

Ammatista portfolioon

Anja Heikkinen & kump. (2001). Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun aika, paikka ja tila? Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Tampereen yliopisto.

AMKER-projektiryhmän kolmas väliraportti ”Niin vähän on aikaa – ammatillisen kasvun aika, paikka ja tila?” antaa monipuolisen ja eritellyn kuvan siitä, miten suomalaiset työelämän toimijat kokevat ja käsittävät työnsä, ammattinsa ja ammatillisen kasvunsa muutoksen. Tulkinta on teoreettisesti perusteltu ja antaa kuitenkin äänen tutkimuskohteena oleville ihmisille. Tämä ”alhaalta” tuleva näkökulma suhteutetaan kriittisesti ”ylhäältä” tulevaan ammatillisen koulutuksen julkisen perustelemisen, suunnittelemisen ja organisoimisen perspektiiviin. Tuloksena on tarkastelu, joka kyseenalaistaa tärkeällä tavalla ammatikasvatuksen itsestäänselvyksiä.

Keskityn tässä juuri raportin itsestäänselvyksiä kyseenalaistavaan pyrkimykseen.¹ Pidän sitä erityisen tärkeänä siksi, että koulutuksen nimeen vannotaan nykyisin joka taholla. Koulutus näyttää niin erinomaiselta vastaukselta, että se samalla tuntuu automaattisesti legitimoivan ne kysymykset, joiden vastaukseksi se soveltuu. Hallitsevaksi, agenda määritteleväksi kysymykseksi on 1980-luvulta lähtien noussut kilpailukyky globalisoituvassa taloudessa.

Olennaista on, että kyse ei ole pelkästään yritysten kilpailukyvyistä, vaan myös siitä, miten eritasoiset yhteisöt – paikalliset, alueelliset, kansalliset yhteisöt ja Euroopan yhteisö – tekevät itsensä kilpailukykyisiksi kilpailussa investoinneista, tuotannon ja työpaikkojen sijainnista. Näiden yhteisöjen, edelleen hyvin vahvasti nimenomaan kansallistaluiden, on tehtävä itsensä houkutteleviksi sen ylikansallisen päätöksenteon edessä, joka ohjaa rahavirtoja, investointeja, tuotannon ja työpaikkojen sijaintia. Kaikissa OECD-maissa tieto, koulutus ja osaaminen esitetään kilpailukyvyyn keskeisenä edellytyksenä ja aineksena.

Asiasta vallitsee ainakin periaatteessa suuri yhteisymmärrys. Esimerkiksi EU:n tasolla työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ”sosiaalisessa vuoropuhelussa” on tästä kysymyksestä 1990-luvulla saatu aikaan varsin vaivattomasti yhteisiä kannanottoja. Taloudellista kilpailukykyä haetaan osaamisen ja innovatiivisuuden tietä vaihtoehtona mataliin palkkoihin ja sosiaali-etuksien karsimiseen perustuvalla kilpailukyvyllä. Tätä myös ammattiyhdistysliikkeen on ollut helppo kannattaa.

Ammattiyhdistysliike on eri Pohjoismaissa ja myös pohjoismaisen ja eurooppalaisen yhteistyön tasolla etsinyt itselleen paikkaa uusissa ammattitaito- ja koulutuskysymyksiin tai, kuten nykyisin pitää sanoa, kompetenssin kehittämisen keskittyvissä yri-

tysten, paikkakuntien, kansakuntien ja Euroopan kilpailustrategioissa. Merkitystä on myös sillä, että koulutusta korostamalla kansallisvaltion aktiivinen rooli on voitu yhdistää vapaan markkinatalouden vaalimiseen. Koulutusteeman yhteydessä on myös voitu pitää kiinni hyvinvointivaltion rakentamisvaiheessa laajalti omaksumista näkemyksestä, jonka mukaan taloudellisen kasvun, työllisyyden ja sosiaalisen kiinteyden välillä vallitsee itseään vahvistava hyvä kehä.

Kaiken kaikkiaan koulutuksen nykykorostuksissa on paljon sellaista, mikä vetoaa tuttuihin ja melko pysyviin ajattelutapoihin ja tukee niitä. Mutta – ja tälle pohdinnalle AMKER-raportti tarjoaa runsaasti tietoa ja virikettä – niissä on paradoksaalisesti myös paljon sellaista, missä koulutus näyttyy jyrkkänä rajanvetona menneisyyteen. Koulutus kytketään vapaiden markkinoiden, kilpailun ja joustavuuden puolestapuhumiseen. Taloudellinen globalisaatio on ruokkinut vaikutusvaltaisten toimijoiden yhteisymmärrystä siitä, että yhteiskunnan olisi oltava ytimeltään ”kansallinen innovaatiojärjestelmä”, kuten melko uusi muotitermi kuuluu. Tästä näkökulmasta, innovatiivisen kilpailukyvyyn tavoitteenasettelusta määrittävänä toimintana, koulutuksesta on tullut menneestä irtautumisen tunnus.

Käsittääkseni AMKER-raportin tärkeä pohdinta am-

matillisen kasvun ja *elinikäisen oppimisen* periaatteiden risti-riidasta liittyy juuri tähän koulutuksen uuteen merkitykseen ja kontekstiin. Tutkijaryhmä korostaa, ettei kysymys ole siitä, että uudesta vinhasta muuttuvasta teknologiasta automaattisesti seuraisi ammatti-identiteettien heikentyminen ja elinikäisen oppimisen vaatimuksen vahvistuminen. Ryhmä on tehnyt ansiokkaan pesäeron teknologiseen determinismiin ja funktionalismiin ja näkemys siin, joiden mukaan ammattikasvatus on muotoutunut välttämättöminä vastauksina teknologian omalakisien kehityksen tai teollisen modernisaation tuomiin ongelmiin. Niin merkittävä kuin tietotekninen mullistus onkin ollut, sen merkitykset ovat muotoutuneet talouden organisointitapojen muutosten yhteydessä – markkinoiden vapauttamisen yhteydessä, kapitalismin muodostuessa maailmanlaajuisiksi järjestelmäksi vailla varteenotettavia haastajia. Se, miten markkinakilpailun logiikka on muovannut työsuhteita, työtä ja työntekojaita, on tässä merkittävää. Haluaisin ottaa esiin muutamia näkökohtia juuri tästä teemasta.

Kuvatessaan muutosta projektiryhmä lähtee ammatin kaksinaiskytkenästä toisaalta persoonalliseen identiteettiin, toisaalta yhteiskunnalliseen kokonaistyönjakoon. Kuvaa konkretisoidaan esimerkiksi siihen, miten ammatillinen kasvu toteutui puunjalostustehtaissa ja tehdasyhteisöissä tai sairaalayhteisöissä. Jos tähän sovellettaisiin sosiaaliantropologi Mary Douglasin

tekemää jakoa hierarkian, yhteisön ja markkinoiden periaatteisiin, voitaisiin sanoa, että tässä ammatti-identiteettien muodostumisen historiallisessa kuvassa näkyvät ennen muuta yhteisö ja hierarkia. Olen tämän kuvan suhteen hieman kriittinen, koska käsittäkseni ammatti on ollut vanhastaan myös markkinalogiikan asia. Ammatti on viittannut sekä asemaan tuotantoprosessin toimijana että asemaan työmarkkinoiden toimijana. Erityisen helppoa tämä on ollut havaita alalla, johon raportissa ei juuri puututa, nimittäin rakennusalalla. Työt ovat olleet kausiluonteisia ja työsuhteet lyhytaikaisia, mutta samaan aikaan ammatti-identiteetit, nimenomaan ammattimiesten, ovat olleet varsin selvärajaisia ja saaneet voimaa työmarkkinoiden hallinnasta. Olennaista on joka tapauksessa se, että markkinalogiikan toimintatavat ovat muuttuneet.

Raportin antamien virikkeiden pohjalta tämä muutos voidaan ilmaista sanomalla, että *ammatin* tilalle tulee *portfolio*. Näin tuntuu käyvän siitäkin huolimatta, että Leena Kuusiston haastattelema tekstiilialan toimitusjohtaja suhtautui epäluuloisesti oppilaitosvierailulla näkemiinsä portfolioihin: ”Mää niinkun mietin, että mitä ihmettä täällä kaikki ihmiset vaan hakkaa tietokonetta ja tekee portfolioita ja niillä on vaan hauskaa ja kivaa ja ne vaan luo jotakin, jolla ei oo edes mitään päämäärää.” (*Niin vähän on aikaa*, s. 74). Oma osaamista esittelevän portfolioon yhteys ”itseän” on toisenlainen kuin ammatin. Se vaa-

tii jatkuvaa päivittämistä. Tässä on kyse enemmästä kuin vain siitä, että työtodistukset on ennenkin pitänyt pitää ajan tasalla. Portfolion kuuluu olla todiste ei vain kokemuk- sista vaan myös odotuksista, elinikäisen oppijan ominaisuudesta. Ammatin ja ammatti-identiteetin sosiaalisesta ja kollektiivisesta luonteesta portfolio poikkeaa myös siinä, että se on toisella tavoin yhtä aikaa henkilökohtainen ja itseän etäisyyttä ottava. Tämä on osaltaan sitä, mitä jotkut sosiologit ovat kuvanneet puhumalla refleksiivisistä modernisaatiosta.

Oman yksilöllisen kilpailukyvyyn vaaliminen on merkittävä refleksiivisyyden muoto. On pyrittävä osoittamaan toisille – työnantajille – oma näyttö- ja käyttöarvo. On pystyttävä asettumaan kuvitteellisesti niiden asemaan, jotka kulloinkin vertailevat yksilöllisiä kilpailukykyjä. Mutta tärkeätä on huomata, että kaikessa tässä on vahvasti mukana myös yhteisön ajatus. Yksilöllinen kilpailukyky tarkoittaa kilpailukykyisen yhteisön täyttä jäsenyyttä, olipa tuo yhteisö sitten työyhteisö, paikallisyhteisö, Suomi tai Eurooppa. Monikon ensimmäinen persoona esiintyy vahvasti puhuttaessa kilpailukyvyistä; se on ”meidän” kilpailukykyämme, ja kilpailua käydään siitä, kuka saa kuulua ”meihin”. Yksilöllisen kilpailukyvyyn olennaiseksi aineksi muodostuu taito ja taito tarkkailla omaa toimintaa organisaation – yrityksen, toimipaikan, työyhteisön – kilpailukyvyyn kannalta.

On tietysti muistettava, että esimerkiksi maaseudun

tehdasyhteisöissä työntekijöiden eläminen oli hyvin kou-raantuntuvasti sidoksissa yhtiön menestykseen ja että paternalistisia paikallisyhteisöjään rakentaneet puunjalostusyhtiöt olivat myös erittäin kansainvälisiä, osallisia ank-rassa kilpailussa vientimarkki-noilla. Kuitenkin työntekijän ja organisaation sidos muo-dostuu nyt paljon konkreetti-semmin kilpailukyvyyn vaati-musten pohjalta. Kykyä tarkas-tella omaa työtä yrityksen tai tuotantoyksikön kilpailuky-vyn ja sen paikallisten ja kan-sallisten edellytysten kannalta vaaditaan ilmeisimmin yritys-johtajilta. On kuitenkin näh-tävissä, että tästä kyvystä tulee yhä enemmän myös henkilöis-tön kompetenssivaatimus ja ehto yksilön kilpailukyvyllä työmarkkinoilla. Tätä kykyä kehitetään työorganisaatioissa esimerkiksi erilaisilla ”suoran osallistumisen” käytännöillä. Tämähän tarkoittaa toiminta-muotoja, joilla työntekijät osallistuvat työorganisaation toiminnan arviointiin (esi-merkiksi laatupiirit), mutta myös itse työorganisaation kuuluva työntekijöiden omaa työtehtävää koskevaa yksilöllistä ja kollektiivista it-semääräämistä ja itsevastuuta (esimerkiksi itseohjautuvat työryhmät). Jollei työntekijä ole kykenevä tai halukas aktii-visesti omaksumaan näitä toi-mintaehtoja, häntä uhkaa jou-tuminen sivuraiteelle tai ko-konaan syrjään.

Tieto ja osaaminen voivat siis olla perusteina yhteisölle – eritasoisille yhteisöille työ-yhteisöstä Euroopan yhteis-öön – mutta samalla myös yhteisön tosi jäsenyydestä ulossulkemiselle. Tässä suh-

teessa kiinnostavaa on se, mitä raportissa puhutaan työn ja ammatin liitynnästä elämis-maailman perspektiiviin. ”Elä-mismaailman” käsitteellähän on viime vuosikymmeninä tunnetuimmin operoinut sak-salainen yhteiskuntafilosofi Jürgen Habermas, joka on ”kommunikatiivisen toimin-nan” teoriassaan pohtinut ”elämismaailman” ja ”järjestel-män” suhdetta. Habermasin teoriassa elämismaailma nou-dattaa ”kommunikatiivista rati-onaalisuutta”, järjestelmä taas ”instrumentaalista tai funktionalistista rationaali-suutta”, mutta järjestelmällä – taloudella ja hallinnolla – on taipumuksena kolonisoida elämismaailmaa tunkemalla sen piiriin omaa instrumen-taalista rationaalisuuttaan. Äk-kipäätä katsoen työelämän ny-kymuutokset näyttävät itse asiassa aivan vastakkaisilta kuin Habermasin kolonisaa-tioteesi edellyttää. Norjan suurta kansallista työelämän kehittämissuunnitelmaa 1990-lu-vulla vetänyt filosofi Björn Gustavsen on puhunut työ-elämän kommunikatiivisesta kään-teestä. Toisin sanoen elä-mismaailma näyttääkin ko-lonisoivan järjestelmää; kom-munikatiivinen järki näyttää tunkeutuvan talouden ja hal-linnon alueelle. Hierarkioita madalletaan, vaaditaan oman työn laaja-alaista reflektointia ja suoraa osallistumista; tämä on uusien *human resource ma-nagement*-oppien sanomaa. Eikö tässä ole kyse tuollaisesta kommunikatiivisesta kään-teestä? Syvemmälle katsottaes-sa tämä muutos merkitsee kuitenkin järjestelmän rati-onaalisuuden uusia toimintata-poja ja myös elämismaailman kolonisoinnin uusia muotoja

globalisoituvassa taloudessa.

Ammatillisen kasvun problematiikan kannalta kiin-nostavaa on markkinoiden ja yhteisön yhdistelmä. Markki-nakilpailun sanoma ja yhteis-ön idea eivät selvästikään sulje pois toisiaan. Rajuja jän-nitteitä tämä yhdistelmä kui-tenkin sisältää. Ne nousevat esiin myös työelämän toimi-joiden oman elämänhallinnan näkökulmasta, siis siitä näkö-kulmasta, jota AMKER-rapor-tin tutkimusartikkelit moni-puolisesti valaisevat.

Yksi jännite on se, että kilpailukyky-yhteisö sisältää vahvojen ja heikkojen, voitta-jien ja häviäjien, rajan vahvis-tamisen mekanismeja. Yhteisö ottaa sisäänsä ja sulkee ulos. Tasa-arvolla näyttää olevan täl-tä kannalta pohjoismaisissa keskusteluissa paradoksaalinen merkitys. Työelämän osallistu-miskäytännöt, myös ammatti-yhdistysten ja luottamusmies-ten osallisuus, hyväksytään suhteellisen laajalti ja egalitaa-risia traditioita pidetään kan-sallisen kilpailukyvyyn *edelly-tyksinä*. Kilpailukyvyyn *sisältöi-nä* korostuvat kuitenkin sellai-set yksilön ja organisaation suhdetta koskevat ominaisuu-det, jotka vaativat yksilöä tarkkailemaan aiempaa määrä-tietoisemmin omaa yksilöllistä kilpailukykyään kilpailukykyi-sen yhteisön kommunikati-i-visena ja innovatiivisena jäse-nenä. Merkitystä tosin on sil-lä, muovautuvatko yksilön mahdollisuudet tehdä itsensä kilpailukykyiseksi enemmän vai vähemmän tasa-arvoisessa koulutusjärjestelmässä. Toisaal-ta ammatillinen koulutus on saanut uusia merkityksiä, paitsi innovatiivisen yhteisön

ja asiantuntijuuden vahvistajana, myös toimintana, joka sääntelee työttömyysjaksojen, kurssien ja patkätöiden rytmittämää elämänmenoa tai koettaa aktiivoinnin nimissä ylläpitää hiljaista rinnakkaineloa uuden talouden outside-reiden ja insidereiden välillä.

Myös kilpailussa

menestyjiä koskee kuitenkin se jännite, että työelämässä vaaditaan yhtä aikaa sekä uudenlaista joustavuutta että uudenlaista sitoutumista. Jännite on ongelma myös yrityksille ja ilmenee selvästi siinä, missä määrin ne ovat valmiita panostamaan työntekijöidensä koulutukseen, missä määrin odottavat julkisen vallan panostuksia. Joustavuuden ja sitoutumisen kaksinaisuuteen liittyy osaltaan kysymys refleksiivisyydestä. Kaikelle inhimilliselle toiminnalle ominaisena voidaan pitää toimijan kykyä ottaa etäisyyttä omaan toimintaansa ja tarkkailla sitä ja sen ehtoja samalla, kun hän kuitenkin sitoutuu tähän toimintaansa. Uutta ja ongelmallista sisältyy kuitenkin siihen, että oman toiminnan refleksiivinen tarkkailu ja samalla oman itsen peliin paneminen nousee nimenomaan markkinakilpailuun liittyvistä vertailun vaatimuksista ja on osa prosessia, jossa portfolio korvaa ammatin.

Lopuksi otan esille

tutkimusraportin avaamia näköaloja, jotka koskevat työkonseptin muutosta. Huomionarvoinen työkonseptin muutos liittyy kirjan läpikäyvään keskeiseen kysymykseen työelämän ja ammattikasvatuksen sukupuolittuneista käytännöistä. Kirjan yhteenve-

toluvussa Anja Heikkinen pohtii kiinnostavasti, onko joustavuuden ja sitoutumisen uusissa monimutkaisissa yhdistelmissä kysymys työn ja siihen kasvattamisen naisellistumisesta vai miehisen logiikan globaalista voittokulusta. Voitaisiin väittää, että ideaaliksi on noussut eräänlainen uusi hybridi. Yleispätevyyttä edellytetään periaatteille, jotka aiemmin liittyivät joihinkin spesifeihin töihin. Yhtäältä on julistettu yleispäteväksi idea työn tuloksesta tuotteena eli tehdasteollisen ”fordistisen” tuotannon periaate. Tämä ilmenee myös niin, että portfoliollaan työntekijä tai –haja tuotteistaa itsensä.

Toisaalta naisvaltaisten palvelualojen periaate, asiakkaan, potilaan tai kasvatettavan tarpeiden huomioonottaminen, on laajennettu sellaiseen tuotantoon, jossa työntekijän suhde lopputuotteen ja sen käyttöarvoon on ollut vanhastaan etäinen. Tuotteistamisen ja asiakaskeisyyden yhdistävänä ideaalina on yrittäjyys. Ideaali ei tarkoita vain yrittäjäkunnan laajentamista, vaan myös yrittäjyyden periaatteiden, työ-

tuntejaan laskemattoman yrittäjän toiminta- ja ajattelutapojen, viemistä palkkatyösuhteiden sisälle. Yrittäjyyden periaatteiden on määrä korvata sekä parjattu fordistinen palkkatyöläismentaliteetti että sellainen palvelu- ja hoiva-mentaliteetti, jossa oman työn tuloksia ei vielä oivallettu tuotteiksi. Jos ammattidentiteetti onkin murene-massa, varsin kovat työyhteiskunnalliset normit näyttävät elinvoimaisilta.

Viite

Kirjoitus perustuu kommenttipuheenvuoroon raportin (Anja Heikkinen, Merja Borgman, Lea Henriksson, Mailis Korkeakangas, Leena Kuusisto, Pirjo Nuotio, Liisa Tiilikkala: *Niin vähän on aikaa: ammatillisen kasvun katoava aika, paikka ja tila?* Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus, Tampereen yliopisto 2001) julkistamistilaisuudessa Ammatillisessa opettajakorkeakoulussa Hämeenlinnassa 29.5.2001. Olen lukenut raportin paljolti niiden teemojen näkökulmasta, joita olen käsitellyt kirjassani *Kansallinen työ. Suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta* (Yliopistopaino, Helsinki 2001).

Pauli Kettunen