

TYÖSSÄ OPPIMINEN – KOKEMUKSELLISUUTTA JA JAETTUJA KÄYTÄNTÖJÄ

Rita Asplund Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksesta kritisoi vuoden 2004 lopulla Insinööri-lehdessä sitä, että erityisesti työssä oppimisen vaikuttavuudesta esitetään julkisuudessa väitteitä ja käsityksiä, mutta harvemmin voidaan tukeutua tutkimustietoon. Sama ongelma pätee aikuiselämässä hankitun koulutuksen ja osaamisen vaikuttavuuden tutkimukseen yleisemminkin, sanoo Kaija Collin väitöskirjansa lectiossa.

KAIJA COLLIN

Työ ja monet siihen liittyvät ilmiöt, kuten työssä jaksaminen, työhyvinvointi, työn kehittäminen ja näiden jatkona työssä oppiminen ovat ajankohtaisia ja useita eri tahoja kiinnostavia teemoja. Työssä oppiminen eri muodoissaan on kuitenkin näihin päiviin saakka voittopuolisesti mielletty objektiivisesti lähestyttävänä ilmiönä, henkilöstön kehittämistoimien tuotosena ja johtamisen välineenä, eikä niinkään tutkimuskohteena itsessään. Työntekijöiden omien tunteiden ja näkemysten tarkastelu omaan toimintaansa ja oppimiseensa liittyen ovat siksi jääneet tutkimuksissa vähemmistöön.

Tutkimustarve lisääntyy edelleen, kun siirtyään tarkastelemaan työhön itseensä kiinnittyviä työssä oppimisen prosesseja, ts. oppimista työn ohessa. Taustalla vaikuttavat niin yhteiskunnalliset muutokset kuin yksittäisen työntekijänkin kehittämisestä motivoivat asiat. Siirtyminen tieto- ja oppimisyhteiskuntaan haastaa työntekijöitä ja yrityksiä rakentamaan ja organisoimaan työtä uusilla tavoilla. Nopeasti muuttuva työelämä myös haastaa yksittäistä työntekijää oppimaan läpi elämän. Yrityksiä ja organisaatioita työssä oppiminen kiinnostanee yrityksen tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantumisen vuoksi. Työntekijän kiinnostus liittyy oman osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen. Parhaimmillaan työssä oppiminen voi toimia yksilön itsensä kehittämisen ja työn ilon välineenä, joka auttaa vahvistamaan käsitystä itsestä työntekijänä ja ihmisenä.

SATUNNAISTA JA TILANNESIDONNAISTA

Vaikka työssä oppimisen tutkimuskenttä kärsiikin muun muassa yksiselitteisen käsitteistön puuttumisesta ja teorian kehittämisen keskeneräisyydestä, voidaan vähitellen lisääntyneen tutkimuksen kautta kuitenkin hahmottaa joitain työssä oppimisen keskeisiä piirteitä. Työssä oppimista luonnehditaan tutkimuksissa informaaliksi, satunnaiseksi ja tilannesidonnaiseksi, eli oppimista ja työtä on vaikea erottaa toisistaan työn nopeasti muuttuvissa tilanteissa. Kohtuullisen yksimielisiä tutkimuksissa ollaan myös siitä, että aikaisemmilla työkokemuksilla on perustavanlaatuinen merkitys työlle ja oppimiselle. On myöskin todettu, että työtehtävät ja työ eivät ole samanlaisia, vaan työn konteksti määrittää, mitä työssä opitaan ja voidaan oppia. Lisäksi työssä oppimiselle näyttää olevan tyypillistä se, että se tapahtuu yhä useammin yhdessä kollegojen ja muiden työhön kiinteästi kytkeytyvien verkostojen kanssa.

Tutkimukseni kontekstina toimi suunnittelu- ja kehitysinsinöörien tekemä työ ja siinä oppiminen. Tarkoituksena on ollut kuvata, millaisena



Kaija Collin

suunnittelutyön arki ja siinä oppiminen näyttäytyvät ja millaisia merkityksiä työntekijät itse omalle toiminnalleen ja oppimiselleen antavat. Lisäksi tarkastelin, miten työssä oppimista tapahtuu työn alati muuttuvissa ja uudelleen jäsenytyissä jaeuissa käytännöissä. Työssä oppimisen ei voi väittää olevan samankaltaista työkontekstista toiseen. Siksi kuvaan tutkimukseni taustaosassa suunnittelutyötä nipuksi epämääräisiä työkäytäntöjä, jotka sisältävät ennakoimattomia ja jatkuvasti muuttuvia elementtejä. Aikaisemmin suunnittelu- ja kehittämistyötä on kuvattu lineaarisena ja yksilöllisenä ongelmanratkaisuprosessina, jossa työtehtävän ulkopuolisilla tekijöillä on vähäinen merkitys. Tarkastelen tätä käsitystä kriittisesti.

SUUNNITTELUALAN YRITYKSISSÄ OPPIMINEN MONIPUOLISTA

Kahdessa teollisen suunnittelualan yrityksessä etnografisesti toteutettujen havainnointijaksojen ja työntekijöiden haastattelujen perusteella työssä oppiminen näyttäytyy erittäin monipuolisena ilmiönä. Se nähtiin vahvasti työhön itseensä kiinnittyväksi toiminnaksi ja jatkuvaksi kollegiaaliseksi vuorovaikutukseksi. Aikaisemmillä työkokemuksilla on monella tavalla merkitystä työssä oppimisessa, vaikka oppimisen suunnittelutyön kautta koettiin edellyttävän myös aivan uudenlaisten ja tuntemattomien asioiden luovaa haltuunottoa. Formaalisella koulutuksella ja moninaisilla työpaikan ulkopuolella olevilla konteksteilla oli myös suunnittelijoiden mukaan merkittävä osuus oppimisessa. Aikaisempien tutkimusten suuntaisesti työssä oppimista näyttää tutkimukseni perusteella määrittävän vahvasti kaksi teemaa: aikaisemman työkokemuksen merkitys oppimiselle ja työn ja oppimisen jaettu luonne.

Kun lähdin tutkimaan aikaisempien työkokemusten merkitystä tarkemmin, havaitsin kokemusten olevan erityisen tärkeitä jokapäiväisten sosiaalisten suhteiden hoidossa. Työssä tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus eri tasoilla on samalla sekä työssä oppimisen väline että oppimisen kohde. Työntekijät kokivat, että kokemalla oppiminen on ainoa tapa oppia toimimaan erilaisten ihmisten kanssa vaihtelevissa ja muuttuvissa työtilanteissa. Kertyneellä kokemuksella on työntekijöiden näkemysten mukaan suuri merkitys myös työprosesseja hahmotettaessa ja analysoitaessa.

Suunnittelijat korostivat lisäksi, että opettavainen kokemus voi myös olla kollegan kokemus työhön liittyvästä tapahtumasta tai ihmisestä, ei siis välttämättä aina oma kokemus. Tärkeäksi luonnehdittiin myös työuran aikana kertynyttä kokemusta, jonka kautta työntekijät pystyvät myös luomaan omanlaisen käsityksen tai teknisen näkemyksen siitä, mikä suunnittelutyössä on tärkeää. Tätä näkemyksellisyyttä voisi kutsua myös viisaudeksi, joka kytkeytyy tiiviisti työntekijän ammatillisen identiteetin kehittämiseen.

Työn ja oppimisen jaettu luonne näyttäytyi yhteisöllisyyden tunteen ja hyvän ilmapiirin ylläpitämisenä työn arjessa ja siitä oppimisessa. Yhteisöllisyyden tunteen ylläpito edellyttää jatkuvaa ponnistelua esimerkiksi huumorin ja toisten työntekijöiden ja asioiden tyypittelyn avulla. Tällainen tyypittely ja vitsailu auttavat myös työntekijöitä asemoimaan itsensä osaksi työyhteisöä.

Tulokset paljastivat työkäytäntöjen olevan jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa. Työtehtäviä ja tavoitteita joudutaan tilanteisesti tulkitsemaan uudelleen ja mahdollisista ratkaisuista neuvottelemaan aina erikseen. Jatkuva muutos näyttää edellyttävän myös jatkuvaa oppimista muuttuvien tavoitteiden saavuttamiseksi. Yhdessä toimiminen ja käytäntöjen jakaminen ei kuitenkaan ole ongelmatonta, vaan tiimien yhteinen työskentely sisälsi myös konflikteja ja erimielisyyttä. Parhaimmillaan nämä erimielisyydet kuitenkin toivat tiimin jäseniä yhteen ja rakensivat edelleen tiimin toimivaa ilmapiiriä.

SUOMALAINEN ON TYÖHÖNSÄ SITOUTUNUT

Tutkimuksen kohteena olevia työpaikkoja näytti luonnehtivan jatkuva työkäytäntöjen jakaminen ja ongelmanratkaisu mitä erilaisimpien tiimien, työryhmien ja verkostojen kanssa sekä työorganisaatioiden sisällä että niiden ulkopuolella. Ongelmien ratkaisun edellytyksenä näyttivät olevan neuvottelu ja kompromissien tekeminen. Suunnittelijat korostivat käsillä olevan työtehtävän tai ongelman mahdollisimman kokonaisvaltaista hahmottamista eri tahojen kanssa. Tutkimukseni tuloksissa osoitettua yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutuksen merkitystä oppimiselle tukevat myös työn sosiologien tekemät huomiot suomalaisten vahvasta työhön sitoutumisesta. Sitoutuminen työorganisaatioon voidaan Pertti Jokivuoren mukaan tulkita myöhäismoder-

nin yksilöiden haluksi rakentaa identiteettiään itselle merkityksellisten kollektiivien suojassa. Sitoutumisessa organisaatioon on kyse yhteisyyssuhteista, jotka ovat keskeinen elementti yksilön pyrkimyksessä rakentaa arjestaan mielekästä.

Työntekijät määrittävät jatkuvasti muuntuvaan työtodellisuuttaan. Muutokset ovat väistämättä yhteydessä siihen, miten yksittäiset työntekijät näkevät itsensä työntekijöinä ja osana työyhteisöä. Työntekijä voi siis työyhteisössä toimia oppia jotain itsestään ja muista, ei ainoastaan työtehtävistä. Työtiimejä ja niiden toimintaa voisi kuvata orgaaniseksi ainekeksi, jonka elämään esimiesten käskyt ja toiveet eivät aina ulotu. Vaikka uusimmat tutkimukset osoittavat työntekijöiden omaksuneen melko kriittikittömästi työpaikkojen kehittämis- ja kehittämisdiskurssin, tutkimukseni osoittaa, että työntekijöiden arki ja työkäytännöt eroavat paikoin radikaalistikin organisaatiotason puheesta. Tästä hyvänä esimerkkinä oli se tapa, jolla puhuttiin asiakkaista. Organisaation virallisen puhutavan mukaan asiakkaat tulee nähdä uusien innovaatioiden luojina ja yhteistyökumppaneina. Työntekijöiden arjen näkökulmasta asiakas oli kuitenkin vain välttämätön paha ja lukuisien arjen ongelmien aiheuttaja.

Tulokset osoittavat mielenkiintoisella tavalla myös sen, että työssä ei aina opita vain sitä, mikä on esimerkiksi organisaation näkökulmasta tavoiteltavaa, vaan enemmänkin jotain sellaista, mikä edesauttaa konkreettisesti työssä selviämisessä, sen kunniakaassa tekemisessä ja loppuunsaattamisessa.

OPPIMINEN ON ILMIÖNÄ MONINAINEN

Työssä oppimista on usein pyritty kuvaamaan formaalille koulutukselle ja oppimiselle tyypillisen käsitteistön avulla. Työssä oppimisen ilmiön moninaisuus ei kuitenkaan näyttäisi aukeavan pelkästään formaalin koulutuksen käsitteillä. Työssä oppimisen luonnetta ei voida tavoittaa yksikään kuvaamalla sitä ainoastaan informaaliksi, sillä silloin tyydytään vain toteamaan ilmiön luoksepäästämättömyys.

Tärkeämpää olisikin pyrkiä purkamaan auki niitä erilaisia yksilöllisen ja sosiaalisen toiminnan prosesseja, joita työpaikoilla tapahtuu, ja tulkitsemaan niitä oppimisena. Lisäksi työssä oppimisen yksilölliset ja sosiaaliset aspektit tulisi nähdä yhteenkietoutuneina ja ilmiön erottamattomina

osina. Yksittäisen työntekijän kokemukset ja moninaiset sosiaalisen ja jaetun oppimisen aspektit ovat läsnä työkäytännöissä samanaikaisesti.

Entä mihin asioihin jatkotutkimusten kautta tulisi kiinnittää huomiota ja miten työssä oppimisen ilmiön kanssa painiskelevat ammattilaiset voisivat tutkimukseni tuloksista hyötyä? Yhteistyön merkitystä, ja erityisesti yhteistyön merkitystä oppimisena, yhä laajenevissa verkostoissa tulisi tutkia tarkemmin. Näyttäisi myös tärkeältä tarkastella yhteistyötä työpaikoilla ja yksilöllisesti kertynyttä näkemysellisyyttä ja kokemusta yhtäaikaaisesti, kun niitä on tähän saakka voittopuolisesti tarkasteltu toisistaan erillään. Niiden yhtäaikaisten tarkastelujen edellyttää myös uudenlaisten menetelmällisten työkalujen kehittämistä olemassa olevien työkalujen rinnalle.

Tarkasteltaessa työssä oppimista yleisemmällä tasolla ohjaamisen kysymykset nousevat keskeisiksi. Työssä oppimista tapahtuu parhaimmillaan silloin, kun työntekijän aikaisempi kokemus, työhön liittyvät tavoitteet ja ohjaustarpeet pystytään huomioimaan tilannekohtaisesti. Jotta työprosessien ja oppimisen ohjausta voitaisiin kehittää, työtehtäviä ja -prosesseja tulee analysoida jatkuvasti ja johdon tulisi tukea tätä toimintaa. On kuitenkin muistettava, että organisaatioissa tapahtuu jatkuvasti myös sellaista oppimista, joka ei edistä organisaation tavoitteita. Eräs jatkotutkimuksen aihe voisi siten olla se, millaisia piirteitä avoimella ja mahdollisimman monien oppimista palvelevalla työympäristöllä tulisi olla.

Työssä oppimisen prosessien ymmärtäminen voi auttaa kehittämään ammatillisessa koulutuksessa toteutettavan työssäoppimisen ohjausta. On perusteltua väittää, että työntekijöille itselleen työ ja koulutus näyttäytyvät hyvin erilaisina oppimisen konteksteina. Työtoiminta ja sen kautta tapahtuva oppiminen koettiin ”oikeaksi”, työn todellisten ongelmatilanteiden ohjaamaksi toiminnaksi. Siksi formaalin koulutuksen ja työssä oppimisen integrointi on yhä tärkeämpää. Eri alojen ammattilaisten koulutuksen järjestämisessä pitäisikin ottaa huomioon se, että niiden työssäoppimisjaksojen tulisi sisältää enemmän osallistavia ja oppimista tukevia käytäntöjä, siten että työpaikkojen luonnollinen yhteisöllisyys olisi myös koulutuksen luonteva osa.

Kaija Collinin väitöskirja "Experience and shared practice – Design engineers' learning at work" tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 29. huhtikuuta. Vastaväittäjänä oli professori Annikki Järvinen.