

# Työssä oppiminen kotipalveluhenkilöstön arjessa

VAPPU SALO



Kirjoittajan tarkastelussa on kotipalveluhenkilöstön työssä oppiminen sekä oppiminen kokeneelta työntekijältä työn yhteydessä. Eriytyisen kiinnostuksen kohteena ovat ikäihmisten ruokailuun liittyvät tilanteet sekä kotipalveluhenkilöstön ravitsemustietous. Tarkastelun pohjana on haastatteluaineisto, missä lähtökohtana oli työhön liittyvä formaali eli virallinen oppiminen.

**S**osiaalihuoltolaki (710/1982, 20–21 §) ohjaa kunnan tarjoamia sosiaalisia palveluja. Sen piiriin kuuluvan kotipalvelun toimenkuvaan liittyy asumiin, henkilökohtaiseen hoivaan ja huolenpitoon sekä muuhun tavanomaiseen elämään kuuluvien tehtävien ja toimintojen suorittamista sekä niissä avustamista. Kotipalvelua voi hakea heikentyneen toimintakyvyn, sairauden, vamman tai muun vastaavan syyn perusteella.

Sosiaalialalle on tultu töihin kurssien ja erilaisien ammatillisten koulutusten kautta. Työtä on usein tehty ilman ammatillista koulutusta. Sosiaalipalvelut ovat töineen ja ammatteineen tarjonneet ratkaisuja vanhuuden tarpeisiin ja avuttomuuteen, kuten Silva Tedre toteaa (2007, 95–96). Ammatillisen koulutuksen rakenteissa on tapahtunut suuria muutoksia viime vuosina. Ikosen ja Julkusen (2007, 47) mukaan kotipalvelussa työskentelevät henkilöt ovat nykyään koulutukseltaan kodinhoitajia, perushoitajia, lähihoitajia, sosionomeja (AMK), sosiaaliohjaajia (AMK) ja fysioterapeuteja (AMK).

Väestövastuu otettiin käyttöön sosiaalipalveluissa 1990-luvulla. Se tarkoitti alueellisten sosiaali- ja terveyspalveluyksiköiden kehittämistä moniammatillisiksi työyhteisöiksi. Tästä lähti liikkeelle kotisairaanhoidon ja kotipalvelun kokeilun-

omainen yhteistyö. Seuraava askel oli näiden kahden yhdistäminen ikäihmisten avopalvelussa. Tässä mallissa korostettiin eri ammattiryhmien yhteistyön merkitystä. Perinteinen kodinhoito sai antaa tilaa kotisairaanhoidolle, ja palvelukokonaisuudessa ikäihmisten hoitoa alettiin toteuttaa sairaanhoidon ehdoilla. Tälle pohjalle syntyi sosiaali- ja terveystoimen rajoja ylittävä laaja-alainen lähihoitajan amatti. Kotihoidon ja sairaanhoidon yhdistäminen on aina kuitenkin paikkakuntakohtainen ratkaisu. (Wrede & Henriksson 2004, 211–221.)

Sirkka-Liisa Kivelän (2006, 57) arvion mukaan lähihoitajien vanhustyön koulutusohjelma vastaa rakenteeltaan hyvin niitä tietoja ja taitoja, joita käytännön työelämässä tarvitaan. Lähihoitajien tarve vanhustyössä on suuri ja edelleen kasvussa. Jatkossa näyttötutkintokoulutuksen ja oppisopimus-koulutuksen merkitys pätevoittajina lisääntyy.

Vaikka ammatillinen peruskoulutus antaa hyvän pohjan ammatin harjoittamiseen, luo ammattitaidon ylläpitäminen työntekijälle jatkuvia paineita. Onkin perusteltua puhua työssä oppimisen mahdollisuudesta yhtenä formaalia koulutusta tukevana toimintona. Tässä kuvatussa haastattelututkimuksessa tarkastelen kotipalvelun työntekijöiden työssä oppimisen mahdollisuuksia vanhus-

työn kontekstissa ja liittyen erityisesti ruokailuun ja ravitsemukseen.

Kotihoidon moniammatillisuudella tarkoitetaan yhteistyötä, jonka tekemiseen haetaan keinoja ja näkökulmia yhdistämällä eri ammattilaisten tietotaito sekä osaaminen. Näin tietoisesti rakennetaan toimintatavat, jotka tukevat moniammatillista työskentelyä. (Ikonen & Julkunen 2007, 21.) Eri ammateilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sairaanhoitajia ja kotipalvelun työntekijöistä koostuvaa henkilöstöä. Kotipalvelun työntekijät ovat ammatiltaan yleisimmin lähihoitajia, kodinhoitajia tai kotiaavustajia.

### Oppiminen on jatkuva prosessi työyhteisössä

Tynjälä (1999, 9) toteaa oppimisen olevan jatkuva prosessi, jonka aikana opitaan myös sellaisia asioita, joita ei välttämättä ole edes tarkoitettu opittavaksi. Ammatillisen ja kokonaisvaltaisen oppimisen kannalta ajattelun kehittyminen sen eri tasoilla on oppimisen yksi edellytys (Mentkowski 2000, 192). Kotipalveluhenkilöstön työssä ajattelun kehittyminen toteutuu niissä ongelmanratkaisutilanteissa, joissa työntekijät etsivät itsenäisiä ratkaisuja työssä esiin tuleviin ongelmiin. Tämänkaltaisten työyhteisökohtaisten tietopankkien hyödyntäminen on työyhteisön kehittymisen kannalta ensiarvoisen tärkeää.

Kontekstuaalinen ”omien ongelmien” ratkomiinseen kohdentuva oppiminen pitää yllä motivaatiota ja kannustaa työntekijöitä itsensä kehittämiseen. Tynjälä (1999, 19) toteaa oppimisen olevan ympäröivään tilanteeseen ja sosiaaliseen kontekstiin sidottu ilmiö. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 28) mukaan työntekijöiltä vaaditaan monilla aloilla, kuten hoitoalan tehtävissä, pitkäjänteistä itsensä kehittämistä sekä omaan minään ja persoonaan liittyvää ammatillista kasvua. Tällöin kasvussa ovat voimakkaasti mukana oma minus ja tunteet. Itsereflektio ohjaa valintoja. Flavellin, Millerin ja Millerin (1993, 2) mukaan ajattelun prosessiin kuuluu tietoa, ymmärrystä, älykkyyttä, ajattelua, kuvittelua, luovuutta, suunnitelmien ja strategioiden tuottamista, itsereflektointia, päätöksentekoa, ongelmanratkaisutaitoja, käsitteellistämistä ja asioiden ryhmittelyä. Juuri näitä valmiuksia ja ominaisuuksia kotipalvelun hyödyntää ruokailutilanteiden ongelmakohdissa.

### Työssä oppimisen keinot

Työssä oppimisen keinot nousevat työyhteisöstä. Sillä tarkoitetaan oppimistapahtumaa, jonka kontekstiksi on määritelty työympäristö. Oppimismiljön olemus ja sen lainalaisuudet eivät vaihtele ympäristöittäin. Täten oppimisen olemus jäsentyy perinteisten oppimisteorioiden avulla. (Varila & Rekola 2003, 30.) Työyhteisö on tunnustettu tärkeäksi oppimisympäristöksi (Vallela & Collin 2004, 129). Työssä oppimisen tutkimus sijoittuu kasvatustieteelliseen kenttään, ja silloin pääpaino on sanaparin jälkimmäisellä osalla – oppiminen (Järvensivu & Koski 2008, 25). Varila ja Rekola (2003, 11–24) näkevät työssä oppimisen monitahoisena kokonaisuutena, johon sisältyy erilaisia oppimismuotoja, oppimisen seurauksia ja yksilön kokemia tunteita. Heidän mukaansa oppiminen on samanlaista, tapahtuipa se koulussa tai työpaikalla. Työssä oppimisessa on kyse arkisesta oppimistapahtumasta, jossa tapahtumaympäristöksi on rajattu työ. Eteläpelto (2005, 151) korostaa, että työssä oppiminen on paitsi ammatillisen koulutuksen yksi keskeinen toimintamalli, myös työntekijöiden ja yritysten arkipäivää työyhteisöissä.

Työntekijä voi kokea työssä oppimisen myönteisenä tai kielteisenä. Kielteisenä oppiminen nähdään silloin, kun se subjektiivisesti koettuna rajoittaa yksilön vapautta. Myönteisenä se esiintyy silloin, kun subjektiivisen vapauden koetaan lisääntyneen. Mikäli työntekijä näkee oman toimintansa merkityksettömänä, hän kokee kaiken yrittämisen ja vaikuttamisen tarpeettomana. Työssä oppimista voidaan tarkastella myös ajallisesti jäsentyvänä ilmiönä. Tällöin työtehtävissä toimiminen ja oppimishaasteet ovat erilaisia työuran alussa kuin myöhemmissä vaiheissa. Näiden lisäksi työssä oppiminen on asenteiden, arvojen ja suhtautumistaipumusten muovautumista. (Varila & Rekola 2003, 27–29.)

Järvensivun ja Kosken (2008, 26) mukaan työssä oppimista käsittelevissä tutkimuksissa oppimista tarkastellaan työn kontekstissa monista näkökulmista. Ne käsittelevät työtä oppimisena ja oppimisen merkityksen lisääntymistä työssä. Heidän mukaansa työssä oppiminen, määräytyessään palkkatyön kautta, on normatiivista ja pakkoja sisältävää. Työssä oppiminen näyttäytyy haasteellisena aikuiskasvatuksen emansipatorisessa ajatusmaailmassa. Myös Järvensivu ja Koski näkevät työssä oppimisessa hyviä ja huonoja puolia. Työaikana ja työssä tapahtuva oppiminen voi olla

työntekijän tavoitteena, mutta työnantaja voi kokea sen toiminnan resurssien tuhlauksena ja tehokkaan työajan hukkaamisena. Myös työssä oppiminen ja sen edellyttäminen voi työantajalle olla keino tehostaa työprosesseja. Tällöin se saattaa olla työntekijöiden omien intressien vastaista.

Lyhytnäköisen tehostamisen seurauksena työstä katoaa oppimisen kannalta olennaisia tekijöitä, kuten mahdollisuus arvioida omaa työtään ja mahdollisuus sosiaaliseen vuorovaikutukseen. (Eteläpelto 2005, 152) Tämä rapauttaa myös työyhteisön sisällä olevat osaamisketjuja ja niitä ylläpitäviä yhteisöjä. Seurauksena saattaa olla myös työntekijöiden ammatillisen identiteetin rappeutuminen. Näin käy, ellei yhteisöön samaistumista ja siihen kuulumista tueta sekä näiden taustalla olevan luottamuksen arvoa ja osaamisen hankkimiseksi tehtyä pitkäjänteistä työtä arvosteta riittävästi. Hän korostaa myös, että mikäli esimerkiksi yksipuolinen joustavuusvaatimus yhdistyy epävarmuuteen, kiireeseen ja turvattuuteen, viedään työntekijöiltä sen keskeiset oppimis- ja uusiutumispotentiaalit.

## Työssä oppiminen ruokailutilanteissa

Työssä oppimisen tarkastelu pohjautuu haastattelututkimukseen, jonka tein syksyllä 2007 yhden kodinhoitoalueen kotipalvelutyöntekijöille osana väitöskirjatutkimustani. Työssä oppimisen lisäksi selvitin kotipalvelun työntekijöiden ravitsemukseen ja ruokailuun liittyviä koulutuksellisia tarpeita. Väitöstutkimuksessani tarkastelen muun muassa sitä, millaisen koulutuksen kotipalveluhenkilöstö on saanut ikäihmisten ravitsemukseen ja ikäihmisten kanssa toimimiseen ruokailutilanteissa, millaisiksi kotipalvelutehtävissä työskentelevät itse arvioivat valmiuksiaan näissä kysymyksissä ja millaisena apuvälineenä henkilöstö piti ruokapäiväkirjoja. Seuraavassa esitän muutaman esimerkin ruokailutilanteissa toimimisesta ja tähän liittyvästä oppimisesta.

Tutkimus oli tapaustutkimus, jossa tarkastelin yhden kunnan kotipalveluhenkilöstön koulutus tarpeita ja mahdollisuuksia työssä oppimiseen. Lähtökohtana oli ruokailuun ja ravitsemukseen liittyneet tilanteet. Tutkimuksessani haastatelin 19 kotipalvelun työntekijää. Saadut vastaukset tulkituin sisällönanalyysin avulla. Koulutukseltaan vastaajista oli yli puolet lähihoitajia (f = 11). Nykyisen tutkintorakenteen mukaan vanhustyöhön valmistuu toisen asteen ammatillisen koulutuksen

kautta juuri lähihoitajia. Loput vastanneista olivat aikaisempien tutkintovaatimusten mukaisia ammattinimikkeitä: kodinhoitajia (f = 5), kotiaavustajia (f = 2) ja perushoitajia (f = 1). Vastaajista kaksi oli valmistunut ensin kodinhoitajaksi ja myöhemmin lähihoitajaksi. Vastauksissa heidät on laskettu mukaan lähihoitajiin, koska se on viimeisin koulutus.

Haastattelututkimuksen kaikki vastaajat (n = 19) suhtautuivat ruokailuun ja ravitsemukseen liittyviin kysymyksiin positiivisesti. Se lähtökohta antoi hyvän pohjan työssä oppimisen tarkastelulle näissä asioissa. Haastateltavat pitivät oikeaoppiseen ruokailuun ja ravitsemukseen liittyvän tiedon omaamista ja ylläpitoa erittäin tärkeänä osana omaa työtään. Vastausten tulkinnassa on olennaista huomioida se, että tulkinta on subjektiivista, koska se perustuu tutkijan omiin ennakkokäsityksiin ja haastatteluvastauksista tehtyihin johtopäätöksiin. Kaikki haastattelussa mukana olleet työntekijät työskentelivät vanhustyössä asiakkaiden kotona.

## Ruokailuun liittyvät työssä oppimistilanteet

Tutkimukseni mukaan ruokailu tarjosi tilanteita työssä oppimiseen. Omiin elämäkokemuksiinsa tai aiempaan koulutukseensa pohjautuen työntekijät ratkoivat työssä esiin tulleita ongelmia. Työntekijät kokivat isona ongelmana ikäihmisten huonon ruokahalun. Haastattelussa tuli esille erilaisia toimintatapoja, joita työntekijät olivat kehitelleet ratkaistakseen ruokahaluttomuuteen ja syömättömyyteen liittyviä ongelmia. Näiden ongelmalähtöisten kokemusten hyödyntäminen on työyhteisöissä erittäin varteenotettava työssä oppimisen mahdollisuus.

Ilmi tulleet keinot ratkaista ruokahaluttomuuteen liittyviä ongelmia olivat konkreettisella tasolla, kuten paistetaan ruoka pannulla, jotta saadaan hyvä tuoksu asuntoon, lisätään ruokaan suolaa, lisätään jotain tuoretta, jota jääkaapista löytyy, lisätään voita perunasoseeseen tai ohennetaan paksumat kastikkeet. Seuraava kommentti kuvaa annettuja vastauksista:

*”... voihan sitä ruokaa joskus vaikka pannulla paistaa, vaikka se ei kaikkein terveellistä olisikaan, mutta toiset tykkää siitä ja siitä tulee se tuoksu.”*

Kokemusten jakamisesta hyötyvät eritoten nuoret, juuri alalle tulleet työntekijät. Ekspertiltä

noviisille -malli toimii tällaisissa tapauksissa hyvin. Tiedon ja ideoiden siirto ei ole yksisuuntainen ekspertiltä noviisille, vaan noviiseilla on vastaavasti annettavaa vanhemmille ja kokeneemmille työntekijöille viimeisimmän koulusta saadun tiedon myötä. Erityisesti ravitsemuksellinen tieto on vastavalmistuneilla ajantasaisista.

Myös muita työssä oppimisen tilanteita tuli esille. Yhteistyö kotisairaanhoidon kanssa on merkittävä työssä oppimisen tilanne. Vastauksista poimitun esimerkin mukaan yhteistyötä on tehty ikäihmisen nesteenkulutuksen seurannassa. Hän toteaa seuraavasti:

*”... kotisairaanhoidon kanssa tehdään yhdessä, on ollut listoja, miten vanhus juo – laiteetaan laseja esille.”*

Muihinkin ravitsemuksellisiin ongelmatilanteisiin kuin vain nesteytykseen on mahdollista löytää ratkaisuja yhteistyön kautta. Yhteistyö kotisairaanhoidon kanssa tarjoaa mahdollisuuden kehittää käytänteitä työyhteisössä ja samalla laajentaa työssä oppimisen kontekstia. Aliravitsemuksen ja ravitsemusongelmien tunnistaminen ovat esimerkkejä aiheista, joita voidaan käsitellä moniammatillisissa tiimeissä. Yhteistyön merkitys on näin erittäin tärkeää.

Tietokoneen merkitys työssä oppimisen välineenä tuli tutkimuksessa myös esille. Omaehtoinen tiedonhankinta tuo työhön uusia ulottuvuuksia ja säästää aikaa. Sen laaja käyttöönotto ja turvallisten tietolähteiden esittely tuo tavan omaehtoiseen ja itsenäiseen opiskeluun, mikä liittyy työssä esiintyviin ongelmatilanteisiin. Yksi vastaaja kommentoi asiaa seuraavalla tavalla:

*”...Jos en tiedä katson internetistä – otan tukea sieltä.”*

Työssä oppimista edistävänä tekijänä voidaan pitää työntekijöiden positiivista asennetta opiskelua ja oppimista kohtaan. Erään vastauksen mukaan ”tavoitteena työntekijöillä oli asiakkaan hyvä”. Seuraavassa suorassa lainauksessa on kuultavissa työntekijän halu kehittää omaa osaamistaan:

*”... kun se asia kiinnostaa, niin ottaa aina selvää.”*

Työssä oppimisen esteeksi nousi usein ajan riittämättömyys. Koska asiakkaiden hyvinvoinnista on huolehdittava, siihen kuuluvasta ajasta ei haluta tinkiä.

*”... Jos meillä olisi aikaa istua siinä hänen kanssaan, ja olisi se kattaus, ja se ruoan tuoksu tulisi siinä laittamisen yhteydessä, niin kaikki maistuisi siinä paremmalta.”*

Avaimet ajan järjestämiseen jäänevät näin työnantajalle. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on merkitystä niin työssä oppimiseen kuin työssä viihtymiseenkin. Tutkimuksessa mukana olleet työntekijät tapasivat toisensa lyhyesti aamuisin ennen lähtöä asiakkaan kotiin tai työkohteiden välissä. Ajat olivat kuitenkin niin pikaisia, että ainoastaan välttämättömimmät asiat saatettiin ehtiä kertoa tai sitten ne hoidettiin viestivihon välityksellä. Seuraavassa kahden vastaajan kommentit:

*”... Meillä on täällä yhteinen vihko, johon kirjoitetaan ne asiat, joita ei voi sinne viestivihkoon kirjoittaa.”*

*”... Eri ihmisillä on erilaisia käytäntöjä; se on viestinvälitystä työntekijän ja omaisten välillä, ja kotisairaanhoido lukee sitä - tiedetään missä mennään ja tiedonkulku toimii.”*

Ammatillisten keskustelujen kautta saatu tuki ja ammatillinen tieto jää näin hyvin vähäiseksi ja pinnalliseksi. Vuorovaikutus ja päivittäinen kommunikointi toisten työntekijöiden ja kollegojen kanssa ovat merkittäviä työssä oppimisen tilanteita.

Tutkimuksen mukaan kotipalvelun työntekijöillä oli vähän päivittäisiä tilanteita, jolloin suora kommunikointi oli mahdollista. Siksi yhteisten aikojen järjestäminen on työssä oppimisen kannalta tärkeää. Työssä oppimisessa sosiaalinen vuorovaikutus ja motivationaaliset tekijät ovat merkittäviä (Bauer, Rehr & Harteis 2007, 31). Työssä oppimiseen panostaminen edellyttää koko työyhteisön sitoutumista. Eteläpellon (2005, 151–152) mukaan sosiaalinen vuorovaikutus ja oman työn arviointi ovat keskeisiä työssä oppimisen lähteitä. Työkokemus on oppimisen kannalta tärkeä, koska hankittua työkokemusta voidaan arvioida ja reflektoida yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Työjärjestelmien kehittyminen monimutkaisemmiksi uuden teknologian myötä edellyttää entistä enemmän neuvotteluja, vuorovaikutusta ja yhteisiä pelisääntöjä ongelmanratkaisutilanteisiin.

## **Työssä oppiminen ja ammatillinen itsetunto**

Haastattelututkimuksen mukaan työntekijät koki-

vat itsensä epävarmoiksi neuvontaa ja opastusta vaativissa ruokailutilanteissa. Koulutuksen antoi heidän neuvontatehtävissä tarvittavaa ammatillista itsevarmuutta. Itsevarmuuden kokeminen liittyy ammatillisen itsevarmuuden kokemiseen. Isopahkala-Bouret (2008, 88–89) toteaa, että asiantuntijuuden kokemiseen kuuluu kolme osa-aluetta: asiainkuuluva tietämys, tilannesidonnainen kyky toimia sekä luottamuksen ja varmuuden tunne. Luottamuksen ja varmuuden tunteeseen liittyy myös emotionaalinen puoli. Sen lisäksi, että työntekijä tietää toimivansa oikein, hänen on myös voitava luottaa asiantuntemukseensa ja tuntea siten olonsa varmaksi asiantuntijatehtävissä. Tällöin luottamuksen ja varmuuden tunne nähdään kontekstisidonnaisena ja sosiaalisesti määräytyvänä. Tunteessa on kyse omien asiantuntijalausuntojen ja ratkaisujen pätevyydestä ja toimivuudesta. Luottamuksen ja varmuuden tunteessa on myös kysymys eettis-moraalisen sitoumuksen kautta syntyvästä vakuuttuneisuudesta, siitä että toimii oikein.

Työntekijöiden toiveissa oli saada etenkin ammatillista itsetuntoa kehittävää koulutusta. Työyhteisön sisäiset ratkaisut edesauttavat työssä oppimista tuoden esiin toisten työntekijöiden ratkaisuja ja kasvattaen näin varmuutta ja lisäten itsetuntoa vaikeissa ammatillisissa tehtävissä. Näiden tehtävien tulee nousta työntekijöistä itsestään. Haastattelututkimuksessa selvitettiin, mistä tietoa epäselvissä tilanteissa tai ongelmatilanteissa työyhteisössä hankittiin. Tietokone tuli esille tiedonhankintaväylynä kahdessa vastauksessa. Työtovereilta kysyminen oli toinen käytetty menetelmä. Muita esille tulleita vastauksia olivat seuraavat: otan selvää, etsin kirjoista sekä yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen.

## Toiminnan kehittämisen eväät

Työyhteisössä työssä oppimisen kulttuuri on mahdollista aloittaa sopimalla toiminnalle painopistealueet, joiden kehittämiseen selvästi panostetaan. Yksi selvä painopistealue kotipalvelussa on ikäihmisten hyvinvointi. Ravitsemuksen ja ruokailun nostaminen painopistealueeksi on perusteltua monestakin syystä. Hyvällä ravitsemuksella voidaan pitää yllä tai edesauttaa ikäihmisten toimintakykyä. Ruokailulla ja ravitsemuksella on selkeä merkitys toimintakykyä edistävänä tekijänä (Vallejo Medina, Vehviläinen, Haukka, Pyykkö & Kivelä 2005, 67). Hyvä ravitsemus ja riittävä ravin-

non saanti muodostavat kivijalan. Toinen huomiolarvoinen asia on ikäihmisten aliravitsemuksen tunnistaminen ja aliravitsemukseen johtavien riskitekijöiden tiedostaminen.

Aliravitsemuksen ehkäiseminen on ravitsemushoidon tärkeä kulmakivi. Jotta ravitsemustilan tai elämän laadun parantaminen ruoan ravitsemuspitoisuutta täydentämällä tuottaa tuloksia, niihin tekijöihin on puututtava jo ennen aliravitsemustilaa. Kaikkien iäkkäiden potilaiden ravitsemustilaa tulee arvioida osana rutiinitoimenpiteitä ja aloittaa mahdolliset ravitsemukselliset tukitoimet säännöllisellä seurannalla jo ennen kuin varsinainen aliravitsemuksen hoitajakso aloitetaan. Näin aliravitsemuksen ennaltaehkäisy vähentää ikäihmisten terveydenhuollon tarvetta. (Edington et al. 2004, 203.)

Viikoittaiset kokoukset tai tapaamiset, joissa käsitellään aihealueittain tärkeitä asioita, kuten ruokailu- ja ravitsemustilanteita, tulee järjestää niin, että niihin osallistuminen on kullekin työntekijälle mahdollista. Aika- ja raharesurssien ollessa niukka yhteisten aikojen järjestäminen työviikkojen aikana ei ole helppoa, niin että toiminnasta eivät asiakkaat joudu kärsimään. Yhtenä ratkaisuna näen työyhteisön jakamisen pieniin ryhmiin, jotka keskenään pyrkivät löytämään aikaa tunnin tai puolen tunnin mittaisen tapaamisiin esimerkiksi työpäivän päätteeksi.

## Pohdintaa

Työyhteisön kehittäminen työssä oppimista suosivaksi näyttäisi olevan asenteellinen kysymys. Se vaatii sitoutumista koko työyhteisöltä. Työssä oppiminen ei kuitenkaan saa perustua pelkkien hyvien käytänteiden kopiointiin. Työyhteisössä olevan ”kollektiivisen” tiedon hyödyntäminen olisi merkittävä askel kehittymisen tiellä. Selkeällä tavoitteenasettelulla ja toimintasuunnitelmalla työssä oppimiselle saadaan tehokkuutta ja työntekijöiden motivointi on helpompaa. Työntekijöiden osaamiseen ja työilmapiiriin panostaminen kasvattaa työntekijöiden motivaatiota ja omanarvon tunnetta.

Työssä oppiminen tarjoaa itsensä kehittämislle hyvän pohjan. Se, miten luodaan työilmapiiristä sellainen, että se kannustaa työntekijöitä tekemään omasta työpaikastaan ”maailman parhaan”, onkin jo toinen juttu. Mahdollisuuksien avaimet ovat työyhteisöillä.

## Lähteet

- Bauer, J., Rehr, M. & Harteis C. (2007). Measurement of learning Culture: A motivational approach. Teoksessa: Gruber, H. & Palonen, T. *Learning in the Workplace – New Developments*, 21-50. Suomen Kasvatustieteellinen Seura. Kasvatusalan tutkimuksia 32. Turku.
- Edington, J., Barnes, R., Bryan, F., Dupree, E., Frost, G., Hickson, M., Lancaster, J., Mongia, S., Smith, J., Torrance, A., West, R., Pang, F. & Coles, S. (2004). A prospective randomised controlled trial of nutritional supplementation in malnourished elderly in the community: clinical and fealth economic outcomes. *Clinical Nutrition* 23 (2), 195–204.
- Eteläpelto, A. (2005). Tutkimus ammatti-identiteetin tutkijana ja oppisopimusyhteisöjen rakentajana. *Aikuiskasvatus* 25 (2), 150–154.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa: Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, 26–49. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Kustantaja: Kansanvalistusseura, Helsinki.
- Flavell, J., Miller, P. & Miller, S. (1993). *Cognitive Development*. A Simon & Schuster Company, New Jersey.
- Heikkinen, H., Huttunen, R., Niglas, K. & Tynjälä P. (2005). Kartta kasvatustieteen maastosta. *Kasvatus* 36 (5), 340–354.
- Ikonen, E-R. & Julkunen, S. (2007). *Kehittyvä kotihoito*. Helsinki: Edita Prima.
- Isopahkala-Bouret, U. (2008). Asiantuntijuus kokemuksena. *Aikuiskasvatus* 28 (2), 84–93.
- Järvensivu, A. & Koski, P. (2008). Työssä oppimista ja oppimistyötä. *Aikuiskasvatus* 28 (1), 25–34.
- Kivelä, S-L. (2006). *Geriatrisen hoidon ja vanhustyön kehittäminen*. Selvityshenkilön raportti. Sosiali- ja terveystieteiden ministeriön selvityksiä 2006:30. Helsinki.
- Mentkowski, M. & Associates (2000). *Learning That Lasts. Integrating Learning, Development, and Performance in College and Beyond*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Puolimatka, T. (2002). *Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin*. Helsinki: Tammi.
- Tedre, S. (2007). Vanhuuden vahvat ja avuttomat. Teoksessa: Seppänen, M., Karisto, A. & Kröger, T. (toim.) *Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tynjälä, P. (1999). *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita*. Helsinki: Tammi.
- Vallejo Medina, A., Vehviläinen, S., Haukka, U-M., Pyykkö, V. & Kivelä, S-L. (2005). *Vanhus-tenhoito*. Helsinki: WSOY.
- Valleala, U-M. & Collin, K. (2004). Työntekijöiden välinen vuorovaikutus. Miten työpaikan sosiaalisissa yhteisöissä opitaan ja miten oppimista voidaan ohjata? Teoksessa: Tynjälä, P., Välimaa, J. & Murtonen, M. (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä*. Pedagogisia ja yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia, 129–150. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Varila, J. & Rekola, H. (2003). *Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen*. Joensuu: Joensuun yliopiston kirjasto.
- Wrede, S. & Henriksson, L. (2004). Kahden kerroksen väkeä: kotihoidon ammatillinen uusjako. Teoksessa: Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) *Hyvinvointityön ammatit*, 210–234. Helsinki: Gaudeamus Kirja.