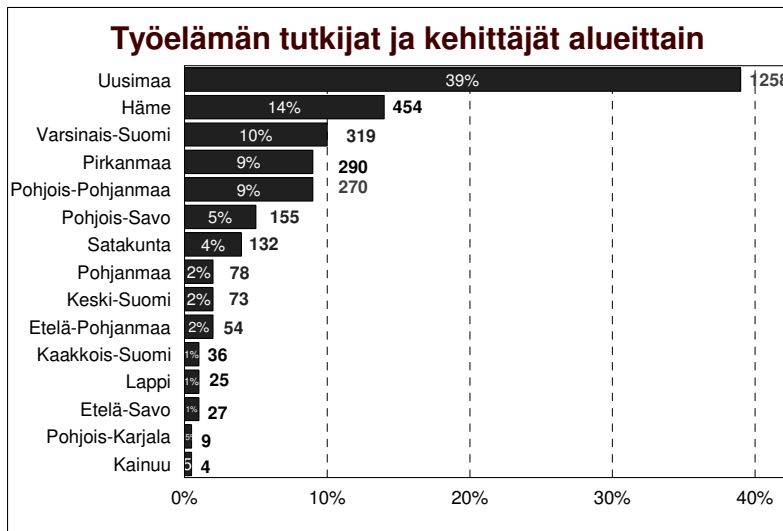
Yksiköissä työskenteli kyselyhetkellä yhteensä 12 294 henkilöä, joista työelämän t&k-tehtävissä 3 194 (N=134). Vaikka yliopistojen osuus lukumääräisesti on suuri, eniten tutkijoita ja kehittäjiä työskentelee kuitenkin ammattikorkeakouluissa (47 %) (kuva 1).



Kuva 1. Työelämän tutkimus- ja kehittämistehtävissä työskentelevät yksiköittäin.

*Kooltaan* työelämän t&k-yksiköt ovat pieniä ja niissä työskentelee keskimäärin 10 henkilöä (med.). Työelämän t&k-henkilöstön määrän vaihtelu on kuitenkin suurta yksiköittäin, pienimpien työllistävän vain yhden henkilön.

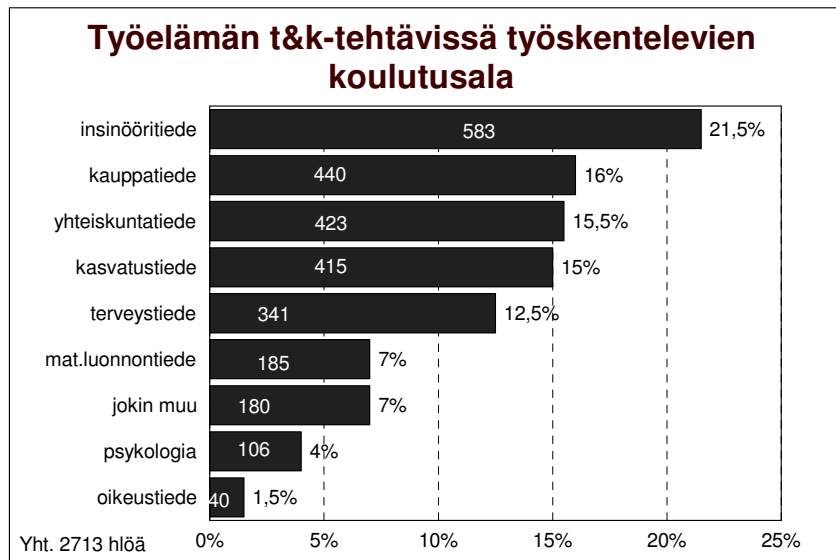
*Alueellisesti tarkasteltuna* työelämän tutkijat ja kehittäjät jakaantuvat epätasaisesti. Heistä enemmän kuin neljä viidestä työskentelee Uudellamaalla, Hämeessä, Varsinais-Suomessa, Pirkanmaalla tai Pohjois-Pohjanmaalla. Vähiten työelämän t&k-tehtävissä työskenteleviä on Kainuussa, Pohjois-Karjalassa, Etelä-Savossa ja Lapissa (kuva 2).



Kuva 2. Työelämän tutkijat ja kehittäjät alueittain.

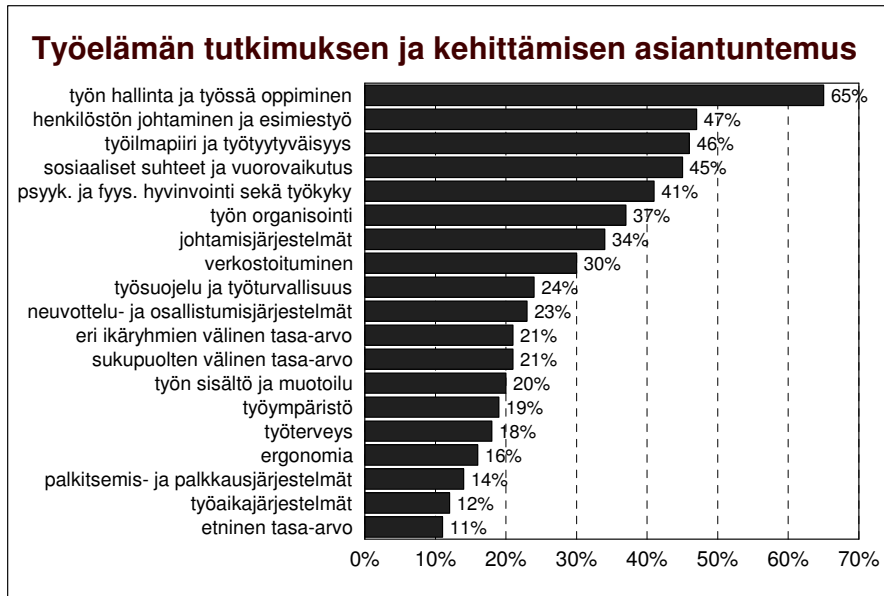
*Koulutukseltaan* työelämän tutkijat ja kehittäjät ovat korkeasti koulutettuja kun 20 %:lla on tutkijakoulutus, 55 %:lla ylempi korkeakoulututkinto ja kuudella prosentilla alempi korkeakoulututkinto. Ammattikorkeakoulu- tai opistotason tutkinto on 17 %:lla ja kahdella prosentilla on jokin muu koulutus. Pisimmälle koulutettuja ovat yliopistoissa ja muissa tiedekorkeakouluissa työskentelevät, joilla 93 %:lla oli joko tutkijakoulutus tai ylempi korkeakoulututkinto.

Työelämän tutkijoilla ja kehittäjillä on eri alan *koulutustaustoja*. Vaikka insinööritieteellisen koulutuksen osuus on perinteisesti vahva, on suuntana muiden tieteenalojen osuuden kasvaminen. Yhä useammin t&k-henkilöstöllä on kauppatieteen, yhteiskuntatieteen tai kasvatustieteen alan tutkintoja (kuva 3).



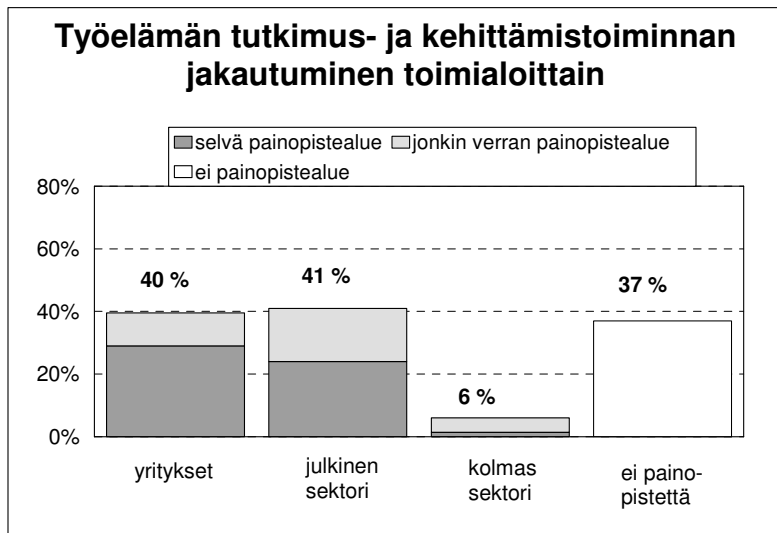
Kuva 3. Työelämän tutkimus- ja kehittämistehtävissä työskentelevien koulutusala.

T&k-yksiköt ilmoittivat keskimäärin noin kuusi aluetta, joissa heillä on *erityisosaamista* työelämän kehittämisen alueelta. Työelämän tutkimuksen ja kehittämisen asiantuntemusta selvitettiin 19 aihepiiriä käsittelevän monivalintakysymyksen avulla (4 = erittäin paljon – 1 = ei juuri asiantuntemusta). Kuvassa 5 on esiteltyä ne alueet, joilla yksiköt arvioivat omaavansa erittäin paljon asiantuntemusta. Eniten osaamista yksiköillä on oman arvionsa mukaan työn hallinnasta ja työssä oppimisesta sekä niitä tukevista menetelmistä ja välineistä, joista 65 %:lla oli erittäin paljon asiantuntemusta. Seuraavaksi eniten asiantuntemusta on henkilöstön johtamisesta ja esimiestyöstä, työilmapiiristä ja työtyytyväisyydestä, sosiaalisista suhteista ja vuorovaikutuksesta. Harvimmin yksiköiden painopistealueena on etninen tasa-arvo, työaikajärjestelmät tai palkitsemis- ja palkkausjärjestelmät.



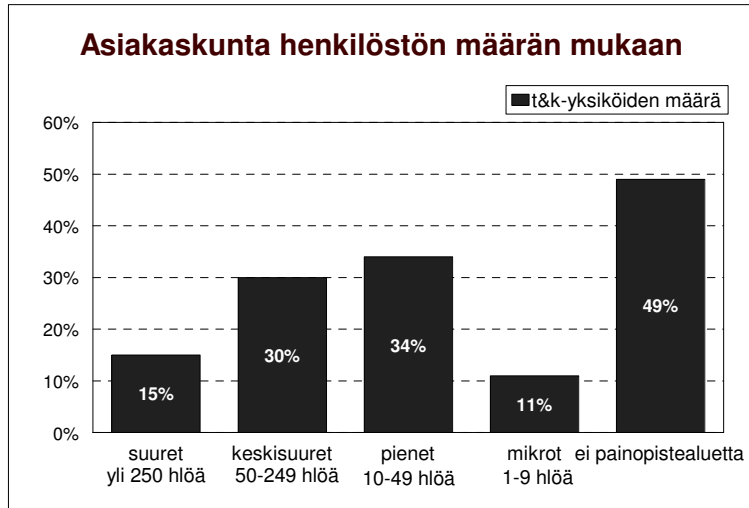
Kuva 4. Työelämän tutkimus- ja kehittämissyksiköiden arvio omasta asiantuntemuksesta.

Työelämän tutkimus- ja kehittämistoimintaan liittyviä *palveluita tarjotaan* monipuolisesti eri toimialoille. T&k-yksiköistä 37 % ilmoittaa, ettei niiden palveluilla ole erityistä painopistealuetta. Työelämän t&k-toiminta kohdistuu varsin tasapuolisesti yrityksiin ja julkiselle sektorille.



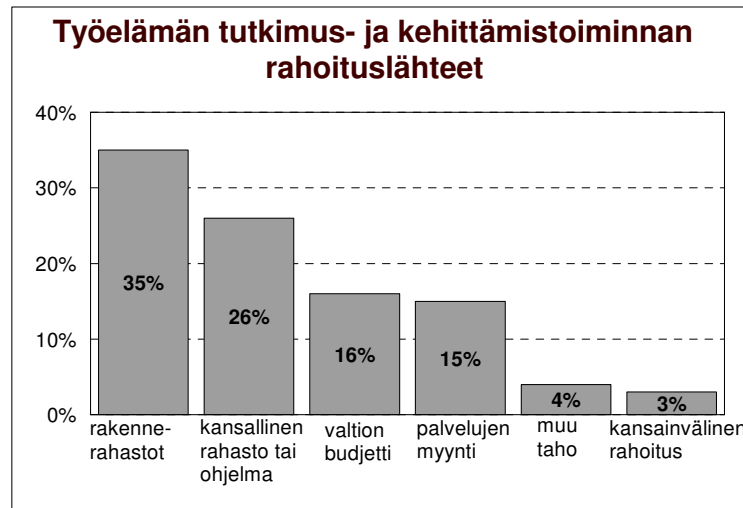
Kuva 4. Työelämän tutkimus- ja kehittämissyksiköiden jakautuminen toimialoittain.

Noin puolet vastaajista ilmoittaa, että painopistealueena ovat kaikenkokoiset organisaatiot (kuva 5). Työelämän t&k-toimintaa on suunnattu pienille ja keskisuurille työpaikoille jonkin verran useammin kuin suurille tai mikrokokoisille (alle 10 henkeä).



Kuva 5. Asiakaskunta henkilöstön määrän mukaan.

Työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen suuntautunut ulkopuolinen *rahoitus kanavoituu eri tahojen kautta*. Yleisesti ottaen valtion budjettirahoituksen osuus pienentynyt selvästi 1990-luvulta lähtien. Tulosten perusteella 61 % yksiköistä arvioi erilaiset rahastot ja ohjelmat tärkeimmiksi rahoittajiksi. Rahastoista ja ohjelmista saatavat tulot ovat peräisin mm. Työelämän kehittämisohjelmasta, Työsuojelurahastosta, Euroopan sosiaalirahastosta, Suomen Akatemiasta, Tekesistä, Kelalta, Sitralta ja lääninhallitukselta. Palvelujen myyntinä saatu rahoitus on verraten pientä, kun taas rahastojen ja ohjelmien osuus tärkeimpänä rahoituslähteenä on selvästi yleistynyt. Jonkin verran rahoitusta saadaan myös muuta kautta (4 %) kuten liittojen jäsenmaksuina ja kannatusyhdistysten jäseniltä (kuva 6).



Kuva 6. Työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminnan tärkeimmät rahoituslähteet.

### Lopuksi

Työelämän t&k-toiminnan volyymi on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina rahoitusmahdollisuuksien lisääntymisen, yksiköiden asiantuntemuksen kohoamisen ja työorganisaatioiden suunnasta kasvaneen kysynnän myötä. Kun työelämän tutkimusavusteista kehittämistä harjoittavia yksiköitä oli pari vuosikymmentä sitten vain muutamia, on toiminta kehittynyt nopeaa vauhtia, ei vain yliopistoissa ja valtion tutkimuslaitoksissa, vaan myös ammattikorkeakouluissa, jotka ovat omaksumassa laajempaa roolia työorganisaatioiden ja työelämän kehittäjinä. Myös kehittämisen kohde on laajentunut koskemaan yritysten lisäksi julkisia organisaatioita ja jossain määrin myös kolmatta sektoria. Alan vahvuksina voidaan mainita myös työelämän tutkija-kehittäjien korkea koulutustaso ja monitieteinen koulutustausta. Suuri osa työelämän tutkijoista ja kehittäjistä työskentelee kuitenkin määräaikaissa työsuhteissa ja saavat rahoituksen määräaikaaisilta työelämäohjelmilta – tulevaisuuden haasteena onkin, miten houkutella alalle lahjakkaita tutkija-kehittäjiä ja turvata alan rahoituspohja.