

Ammattikasvatuksen aikakauskirja

2

2022

AJANKOHTAISTA
AMMATTI-
KASVATUKSESTA

Ammattikasvatuksen
aikakauskirja
2022



Päätoimittaja
PETRI NOKELAINEN
puh. 040 557 4994

Toimittajat
KAISA HYTÖNEN
puh. 050 331 6583

EIJA LEHTONEN
puh. 050 388 9428

SONJA NIIRANEN
puh. 040 709 8091

MAIKKI POUTA
puh. 050 512 0197

ANNUKKA TAPANI
puh. 040 933 0462

Toimituksen sähköposti
akakk@ottu.fi

Toimitussihteeri
SILJA RAJALA
puh. 020 748 9571
okka-saatio@oaj.fi

Toimituskunta
Puheenjohtaja
PETRI NOKELAINEN, FT, professori
Tampereen yliopisto

Sihteeri
TUULIKKI SIMILÄ, KL, säätiönjohtaja
OKKA-säätiö sr

Jäsenet
SISSI HUHTALA, KT, lehtori
(Ammattipedagoginen TKI)
TAMK Ammatillinen opettajakoulutus

RAIJA HÄMÄLÄINEN, KT, professori
Jyväskylän yliopisto/Kasvatustieteiden
tiedekunta

PETRI IHANTOLA, TkT, professori
Helsingin yliopisto

JARI LAUKIA, FT, johtaja
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

TIMO LUOPAJÄRVI, KT, dosentti
Helsingin yliopisto

SEIJA MAHLAMÄKI-KULTANEN,
FT, dosentti, johtaja, Hämeen ammatti-
korkeakoulu

TEEMU RANTANEN, VTT, dosentti, yliopettaja
Laurea-ammattikorkeakoulu

VESA TAATILA, FT, rehtori-toimitusjohtaja
Turun ammattikorkeakoulu

MAARIT VIROLAINEN, FT, tutkijatohtori
Jyväskylän yliopisto/Koulutuksen tutkimuslaitos

Julkaisija
Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura OTTU ry
www.ottu.fi

Puheenjohtaja TARJA LANG
Omnia
tarja.lang@omnia.fi

Sihteeri SIRPA LAITINEN-VÄÄNÄNEN
sirpa.laitinen-vaananen@jamk.fi

Kustantaja
Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö –
OKKA-säätiö sr **www.okka-saatio.com**

Tilaukset ja osoitteenmuutokset
okka-saatio@oaj.fi

Tilaushinta
1–4/2022 kotimaahan yhteensä 30 €

Ilmoitukset
okka-saatio@oaj.fi

Ilmoitushinnat
Koko sivu 370 €, 1/2 sivua 185 €, 1/4 sivua 93 €

Ulkoasu ja taitto
NALLE RITVOLA, Osakeyhtiö Nallellaan, Tampere

Paino
PunaMusta Oy

Ammattikasvatuksen aikakauskirjaa ilmestyy
vuonna 2022 neljä painettua numeroa.

ISSN 1456-7989

© Opetus-, kasvat- ja koulutus-
alojen säätiö – OKKA-säätiö sr

 VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus



Painotuotteet
4041-0619




Ajankohtaista ammattikasvatuksessa

SISÄLTÖ

Pääkirjoitus

- Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty? 4
Annukka Tapani
-

Artikkelit

-  Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä? Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla 11
Anton Salovuori, Joonas A. Pesonen, Kukka-Maaria Polso & Petri Ihantola
-  Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta 28
Jenni Piirto, Petri Nokelainen & Laura Pylväs
-  Avoimen yliopiston kautta tutkintoon - toimijuutta kasvatustieteen opiskelijoiden opinpoluilla 44
Marja Syrjämäki, Elina Kontu & Anu Laine
- Ilmiöavaruuksista skenaarioihin – Kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä? 60
Kristiina Ojala, Mauri Kantola, Esa Höglblom, Anneli Frantti & Johanna Ollila
-

Kirja-arvostelu

- Apuja urakehitykseen – Kohti uusia mahdollisuuksia? 72
Merja Sinkkonen & Annukka Tapani
-

- Ohjeita kirjoittajille 82

Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty?

Annukka Tapani

YTT, yliopettaja

Tampereen ammattikorkeakoulu,
pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri
annukka.tapani@tuni.fi

Mistä on pienet tytöt tehty?

Mistä on pienet tytöt tehty?

Sokerista, kukkasista,

inkivääristä, kanelista.

Niistä on pienet tytöt tehty.

rastaan runtelevat maailmaamme ja silti, jostain se vain kumpuaa, uuteen aamuun heräämisen into. Mikä saa meidät, toimijat ja opiskelijat, lähtemään, toimimaan, vaikuttamaan ammatillisen koulutuksen kentällä, päivästä ja vuodesta toiseen?

J a tasa-arvon nimissä: *pienet pojat on tehty sammakoista ja etanoista* (Engl. kansanruno, suom. Kirsi Kunnas). Aika moni aikalaiseni muistaa nuo hullunhilpeät runosäkeet. Tänä päivänä, juuri nyt, olisiko teillä hetki aikaa miettiä, mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty? Ennakoimattomat globaalit muutokset suo-

Ihan aluksi: miksi merkityksellisyyttä kannattaa pohtia, eikö voisi vaan käydä töissä, vaikka sitten ”rahantakii”. Tuon yksi tulokulma aiheeseen ja kullakin on täysi oikeus nähdä oma merkityksellisyytensä täysin subjektiivisesti. Myös elämän- ja työuran vaiheissa työ saa erilaisia merkityksiä ja se meidän on hyvä tunnistaa ja tunnustaa, olla armollisia itsellemme ja toisillemme. Suomalaiset ovat hyvin työorientoitunutta kansaa, sen paljas-

taa vaikkapa Google-haku sanoilla ”työ-orientoitunut kansa”: saamme lukea tarinoita, joissa kuvataan omia työn tekemiseen perustuvia yrittäjä- tai työntekijäkokenuksia ja -kuvauksia tai miten maahan muuttavia opastetaan kansanluontemme saloihin. Kuitenkin lottosivuston mukaan enemmistö suomalaisista on sitä mieltä, että 1,5 miljoonaa euroa riittäisi siihen, että työt voisi lopettaa. 18–34-vuotiaista noin viidennes lopettaisi työntekoa kokonaan, jos lottovoitto osuisi omalle kohdalle. Yli 55-vuotiaista puolestaan kolmannes ottaisi lopputilin välittömästi (multilotto.com, 2018). Osuus ei ole noussut olennaisesti 1980-luvun alusta (Alasoini, 2010). Mikäli tätä otosta uskomme, lottovoitto olisi siis elämää merkityksellistävä seikka eikä siihen työtä tarvittaisi. Koska lottovoiton todennäköisyys on kuitenkin melko pieni, yksi noin yhdeksästätoista miljoonasta, jatketaan työn tekoa ja merkityksellisuuden pohdintaa vielä lisää.

Työ ihmiseloa määrittämässä

Tyo on vahvasti suomalaista identiteettiä ja arvomaailmaa rakentava tekijä. Universaaleja arvotyyppejä ovat esimerkiksi valta, suoriutuminen, mielihyvä ja turvallisuus (Schwartz, 1992); suomalaisessa tutkimuksessa mukana on myös työ ja sen ohella ahkeruus, täsmällisyys, tunnollisuus, pitkäjänteisyys, järjestelmällisyys ja säästäväisyys (Helkama, 2015). Työstä saamme paljon hyvää mieltä ja oloa, mutta sen piiriin sisältyy myös paljon loukkaavia kokemuksia (Mönkkönen ja muut, 2022). Loukkaukset liittyvät paljon ulossulkeviin elementteihin: ei kutsuta mukaan kokouksiin, ei vastata viesteihin eikä sähköposteihin (ks. Tapani & Sinkkonen, 2022a). Arvostuksen kokemukset syntyvät vaikkapa siitä, kun voi auttaa muita ja omaa osaamista

arvostetaan. Decin ja Ryanin (2000) itse-määräytymisen teoria antaa raamit hyvälle työelämälle: kuuluminen, kompetenssi ja autonomia on tunnustettu psykologisesti perustarpeiksi ja niiden toteutumisella työpaikalla voidaan luoda hyvä kivijalka merkitykselliselle työlle ja kukoistavalle työyhteisölle.

Yksi painava näkökulma merkityksellisyteen on työhyvinvoinnillinen: se, että tuntee olevansa oman työnsä kautta osa suurempaa kokonaisuutta, antaa merkitystä jokapäiväiselle pakertamiselle. Ollaan ohjaamassa ammatillisen koulutuksen venettä samaan suuntaan. Tärkeä kysymys on, onko veneen suunta selvillä vai kuinka mutkittelevaa reittiä ajetaan. Tuleeko lisäkilometrejä vai osataanko hakea otolliset virtaukset. Onko oppilaitoksen visio, strategia ja organisaation perustettava sanoitettu ja keskusteltu niin selkeästi, että jokainen tunnistaa paikkansa sen toteuttamisessa? Ammatillisen koulutuksen parissa toimivan opetus- ja ohjaushenkilöstön työn merkityksellisyttä määrittää se, että työssä saa toteuttaa itseään omannäköisesti ja työ liittyy sen tekijää itseä suurempaan kokonaisuuteen (Salonen & Tapani, 2020). Suomalaisten kokemuksista liittyen työelämään havaittiin (Tapani & Sinkkonen, 2022b), että ammatillinen identiteetti, ammattiyhdyksen kokeminen on tärkeää, samoin kuin se, että kokee tekevänsä arvokkaita asioita työssään. Arvokkaita asioita ovat esimerkiksi tulevaisuuden tekijöiden opastaminen, mahdollisuus toimia arvojen mukaisesti, vaikutusmahdollisuudet, merkitykselliset kohtaamiset, ongelmien ratkaiseminen yhdessä, asiakkaiden tyytyväisyys, omien vahvuuksien käyttäminen sekä muiden auttaminen löytämään heidän vahvuuksiaan ja kykyjään (Tapani & Sinkkonen, 2022b). Työ myös määrittää itsekunnioitusta: kaiken a ja o on kokoaikainen ja va-

kituinen palkkatyö, vaikka myös vapaaehtoistyölle tunnustettiin sen tuottama merkityksellisyys; muiden auttaminen on kaiken kaikkiaan todettu elämää merkityksellistäväksi seikaksi, tapahtuu se sitten palkkatyössä tai vapaa-ajalla (Mönkkönen ja muut, 2022).

Työ- ja opiskelumeisyys kantaa ja kannattaa

Sosiaalipsykologisesti ajatellen ihminen tarvitsee toisia ihmisiä tullakseen siksi, mitä on. Toiset ihmiset, joista G.H. Mead (1962) käyttää nimitystä merkitykselliset toiset, voivat olla fyysisiä kontakteja ja kohtaamisia, mutta myös enenevässä määrin virtuaalisia ja vaikkapa täysin globaaleja olentoja. Kytkeytyminen organisaation perustehtävään, mutta myös kuulumisen tunne ovat keskeisiä asioita siinä, että jokainen meistä tuntee itsensä tärkeäksi ja arvokkaaksi. Korkeakoulu yhteisön henkilöstön kokemuksiä etätyoajasta tutkittaessa havaittiin, että kuulumisen tunteeseen vaikutti neljä asiaa: vuorovaikutus kollegojen kanssa, kokemukset yhteydestä, välittämisen tunne ja johtamisen käytännöt (Tapani ja muut, 2022). Vuorovaikutuksen rakentaminen vaatii uusia keinoja etätyon todennäköisesti jäädessä entistä isompaan osaan työkäytäntöjä. Entistä enemmän tuntuu olevan myös tarvetta kysymykselle, mitä sinulle kuuluu, samoin kuin uusille keinoille osoittaa välittämistä. Korkeakoulu yhteisöön liittyvän tutkimuksen myötä lanseerasimmekin käsitteen välittävä johtaminen, välttelevän johtamisen sijaan (Tapani ja muut, 2022). Vaikka olemme asiantuntijoita omilla tehtävissämme, tarvitsemme kuulumisen ja välittämisen tunnetta tietääksemme, että meidänkin aironvetomme on viemässä venettä samaan suuntaan ja että suunta on selkeänä selvillä, kaikilla.

Tarvitsemme kuulumisen ja välittämisen tunnetta tietääksemme, että meidänkin aironvetomme on viemässä venettä samaan suuntaan ja että suunta on selkeänä selvillä, kaikilla.

Schaufeli (2015) on tunnistanut yhteyttä psykologisten perustarpeiden (ks. Deci & Ryan, 2000) välillä: johtamiskäytännöt vaikuttavat työkäyttäytymiseen ja työhön sitoutumiseen ja johtamisella on kriittinen merkitys työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Sitoutuneet, kannustavat ja toimintaa vahvistavat johtajat tarjoavat työntekijöille hyvinvointia edistävän ympäristön ja tätä kautta myös organisaation tuloksellisuuden on nähty paranevan (Schaufeli, 2015). Johtamiskeskustelussa kannattaa mennä kuitenkin myös ”itseensä” ja huomioida itsensä johtamisen tarve ja mahdollisuus. Etätyon aikana monella kalenterit olivat täynnä on-line –tapaamisia ja harrastimme suorastaan ”Teams-hyppelyä”. Nyt, siirtyessämme enenevässä määrin lähityöhön, onkin hyvä miettiä, milloin ja miksi lähikohtauksia tarvitaan. Vai tullaanko kampuksille harrastamaan Pekka Himasta mukailen ”moitteettoman oleskelun kulttuuria”, kun on Anna-Leena Härkösen (2015) sanoin ”ihana nähä”. Nykyiseen työntekeytymisen tapaan on lanseerattu myös käsitettä epätyö. Se kuvastaa sitä, kuinka paljon arjessamme on aikasyöppöjä, keskeytyksiä ja mihin niistä voisimme itse vaikuttaa. Olemmeko tärkeimmillämme ja parhaimmillamme, kun osoitamme, että kalenteri

on täynnä palaveribuukkauksista (Sinkkonen & Tapani, 2022a)? Olemmeko merkityksellisyysalueella, kun meillä on niin kiire, että emme ehdi sanoa varista kuin linnuksi (MuseoPro, 2013)? Välillä lie-nee paikallaan palata perustehtävän äärelle (Kultanen, 2009): mitä tehtävää organisaatioon olemme tulleet toteuttamaan ja kuinka paljon epätyö alkaa ”heiluttaa” meitä. Vaikka arjessa pienet teot ratkai-sevat, aika ajoin olisi työhyvinvoinnillis-ta hyvä pysähtyä miettimään omaa työtä ja tekemistä ja mikä parasta, jos sitä voi-taisi tehdä työyhteisö- tai tiimitasoisesta. Oma tekeminen ja sen kytkeytyminen muiden tekemisiin saa aikaan sosiaalisen konstellaation, joka vahvistaa työyhteisön yhteenkuuluvuutta todentavaa ”me”-il-miötä ja auttaa hahmottamaan, että mi-nun työlläni on merkitystä myös kollego-jen merkityksellisyyden kokemuksiin (ks. esim. Tapani, 2009).

Oman työn hahmottaminen osana kokonaisuutta vaikuttaa siihen, miten opiskelijoiden ohjaukseen suhtaudumme. Vaihtoehtoja on monia ja oppilaitoksissa onkin tunnistetavissa kerrostunutta ohjauspuhetta. Opiskelijoiden halutaan kiinnittyvän opintoihin ja saavan tutkin-tonsa valmiiksi, heidän halutaan kiinnit-tyvän oppilaitokseen ja toimimaan jatkos-sa vaikkapa tutkintoja kehittävinä alum-neina tai harjoittelupaikkojen tarjoajina. Tai heidän halutaan kiinnittyvän työelä-mään, sopeutuen työn ja työelämän jat-kuvaan muutokseen (Kukkonen, 2020). Kuinka moni opetus- ja ohjaushenkilös-töstä uskaltaa todeta, että ”ei koulua, vaan elämää varten”? Kuinka moni on ehti-nyt miettimään omaa päivittäistä ohjaus-puhettaan – mihin ja miksi opiskelijoita opetamme ja ohjaamme juuri näillä me-netelmillä?

Kukkonen (2020) nostaa esiin postmo-dernin ajan ilmiöitä, joita koulutuksen keinoin olisi hyvä pyrkiä käsittelemään: yksinkertaisuuden kaipuu versus moni-mutkaisuuden hyväksyminen, tunteiden merkityksen korostuminen sekä riippu-vuuden ja yksilöllisyyden välinen jännite. Jännitteistä onkin, miten näille teemoille on tilaa ja sijaa tehokkuus- ja nopeusmal-liin pohjautuvassa koulutusjärjestelmässä (ks. Ammatillisen koulutuksen rahoitus, n.d.). Teemat eivät vaadi mitään erillistä opintojaksoa tai kurssia, vaan niitä voi-si integroida substanssialaan hyödyntäen opetus- ja ohjausmenetelminä vaikka-pa innovointitaitoja, jotka on määritelty tulevaisuuden työelämätaidoiksi ja joita odotetaan eri-ikäisiltä oppijoilta (TAT, 2020). Tulevaisuuden työelämätaitojen lista on pitkä, siihen kuuluu innovoinnin ohella niin itsetuntemusta, itsensä johta-mista, aloitteellisuutta kuin resilienssi-kyvykkyyttäkin. Ensimmäinen ajatus sitä lukiessa onkin, kuinka hyvin ne meillä it-se kullakin ammatillisen koulutuksen toi-mijalla on hallussa. Sen oheen kumpuaa ajankohtainen kysymys merkityksellisen työn ja tulevaisuuden kannalta siitä, miten ammatillinen koulutus voi tukea elämän-mittaista sivistyksen prosessia, johon kuu-luu niin ekososiaalinen vastuu itsestään, omasta kulttuuristaan kuin myös toisista ja yhteisen planeettamme kokonaisuudes-ta huolehtiminen (Salonen, 2012).

Olisiko teillä hetki aikaa, ajatella?

Kaiken tämän oheen tarvitsemme tulevaisuususkoa ja laajempaa nä-kemystä siihen, millaisen tulevai-suuden haluamme ammatillisen koulu-tuksen kautta rakentaa. Tarvitsemme di-alogista keskustelua osaamispainotteisuu-desta, sivistyksen osasta osana koulutus-järjestelmäämme. Tähän emme kaipaa pi-

Kuinka paljon käytämme yhteistä aikaa sen pohdintaan, mikä on tulevaisuudessa oikeasti tärkeää?

simpää puheenvuoroja kovimpaan ääneen huutavien kannanottoja vaan perusteltua, näkemyksellistä pohdintaa ja ennakointiaineistojen, hiljaisten signaalien ja trendien tarkastelemista. Kuinka paljon meillä on aikaa tähän, kun pitää ottaa uusia järjestelmiä käyttöön, muistaa salasanat ja sovellukset, tehdä päivityksiä koneelle ja lukea sieltä täältä pompahtelevia tiedotteita. Kuinka paljon käytämme yhteistä aikaa sen pohdintaan, mikä on tulevaisuudessa oikeasti tärkeää, sen sijaan, että kuuntelemme monologia toteutus suunnitelman laatimisesta tai muistelemme menneitä, keskittyen siihen, mitä itse olen tehnyt ja kuinka ennen kaikki tehtiinkään. Adolf Ehrnroothia mukaillen: *Kansa (tai oppilaitos) joka ei tunne historiaansa, ei voi rakentaa tulevaisuuttaan*. Historialla ja siitä oppimisella on paikkansa, kunhan se valjastetaan entistä merkityksellisemmän yhteisen tulevaisuuden rakentamiseen.

Summa summarum: palataan tarinamme alkujuurille. Mistä on ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys tehty? Se on tehty kytkeytymisestä, arvokkuuden kokemuksista, visionäärisistä urauuurtavista tekijöistä, sammakoiden ja koiranhännän tupsukoiden sijaan. Ammatillisen koulutuksen merkityksellisyys on tehty tunteesta, että saan olla tekemässä ”maailman parasta samppanjaa”, että juuri minun osuuttani tarvitaan, että siitä tulee maistuvaa, kuplivaa ja helmeilevää, ihan

parasta. Tämän numeron artikkelit, kolme vertaisarvioitua ja yksi vertaisarvioimaton, sekä kirja-arvio ovat osaltaan tekemässä maailman parasta ammattikasvatus- ja –koulutusta. Niiden avulla toivomme sinunkin saavan uusia ajatuksia siitä, mistä merkityksellinen ammatillinen koulutus muodostuu.

Anton Salovuori, Joonas A. Pesonen, Kukka-Maaria Polso ja Petri Ihantola selvittivät artikkelissaan ”*Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä? Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla*”, miten työssäkäyvät avoimille verkko-kursseille osallistuneet opiskelijat erosivat toisistaan työpaikan tuen suhteen, miten osallistujat kuvasivat kurssien vaikutuksia, ja miten työpaikan tuki oli yhteydessä kokemuksiin kurssien vaikutuksista. Tuloksena korostuu sosiaalisen tuen merkityksellisyys: työajan hyödyntäminen ilman laajempaa yhteisön tukea ei kurssien koettun hyödyn kannalta eroa tilanteesta, jossa tukea ei saa lainkaan (Salovuori ja muut, 2022).

Jenni Piirto, Petri Nokelainen ja Laura Pylväs (2022) palaavat psykologisten perustarpeiden äärelle artikkelissaan ”*Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta*”. Kirjoittajat keskittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus) täyttyminen kokemuksen yhteyksiin työssä koettuun hyvinvointiin sekä työssä suoriutumiseen asiantuntijatyön näkökulmasta. Merkityksellisenä nähtiin mahdollisuus kehittää sekä työhön liittyviä käytänteitä että asiantuntijuutta haasteellisten työtehtävien kautta kuin myös työtehtäviin liittyvän henkisen ja ammatillisen tuen saaminen työtovereilta (Piirto ja muut, 2022).

Marja Syrjämäki, Elina Kontu ja Anu Laine pyrkivät tunnistamaan toimijuutta ja tulkitsemaan toimijuuskäsitettä opiskelijoiden tuottamissa haastattelukertomuksissa artikkelissaan ”*Avoimen yliopiston kautta tutkintoon - toimijuutta kasvatus-tieteen opiskelijoiden opinpoluilla*”. Analyysin perusteella tunnistettiin kuusi erilaista toimijakertomusta, jotka paikantuivat kolmella tavalla: hallitun toimijuuden, tavoitteisen toimijuuden ja vahvistuneen toimijuuden polkuina (Syrjämäki ja muut, 2022).

Kristiina Ojala, Mauri Kantola, Esa Höglblom, Anneli Frantti ja Johanna Ollila kuvaavat artikkelissaan ”*Ilmiöavaruuksista skenaarioihin – Kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä?*” verkostomaista alueellisen ammattiosaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiprosessia. Ennakointityö oli pyrkimys hahmottaa vaihtoehtoisia tulevaisuuden kehityskulkuja ja niiden muotoilemia mahdollisuuksia ja haasteita alueen työelämässä ja koulutuksissa kolmen toimialakohtaisen työvaiheen kautta. Työvaiheita olivat luotaus, merkityksellistäminen ja haltuunotto (Ojala ja muut, 2022).

Merja Sinkkonen ja Annukka Tapani arvioivat kirjan ”*Kohti - Ketterän urakehityksen työkirja*” (Karoliina Jarenko & Jenni Kankkunen, 2021). Teos on niin yksilön urakehitystä kuin organisaation ketterää oppimista tukeva työkirja; se on suunniteltu ”jokaiselle työikäiselle työkaluksi oman uran johtamiseen”. Teos on kolmijakoinen: työminän nykytila, seuraava uratavoite, seuraavan uratavoitteen toteutus ja sisältää paljon harjoituksia teemoihin liittyen (Sinkkonen & Tapani, 2022b). Mikäli edelleen mietit, mikä sinusta tulee isona, kirjan arvioitsijat antavat vahvan suosituksen teokseen ja harjoituksiin tutustumiseen. Ehkäpä sen kaut-

ta myös merkityksellisen työn elementit avautuvat uusina horisontteina.

Lähdeluettelo:

Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä*. Yliopistopaino. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/11/mainettaan_parempi_tyo1.pdf

Ammatillisen koulutuksen rahoitus. (n.d.). Opetus- ja kulttuuriministeriö. <https://okm.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Helkama, K. (2015). *Suomalaisten arvot. Mikä meille on oikeasti tärkeää?* SKS.

Kukkonen, H. (2020, helmikuu 6). *Kiinnittymisen kaltevat pinnat* [Keynote –puheenvuoro]. TAMK-konferenssi, Tampere, Suomi.

Härkönen, A.-L. (2015). *Ihana nähä*. Otava.

Kultanen, T. (2009). *TUNNEÄLYTAIDOT. Esi-miesvalmennus ICT-alalla. Sosiaalisen innovaation suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi*. [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/66428>

Mead, G.H. (1962). *Mind, Self, & Society*. Teoksessa C. W. Morris (toim.), *The Standpoint of a Social Behaviorist*. The University of Chicago Press.

Multilotto. (2018). *Loton järjestelmä vai peruspeli – millä tavalla sinä tavoittelet miljoonia?* <https://www.multilotto.com/fi/lotterynews/loton-jarjestelma-vai-peruspeli-milla-tavalla-sina-tavoittelet-miljoonia> Luettu 20.4.2022.

MuseoPro. (2013). *Niin kiire, ettei ehdi mitään tehdä*. <https://www.museopro.fi/fi/nakokulmat.php?aid=14769&k=14295> Luettu 18.5.2022.

Mönkkönen, K., Tapani, A., & Kokkonen, T. (2021). *Arvoa ja arvottomuutta*. Kirjan käsikirjoitus lähetetty arviointiin (Gaudeamus).

Ojala, K., Kantola, M., Höglblom, E., Frantti, A., & Ollila, J. (2022). *Ilmiöavaruuksista skenaarioihin – Kuinka alueellisia osaamis- ja koulutustarpeita ennakoidaan verkostoyhteistyönä?* *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 60–71.

Piirto, J., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2022). *Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta*. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 28–43.

Salonen, A. (2012). Sosiaalisen kestävyuden edistäminen on kestäväen kehityksen ydinosaamista. *Lastentarha*, 1, 10–17.

Salonen, A. & Tapani, A. (2020). Palkkatyön merkityksellisyys. Ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön kokemuksia työstä. *Työelämän Tutkimus* 18(1), 30–43. <https://doi.org/10.37455/tt.90571>

Salovuori, A., Pesonen, J.A., Polso, K.-M., & Ihantola, P. (2022). Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä? Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 11–27.

Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International*, 20(5), 446–463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Teoksessa M. P. Zanna (toim.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, ss. 1–65). Academic Press. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60281-6](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6)

Sinkkonen, M., & Tapani, A. (2022a, toukokuu 5). *Epättyö syö työn tuloksellisuutta*. TAMK-Blogi. <https://blogs.tuni.fi/tamkblogi/teema2/epa-tyo-syo-tyon-tuloksellisuutta/>

Sinkkonen, M., & Tapani, A. (2022b). Kirja-arvio ”Apua urakehitykseen - Kohti uusia mahdollisuuksia?” *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 72–74.

Syrjämäki, M., Kontu, E., & Laine, A. (2022). Avoimen yliopiston kautta tutkintoon - toimijuutta kasvatustieteen opiskelijoiden opinpoluilla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 24(2), 44–59.

TAT. (2020). *Tulevaisuuden työelämätaidot*. <https://tat.fi/tulevaisuuden-tyoelamataidot-2-0/>

Tapani, A., (2009). ”Onko yhteisöllisyydellä väliä?": *identiteetti-prosessi ja sosiaalinen pääoma epävarmuuden sietämisen merkityksellisinä elementteinä*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. Helda. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/23518>

Tapani, A., & Sinkkonen, M. (2022a). Breaking News from Education Wonderland: Universities and Universities of Applied Sciences Working Together - a Perfect Match? Artikkelin käsikirjoitus lähdessä arviointiin toukokuussa 2022.

Tapani, A. & Sinkkonen, M. (2022b). Meaningful Working Life = Meaningful Life in Finland of the 2020s. Artikkelikäsikirjoitus lähdessä arviointiin toukokuussa 2022.

Tapani, A., Sinkkonen, M., Sjöblom, K., Vangrieken, K., & Mäkikangas, A. (2022). *Experiences of relatedness during enforced remote work among employees in higher education*. Arvioinnissa: MDPI Challenges.



Vaikuttavuutta yhteisöllisyydellä?

Työpaikan tuen merkitys tietojenkäsittelytieteen MOOC-kursseilla

Anton Salovuori

KM, Digitaalisten koulutusten suunnittelija
HAUS kehittämiskeskus oy
anton.salovuori@haus.fi

Joonas A. Pesonen

FM, väitöskirjatutkija
Helsingin yliopisto
joonas.pesonen@helsinki.fi

Kukka-Maaria Polso

KM, väitöskirjatutkija
Helsingin yliopisto
kukka-maaria.polso@helsinki.fi

Petri Ihantola

TkT, apulaisprofessori
Helsingin yliopisto
petri.ihantola@helsinki.fi



Abstrakti

Aikaisemman tutkimuksen perusteella työpaikan tuki liittyy työssäoppimisen tuloksiin. Avointen ja skaalautuvien (MOOC) verkkokurssien osalta ilmiötä on kuitenkin tutkittu vasta vähän. Selvitimme, miten työssäkäyvät avoimille verkkokursseille osallistuneet opiskelijat erosivat toisistaan työpaikan tuen suhteen, miten osallistu-

jat kuvasivat kurssien vaikutuksia, ja miten työpaikan tuki oli yhteydessä kokemuksiin kurssien vaikutuksista. Kysymyksiin vastattiin analysoimalla noin kuudensadan työssäkäyvän ICT-alan MOOC-kursseja suorittaneen vastaukset sähköpostitse lähetettyyn kyselyyn.

Klusterianalyysin perusteella vastaajat jakautuivat Laajasti tuettuihin, jotka saivat

suorittaa kurssia työajallaan ja joiden työyhteisö oli kiinnostunut aiheesta. Työyhteisön huomioimiin, Työaika hyödyntäviin, ja Ei-tuettuihin. Näistä Laajasti-tuetut ja Työyhteisön huomioimat kokivat kurssit hyödyllisemmiksi kuin Työaika hyödyntävät ja Ei-tuetut. Kurssien vaikutusten laadullisessa analyysissä tunnistettiin mm. seuraavat teemat: ymmärryksen lisääntyminen, hyöty nykyisessä työssä (Ei-tuetut raportoivat odotusarvoa vähemmän), hyöty opinnoissa, halu opiskella lisää, hyöty työuralla ja kiinnostuksen lisääntyminen.

Tulokset korostavat työyhteisön sosiaalisen tuen merkitystä avoimilla verkkokursseilla: työajan hyödyntäminen ilman laajempaa yhteisön tukea ei kurssien koetun hyödyn kannalta eroa tilanteesta, jossa tukea ei saa lainkaan. Työyhteisön tuen merkitykseen tulisi kiinnittää huomiota sekä työpaikoilla että verkkokurssien suunnittelussa.

Avainsanat: *työssäoppiminen, jatkuva oppiminen, MOOC, verkko-opetus, työpäi-kan tuki, sosiaalinen tuki, siirtovaikutus*

Impact through community? Effects of workplace support in computer science MOOCs

Abstract

Workplace support is related to the success of workplace learning. For Massive Open Online Courses (MOOCs) the role of such support is not properly understood, however. We investigated how employed students in massive open online courses differed in terms of workplace support, how partic-

ipants described the impact of the courses, and how support was related to the perceived utility of the courses. This mixed method study is based on survey answers of ca. 600 participants who were employed while taking MOOCs related to software development and artificial intelligence.

Based on workplace support, participants were divided into four distinct groups. *Widely-Supported* were allowed to complete the course during their working hours, and their work community was interested in the topic. The other three groups were *Supported by Work Community*, *Working Time Utilizers* and *Unsupported*. *Widely-Supported* and *Supported by Work Community* considered the courses more useful than *Working Time Utilizers* and *Unsupported*. In the qualitative analysis of the effects of the courses, the themes identified included, for example, increased understanding, benefit in current job (*Unsupported* reported this less than expected), benefit in studies, desire to learn more, benefit in career, and increased interest.

The results highlight the significance of social support at workplace while using MOOCs for workplace learning. There was no difference in experienced utility of the course between the group using working hours without further social support and the unsupported group. Actions to promote social support should be considered both at workplaces and in MOOC design.

Keywords: *workplace learning, continuing education, MOOC, online education, workplace support, social support, learning transfer*

Johdanto

Digitalisaation ajama työn murros on luonut uusia osaamistarpeita ja tätä kautta työikäisille tarpeen päivittää osaamistaan. Esimerkiksi ohjelmistot ja tekoäly ovat nykyisin läsnä lähes kaikilla aloilla. Samanaikaisesti joustavat koulutusratkaisut, kuten avoimet verkkokurssit (MOOC-kurssit), ovat nousseet työpaikoilla tapahtuvan täydennyskoulutuksen varteenotettavaksi vaihtoehdoksi (Hautamäki ja muut, 2017). Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) on pyrkinyt lisäämään ICT- ja ohjelmistoalan täydennyskoulutustarjontaa hankkeilla, joissa yliopistot tarjoavat avoimia verkkokursseja (esim. mooc.fi ja fitech.io).

Avoimien verkkokurssien yleistyessä on tärkeää ymmärtää työpaikkojen rooli osana kurssien suorittamista ja jatkuvaa oppimista. Parhaimmillaan organisaatioihin on rakennettu oppimista edistäviä prosesseja, työkaluja, valmennuksia ja kannustimia (Siirilä ja muut, 2021). Tässä tutkimuksessa selvitimme, miten työssäkäyvät avoimille verkkokursseille osallistuneet henkilöt kuvasivat kurssien vaikutuksia ja miten koettu työpaikan tuki oli yhteydessä kokemuksiin kurssien vaikutuksista. Aiheen tarkastelua motivoi ajatus siitä, että työpaikan tuen parempi ymmärtäminen voi auttaa työnantajia tukemaan työntekijöidensä jatkuvaa oppimista nykyistä tehokkaammin. Tutkimus on osa OKM:n rahoittamaa ja Helsingin yliopiston toteuttamaa FMSEI-hanketta (Flexible Study Modules in Software Engineering and ICT). Hankkeessa kehitettiin mooc.fi -portaalin avoimia verkkokursseja erityisesti työssäkäyvien näkökulmasta.

Työssäoppiminen ja avoimet verkkokurssit

Tässä artikkelissa työssäkäyvien suorittamia avoimia verkkokursseja lähestytään englanninkielisen käsitteen *workplace learning* kautta, joka on suomennettu työssäoppimiseksi. Määritelmä ei ole yksioikoinen. Työssäoppimisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi ammatillisten oppilaitosten työssäoppimisjaksoja, työtä tehdessä tapahtuvaa oppimista tai varsinaisen työn ulkopuolella tapahtuvaa täydennyskoulutusta (Park ja muut, 2020). Tässä yhteydessä keskitymme näistä viimeiseen.

Billetin (2004) mukaan työssäoppimisessa on kyse yhtäältä työnantajan intressejä palvelevista odotuksista ja organisaation normeista ja toisaalta yksilön omien tavoitteiden saavuttamista edistävästä valinnoista. Työnantajan näkökulmasta työssäoppiminen vaikuttaa organisaation tuloksetykykseen työntekijän kyvykkyyden, innostuksen ja tuottavuuden kautta (Park & Jacobs, 2011). Yksilön näkökulmasta taas työssäoppiminen on yhteydessä henkilökohtaiseen työmotivaatioon ja itsetuntoon (Moon & Na, 2009; Raemdonck ja muut, 2014; Sadeghi, 2020) ja tyytyväisyyteen työssä (Rowden & Conine, 2005).

Aiemmissä tutkimuksissa on käytetty jalkoa formaaliin ja informaaliin oppimiseen (esim. Park & Jacobs, 2011). Formaali oppimisella tarkoitetaan etukäteen määriteltyihin oppimistuloksiin tähtäävää ohjattua kokonaisuutta, jonka suorittamisesta voi saada merkinnän, todistuksen tai pätevyuden (Eraut, 2004; Sadeghi, 2020). Informaali oppimisella puolestaan viitataan organisoitujen oppimistilanteiden ulkopuolella tapahtuvaan oppimiseen. Näiden välimaastoon asettuvat avoimet verkkokurssit eli MOOC-kurssit (mm. Sha-

piro ja muut, 2017). Avoimilla verkkokursseilla opiskelu tapahtuu koulutuksen tarjoajan suunnittelemassa (formaalissa) viitekehyksessä, mutta osallistujan omista lähtökohdista käsin ja itse määrittelemällä tavalla (informaalisti). Avoimet verkkokurssit tarjoavat yksilöille uudenlaisen tavan kehittää työhön liittyvää osaamistaan ja toisaalta työnantajille kevyen väylän henkilöstön osaamisen kehittämiseen.

Avoimien verkkokurssien vaikutuksia työelämään on tutkittu vasta vähän (Zhu ja muut, 2018). Aiempi tutkimus on painottunut kursseilla suoriutumisen ennustamiseen (esim. Hellas ja muut, 2018; Hu ja muut, 2017; Zhu ja muut, 2018). Katavimmin opiskelun vaikutuksia on kartoitettu Zhenghaon ja muiden (2015) kyselytutkimuksessa, johon vastasi noin 52 000 MOOC-kurssin Coursera-alustalla suorittanutta vastaajaa. Vastaajalle tarjot-

tiin eri vastausvaihtoehdot riippuen siitä, oliko hänen ensisijainen motiivinsa kurssin suorittamiseen uraan (52 % vastaajista) vai opintoihin (28 % vastaajista) liittyvä. Molempien kategorioiden hyödyt jatkautuivat suoriin ja epäsuoriin hyötyihin, joista jälkimmäisiä raportoitii enemmän (ks. Taulukko 1).

Lisäksi MOOC-kurssien hyötyjä on tutkittu haastattelututkimuksissa. Milligan ja Littlejohn (2014) haastattelivat terveysalan MOOC-kurssin osallistujia, jotka kuvasivat saaneensa uusia näkökulmia työhönsä ja itsevarmuuden kehittyneen kurssin myötä. Osallistujat kertoivat muun muassa keskustelleensa työnantajansa kanssa kurssin hyödyntämisestä työssä ja suositelleensa kurssia kollegoilleen. Sablinan ja kollegoiden (2018) haastattelemat avoimien verkkokurssien osallistujat puolestaan kuvasivat kurssin täy-

Taulukko 1. Erilaisia hyötyjä kokeneiden osuus MOOC-kurssin suorittaneista (Zhenghao ja muut, 2015)

Osallistumismotiivi uraan liittyvä	%	Osallistumismotiivi opintoihin liittyvä	%
Suorat hyödyt	33	Suorat hyödyt	18
Uuden työn löytäminen	26	Tutkinto-ohjelman esitietovaatimusten täytyminen	12
Yrityksen perustaminen	9	Opintopisteitä tutkintoon	8
Palkankorotus	3	Epäsuorat hyödyt	87
Ylennys	3	Koulutusalan kannalta hyödyllinen tieto	64
Epäsuorat hyödyt	85	Auttoi suuntaamaan opintoja	38
Nykyisen työn kannalta hyödylliset taidot	62	Ydinkäsitteiden kertaus	36
Paremmat mahdollisuudet uuden työpaikan hakemiseen	43	Paransi mahdollisuuksia opiskelijavalinnoissa	17
Uranvaihto	19	Tietoa korkeakouluista hakeutumista varten	11
Muu hyöty	9	Harjoittelu standardoituun kokeeseen	8
		Muu hyöty	7

dentäneen aiempaa osaamista, laajentaneen opinto- ja uramahdollisuuksia sekä vaikuttaneen myönteisesti itseluottamukseen.

Avoimilla verkkokursseilla saavutetun osaamisen siirtyminen käytännön työhön vaihtelee paljon (Chen ja muut, 2016; Milligan & Littlejohn, 2014). Napier ja kollegat (2018) havaitsivat, että sitoutuneimmat opiskelijat hyödynsivät kursilla oppimaansa omassa työssään useilla eri tavoilla. Avointen verkkokurssien keskeyttämisaste on usein erittäin suuri (Daniel, 2012; Ihantola ja muut, 2020), mutta toisaalta opiskelijat voivat hyötyä kurssin sisällöstä, vaikka jättäisivät sen kesken (Napier ja muut, 2020; Petronzi & Hadi, 2016).

Työpaikan tuki työssäoppimisessa ja verkkokursseilla

Nähdäänkö verkkokurssit enemmän työnantajan järjestämänä täydennyskoulutuksena vai onko kyse yksittäisen työntekijän itsenäisestä oman osaamisen ylläpitämisestä? Kinnari (2020) on tutkinut elinikäisen oppimisen muutosta ja esittää, että jatkuvasta oppimisesta on tullut yksilön henkilökohtainen vastuu ja velvollisuus. Collin ja muut (2021) tutkivat työssäoppimista kahdessa suomalaisessa itseohjautuvassa ICT-yrityksessä, joissa osaamisen kehittäminen oli työntekijöiden vastuulla. Tutkimuksessa havaittiin, että työssäoppimiseen liittyvien rakenteiden, roolien sekä vastuiden epäselvyys tai puuttuminen aiheuttivat haasteita. Vaikuttaa siltä, että itseohjautuvuuden ideaali kaipaa seurakseen oppimista tukevia rakenteita.

Työssäoppimiseen liittyvää työpaikan tukea (eng. *workplace support*) voidaan jäsentää eri tavoin. Grossmanin ja Salasin (2011) kirjallisuuskatsauksen mukaan

opitun käyttöönottoon vaikuttaa kannustava ilmapiiri, esihenkilön ja kollegoiden tuki, mahdollisuus hyödyntää opittua sekä koulutuksen jälkeiset interventiot. Omassa kirjallisuuskatsauksessaan Tonhäuser ja Büker (2016) puolestaan esittävät, että vaikuttavat tekijät jakautuvat oppijan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, koulutuksen järjestelyihin ja työyhteisön ominaisuuksiin. Jälkimmäinen jakautuu edelleen sosiaaliseen tukeen (johdon tuki, kollegoiden tuki ja palaute) ja työyhteisön rakenteellisiin ominaisuuksiin. Eriytyisesti avointen verkkokurssien kontekstissa työpaikan tukea tarkastellut Hamori (2019) jakaa tuen seuraaviin osa-alueisiin: 1) taloudelliset kannustimet, 2) mahdollisuus hyödyntää työaika, 3) opintojen tukeminen opintopiirien avulla, 4) avointen verkkokurssin huomioiminen osana suoriutumisen arviointia, 5) työnantajan suositus osallistua tietyille kursseille ja 6) muut kannustimet.

Periaatteellisella tasolla työnantajat näkevät verkkokurssit positiivisena ilmiönä: esimerkiksi Radfordin ja kollegoiden (2014) haastattelemista työnantajien edustajista valtaosa oli avoimia verkkokurssien käyttämiselle henkilöstön rekrytoinnissa ja koulutuksessa. Castaño-Muñoz ja kollegat (2016) havaitsivat kuitenkin, että tyypillisesti valtaosa työllisistä avoimille verkkokursseille osallistujista ei saa lainkaan työnantajan tukea – työnantajat eivät usein ole edes tietoisia henkilöstön osallistumisesta avoimille verkkokursseille. Milligan ja Littlejohn (2017) havaitsivat, että tyypillisesti avoimille verkkokursseille ilmoitettiin henkilökohtaisen valinnan johdosta, eikä opiskelu liittynyt työpaikan henkilöstön kehittämistoimiin. Tässä voi kuitenkin olla eroja työnantajien välillä: Hamorin (2019) mukaan pienet yritykset, joilla ei ole mahdollisuutta järjestää omaa henkilöstökoulutusta,

hyödynsivät avoimia verkkokursseja täydennyskoulutuksessa todennäköisemmin kuin suuret ja keskisuuret yritykset. Lisäksi tuki kohdistui tavallisesti yritysten johdotehtävissä työskenteleville.

Tutkimuskysymykset

Kuten edeltävissä luvuissa kuvataan, avoimet verkkokurssit ovat verrattain uusi työssäoppimisen muoto, ja työnantajat ovat avoimia niiden hyödyntämiselle. Työpaikan tuella on merkitystä oppimisen ja osaamisen käytäntöön siirtymisessä, mutta avoimille verkkokursseille ilmoittautuminen on tyypillisesti työnantajan oma valinta. Tutkimustietoa työnantajan tai työyhteisön tuesta avoimilla verkkokursseilla on niukasti, ja ilmiön ollessa uusi käytännöt myös kehittyvät nopeasti. Lisää tutkimusta tarvitaan siihen liittyen, millaista tuki on tai millaista sen tulisi olla avoimien verkkokurssien kontekstissa; esimerkiksi missä määrin opitun siirtymistä käytäntöön edesauttaa toisaalta mahdollisuus käyttää työaika opiskeluun, toisaalta kurssien käsittely työyhteisössä.

Aihetta on aiemmin tutkittu lähinnä muuttujasuuntautuneesti. Tässä tutkimuksessa valitsimme henkilösuuntautuneen lähestymistavan (esim. Bergman ja muut, 2003), joka mahdollistaa tuen suhteen erilaisten opiskelijaryhmien tunnistamisen. Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli, *miten avoimien tietojenkäsittelytieteen verkkokurssien työssäkäyviä osallistujia voidaan ryhmitellä heidän kokemansa työpaikan tuen suhteen*. Oletimme, että mielekkäitä ryhmiä on mahdollista tunnistaa, sillä vaikka emme olleet tietoisia muista työpaikan tukea tarkastelevista henkilösuuntautuneista tutkimuksista, oli työympäristön ominaisuuksia, kuten työn hallittavuutta ja psykososiaalista kuormittavuutta, käytetty klusterianalyysien poh-

jana ennenkin (Smulders ja muut, 1996).

Kuten aiemmin kuvattiin, avointen verkkokurssien vaikutuksia kartoittavia tutkimuksia on vielä vähän. Toinen tutkimuskysymyksemme olikin, *miten verkkokurssien osallistujat kuvaavat kurssien vaikutuksia*. Oletimme, että tuloksista nousee esille aiemmin kuvattuja teemoja. Lisäksi halusimme varmistaa, nouseeko tulosten rinnalle myös ennalta tunnistamattomia, mahdollisesti juuri suomalaiseseen kontekstiin liittyviä teemoja.

Lopuksi selvitimme, *miten eri tavoin tuetut työntekijäryhmät eroavat toisistaan opintojen vaikutusten ja koetun hyödyn suhteen*. Vaikka aikaisempi muuttujasuuntautunut tutkimus ei käsittele suoraan avoimia verkkokursseja, oletimme, että työntekijäryhmät, joita luonnehtii korkea työyhteisön tuki, kokevat opinnot hyödyllisemmiksi kuin muut ryhmät (ks. Grossman & Salas, 2011; Tonhäuser & Büker, 2016).

Menetelmät

Konteksti ja tutkimusjoukko

Tutkimus liittyi Helsingin yliopiston toteuttamaan ICT-alan täydennyskoulutushankkeeseen, jossa työikäisille tarjottiin avoimia verkkokursseja neljästä teemasta: tietoturva, tekoäly, pilvipohjaiset sovellukset ja tietojenkäsittelytieteen perusopinnot.

Kurssit perustuivat verkko-oppimateriaaliin, johon liittyviä tehtäviä opiskelijat ratkoivat viikoittain. Tehtävistä annettiin automaattista palautetta ja merkittävä osa kurssiarvosanasta muodostui tämän perusteella. Lisäksi joillakin kurseilla oli kurssin lopussa erillinen verkossa suoritettava koe. Suurin osa kurseista oli mahdol-

lista aloittaa anonyymina ja vasta kurssin loppuvaiheessa opiskelijat joutuivat valitsemaan, halusivatko he suorituksestaan Avoimen yliopiston maksuttoman opin-torekisterimerkinnän.

Hanke alkoi vuoden 2019 alussa, ja saman vuoden loppuun mennessä opinto-pisteitä oli rekisteröinyt 2758 opiskeli-jaa, jotka eivät olleet Helsingin yliopiston opiskelijoita. Edellä mainituille osallistu-jille lähetettiin sähköpostitse verkkokyse-ly, johon vastasi 1011 henkilöä (36,6 % vastaanottajista). Koska tutkimuksen tar-koituksena oli selvittää työpaikan tuen yhteyttä kurssien koettuihin vaikutuk-siin, tarkastelu rajattiin pelkästään työs-säkäyviin, joita oli 589. Näistä naisia oli 46,7 prosenttia ja miehiä 53,3 prosent-tia. Vastaajat olivat 22–66-vuotiaita ja heidän keski-ikänsä oli 42 vuotta. Noin puolet vastaajista (52,1 %) oli suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja va-jaalla kolmasosalla (31,9 %) ylin tutkin-to oli alempi korkeakoulututkinto. Vas-taajista 565 oli käynyt suositun Elements of AI -kurssin (<https://www.elementsofai.com/fi/>) ja näistä 444 ei ollut käynyt lisäk-si muita kursseja. Vastaajia, jotka eivät ol-leet käyneet Elements of AI -kurssia, vaan pelkästään yhden tai useamman muista kursseista, oli 68.

Mittarit

Koettua työpaikan tukea mitattiin kuuden väittämän avulla (5-portainen asteikko; 1 = eri mieltä, 5 = samaa mieltä). Väittämät muotoiltiin aiemman tutkimuksen perus-teella koskemaan työyhteisön suhtautu-mista opiskeluun ja työajan käyttöä opis-keluun (Castaño-Muñoz ja muut, 2017). Aiemmasta tutkimuksesta poiketen ta-loudellista tukea kurssien suorittamiseen ei mitattu, sillä kaikki kurssit olivat mak-suttomia. Koska kyseessä oli uusi mittari,

sen rakennetta tarkasteltiin eksploratiivi-sen faktorianalyysin avulla. Ekstraktoin-tiin käytettiin suurimman uskottavuuden (eng. Maximum likelihood) menetelmää ja Direct Oblimin -vinorotaatiota. Muut-tajat latautuivat kahdelle faktorille. En-simmäinen faktori, *työajan hyödyntämi-nen*, liittyi kurssien suorittamiseen työ-ajalla (2 muuttujaa, esim. “Sain käyttää työaikaa kurssien suorittamiseen.”). Toi-nen faktori, *työyhteisön mielenkiinto*, liit-tyi siihen, tiesivätkö ja olivatko työnanta-ja ja kollegat kiinnostuneita opinnoista (4 muuttujaa, esim. “Työnantajani on ollut kiinnostunut opintojeni sisällöstä.”).

Kurssien koettua hyötyä työn kannalta mitattiin kahden väittämän avulla 5-por-taisella asteikolla. Käänteinen väittämä, “Kurssien suorittamisella ei ole ollut juu-rikaan vaikutusta töihini (tai opintoihi-ni)” uudelleenkodeattiin vastaamaan tois-ta väittämää “Olen hyödyntänyt kursseil-la oppimaani työssäni (tai opinnoissani)”. Näistä muodostettiin keskiarvomuuttuja, *Koettu hyöty työssä*.

Työpaikan koon arviointi perustui ky-selylomakkeessa raportoituun työnanta-jan nimeen (saatavilla 455 vastaajalle). Ai-neistoa analysoitaessa yritysten henkilös-tömäärä haettiin Fonecta Finder -yrityst-tietojärjestelmästä (<https://www.finder.fi>) käsin (saatavilla 391 vastaajalle) ja muo-dostettiin *Työpaikan kokoluokka* niminen muuttuja.

Kaikkien numeeristen muuttujien väli-set korrelaatiot, jakaumaa kuvaavat suu-reet ja summamuuttujien reliabiliteetit on esitetty Taulukossa 2.

Osallistujia pyydettiin lisäksi kertomaan avoimella vastauksella, millaisia työhön tai opintoihin liittyviä seurauksia kurssi-en suorittamisella oli ollut. Arvio tehtiin

Taulukko 2. Muuttujien korrelaatiot (Pearson), keskiarvot, keskihajonnat ja keskiarvomuuttujien reliabiliteetit

Muuttuja	1	2	3	4	5	6
1. Työajan hyödyntäminen	-					
2. Työyhteisön mielenkiinto	.398**	-				
3. Koettu hyöty työssä	-.007	.357**	-			
4. Ikä	-.014	.071	-.008	-		
5. Korkein tutkinto ¹	.069	-.038	-.056	.057	-	
6. Työpaikan kokoluokka ^{1,2}	-.137**	-.125*	-.025	.02	.056	-
keskiarvo	2,42	3,04	3,26	42,07	4,41	1149
keskihajonta	1,52	1,2	1,1	9,76	0,88	1563
reliabiliteetti (α)	.860	.825	.743			

Huom. * $p < .05$, ** $p < .01$

¹Näiden muuttujien osalta laskettiin myös Spearmanin järjestyskorrelaatiokerroin. Tulokset olivat hyvin samankaltaisia.

²Henkilöstömäärän luokat vastaavat Fonecta Finder -palvelun ilmoittamaa henkilöstömäärää: 1 (1-4 työntekijää), 2 (5-9), 3 (10-19), 4 (20-49), 5 (50-99), 6 (100-249), 7 (250-499), 8 (500-999), 9 (yli 999)

erikseen jokaisesta suoritetusta kurssista. Analysoitujen vastausten lukumäärät löytyvät Taulukosta 3. Elements of AI-kurssiin liittyvien avointen vastausten suuren määrän ($n = 533$) vuoksi niistä sisällytettiin analyysiin noin 200 satunnaisesti valittua. Tätä kurssia koskevien vastausten osuus kaikista analysoiduista vastauksista oli 69 %.

Analyysit

Tutkimuskysymys 1: Eksploraatiivisen faktorianalyysin pohjalta muodostetut keskiarvomuuttujat *työajan hyödyntäminen* ja *työyhteisön mielenkiinto* kuvaavat molemmat työpaikan tarjoamaa tu-

kea opiskeluun. Osallistujat ryhmiteltiin näiden keskiarvomuuttujien suhteen IBM:n SPSS-tilasto-ohjelman (versio 26) kaksivaiheista klusterianalyysiä käyttäen. Klustereiden lukumäärää arvioitiin myös NbClust-kirjaston (Charrad ja muut, 2014) avulla.

Tutkimuskysymys 2: Kurssin suorittamisen koettuihin vaikutuksiin liittyvät avovastaukset analysoitiin teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 108–112). Ensin yksi tutkijoista ryhmitteli vastauksissa esiintyviä teemoja aineistolähtöisesti, kunnes olimme varmoja, että uusia teemoja ei enää tullut vastaan (noin sata avovastausta). Sa-

Taulukko 3. Analysoitujen vastausten lukumäärät kurssikohtaisesti

Kurssi	Laajuus (op)	Vastauksia (n)
Tekoäly ja datatiede		
Elements of AI	2	191
Data Analysis with Python	5	3
Pilvipohjaiset web-sovellukset		
Web-palvelinohjelmointi	5	11
Fullstack-ohjelmointi	5	13
DevOps with Docker	3	9
Tietoturva		
Introduction to Cyber Security	1	22
Tietojenkäsittelytieteen yleiset opinnot		
Tietokantojen perusteet	5	28
Yhteensä		277

masta vastauksesta voitiin tunnistaa useita teemoja. Tämän jälkeen ryhmittelystä keskusteltiin yhdessä ja tuloksia verrattiin aikaisempaan tutkimukseen (erityisesti Milligan & Littlejohn, 2014; Sablina ja muut, 2018). Luokittelua täsmennettiin ja toinen tutkija toisti luokittelun itsenäisesti jo analysoidulle aineistolle. Luokittelun yhdenmukaisuutta (eng. inter-rater reliability, IRR) arvioitiin luokkien välisen korrelaation (eng. intraclass correlation, ICC) avulla. Koska yhdenmukaisuus oli riittävä ($.865 < ICC < 1.000$), loput aineistosta jaettiin luokittelijoiden kesken kahtia.

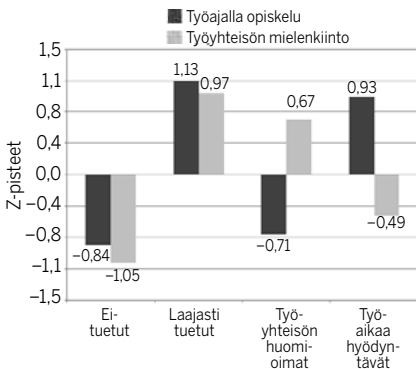
Tutkimuskysymys 3: Ensimmäiseen tutkimuskysymykseen liittyvien profiilien (työntekijäryhmien) välisiä eroja muuttujan *Koettu hyöty työssä* suhteen tarkasteltiin yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla. Tämän jälkeen toiseen tutkimuskysymykseen liittyvien luokiteltujen avovastausten jakautumista eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien välillä tutkitiin ristiintaulukoinnin avulla.

Tulokset

Työajan hyödyntämisen ja työyhteisön mielenkiinnon perusteella osallistujat jakautuivat neljään ryhmään

Osallistujien ryhmittely keskiarvomuuttujien (*työajan hyödyntäminen ja työyhteisön mielenkiinto*) perusteella johti neljän klusterin ratkaisuun (Silhouette score .6), joka on esitetty Kuviossa 1 sivulla 20. Myös NbClust tuki neljän klusterin ratkaisua (neljän klusterin ratkaisua tuki 11 indeksiä, ja seuraavaksi yleisintä ratkaisua, kolmen tai kahdeksan klusterin mallia tuki kolme indeksiä). Työntekijäryhmät nimettiin seuraavasti:

- Ei-tuetut* (33,1 %) eivät tyypillisesti saaneet käyttää työaikaansa opiskeluun, eikä kurssin suorittaminen ollut työyhteisön tiedossa tai mielenkiinnon kohteena.
- Laajasti tuetut* (27,0 %) saivat tyypillisesti suorittaa kurssia työajallaan ja



Kuvio 1. Eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien standardoidut keskiarvot ryhmittelymuuttujissa

heidän työyhteisönsä oli kiinnostunut aiheesta.

3. *Työyhteisön huomioimat* (24,2 %) eivät tyypillisesti saaneet opiskella työajallaan, mutta heidän työyhteisönsä oli keskimääräistä tietoisempi tai kiinnostuneempi opiskelusta.

4. *Työaika hyödyntävät* (15,7 %) saivat tyypillisesti käyttää työaikaansa opiskeluun, mutta heidän työyhteisönsä oli keskimääräistä vähemmän tietoinen tai kiinnostunut aiheesta.

Työntekijäryhmien väliset keskiarvoerot ryhmittelymuuttujien suhteen olivat tilastollisesti merkitseviä (ks. Taulukko 4).

Osallistujien kuvailemat vaikutukset

Kurssien suorittamisen koettuja vaikutuksia kuvanneista avoimista vastauksista ($n = 277$) tunnistettiin 311 lausumaa. Lausumien luokittelussa erotettiin seitsemän teemaa: 1) ymmärryksen lisääntyminen ja uusien taitojen oppiminen, 2) hyöty nykyisessä työssä, 3) hyöty opinnoissa, 4) halu opiskella lisää, 5) hyöty työuralla, 6) kiinnostuksen lisääntyminen ja 7) ei mitään tai en osaa sanoa. Teemat, lausumien lukumäärät sekä esimerkkejä lausumista on esitetty Taulukossa 5.

Osallistujien kuvailemista vaikutuksista yleisimmät liittyivät ymmärryksen lisääntymiseen ja uusien taitojen oppimiseen (mainittiin 38 % vastauksista). Noin neljännnes vastaajista mainitsi nykyiseen työhön liittyviä hyötyjä (25 %) ja muutama laajemmin työuraan liittyviä hyötyjä (6 %).

Taulukko 4. Eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien keskiarvoerot ryhmittelymuuttujissa

Muuttuja	Eitut		Laajasti tuetut		Työyhteisön huomioimat		Työaika hyödyntävät		F(3,582)	p	η^2
	n = 194	n = 158	n = 142	n = 92							
Työajalla opiskelu	1.15	0.35	4.13	0.74	1.33	0.51	3.82	0.90	984.446	<.001	.84
Työyhteisön mielenkiinto	1.78	0.60	4.20	0.44	3.84	0.60	2.46	0.72	631.192	<.001	.77

Huom. Kaikki keskiarvot eroavat toisistaan riskitasolla $p < .001$ (Games-Howellin korjaus).

Taulukko 5. Kurssien vaikutuksiin liittyvät teemat

Luokka	<i>n</i>	Esimerkki
Ymmärryksen lisääntyminen ja uusien taitojen oppiminen	104	“Olen pystynyt seuraamaan ja osallistumaan aiheeseen liittyvää keskustelua ja suhtautumaan kriittisemmin tulevaisuuskuviin ja ennusteisiin” “Yleinen tietämys ja ymmärrys parani” “Syvensi osaamista liittyen tietokantojen toimintaan ja yleisesti nettimaailmaan”
Hyöty nykyisessä työssä	68	“Ymmärrän työpaikalleni hankitun varastoautomaatin toimintaa paremmin. Haluan pystyä analysoimaan asiakkaiden ostokäyttäytymistä ja löytämään keinoja siihen vaikuttamiseksi.” “Ymmärrys tekoälyn soveltamisesta työssäni kasvoi - -”
Hyöty opinnoissa	32	“Sain opintopisteet sisällytettyä opintoihini” “mahdollisuus hyväksilukea osaksi tutkintoa. ”
Halu opiskella lisää	22	“Kiinnostuin aihepiiristä sen verran, että aloitin ohjelmoinnin perusteet -verkkokurssin” “Aloitin tietojenkäsittelytieteen tutkintoon johtavat opinnot tänä syksynä Helsingin yliopistossa”
Hyöty työuralla	17	“Saaduista tiedoista on todennäköisesti hyötyä tulevissa työtehtävissä” “Tulevien työsuunnitelmien kannalta tämä kurssi on ollut ehdottomasti hyödyllisin, sillä se opettaa ajankohtaisia teknologioita, joilla tuntuisi olevan kysyntää työmarkkinoilla”
Kiinnostuksen lisääntyminen	10	“Lisäsi kiinnostusta alaa kohtaan.” “Into perehtyä aiheeseen lisää”
Ei mitään / en osaa sanoa	58	“Ei vielä näkyviä seurauksia”

Työyhteisön huomioimat ja laajasti tuetut opiskelijat hyötyivät opinnoista muita enemmän

Eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien välillä havaittiin tilastollisesti merkitsevää eroa työhön liittyvissä hyödyissä (ks. Taulukko 6). Jatkotarkastelussa kävi ilmi, että *Laajasti tuetuilla* koettu hyöty oli suurempi kuin *Työaika hyödyntävillä* ($p < .001$, $d = .068$) ja *Ei-tuetuilla* ($p < .001$, $d = .051$). Niin ikään *Työyhteisön huomioimilla* koettu hyöty oli suurempi kuin *Työ-*

aikaa hyödyntävillä ($p < .001$, $d = .070$) ja *Ei-tuetuilla* ($p < .001$, $d = .053$). Analyysit toistettiin myös otokselle, jossa oli mukana ainoastaan Elements of AI-kurssin käyneet vastaajat ($n = 444$). Näiden osallistujien joukossa tulokset olivat muuten samansuuntaisia koko tutkimusjoukkoon verrattuna, mutta efektit olivat kautta linjan hieman voimakkaampia. Kaikissa pareittaisissa vertailuissa efektikoko (d) oli kuitenkin alle 0.1 eli hyvin pieni (ks. Cohen, 1992).

Taulukko 6. Eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien kokemaa hyötyä työssä

	Ei-tuetut		Laajasti tuetut		Työyhteisön huomioimat		Työaikaa hyödyntävät		F(3,581)	p	η^2
	n = 194		n = 158		n = 142		n = 92				
Muuttuja	ka	kh	ka	kh	ka	kh	ka	kh			
Koettu hyöty työssä	3.00 ^a	1.16	3.54 ^{ab}	0.96	3.58 ^{ab}	1.03	2.85 ^b	1.07	16.514	<.001	.08

Huom. Samalla kirjaimella merkityt keskiarvot eroavat toisistaan riskitasolla $p < .001$ (Bonferronin korjaus).

Osallistujien avovastauksissa kuvailemien luokiteltujen vaikutusten jakautumista eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien välillä tutkittaessa ilmeni, että *Ei-tuetut* olivat aliedustettuina (std. res. = -2.1) niiden osallistujien joukossa, jotka raportoivat työhön liittyviä vaikutuksia, $\chi^2(3) = 8.54, p = .036, C = .17$. Muilta osin vastaukset jakautuivat eri ryhmien välillä tasaisesti. Kun Elements of AI-kurssiin liittyviä avovastauksia ($n = 191$) tarkasteltiin erikseen, vaikutukset jakautuivat työntekijäryhmien välillä tasaisesti.

Pohdinta ja johtopäätökset

Seuraavaksi pohdimme tutkimuskysymys kerrallaan, miten edellisessä luvussa esitettyjä havaintoja voidaan tulkita, ja miten ne suhtautuvat aikaisempaan tutkimukseen. Lopuksi tarkastelemme tulosten luotettavuutta ja merkitystä työyhteisöjen käytänteiden ja verkkokurssien kehittämisen näkökulmasta.

Miten avoimien tietojenkäsittelytieteen verkkokurssien työssäkäyviä osallistujia voidaan ryhmitellä heidän saamansa työpaikan tuen suhteen?

Tutkimuksessa henkilösuuntautuneella lähestymistavalla löydetty neljä eri ta-

voin tuettua työntekijäryhmää osoittavat, että työajan hyödyntäminen ja työyhteisön mielenkiinto voivat ilmetä toisistaan riippumatta. Erityisen mielenkiintoisena voidaan pitää *Työaikaa hyödyntävien* ryhmää (15,7 % vastaajista), johon kuuluneet saivat käyttää työaikaa opiskeluun, mutta joiden työyhteisö ei ollut tietoinen tai kiinnostunut opintojen sisällöstä. Työnantajalla on selvästi ollut halua kannustaa työntekijöitä itsensä kehittämiseen, mutta tämä ei kuitenkaan näy työyhteisön mielenkiinnossa opintojen sisältöjä kohtaan.

Aiemman tutkimuksen perusteella oli odotettavissa, että suuri osa osallistujista ei saa minkäänlaista työpaikan tukea. *Ei-tuettujen* osuus (33,1 %) oli kuitenkin tässä tutkimuksessa huomattavasti alempi kuin aiemmassa tutkimuksessa (70 %; Castaño-Muñoz, 2017). Tämä voi ainakin osin selittyä tutkimusten erilaisella kontekstilla ja ajankohdalla.

Miten verkkokurssien osallistujat kuvaavat kurssien vaikutuksia?

Kurssin vaikutuksia työhön ja opintoihin kartoittaneista avoimista kyselyvastauksista tunnistetut seitsemän teemaa vastaavat pitkälti aiemmassa tutkimuksessa esitettyjä teemoja (Milligan & Littlejohn, 2014; Sablina ja muut, 2018; Zhenghao

ja muut, 2015). Hyöty opinnoissa (12 %, $n = 32$) viittaa konkreettisiin hyötyihin ja mainittiin harvemmin kuin yleisluontoisempi ymmärryksen lisääntyminen ja uusien taitojen oppiminen (38 %, $n = 104$). Osallistujien saattoi olla hankalaa tunnistaa tai sanoittaa kurssien vaikutuksia, jolloin vastaukset jäivät melko yleiselle tasolle, erityisesti aineistoa hallitsevan Elements of AI -kurssin kohdalla. Yleisemmät ymmärryksen lisääntymiseen viittaavat vaikutukset ovat korostuneet myös aikaisemmin (Zhenghao ja muut, 2015). Useat osallistujat näkivät kurssista olevan myös suoraa hyötyä työn kannalta. Nykyiseen työhön liittyviä hyötyjä mainittiin huomattavasti useammin (25 %, $n = 68$) kuin laajemmin työuraan liittyviä hyötyjä (6 %, $n = 17$). Tulos on samansuuntainen kuin Zhenghaon ja muiden (2015) havaitsema.

Lisäksi mielenkiintoisia teemoja olivat halu opiskella lisää (8 %, $n = 22$) ja lisääntynyt kiinnostus kurssin aihepiiriä kohtaan (4 %, $n = 10$), sillä nämä eivät olleet vastausvaihtoehtoina aiemman tutkimuksen monivalinnoissa (Zhenghao ja muut, 2015). Aiemmassa tutkimuksessa samaan suuntaan viittaa havainto avointen verkkokurssien hyödyistä opiskelijavalintoihin liittyen (Sablina ja muut, 2018; Zhenghao ja muut, 2015), mutta tutkinto-opiskelijaksi hakeutuminen on vain yksi väylä oman osaamisen laajentamiseen. Tulos antaa viitteitä avointen verkkokurssien mahdollisuuksista yleisesti lisätä työntekijöiden intoa laajentaa omaa osaamistaan.

Reilussa viidenneksessä annetuista vastauksista (21 %, $n = 58$) tuotiin esille, ettei vaikutuksia ollut vielä ollut tai ettei vastaaja osannut sanoa, millaisia ne olivat olleet. Osuus on samaa kokoluokkaa, mutta hieman pienempi kuin Zhenghaon ja muiden (2015) tutkimuksessa, jossa

uraan liittyvällä motiivilla MOOC-kurssin suorittaneista vastaajista 28 % ei raportoinut uraan liittyviä hyötyjä.

Miten eri tavoin tuetut työntekijäryhmät eroavat toisistaan opintojen vaikutusten ja koetun hyödyn suhteen?

Aiemman tutkimuksen perusteella työyhteisön tuella on merkittävä rooli työssäoppimisessa (Grossman & Salas, 2011; Tonhäuser & Büker, 2016). Tässä tutkimuksessa kokemusta työpaikan tuesta kuvasi kaksi eri muuttujaa: *Työajan hyödyntäminen* ja *Työyhteisön mielenkiinto*. Jo muuttujien korrelaatioita tarkasteltaessa (ks. Taulukko 2) voidaan havaita, että työyhteisön mielenkiinto on yhteydessä koettuun hyötyyn työssä, kun taas työajan hyödyntämisen ja koetun hyödyn välillä ei ole yhteyttä. Tutkimuksen pääpaino oli kuitenkin henkilösuuntautuneessa lähestymistavassa eli eri tavoin tuettujen työntekijäryhmien eroissa opintojen vaikutusten ja koettujen hyötyjen suhteen.

Vaikutusten laadullisissa analyysissä nousseista teemoista *Ei-tuetut* raportoivat odotusarvoa vähemmän työhön liittyviä vaikutuksia. Aiemman tutkimuksen perusteella (mm. Tonhäuser & Büker, 2016) voidaan ajatella, että juuri työyhteisön tuen puuttumisen takia myös vaikutukset jäävät vähäisemmiksi. Toisaalta on myös mahdollista, että tämän työntekijäryhmän edustajien syy käydä kurssi liittyi muita harvemmin työhön; osallistumisen syillä on aiemmassa tutkimuksessa havaittu yhteys kurssin vaikutuksiin (esim. Watson ja muut, 2016). Osallistumisen syiden, työpaikan tuen ja koettujen vaikutusten välisiä yhteyksiä sekä mekanismeja olisikin jatkossa syytä tutkia tarkemmin.

Havaitsimme myös, että sekä *Laajasti tuetut* että *Työyhteisön huomioimat* koki-

vat kurssit hyödyllisempinä kuin *Työaika* hyödyntävät ja *Ei-tuetut*. Tulokset olivat odotettuja ja täydentävät aiempia tuloksia työyhteisön tuen merkityksestä (Grossman & Salas, 2011). Osallistujat, joiden työyhteisö osoitti huomiota ja kiinnostusta kurssien käymistä kohtaan, kokivat kurssien hyödyt keskimäärin suurempina kuin huomiointia vaille jääneet kurssilaiset riippumatta siitä, saivatko he myös käyttää työaikaansa kurssiin vai eivät. Toisaalta osallistujat, jotka hyödynsivät työaikaan mutta eivät saaneet muuta tukea, eivät koetun hyödyn suhteen eronneet osallistujista, jotka eivät saaneet lainkaan tukea.

Työyhteisön tuen ja koetun hyödyn välisestä yhteydestä tehtävien johtopäätösten suhteen on oltava varovainen. On mahdollista, että työyhteisön tuella on positiivinen vaikutus osallistujien kokemaan hyötyyn. Toisaalta on mahdollista, että kurssit hyödylliseksi kokeneet ovat olleet aktiivisimpia kertomaan kurseista muille ja aikaansaamaan työpaikallaan kiinnostusta niitä kohtaan, mikä on tässä tutkimuksessa näyttäytynyt korkeampana työyhteisön tukena.

Mielenkiintoinen havainto oli työpaikan kokoluokan negatiivinen yhteys sekä työajan hyödyntämiseen että työyhteisön mielenkiintoon. Tämä on linjassa Hamorin (2019) tulosten kanssa ja voidaan tulkita merkiksi pienten organisaatioiden innoista hyödyntää avoimia verkkokursseja osana täydennyskoulutustaan tai toisaalta kevyen organisaatorakenteen ketteryydestä tarjota kurssien pariin löytäneelle työntekijälle mahdollisuus esitellä muille oppimaansa ja käyttää työaikaansa opiskeluun.

Tulosten luotettavuus

Aineiston edustavuutta ja tulosten yleis-

tettävyyttä rajoittaa se, että kysely lähetettiin vain niille MOOC-kurssien osallistujille, jotka olivat suorittaneet kurssin loppuun asti ja hakeneet siitä opintopisteet. Aineisto koostuu siten kurssien sitoutuneimmista osallistujista. Aiemmassa tutkimuksessa sitoutuneimpien opiskelijoiden on havaittu hyödyntävän MOOC-kursilla oppimaansa omassa työssään useilla eri tavoilla (Napier ja muut, 2018). Toisaalta tutkimuksen vahvuuksia ovat kohdullisen laaja aineisto (589 vastaajaa) sekä sähköpostikyselyksi korkea vastausprosentti (36,6 %).

Tutkimusasetelman rajoitteena on, että kyselyn ajankohtana osalla vastaajista kurssille ilmoittautumisesta oli kulunut jo lähes vuosi ja osalla vasta vähän aikaa, jolloin kurssien vaikutukset sekä tilanne työyhteisön mielenkiinnon suhteen saattoivat vaihdella osallistujien välillä huomattavasti. Tulevissa tutkimuksissa voidaan hyödyntää pitkittäisasetelmaa, jossa ilmoittautumisen yhteydessä kartoitetaan osallistumisen syitä ja kurssin jälkeen vaikutuksia.

Lisäksi on syytä huomioida, että kyse-lylomaketta käytettiin sekä työssäkäyville että opiskelijoille ja vaikutuksia mittaavat väittämät sisälsivät myös viittauksen opintoihin liittyvistä hyödyistä (esim. “Olen hyödyntänyt kurseilla oppimaani työssäni (tai opinnoissani)”). On mahdollista, että osa työssäkäyvistä suoritti samaan aikaan myös opintoja ja vastasi joko osittain tai kokonaan tästä näkökulmasta.

Tulosten huomiointi työpaikoilla ja verkkokurssien kehittämisessä

Tuloksemme osoittavat, että avoimilla verkkokursseilla opiskelua arvostetaan ja se huomioidaan työpaikoilla: vain kolmannes tutkimuksen osallistujista kuului

ryhmään, joka ei saanut lainkaan työpaikan tukea. Tuen tyyppien tarkastelu kuitenkin osoitti, että mahdollisuus työajan hyödyntämiseen ilman muuta tukea ei riitä. Noin kuudesosa osallistujista kuului ryhmään, jonka jäsenet tyypillisesti saivat käyttää työaikaan opiskeluun, mutta muutoin kokivat työyhteisön mielenkiinnon opintoja kohtaan vähäiseksi. Tämä ryhmä ei kurssien hyödylliseksi kokemisessa eronnut ryhmästä, joka ei saanut lainkaan tukea. Työnantajan näkökulmasta työajan käytön mahdollistaminen voi näyttäytyä kevyenä ratkaisuna panostaa työntekijöiden osaamiseen, mutta sen vaikutukset voivat jäädä vähäisiksi.

Tutkimuksemme vahvistaa aiempia tuloksia työyhteisön sosiaalisen tuen merkityksestä (Grossman & Salas, 2011). Työnantajan ei tulisi ulkoistaa oppimista vain yksilön omalle vastuulle, vaan työpaikoilla tulisi lähestyä oppimista työyhteisön yhteisenä asiana ja päämääränä. Tämän tutkimuksen perusteella oletusta siitä, että työntekijä ainoastaan itseohjautuen kehittää omaa osaamistaan, ei kannata omaksumaa organisaatioissa. Työnantajien tulisi kiinnittää huomiota oppimista tukeviin rakenteisiin ja ilmapiiriin.

Toisaalta myös verkkokursseja on mahdollista kehittää suuntaan, jossa työyhteisö otetaan paremmin huomioon. Esimerkiksi Napier ja kollegat (2018) havaitsivat, että tehokas tapa edistää verkkokurssilla opitun siirtymistä käytäntöön on sisällyttää käytännön aktiviteetteja osaksi kurssisuoritusta. Tällöin opiskelu tulee myös paremmin näkyväksi työpaikoilla. Nykyistä aktiivisempi vuoropuhelu ja yhteistyö kurssieja kehittävien tahojen ja työnantajien välillä erityisesti jo kurssien suunnitteluvaiheessa olisi todennäköisesti hyödyllistä.

Verkkokurssin luonne on yhteydessä tarvittavaan työpaikan tukeen. Tämän tutkimuksen aineistossa korostui laajasti eri alojen asiantuntijoille suunnattu Elements of AI-kurssi, joka luonteensa ja kohderyhmänsä puolesta on hyvin erilainen kuin syvällisemmin esimerkiksi tiettyihin teknologioihin keskittyvät kurssit. Erikoistuneemman kurssin oppien soveltaminen voi niihin liittyvässä työtehtävässä tapahtua melko itsenäisesti, kun taas yleissivistävän kurssin teemojen tuominen osaksi työarkea ei välttämättä ole yhtä suoraviivaista. Tämä voi osaltaan selittää havaitsemaamme epäsuorien hyötyjen painotusta suoriin hyötyihin verrattuna. Jatkotutkimuksissa tulisikin tarkemmin huomioida kurssien luonne vaikutuksia tarkasteltaessa.

Kaikkiaan avoimilla verkkokursseilla on potentiaalia palvella nykyistä laajemmin osaamisen kehittämistä työelämässä. Yhdellä laadukkaasti toteutetulla avoimella verkkokurssilla voi Suomenkin kokoisessa maassa olla satojatuhansia osallistujia. Koulutuksen vaikuttavuuden kannalta on tärkeää tunnistaa työyhteisöjen rooli osana verkkokursseilla opiskelemista, jotta hyödyt konkretisoituvat vahvemmin työpaikoilla. Parhaimmillaan verkkokurssit voivat toimia yhteiskunnallisesti erittäin merkittävänä keinona kehittää työikäisten osaamista työelämässä vallitsevien muutosten keskellä. Jatkotutkimuksen kannalta olennaista on kurseille osallistumisen syiden, kurssien toteutustavan ja luonteen sekä työpaikan tuen merkityksen kokonaisvaltainen tarkastelu niin koettujen kuin objektiivisesti mitattavien oppimistulosten ja vaikutusten kannalta.

Kiitokset

Tutkimus on osa OKM:n rahoittamaa Flexible Study Modules in Software Engineering and ICT (FMSEI) -hanketta (OKM/121/523/2018).

Lähdeluettelo

- Bergman, L. R., Magnusson, D., & El Khouri, B. M. (2003). *Studying individual development in an interindividual context: A person-oriented approach* (Vol. 4). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9781410606822>
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324. <https://doi.org/10.1108/13665620410550295>
- Castaño-Muñoz, J., Kalz, M., Kreijns, K., & Punie, Y. (2016). Influence of employer support for professional development on MOOCs enrolment and completion: Results from a cross-course survey. *Proceedings of the European MOOC Stakeholder Summit 2016 - Research Track*, 251–263.
- Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M., & Punie, Y. (2017). Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from a cross-course survey. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 28–46. <https://doi.org/10.1007/s12528-016-9123-z>
- Charrad, M., Ghazzali, N., Boiteau, V., & Niknafs, A. (2014). NbClust: an R package for determining the relevant number of clusters in a data set. *Journal of Statistical Software*, 61, 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v061.i06>
- Chen, G., Davis, D., Hauff, C., & Houben, G. J. (2016). Learning transfer: Does it take place in MOOCs? An investigation into the uptake of functional programming in practice. *Proceedings of the Third ACM Conference on Learning at Scale*, 409–418. <https://doi.org/10.1145/2876034.2876035>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Collin, K. M., Keronen, S., Lemmetty, S., Auvinen, T., & Riivari, E. (2021). Self-organised structures in the field of ICT: Challenges for employees' workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 33(2), 95–108. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2019-0124>
- Daniel, J. (2012). Making sense of MOOCs: Musings in a maze of myth, paradox and possibility. *Journal of Interactive Media in Education*, 2012(3), artikkeli 18. <http://doi.org/10.5334/2012-18>
- Eraut, M. (2004). Transfer of knowledge between education and workplace settings. Teoksessa H. Rainbird, A. Fuller, & A. Munro (toim.), *Workplace Learning in Context* (ss. 201–222). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203378595-13>
- Grossman, R., & Salas, E. (2011). The transfer of training: What really matters. *International Journal of Training and Development*, 15(2), 103–120. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2011.00373.x>
- Hamori, M. (2019). MOOCs at work: What induces employer support for them? *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4190–4214. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1616593>
- Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R., & Neuvonen, A. (2017). *Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin. Uuden ajan työ ja toimeentulo*. Sitra. <https://www.sitra.fi/julkaisut/uuden-ajan-tyo-ja-toimeentulo/>
- Hellas, A., Ihantola, P., Petersen, A., Ajanovski, V. V., Gutica, M., Hynninen, T., Knutas, A., Leinonen, J., Messom, C., & Liao, S. N. (2018). Predicting academic performance: A systematic literature review. *Proceedings Companion of the 23rd Annual ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education*, 175–199. <https://doi.org/10.1145/3293881.3295783>
- Hu, X., Cheong, C. W., Ding, W., & Woo, M. (2017). A systematic review of studies on predicting student learning outcomes using learning analytics. *Proceedings of the Seventh International Learning Analytics & Knowledge Conference*, 528–529. <https://doi.org/10.1145/3027385.3029438>
- Ihantola, P., Fronza, I., Mikkonen, T., Noponen, M., & Hellas, A. (2020). Deadlines and MOOCs: How do students behave in MOOCs with and without deadlines. *2020 IEEE Frontiers in Education Conference (FIE)*. <https://doi.org/10.1109/FIE44824.2020.9274023>
- Kinnari, H. (2020). Elinikäisestä kasvajasta kypääomakoneeksi: Elinikäinen oppiminen yrittäjämäisen talouden aikakaudella. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 305–319. <https://doi.org/10.33336/aik.100535>
- Milligan, C., & Littlejohn, A. (2017). Why study on a MOOC? The motives of students and professionals. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(2), 92–102. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v18i2.3033>
- Milligan, C., & Littlejohn, A. (2014). Supporting professional learning in a massive open online

- course. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(5), 197–213. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v15i5.1855>
- Moon, S., & Na, S. (2009). Psychological and organizational variables associated with workplace learning in small and medium manufacturing businesses in Korea. *Asia Pacific Education Review*, 10(3), 327–336. <https://doi.org/10.1007/s12564-009-9040-1>
- Napier, A., Huttner-Loan, E., & Reich, J. (2018). From online learning to offline action: using MOOCs for job-embedded teacher professional development. *Proceedings of the Fifth Annual ACM Conference on Learning at Scale*, 1–4. <https://doi.org/10.1145/3231644.3231674>
- Napier, A., Huttner-Loan, E., & Reich, J. (2020). Evaluating learning transfer from MOOCs to workplaces: A case study from teacher education and launching innovation in schools. *RIED-Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 23(2), 45–64. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26377>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20085>
- Park, Y., Woo, H., Oh, M. R., & Park, S. (2020). The role and related variables of workplace learning in quantitative research. *Industrial and Commercial Training*, 53(1), 29–59. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2020-0023>
- Petronzi, D., & Hadi, M. (2016). Exploring the factors associated with MOOC engagement, retention and the wider benefits for learners. *European Journal of Open, Distance and E-learning*, 19(2), 112–129. <https://doi.org/10.1515/eurodl-2016-0011>
- Radford, A., Robles, J., Cataylo, S., Horn, L., Thornton, J., & Whitfield, K. (2014). The employer potential of MOOCs: A mixed-methods study of human resource professionals' thinking on MOOCs. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 15(5), 1–25. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v15i5.1842>
- Raemdonck, I., Gijbels, D., & Groen, W. (2014). The influence of job characteristics and self-directed learning orientation on workplace learning. *International Journal of Training and Development*, 18(3), 188–203. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12028>
- Rowden, R. W., & Conine, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of Workplace Learning*, 17(4), 215–230. <https://doi.org/10.1108/13665620510597176>
- Sablina, S., Kapliy, N., Trusevich, A., & Kostikova, S. (2018). How MOOC-takers estimate learning success: Retrospective reflection of perceived benefits. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 19(5), 22–36. <https://doi.org/10.19173/irrodl.v19i5.3768>
- Sadeghi, T. (2020). Associations between workplace learning patterns, social support and perceived competency. *Human Resource Development International*, 23(1), 5–24. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1627512>
- Shapiro, H. B., Lee, C. H., Roth, N. E. W., Li, K., Cetinkaya-Rundel, M., & Canelas, D. A. (2017). Understanding the massive open online course (MOOC) student experience: An examination of attitudes, motivations, and barriers. *Computers & Education*, 110, 35–50. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2017.03.003>
- Siiirilä, J., Mäki, K., & Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella –yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23(2), 65–82. <https://journal.fi/akakk/article/view/109879>
- Smulders, P. G., Kompier, M. A., & Pao-li, P. (1996). The work environment in the twelve EU-countries: Differences and similarities. *Human Relations*, 49(10), 1291–1313. <https://doi.org/10.1177/001872679604901002>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (5. painos, uudistettu laitos). Tammi.
- Tonhäuser, C., & Büker, L. (2016). Determinants of transfer of training: A comprehensive literature review. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 3(2), 127–165. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.3.2.4>
- Watson, W. R., Kim, W., & Watson, S. L. (2016). Learning outcomes of a MOOC designed for attitudinal change: A case study of an Animal Behavior and Welfare MOOC. *Computers & Education*, 96, 83–93. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2016.01.013>
- Zhenghao, C., Alcorn, B., Christensen, G., Eriksson, N., Koller, D., & Emanuel, E. (2015). Who's benefiting from MOOCs, and why. *Harvard Business Review*, 25. <https://hbr.org/2015/09/whos-benefiting-from-moocs-and-why>
- Zhu, M., Sari, A., & Lee, M. M. (2018). A systematic review of research methods and topics of the empirical MOOC literature (2014–2016). *The Internet and Higher Education*, 37, 31–39. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2018.01.002>

Asiantuntijatyöntekijöiden kokemuksia psykologisten perustarpeiden täyttymisestä työhyvinvoinnin ja työssäsuoriutumisen näkökulmasta

Jenni Piirto

KM, projektitutkija
Tampereen yliopisto
jenni.piiro@outlook.com

Petri Nokelainen

FT, professori
Tampereen yliopisto
petri.nokelainen@tuni.fi

Laura Pylväs

KT, post doc tutkija
Helsingin yliopisto
laura.pylvas@helsinki.fi



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Tiivistelmä

Tässä artikkelissa tarkastellaan sitä, millaisia työssä koettuun hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen liittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomia, kompetenssi, yhteenkuuluvuus) täyttymisen kokemukset ovat. Haastatteluaineisto (N = 30) kerättiin keväällä 2020 kahdessa tekniikan alan yrityksessä. Analyysimenetelmänä käytettiin temaattista analyysiä. Kolmeksi keskeiseksi työhyvinvointiin liittyväksi teemaksi muodostuivat: 1) Mahdollisuus toimia yksilöllisten arvojen mukaan työssä (autonomia), 2) Työn sopivaksi koettu haastetaso ja mahdollisuus onnistua työssä (kompetenssi); ja 3) Mahdollisuus kokea kuuluvansa joukkoon työelämässä (yhteenkuuluvuus). Kolmeksi keskeiseksi työssä suoriutumiseen liittyväksi teemaksi muodostuivat: 1) Mahdollisuus kehittää työhön liittyviä käytänteitä (autonomia); 2) Mahdollisuus kehittää asiantuntijuutta haasteellisten työtehtävien kautta (kompetenssi); ja 3) Työtehtäviin liittyvän henkisen ja ammatillisen tuen saaminen työtovereilta (yhteenkuuluvuus). Tulokset luovat syvällisempää ymmärrystä psykologisista perustarpeista asiantuntijatyön kontekstissa sekä vahvistavat näkemystä psykologisten perustarpeiden huomioimisen tärkeydestä työelämässä.

Avainsanat: *itsemääräämisteoria, psykologiset perustarpeet, asiantuntijatyö, työhyvinvointi, työssä suoriutuminen*

Abstract

This article describes experiences of satisfaction of basic psychological needs (autonomy, competence, relatedness) from the point of view of well-being and performance at expert work. The interview data (N = 30) were gathered during spring 2020 in two engineering companies and analyzed by applying thematic analysis. Themes that describe factors that develop well-being at work, were formed. Autonomy: Following individualistic values. Competence: Work-related optimal challenges and success. Relatedness: Sense of belonging. Themes that describe factors that support performance at work, were formed. Autonomy: To be able to influence and develop. This was described to increase willingness to develop and improve problem solving and commitment. Competence: Challenges were seen as opportunities to develop. Relatedness: Close relationships were seen as vital for mental and professional support. These results strengthen the knowledge of the importance of considering basic psychological needs when scrutinizing well-being and performance at work.

Keywords: *self-determination theory, basic psychological needs, expert work, well-being at work, work performance*

Johdanto

Työelämän muuttuva luonne synnyttää tarpeen jatkuvalla kehitystyölle työntekijöiden, yritysten ja yhteiskuntien menestymisen tukemiseksi. Arjen pyörittämiseen tarvittavien taloudellisten resurssien lisäksi työn katsotaan yhä enemmän liittyvän myös elämän tarkoituksellisuuteen ja henkilökohtaisten arvojen toteuttamiseen (Alasoini, 2012; Rigby & Ryan, 2018). Työhön liittyvät yksilölliset arvot asettavat työelämälle uudenlaisia haasteita, erityisesti niiden mekanismien ymmärtämiseksi, jotka liittyvät työntekijöiden motivointiin ja sitoutuneisuuteen (Järvensivu & Piirainen, 2012). Siinä missä työltä toivotaan merkityksellisyyttä, mielekkyyttä ja yhteyttä omaan arvomaailmaan, on työ myös muuttunut entistä moninaisemmaksi, mikä vaatii työntekijältä jatkuvaa mukautumista (Alasoini, 2012; Järvensivu & Piirainen, 2012). Organisaatioiden menestystä ei voi arvioida pelkästään taloudellisilla indikaattoreilla, vaan toiminnassa on otettava huomioon myös vastuullisuus ympäristöä, yhteiskuntaa ja henkilöstöä kohtaan sekä kyky jatkuvaan uudistumiseen (Juutinen, 2016; Pyöriä, 2012). Asiantuntijatehtävässä toimivalta odotetaan ammatillisen osaamisen lisäksi esimerkiksi luovia ongelmanratkaisutaitoja, sosiaalisia kykyjä, asiantuntijuuden kehittämistä (Asplund & Kauhanen, 2018; Pyöriä, 2006).

Työn muuttuminen kohti tietotyötä on lisännyt tutkijoiden kiinnostusta työn psykologisia vaatimuksia kohtaan (Olafsen ja muut, 2017). Organisaatiot, jotka toimivat vastuullisesti ja ottavat myös

henkilöstön tukemisen toimintansa kehittämässä monipuolisesti huomioon, saavat tuotettua optimaalisen hyödyn asiakkailleen ja samalla tukevat työntekijöiden hyvinvointia ja korkean tason työsuorituksia (Deci ja muut, 2017). Työn innostavuus, mahdollisuus kehittyä sekä työn imu houkuttelevat edelleen osaavaa työvoimaa (Järvensivu & Piirainen, 2012). Työelämän psykologiset kysymykset, halu kehittää työtä paremmaksi ja pohdinta siitä, mitä on hyvä työ ovat olleet ajankohittaisia teemoja työelämän tutkimuksessa (Järvensivu & Piirainen, 2012). Esimerkiksi pelkän työssä koetun tyytyväisyyden tarkastelu ja mittaaminen eivät välttämättä anna oikeaa kuvaa siitä, mikä aidosti saa työntekijän innostumaan työstään ja itsensä kehittämisestä, koska myös passiiviset työntekijät voivat tyytyväisyyttä mittaavan kyselytutkimuksen perusteella olla työhönsä tyytyväisiä (Martela & Järneno, 2014).

Yksilön sisäisen motivaation synnyttäminen ja ruokkiminen ovat henkilöstöjohtamisen kehittämisen avaintekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnin ja yritysten menestymisen kannalta (Ribgy & Ryan, 2018). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tekniikan alan työntekijöiden työhön liittyvää motivaatiota itsemääräämisteorian viitekehyksessä (SDT, *Self-determination Theory*, Ryan & Deci, 2000, 2017). SDT erottelee yksilön sisäisen ja ulkoisen motivaation ja tarkastelee työhön liittyvää itsemääräämisen tasoa. SDT:n avulla voidaan lisäksi analysoida yksilön kolmen keskeisen psykologisen perustarpeen, autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden kokemusten, täyttymistä työssä.

Tässä haastattelumenetelmällä ($N = 30$) toteutetussa tutkimuksessa tarkastellaan psykologisten perustarpeiden täyttyminen kokemuksia työhyvinvoinnin raken-

tumisen ja työssä suoriutumisen näkökulmasta kahdessa suuressa suomalaisessa tekniikan alan yrityksessä. Kokemusten tutkiminen on tärkeää, sillä työntekijöiden subjektiivisten tulkintojen, kokemusten ja heijastusten on raportoitu vaikuttavan keskeisesti työssä toimimiseen ja siihen, miten työssä voidaan (esim. Sverke ja muut, 2002). Teknisellä alalla erityisesti työn houkuttelevuus edellyttää panostusta kokeneiden osaajien säilyttämisen näkökulmasta ja uuden osaavan sukupolven saamiseksi alalle (Metsä-Tokila, 2015). Tutkimus vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin: TK1) Millaisia ovat työhyvinvointiin liittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden) täyttymisen kokemukset asiantuntijatyöntekijöiden kuvaamana? ja TK2) Millaisia ovat työssä suoriutumiseen liittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden) täyttymisen kokemukset asiantuntijatyöntekijöiden kuvaamana?

Itsemääräämisteoria

Kuudesta miniteoriasta koostuva itsemääräämisteoria (Ryan & Deci, 2000, 2017; Nokelainen, 2019) tarkastelee sitä, mitä ihmiset tarvitsevat sekä toimiakseen optimaalisesti että voidakseen hyvin. Psykologisten perustarpeiden miniteorian (*Basic Psychological Needs Theory, BPNT*) mukaan kolmen perustarpeen täytyminen on välttämätöntä ihmisen psykologiselle hyvinvoinnille. Niihin kuuluu ensinnäkin yksilön autonomia (*autonomy*), eli ihmisen kokemus mahdollisuudesta säädellä itse omaa toimintaansa. Toisena perustarpeena on kompetenssi (*competence*), eli yksilön kokemus omasta osaamisestaan ja pätevyydestään. Kolmas perustarve on yhteenkuuluvuus (*relatedness*), eli kokemus kuulumisesta ja

merkityksellisyydestä muiden joukossa. Psykologisten perustarpeiden miniteoria kuvaa niitä tekijöitä, jotka ovat keskiössä motivaation muodostumisen kannalta ja näin ollen ilmentää sitä, miten motivaatioon voidaan vaikuttaa. Etenkin työelämässä juuri psykologisten perustarpeiden tukemisen tutkiminen on nähty tärkeänä aiheena, sillä psykologisten perustarpeiden tukemisen on osoitettu vahvistavan yksilön motivaatiota sekä lisäävän muita positiivisia seurauksia (Olafsen ja muut, 2021).

SDT luokittelee motivaation joko täydelliseen motivoitumattomuuteen (*amotivation*) tai motivaatioon. Täydellinen motivoitumattomuus työelämässä liittyy huonoon työhyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen (Van den Broeck ja muut, 2021). Motivaatio voidaan edelleen luokitella sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio ilmenee aitona kiinnostuksena työtehtäviä kohtaan, vertautuen esimerkiksi vapaa-ajalla tehtävään harrastustoimintaan. Sen katsotaan parantavan työhyvinvointia, näyttäytyen esimerkiksi positiivisena suhtautumisena työtehtäviin ja aktiiviseen toimintaan työyhteisössä (Van den Broeck ja muut, 2021). SDT:n yksi miniteoria, *Organismic Integration Theory* (OIT), käsittelee ulkoisen motivaation muodostumista ja jakaa sen alaluokkiin: ulkoinen säätely (*external regulation*, esim. työtehtävän tekeminen, koska muut painostavat siihen), sisäistetty säätely (*introjected regulation*, esim. työtehtävän tekeminen, koska kokee muuten itsensä riittämättömäksi), tunnistettu säätely (*identified regulation*, esim. työtehtävän tekeminen, koska se ymmärretään tärkeäksi) ja integroitu säätely (*integrated regulation*, esim. työtehtävän tekeminen, koska se on täysin linjassa oman arvomaailman kanssa). Työelämän näkökulmasta kiintoisaa on se, että tunnistettu säätely

näyttäisi olevan kaikista tärkein motivaation tyyppi työssä suoriutumisen näkökulmasta (Van den Broeck ja muut, 2021).

Itsemääräämisteoria ja työelämä

Työhyvinvointia on aikaisemmassa tutkimuksessa käsitteellistetty työntekijöiden tunnetilojen (*job-related affect; context-free affect*) ja erilaisten työntekijöiden kokemusmaailmaan liittyvien käsitteiden (esim. *job satisfaction*) kautta (Fisher, 2010; Warr & Nielsen, 2018). Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi käsitetään yksilön tunteiden ja kokemuksen moninaiseksi kokonaisuudeksi. Näitä tapoja käsittää työhyvinvointi ovat esimerkiksi onnellisuuden, tyytyväisyyden ja kiinnostuneisuuden tunnetilat sekä kokeminen (Fisher, 2010). Työssä suoriutumista on aikaisemmassa tutkimuksessa lähestytty erilaisista näkökulmista, esimerkiksi tietystä tehtävässä suoriutumisen (*task performance*), laajemmin työhön liittyvän toiminnan (*specific job behaviors*) ja työpaikan kansalaisuuden (*organizational citizenship behavior*) näkökulmista (Warr ja muut, 2018). Tässä tutkimuksessa työssä suoriutuminen ymmärretään työtehtävissä ja työssä yleisesti menestymisen, kuten ongelmanratkaisun, ammatillisen osaamisen kehittymisen, luovuuden sekä tehokkuuden kautta (Koopmans ja muut, 2011; Warr & Nielsen, 2018). Lisäksi työssä suoriutumiseen katsotaan liittyvän myös sosiaalinen ja emotionaalinen pärjääminen työssä (Koopmans ja muut, 2011; Warr & Nielsen, 2018).

Psykologisten perustarpeiden tutkimuksella on merkittävää käytännöllistä sovel-lusarvoa (Deci ja muut, 2017), mitä on hyödynnetty myös työelämän tutkimuk-sessa. Rigby ja Ryan (2018) tarkasteli-vat tutkimuksessaan työssä suoriutumista

Laadukkaammille motivaatiotasolle siirryttäessä yksilön omat arvot ja tarpeet ovat linjassa työn kanssa.

motivatioaalisen laadun jatkumon avulla. Heidän tutkimuksensa osoitti, että työelä-mässä motivaatiojatkumolla täyden moti-voitumattomuuden jälkeen seuraavalla ta-solla motivaatiota määrittävät ulkoinen tai sisäinen paine, kuten pyrkimys vältellä ul-koisia rangaistuksia tai tunnetta omasta kel-paamattomuudesta. Laadukkaammille mo-tivaatiotasolle siirryttäessä yksilön omat arvot ja tarpeet ovat linjassa työn kanssa. Rigbyn ja Ryanin (2018) mukaan laadukas motivaatio on työelämässä myös yhteydes-sä moniin positiivisiin seurauksiin, kuten työssä suoriutumiseen ja työssä koettuun hyvinvointiin, kun taas matala motivaation laatu on yhteydessä moniin kielteisiin seu-rauksiin varsinkin pitkällä aikavälillä. Täl-löin esimerkiksi työntekijän hyvinvointi tai suoriutuminen on heikompaa kuin tilan-teessa, jossa työ koetaan aidosti mielekkääk-si tai työn arvo tunnustetaan, vaikka työtä ei koettaisikaan mielekkäänä.

Van den Broeckin ja muiden (2016) työ-elämässä tehdyssä meta-analyyssissä löydet-tiin puolestaan jokaisen psykologisen pe-rustarpeen täytymisen itsenäisesti ennus-tavan sisäistä motivaatiota sekä erilaisia hy-vinvoinnin tekijöitä, joskin tutkimuksen mukaan psykologisten perustarpeiden täyt-tymisen mittaaminen sopi parhaiten posi-tiivisten seurausten tarkasteluun. Siten tut-kimuksessa korostettiin myös psykologisten perustarpeiden tukahtumisen mittaamisen merkitystä negatiivisten seurausten kartoit-tamiseksi. Olafsen ja muut (2017) tutki-vat pitkittäisasetelmalla psykologisten pe-rustarpeiden tukahtumista työelämässä ja huomasivat tämän olevan yhteydessä kor-

keampaan työhön liittyvään stressitasoon ja somaattiseen oirekuormaan (esim. pääkipu, huimaus). Nämä tekijät taas puolestaan linkittyivät ajan kanssa esimerkiksi työpaikanvaihdosaikeisiin.

Psykologisten perustarpeiden tukemiseen liittyvillä käytännöillä voidaan vaikuttaa työmotivaation muodostumiseen. Olafsen ja muut (2018) tutkivat a) psykologisten perustarpeiden täyttymisen, b) työmotivaation, ja c) tarpeiden tukemiseen liittyvien johdon toimien välisiä suhteita pitkittäisasetelmalla. Tarpeiden tukemiseen liittyvien johdon toimien sekä työmotivaation välillä havaittiin psykologisten perustarpeiden täyttymisen välittämä epäsuora yhteys, kun taas tarpeiden tukemiseen liittyvien johdon toimien sekä psykologisten perustarpeiden täyttymisen välillä huomattiin suora positiivinen yhteys (Olafsen ja muut, 2018). Pitkällä aikavälillä psykologisten perustarpeiden täyttyminen oli yhteydessä työmotivaatioon (Olafsen ja muut, 2018).

Manganellin ja kollegoiden (2018) mukaan on olemassa kolme tapaa tukea psykologisten tarpeiden täyttymistä työpaikalla. Näistä ensimmäinen liittyy siihen, miten työnkuvan määrittelyn kautta työntekijälle voidaan luoda mahdollisuuksia tehdä itsenäisiä päätöksiä, tehdä merkitykselliseksi koettuja työtehtäviä sekä vastaanottaa selkeää palautetta ja toinen koskee työpaikan ilmapiiriä, työntekijöiden välisiä suhteita ja johtamisen tapoja (Manganelli ja muut, 2018). Heidän mukaansa johtamisen välityksellä voidaan esimerkiksi tukea työntekijöiden kehittymistä tehtävissään erilaisten koulutusten ja sisäisten tukimuotojen kautta sekä luomalla merkityksellinen visio työstä. Viimeinen kolmesta tavasta liittyy siihen, miten tehdystä työstä palkitaan, ja olennaisista on esimerkiksi se kokevatko työntekijät palkkiojär-

jestelmän oikeudenmukaiseksi (Manganelli ja muut, 2018).

Laadullinen tutkimus itsemääräämisteorian kentällä työelämän kontekstissa on ollut vähäisempää kuin määrällinen tutkimus, joskin myös haastattelututkimusta ja temaattista analyysiä on jonkin verran tehty. Van der Burgt ja muut (2020) osoittivat itsemääräämisteoriam hyödyntävässä haastattelututkimuksessaan, ettei kollegoiden kanssa yhdessä työskentely automaattisesti motivoi työntekijää, vaan olennaista on yhdessä tekemisen laatu. Lisäksi mahdollisuus suunnitella omaa työtä itsenäisesti lisäsi motivaatiota (Van der Burgt ja muut, 2020). Tietyntylaiset piirteet työympäristöissä (esim. liian suuret aikapaineet) sekä organisaatiossa (esim. pakolliset tapaamiset) vaikuttivat motivaatioon negatiivisella tavalla heikentämällä työntekijän psykologisten perustarpeiden täyttymistä (Van der Burgt ja muut, 2020).

Tutkimuksen toteutus

Aineisto ja tutkimusmenetelmä

Haastatteluaineisto ($N = 30$) kerättiin keväällä 2020 ja siihen osallistui kahden eri tekniikan alan yrityksen työntekijöitä. Molemmat kansainväliset yritykset olivat kooltaan suuria (600 ja 2200 työntekijää). Haastateltavat antoivat suostumuksen haastatteluun, sen nauhoittamiseen ja aineiston käyttöön tieteellisessä tutkimuksessa. Tämä tutkimus kohdennettiin Suomessa työskenteleville henkilöstölle. Haastatelluilla oli työkokemusta tekniikan alalta yhteensä keskimäärin 20–30 vuotta. He toimivat joko esimiestehtävissä ($n = 10$), asiantuntija-, suunnittelu-, tai kehittämistehtävissä ($n = 18$), tai avustavissa tehtävissä ($n = 2$). Haastatelluista 14 oli naisia ja 16 miehiä.

Haastattelut toteutettiin teema haastatteluiluina. Haastattelutilanteessa edettiin ennalta laadittujen teemojen mukaisesti, mutta teema haastattelun etuna olevalle joustavuudelle annettiin myös tilaa mahdollisten haastattelutilanteissa nousevien huomioiden, tarkentavien kysymysten ja kysymysjärjestyksen sopeuttamisen kautta (Tuomi & Sarajarvi, 2018). Haastattelurunko rakennettiin sisältämään yhden yleisen, laajemman kysymyksen työhyvinvoinnista sekä tarkempia kysymyksiä liittyen autonomiaan, kompetenssiin ja yhteenkuuluvuuteen. Haastattelut kestivät noin puolesta tunnista tuntiin. Yksi haastatteluista toteutettiin kasvokkain ja loput videoyhteyden välityksellä. Haastattelut nauhoitettiin ja aineisto litteroitiin. Yhteensä aineistoa kertyi 142 881 sanaa (304 sivua) (Times New Roman -fontti, riviväli 1, koko 12). Analyysissä käytettiin NVivo-ohjelmaa (QSR International Pty Ltd., 2018). Tulos-osio sisältää sitaatteja aineistosta, jotka on esitelty ja eroteltu haastateltaville ennen litterointivaihetta anonymiteetin takaamiseksi jaettujen yksilöllisten koodien avulla.

Analyysi

Aineisto analysoitiin mukaillen Braunin ja Clarken (2006) mallia temaattisesta analyysistä. Malli on laajalti käytetty eri laadullisen tutkimuksen alueilla ja sitä on myös kehitetty jatkuvasti (Clarke ja muut, 2019). Temaattisen analyysin etuna on sen joustava ja erilaisiin tutkimuskysymyksiin ja -asetelmiin soveltuva luonne (Clarke ja muut, 2019). Braunin ja Clarken (2006) malliin perustuen tutkimuksen analyysissä mukailtiin seuraavaa kuutta vaihetta: 1) tutkimusaineistoon perehtyminen, 2) alustavien koodien luominen, 3) potentiaalisten teemojen muodostaminen, 4) teemojen tarkistaminen ja arvioiminen, 5) teemojen määrittäminen ja ni-

meäminen, 6) tutkimusraportin tuottaminen.

Ensimmäisessä analyysin vaiheessa analysoitiin haastattelukysymys ”*Mitkä asiat pitävät sinut työssä hyvinvoinnana, miksi?*” sekä mahdolliset jatkokysymykset ja niihin liittyvät tarkennukset. Ensimmäisessä vaiheessa edellä mainitun työhyvinvointiin liittyvän kysymyksen vastaukset koodattiin. Jokainen vastauksissa ollut eri näkökulman sisältänyt kohta muutettiin koodiksi. Jokainen koodi nimettiin näkökulman esiin nousseen keskeisen ytimen mukaan. Tämän jälkeen jokainen nimetty koodi sijoitettiin sopivan psykologisen perustarpeen alle sisältönsä perusteella ja näistä muodostuivat analyysin työhyvinvointiin liittyvät teemat. Koodin sijoittamiseksi perustarpeen alle hyödynnettiin tarkoin Ryanin ja Decin (2017) määritelmää psykologisista perustarpeista. Teemat on esitelty tulososiossa psykologisten perustarpeiden mukaan TK1:n alla. Kolme koodiyksikköä eivät sopineet minkään psykologisen perustarpeen alle. Nämä koodiyksiköt on esitelty tulososiossa psykologisten perustarpeiden alle muodostettujen teemojen jälkeen.

Toisessa vaiheessa analysoitiin haastattelussa olleet kysymykset, jotka liittyivät suoraan psykologisiin perustarpeisiin. Psykologisiin perustarpeisiin liittyviä kysymyksiä olivat esimerkiksi ”*Millainen merkitys työpaikalla olevilla kollegasuhteilla / ystävyysuhteilla sinulle on?*”, ”*Millaisia ajatuksia sinussa herättää työhösi liittyvä vaatimustaso?*” ja ”*Minkälaisena koet omat vaikutusmahdollisuutesi työssäsi ja työpaikallasi, minkälaisia ajatuksia tämä herättää?*” Kaikki eri näkökulmat, jotka liittyivät siihen, miten autonomian, kompetenssin tai yhteenkuuluvuuden kokemuksen työssä kuvattiin vaikuttavan työssä suoriutumiseen, koodattiin sopivan perustarpeen al-

le. Koodit nimettiin näkökulman keskeisen ytimen mukaan. Teemakokonaisuudet on esitelty tulososiossa psykologisten perustarpeiden mukaan TK2:n alla.

Tulokset

TK1: *Millaisia ovat työhyvinvointiin liittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden) täytymisen kokemukset asiantuntijatyöntekijöiden kuvaamana?*

Autonomia. Autonomiaan liittyviä hyvinvointia tukevia tekijöitä olivat haastateltavien kuvailuissa työn sisältö, työn luonne, se miten työ on järjestetty sekä työn tasapainoinen määrä. Työn mielekkääksi kokemisen tärkeys nousi haastateluissa erityisesti esille. Haastateltavien toiveena oli, että työtehtävät olisivat ainakin toisinaan mieluisia, ja että mielekkäitä hankkeita olisi enemmän kuin vähemmän mielekkäitä hankkeita.

*“Sitten se pitää tietysti tyytyväisenä et-
tä jos pääsee mukaviin hankkeisiin mu-
kaan. Osa hankkeista on sellaisia et se on
sellasta ruusuilla tanssimista se koko
hanke. Ja toiset on taas sellasta et se on
sellasta, jostain painajaisesta. Jos kaik-
ki hankkeet ois sellaisia painajaismaisia
niin ei tässä varmaan pääkoppa kyllä
pysyis kasassa. Kyllä se tasapaino tulee
siitä et niitä hyviä hankkeita on enem-
män kun niitä huonoja.”* H67 (mies,
29 vuotta, esimiestehtävä)

Haastattelussa myös korostettiin, että olisi tärkeää olla erilaisia työtehtäviä, joista työntekijä tuntee pitävänsä ja joita työntekijä tulee töihin mielellään tekemään. Vaikka työn moninaistuminen tuo uudenlaisia vaatimuksia työntekijöille (Alasoini, 2012), näkivät haastateltavat tässä tutkimuksessa työtehtävien monipuolisuuden

ja vaihtelevuuden mielekkäänä ja toivotavana asiana.

Autonomian tarve hyvinvointiin liittyen näyttäytyi haastatteluissa myös työntekijän mahdollisuutena päästä itse järjestelemään omaa työtään. Työn järjestelyllä viitattiin mahdollisuutena liukumakuntuneihin, perustyöajan ylittävien tuntien kerryttämiseen sekä etätyöskentelyyn. Lisäksi haastatteluissa nähtiin mielekkäänä mahdollisuus mennä työkohteisiin paikan päälle tekemään töitä ja vaihtaa työympäristöä. Myös järkeviä aikatauluja sekä mahdollisuutta tehdä työtä huolellisesti pidettiin tärkeinä asioina. Lisäksi autonomiaan kytkeytyi hyvinvoinnin näkökulmasta tunne työn määrällisestä hallinnasta ja tasapainosta.

*“No kyllähän se on tietysti tää työ itses-
sänsä [pitää tyytyväisenä ja onnellisena]
mut sitten se että myös on muutakin
kun työ. Että voin tehdä muita asioi-
ta että ne kaikki kolmialat on kunnos-
sa tai ainakin tasapainossa että on mu-
kava tulla töihin mut sit on kiva läh-
tee töistä ja kiva mennä kotiin ja kiva
tehdä erilaisia kivoja asioita ja harras-
taa.”* H06 (nainen, 53 vuotta, avustava tehtävä)

Haastateltavien mukaan oli tärkeää, että työkuorma ei kasvaisi liian suureksi ja hallitsemattomaksi. Tärkeimpänä pidettiin työn määrän tasapainoa: Tekemistä on oltava, mutta ei kotiin asti tulvivaan määrään saakka. Vastauksissa näkyi myös työn ja vapaa-ajan tasapainoinen suhde: työ ei voi kontrolloida koko elämää, koska elämää on työajan ulkopuolellakin.

Kompetenssi. Mahdollisuus kehittyä ammatillisesti on tämän päivän työelämässä tärkeää työntekijöiden mielenkiinnon kannalta (Järvensivu & Piirainen, 2012).

Haastatteluisa kompetenssiin liittyviä hyvinvointia tukevia tekijöitä olivat optimaalinen haastetaso, onnistumisten kokeminen sekä oppiminen. Sopiva määrä haasteita työssä nähtiin tärkeäksi. Lisäksi tärkeäksi koettiin se, että haastavat sekä rutiininomaiset työtehtävät tasapainottavat toinen toisiaan.

“No kyl se sopivan haastava työ ni pitää siinä työssä kiinnostuneena ja onnellisena. Se on varmaan se, ja sit semmonen sopiva tasapaino että on myös välillä niitä hommia että voi laittaa vaikka podcastin soimaan ja keskittyy siihen samalla ku tekee sitä varsinaista työtehtävää, että se menee niin rutiinilla siihen että siihen ei tarvii enää keskittyy. Semmonen sopiva tasapaino siinä.” H24 (mies, 34 vuotta, suunnittelutehtävä)

Mahdollisuus oppia ja kehittyä sekä kokea onnistumisia työssä nähtiin tärkeinä tekijöinä hyvinvoinnin kannalta ja nämä myös kietoutuvat toisiinsa: *“Kaikki missä kasvaa ja onnistuu niin mä katon ne aina positiiviseks.”* H16 (mies, 28 vuotta, suunnittelutehtävä).

Haastateltavien mukaan optimaalisen kokoisten haasteiden kautta on mahdollisuus kokea myös onnistumisen tunteita. Ideaalitilanteessa käynnissä oleva projekti ei ole esimerkiksi liian vaikea ja laaja, johon on haastavaa päästä sisään, vaan tarjoaa ennemmin mahdollisuuden edistyä ammatillisesti. Tunne pärjäämisestä ja oman työn arvostuksesta nähtiin tärkeinä asioina. Työtehtävät, joissa työntekijä tuntee olevansa oman osaamisalueensa ulkopuolella, nähtiin onnistumisen ja oppimisen kannalta tärkeinä, mutta mahdollisuudet onnistumisen kokemuksiin nähtiin myös tehtävissä, joissa työntekijä kokee olevansa hyvä jo entuudestaan. Oppimisen mielekkyys ylipäättään liitettiin

mahdollisuuteen saavuttaa parempia työn tuloksia.

Yhteenkuuluvuus. Hyvinvointia tukevia, yhteenkuuluvuuteen liittyviä tekijöitä, olivat haastatteluisa erityisesti merkitykselliset ammatilliset- ja ystävyysuhteet työkavereiden kanssa ja kuuluminen työyhteisöön. Työkaverit ja -yhteisö kuvattiin merkityksellisiksi asioiksi työhyvinvoinnin kannalta: *“Tietysti haluais lähteä siitä, perusajatuksesta ja perus..tarpeesta etä on, mukava työyhteisö johon mennä aamulla. On kahvia ja on myös, sellanen olo että ihmisiä kannustetaan.”* H65 (nainen, 31 vuotta, suunnittelutehtävä). Työyhteisö nähtiin tärkeänä tukiverkkona. Työpaikalla vietetään paljon aikaa ja siksi myös nähtiin tärkeänä, että työkavereiden kanssa on hauskaa: ympärillä olevien ihmisten ilo tarttuu. Mielekkääksi koettiin myös ympäröivän tiimin kiinnostuneisuus ja innostuneisuus työtä kohtaan. Lisäksi kannustavaa ilmapiiriä pidettiin tärkeänä. Tärkeänä nähtiin sekä työstä saatava kannustus että asiantuntijuuden kehittämisestä saatava kannustus. Työpaikan ilmapiiriin ja työntekijöiden välisiin suhteisiin liittyvien tekijöiden tukeminen on myös aiemmin raportoitu olevan yksi tärkeistä tavoista tukea autonomista motivaatiota ja hyvinvointia (Manganelli ja muut, 2018).

Myös työn ulkopuolisen yhteisöllisyyden merkitys nousi haastatteluisa esille. Työkavereiden kanssa vietetään aikaa myös työn ulkopuolella, joskin työkavereita voidaan pitää myös tärkeinä, vaikka heidän kanssaan oltaisiin vain tekemisissä työn sisällä. Tärkeänä nähtiin arkiset sosiaaliset käytännöt työkavereiden kanssa. Haastatteluisa esimerkiksi nousi esiin lounas- ja kahvitaukojen merkitys työkavereiden kanssa: *“Lounasajat [pitää onnellisena ja tyytyväisenä]. Kyllä, yleinen tämmönen sosiaalinen kanssakäyminen ih-*

misten ja asiakkaiden, työkavereiden ja asiakkaiden kans. Ei ne asiat oo niin tärkeitä mutta nää, se porukka jonka kanssa niitä tekee niin se on.” H38 (mies, 62 vuotta, asiantuntijatehtävä).

Lisäksi kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja oman olemassaolon merkityksestä muille näyttäytyivät olennaisina tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta. Työyhteisössä tärkeänä nähtiin se, että jokainen saisi olla oma itsensä, ihmisiä ei yritettäisi laittaa samaan muottiin, ja että kaikkia yhteisön jäseniä arvostettaisiin sellaisena kuin he ovat. Tärkeänä nähtiin myös kokemus siitä, että työntekijä pystyy myös itse auttamaan tai tuottamaan arvoa työkavereille.

“Kyl siitä tulee ehkä se parhain filis että se oma, positio tai oma sijottuminen siinä ja oma olemassaolo siinä työpaikalla tuottaa myös muillekin arvoa että kuuluu, tuntee kuuluvansa siihen joukkoon, ja että se on merkityksellistä muillekin. Kyl varmaan yleisesti ottaen se onnellisuus kumpuu tavallaan siitä että minulla on merkitystä.” H62 (nainen, 37 vuotta, esimiestehtävä)

“Ja sitten se että on sellainen työporukka, et justiin näitäkin tilanteita kun joskus on sitten vähän miettiny että jos vaihtais tai hakis jotain muuta työtä, niin kyllä mä oon sanonutkin joskus että kyllä sekin jonkin verran merkkää että ketä on tällä hetkellä työkaverina.” H15 (nainen, 54 vuotta, esimiestehtävä)

Työkavereiden merkitys kuvattiin joissain haastatteluissa jopa niin tärkeänä, että sillä nähtiin olevan vaikutusta esimerkiksi oikeisiin vaihtaa työpaikkaa. Psykologisten perustarpeiden ja työpaikan vaihtoaikojen välistä yhteyttä on raportoitu myös aikaisemmassa tutkimuksessa. Esimerkik-

si psykologisten perustarpeiden tukahtumisen ja työpaikan vaihdosaikeiden välillä on löydetty positiivinen yhteys stressitekijöiden ja somaattisen oirekuorman kautta (Olafsen ja muut 2017). Puhakan ja kollegoiden (2021) kyselytutkimuksessa autonomian kokemuksen ja ei rutiininomaisen työtehtävien osoitettiin puolestaan vähentävän työpaikan vaihtohalukkuutta. Kyseinen kyselytutkimus oli osa WORKEE-tutkimushanketta, joten tutkimuksen kohteena olivat samat yritykset kuin tässä haastattelututkimuksessa. Haastatteluissa erityisesti yhteenkuuluvuuden kokemus liitettiin haluun pysyä kyseisessä työpaikassa.

Ylimääräiset koodiyksiköt. Analyysissa nousi esiin kolme koodiyksikköä, jotka eivät liittyneet suoranaisesti perustarpeisiin. Näissä koodiyksiköissä nähtiin tärkeänä varmuus työpaikasta säilymisestä. *“Tietysti se on mukava jos työpaikka on semmonen et ei tarvi koko aika pelätä yt:itten tai jonku tämmösten. Et on silleen turva siitä, tavallaan, nii. Työpaikasta... Ne [yt-neuvottelut] luo semmosen stressin mikä ei liity ehkä siihen työhönkää ollenkaan ja se on mun mielest silleen turhaa.”* H42 (mies, 50 vuotta, asiantuntijatehtävä). Yksi vastauksista kuvasi erityisesti yt-neuvotteluihin liittyen sitä, miten varmuus töiden jatkuvuudesta on tärkeää hyvinvoinnin kannalta.

TK2: Millaisia ovat työssä suoriutumiseen liittyvät psykologisten perustarpeiden (autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden) täyttymisen kokemukset asiantuntijatyöntekijöiden kuvaamana?

Autonomia. Autonomian kokemukseen ja työssä suoriutumisen liittyvät tekijät yhdistyivät kuvailuissa useisiin positiivisiin kokemuksiin, kuten työn mielekkyyteen ja menestykselliseen työssä suoriutumiseen (esim. ongelmanratkaisukyky

vaativat tilanteet). Haastateltavat kuvasivat vaikutusmahdollisuuksien sitouttavan heitä työpaikkaan sekä lisäävän työssä koettua mielekkyyttä, viihtymistä ja koemusta vapaudesta. *“Se on tosi hienoo että oon päässy hakeutumaan sellasten tehtävien pariin mitkä kiinnostaa. Ei tarkoita sitä että nyt pitää ehtiä toinen työpaikka koska tääl ei ookaan tällästä mikä mua kiinnostaa. Vaan että on pystyny vähän suuntautumaan talon sisällä.”* H02 (nainen, 33 vuotta suunnittelutehtävä).

Vapautta vaikuttaa omaan työhön pidettiin merkinä luottamuksellisesta työilmapiiristä. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön nähtiin myös rauhoittavana tekijänä ja sen uskottiin vähentävän työn ‘jumiutumista’. Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden sen sijaan nähtiin lisäävän turhautuneisuutta. Toisaalta yksi haastateltavista totesi myös liiallisten valinnan mahdollisuuksien aiheuttavan stressiä.

Autonomian kokemuksella kuvattiin olevan myös vaikutuksia itse työntekoon. Vaikutusmahdollisuuksien nähtiin esimerkiksi tukevan työntekijän innovatiivisuutta, halua “keksiä ja kehittää” omassa työssään. *“Just sitä et ehkä, tai se [vaikutusmahdollisuudet] luo sitä halua ehkä keksiä ja kehittää jotain. Että, jos ei sitä mahdollisuutta ois vaikuttaa nii enpä mä sit välttämät jaksas mitään, nii sillo mä en kyllä viihtyskää mutta...”* H61 (mies, 25 vuotta, suunnittelutehtävä).

Haastateltavien mukaan mahdollisuus ratkaista työtehtäviä yksilöllisesti edesauttaa työntekijän kontrollin ottamista ja ongelmien ratkomista sekä vahvistaa työntekijän kokemusta omasta hyödyllisyydestään kyseisessä työssä. Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyyden taas kuvattiin vaikuttavan työtehokkuuteen negatiivisesti, jos esimerkiksi työtehtävää ei ole mahdol-

lista suorittaa tavalla, jonka työntekijä itse näkisi helpommaksi.

Vaikka vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä tekijöitä motivaation tukemisen kannalta (Ryan & Deci, 2017), tässä tutkimuksessa merkityksellisinä nähtiin jo vähäisetkin omaan työrooliin liittyvät vaikutusmahdollisuudet. Haastateltavat kuvasivat, että heillä oli mahdollisuuksia vaikuttaa lähinnä omaan lähiympäristöön ja omiin työtehtäviin. Vaikutusmahdollisuuksien ei koettu yltävän organisaatiotasolle saakka, eikä sillä tasolla vaikuttamista pidettykään kovin oleellisena. Toisaalta kokemus ylimmän johdon etäisyydestä, kuten myös tietämättömyys siitä, mitä työntekijätasolla tapahtuu ja lisääntyneet johdon tasolta tulevat määräykset, koettiin häiritsevinä. Ongelmallisissa tilanteissa nähtiin toisinaan tarpeellisena saada oma ääni vielä enemmän kuuluviin, mutta toisaalta jo yhden lähipiirissä olevan ihmisen ymmärrys tilannetta kohtaan kerrottiin helpottavan oloa, vaikka itse tilannetta ei oltaisi voitu muuttaa.

Kompetenssi. Kompetenssin kannalta työssä suoriutumisen näkökulmasta on tärkeää mahdollisuus kokea olevansa osaava ja kehittyvä (Ryan & Deci, 2017). Haastattelussa esille nousi erityisesti tasapainon tärkeys työn haastavuuden ja palautumisen välillä. Työn haastavuus kytkeytyi mahdollisuuteen oppia ja kehittää omaa asiantuntemusta, joiden koettiin myös lisäävän innostusta, motivaatiota sekä työn mielekkyyttä. Haastateltavat näkivät myös työn haasteellisuuden auttavan heitä saamaan itsestään enemmän irti ja lisäävän heidän haluaan yrittää vielä enemmän. Haastavien työtehtävien saaminen nähtiin myös luottamuksen osoituksena ja todettiin lisäävän työviihtyvyyttä. Työn haastavuuden mukanaan tuoman oppimisen uskottiin myös lisäävän mahdollisuuksia

sia päästä nopeammin tekemään edelleen mielenkiintoisempia tehtäviä. Toisaalta useassa haastattelussa työn liiallinen haastavuus nähtiin myös ongelmallisena, sillä sen uskottiin kuluttavan liikaa energiaa.

“...helppouteen kuitenkin kyllästyy, nopeammin. Jos se tuntuu vaikeammalta niin, se saa kuitenkin yrittämään enemmän. Ja tulee semmosta, että silloin saa itestään enemmän irti. Mutta toki se on ehkä, helppous taas on varmaan hetkellisesti sellain. Palauttavaa ja tuntuu että jes onpas mukava että olen hyvä.” H70 (mies, 39 vuotta, suunnittelutehtävä)

Työasioiden nähtiin usein kulkeutuvan vapaa-ajalle, muuttuvan ylitöiksi ja vaikuttavan jopa yöuniin. Työn liiallisen haastavuuden nähtiin lisäksi vaikuttavan työn tuloksiin negatiivisesti. Väliaikainen vaatimustason madaltaminen nähtiinkin tärkeänä mahdollisuutena palautumisen kokemuksille. Haastatteluissa nousi esille sopivan tasapainon merkitys helppojen ja vaativampien työtehtävien välillä työssä jaksamisen näkökulmasta.

Yhteenkuuluvuus. Yhteenkuuluvuuden kokemukseen ja työssä suoriutumisen liittyvät tekijät kytkeytyivät kiinteästi ammatillisiin työyhteisöihin. Työkaverit nähtiin niin henkisen pärjäämisen kannalta kuten myös ammatillisen tuen ja kehittymisen näkökulmasta tärkeinä. Työkavereiden rooli nähtiin tärkeänä hyväksynnän kokemisena työpaikalla. ‘Yhteishengessä toimimisen’ nähtiin puolestaan vaikuttavan siihen, että työstressi ei pääse kasvamaan liian suureksi. Työkavereiden ja läheisten suhteiden työpaikalla kuvattiin myös vaikuttavan motivaatioon, miten mielekkääksi työ koetaan ja miten työssä jaksetaan. Haastateltavien mukaan hyvien työkavereiden kanssa on mahdollista välillä

jutella muustakin kuin työasioista, mikä koettiin piristävänä. Esimerkiksi kahvitauot nähtiin pieninä, mutta merkityksellisinä hetkinä.

“Kyllä se on yks isoimmista asioista sit pitkässä juoksussa mikä, kuitenkin si-dottais ja, ehkä, kans niitä varmaan mikä kantaa sitten vaikeimpien juttujen yli jos tulee semmosia, pätkiä et on muuten raskasta niin se varmaan vielä aika pitkälle, auttais ja näin. Ei se nyt hirveästi poikkeee siitä että kuinka tärkeä että on ystäviä muuten.” H70 (mies, 39 vuotta, suunnittelutehtävä)

Läheisten suhteiden kuvattiin myös olevan yksi tärkeimmistä asioista, mikä sitouttaa työhön, kantaa vaikeimpien asioiden yli ja lisää viihtymistä. Myös vaikeiden asioiden jakaminen työkavereiden kesken nähtiin tärkeänä.

Työkaverit nähtiin työnteon kannalta tärkeänä, sillä esimerkiksi ammatillisen osaamisen nähtiin kehittyvän erityisesti informaaliin keskusteluiden (esim. lounastauot) aikana. Haastateltavien mukaan hyvien työpaikalla olevien suhteiden avulla ongelmatilanteissa on mahdollista ideoida yhdessä, saada apua ja tukea. Työkavereiden nähtiin jakavan ymmärryksen samasta toimintaympäristöstä, mikä mahdollistaa tuen saamisen myös hankalissa tilanteissa.

“Jos mulle tulee ongelma vaikka ja mä oon aina yksin niin mä jään tietyl taval yksin sen ongelman kanssa. Mut jos siin on joku muu ympärillä niin mä saatan puhuu sille siitä ja se saattaa ratkasta sen ongelman. Tai mä saatan saada muuten apua. Monet asiat on ratkennu nopeemmin kun mä oon ollu töissä ja siel on ollu muita ihmisiä.” H71 (mies, 39 vuotta, asiantuntijatehtävä)

Työkavereiden tuen nähtiin lisäävän turvallisuuden tunnetta ja vaikuttavan omaan työssä suoriutumiseen positiivisesti. Lisäksi läheisten suhteiden nähtiin lisäävän avoimuutta, rehellisyyttä ja esimerkiksi vaikeiden tunteiden ilmaisua, mikä tukee aiempaa havaintoa vuorovaikutussuhteiden laadun tärkeydestä (Van der Burgt ja muut, 2020). Kaikille haastatetuille läheisyys työkavereiden kanssa ei kuitenkaan ollut tärkeää, joskin helppous olla työpaikalla ja kollegiaalinen tuki työasioissa nähtiin tärkeänä näissäkin tapauksissa.

Yhteenveto

Autonomiaan liittyen työhyvinvoinnin kannalta työtehtävien sisällöllinen mielekkyys, mahdollisuus järjestellä työtä itselle soveltuvalla tavalla sekä sopiva työn määrä kuvailtiin tärkeiksi. Kompetenssiin liittyen taas olennaisena näyttäytyi tasapainoisuus työn haastavuuden ja työssä koettujen onnistumisten välillä. Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä, saada myös onnistumisen kokemuksia sekä tuntee, että pärjää siinä mitä tekee, nousivat merkityksellisiksi tekijöiksi haastatetuissa työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yhteenkuuluvuuden näkökulmasta korostettiin, että myös työpaikalla on merkityksellistä kokea kuuluvansa muiden joukkoon, saada kannustusta ja tukea, saada itse auttaa muita yhteisön jäseniä ja tulla hyväksytyksi sellaisena kuin on. Tulokset sanoittavat sitä, miten psykologiset perustarpeiden täyttyminen kokemukset ja työhyvinvointi liittyvät yhteen. Toisaalta perustarpeisiin sopimattomat koodiyyksiköt kertovat myös siitä, että varmuus työpaikasta ja työn jatkuvuudesta koetaan edellytyksenä työhyvinvoinnin kokemukselle.

Työssä suoriutumisen kannalta autonomian merkitystä korosti se, että työntekijöille on tärkeää päästä vaikuttamaan

asioihin omassa toimintaympäristössään. Haastattelujen perusteella olennaista ei ole se, että oman vaikuttamisen tulisi ylittää organisaation hierarkian ylimmille tasoille, vaan tärkeämpänä pidettiin sitä, että olisi mahdollista vaikuttaa omaan työympäristöön ja toimenkuvaan. Autonomian kokemuksen kuvattiin vaikuttavan esimerkiksi luovuuteen, työn mielekkyyden kokemukseen ja vapauden tunteeseen työssä. Kompetenssiin liittyen haastatteluisa nousi esille haasteiden tarjoama mahdollisuus kehittää omaa asiantuntijuutta. Toisaalta myös todettiin, että jatkuvasti eteen tulevat uudet haasteet eivät mahdollista tehokasta palautumista. Yhteenkuuluvuuteen näkökulmasta keskeisiksi tekijöiksi nousivat hyvät suhteet työkavereiden kanssa, jotka koettiin tärkeiksi niin henkisen työssä jaksamisen, työmotivaation kuin riittävän ammatillisen tuen saamisen näkökulmista. Tulokset osoittivat myös työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kietoutuvan läheisesti toisiinsa, vaikka tutkimuksessa näitä teemoja käsiteltiin erikseen psykologisten perustarpeiden täyttyminen näkökulmasta.

Psykologiset perustarpeet ovat keskiössä laadukkaan motivaation muodostumisen näkökulmasta (Ryan & Deci, 2017). Nämä tutkimustulokset kuvaavat sitä, miten psykologisten perustarpeiden täyttyminen koetaan liittyvän laadukkaaseen motivaatioon asiantuntijatyön arkipäivässä. Työntekijöiden kuvaukset autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden kokemuksista liittyivät siihen, miten näiden tarpeiden toteutuessa työssä halutaan luoda ja keksiä, oppia ja kehittyä sekä kuulua ja tuottaa arvoa, eikä ainoastaan suoriutua. Tämänkaltaiset pyrkimykset linkittyvät laadukkaaseen motivaatioon itsemääräämisteorian näkökulmasta (mm. Ryan & Deci, 2017). Toisaalta aineiston perusteella voidaan todeta, että vaikutusmah-

dollisuudet ja sopivan tasoiset haasteet kaipaavat seurakseen sekä mahdollisuuksia palautumiseen että henkistä ja ammatillista tukea.

Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimustuloksemme tukevat näkemystä siitä, että henkilökohtaiset arvomaailmat ovat nykypäivänä yhä keskeisemmässä roolissa siinä mitä työltä toivotaan (Alasoini, 2012; Järvensivu & Piirainen, 2012) ja mikä saa yksilöt voimaan hyvin työssään (Rigby & Ryan, 2018). Työntekijöiden kuvailemat kokemukset kertovat psykologisten perustarpeiden keskeisyydestä työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kannalta ja osoittavat lisäksi niitä konkreettisia käytäntöjä, puitteita ja suhteita, jotka mahdollistavat näiden tarpeiden täyttymistä työelämässä. Työntekijöiden kuvailut sivuavat myös osittain niitä asioita, joita psykologisten perustarpeiden tukahtuminen saattaa aiheuttaa.

Tutkimustuloksemme kertovat psykologisten perustarpeiden huomioimisen tärkeydestä, mutta myös mahdollisista rajoista, mitä niihin liittyy. Autonomian kokemuksen kannalta keskeistä olisi luoda työpaikoilla mahdollisuuksia työntekijöille vaikuttaa. Mahdollisuus itsenäiseen päätöksentekoon työssä on tärkeää myös aikaisemman tutkimuksen perusteella (mm. Manganelli ja muut, 2018). Vaikutusmahdollisuuksia lisäämässä on kuitenkin pohdittava sitä, minkälainen vaikuttaminen olisi optimaalista sekä työntekijän hyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen kannalta. Työntekijöiden kokemukset osoittivat, että vaikuttaminen etenkin omassa lähiympäristössä koetaan merkityksellisenä. Toisaalta työpaikoilla tulisi pohtia ratkaisuja sopivan haastetason saavuttamiseksi

niin, että työ mahdollistaisi asiantuntijuuden kehittymisen lisäksi myös työstä palautumisen.

Asiantuntijaorganisaatiossa tapahtuvan osallistavan, avoimen ja yhteisöllisen vuorovaikutusilmapiirin on raportoitu olevan tärkeää erityisesti työmotivaation kannalta (mm. Manganelli ja muut, 2018). Myös tässä tutkimuksessa tulokset osoittivat, että laadukkaita ihmissuhteet työssä ovat ammatillisen kehittymisen sekä henkisen hyvinvoinnin kannalta tärkeitä työntekijöille; laadukkaita ihmissuhteita vaalitaan ja arvostetaan. Yhteenkuuluvuuden kokemuksen kannalta onkin tärkeää pohtia sitä, miten luoda työpaikoilla yhteisöllisiä käytäntöjä, joilla on sekä asiantuntijuutta että työhyvinvointia tukeva vaikutus (Puusa & Ala-Korttesmaa, 2019). Yhteisöllisen muodollisen toiminnan lisäksi myös epämuodollinen ja helposti järjestettävissä oleva toiminta, kuten kahvitauot, voivat nousta hyvin merkitykselliseen rooliin työympäristön kehittämisen näkökulmasta. Yhteisöllisen toimintakulttuurin luominen työpaikalla edellyttää sopivaa tasapainoa erilaisten yhteisöllisten toimintojen välillä sekä työyhteisön hyvää tuntemusta ja ymmärrystä. Vaikka tuloksissa painottui työhön liittyvien ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen tärkeä merkitys sekä niiden laadun tärkeys, kaikki eivät esimerkiksi halunneet työn ulkopuolelle ylettyviä ystävyysuhteita töistä.

Jatkotutkimus, joka keskittyisi siihen, millaisten interventoiden avulla on mahdollista vaikuttaa psykologisten perustarpeiden kokemusten täyttymiseen asiantuntijatyössä olisi kiintoisa. Intervention avulla psykologisten perustarpeiden täyttymiseen voitaisiin aikaisempaa tehokkaammin vaikuttaa asiantuntijatyön arjen toiminnoissa ja näin ollen tukea työhyvinvointia ja parantaa korkean osaamistason

edellytyksiä jatkuvasti mukautumista vaativalla tekniikan alalla.

Luotettavuus

Tutkimustuloksia tulkittaessa on syytä ottaa huomioon se, että tutkimus on tehty tekniikan alalla ja suurin osa vastaajista on korkeakoulutettuja asiantuntijoita. Tutkimuskonteksti ja haastateltavien koulutustausta saattavat vaikuttaa tuloksiin monin eri tavoin, kuten siihen miten työ on tekniikan alalla tai kyseisessä työpaikassa järjestetty, minkälaisia mahdollisuuksia ala tarjoaa työntekijöilleen, tai millä tavalla tutkittava henkilö on aikaisemmin päässyt reflektoimaan tutkimuksen kohteena olevia teemoja. Alakohtaisuudesta huolimatta tutkimus pyrkii kuitenkin osaltaan jatkamaan asiantuntijatyön toimintaympäristöjen kehitystyötä.

Tutkimukseen olisi voitu valita myös erilainen teoreettinen viitekehys. Tämä olisi voitu tehdä esimerkiksi esittelemällä vain työhyvinvoinnin ja työssä suoriutumisen teoreettista taustaa jättäen vielä väljemmän tilan aineistosta nouseville kokemuksille näihin teemoihin liittyen. Psykologisten perustarpeiden teoria on paljon tutkittu varsinkin määrällisen tutkimuksen puolella. Se antoi raamit kysymyspatteriston sekä analyysin tekoon, etenkin teorialähtöisesti toteutetun TK2:n kohdalla. Psykologisten perustarpeiden teoria valittiin tutkimuksen keskiöön, sillä psykologisiin perustarpeisiin liittyvä yksilöllisten kokemusten kuvaus työelämän näkökulmasta on ollut vähäistä sen tärkeydestä huolimatta. Tutkimustulokset kertovat yksilöllisistä merkityksistä ja kokemuksista rikkaalla tavalla, kuitenkin jäsenmännäisesti teorian asettamien raamien alla. Tutkimuksen tavoitteena onkin lisätä syvällisempää ymmärrystä psykologisista

perustarpeista asiantuntijatyön kontekstissa. Kytkemällä tekstiin autenttisia aineistositaitteja pyrimme mahdollisimman luotettavaan aineiston kuvailuun.

Kiitokset

Tutkimus on toteutettu osana WOR-KEE-projektia, jonka on rahoittanut Työsuojelurahasto (projektinnumero: 118083). Haluamme osoittaa kiitoksemme haastateltuaineiston keruuseen osallistuneille KM Eija Lehtoselle, PsM Ilmari Puhakalle ja KM Tiia Lehtiselle.

Lähdeluettelo

- Alasoini, T. (2012). Psykologinen sopimus organisaation ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (ss. 99–118). Gaudeamus.
- Asplund, R., & Kauhanen, A. (2018). Teknologian kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 91–98. <https://journal.fi/akakk/article/view/84722>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Clarke, V., Braun, V., Terry, G., & Hayfield, N. (2019). Thematic analysis. Teoksessa P. Liamputtong (toim.), *Handbook of research methods in health and social sciences* (ss. 843–860). Springer.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: the state of science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Juutinen, S. (2016). *Strategisen yritysvastuun käsikirja*. Talentum Pro.
- Järvensivu, A., & Piirainen, T. (2012). Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (ss. 80–98). Gaudeamus.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks

of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227–240. <https://doi.org/10.1177/1523422318757210>

Martela, F., & Jarenko, K. (2014). *Sisäinen motivaatio: Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat* (Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014). Tulevaisuusvaliokunta, Eduskunta. https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/julkaisut/Documents/tu-vj_3+2014.pdf

Metsä-Tokila, T. (2015). *Tekninen konsultointi. Toimialaraportti ennakoii liiketoimintaympäristön muutoksia* (Työ- ja elinkeinoministeriön ja ELY-keskusten julkaisu). Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79851/Tekninen_konsultointi_2015.pdf;jsessionid=7D885488C009FB9647EDC4262F31972A?sequence=1

Nokelainen, P. (2019). Kohti itseohjautuvaa opimista ammatillisessa koulutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(1), 4–13. <https://journal.fi/akakk/article/view/84446>

Olafsen, A. H., Niemiec, C. P., Halvari, H., Deci, E. L., & Williams, G. C. (2017). On the dark side of work: A longitudinal analysis using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 275–285. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1257611>

Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2018). Basic psychological needs and work motivation: A longitudinal test of directionality. *Motivation and Emotion*, 42(2), 178–189. <https://doi.org/10.1007/s11031-017-9646-2>

Olafsen, A. H., Halvari, H., & Wiemann Frølund, C. (2021). The basic psychological need satisfaction and need frustration at work scale: a validation study. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.697306>

Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or leaving? Individual and environmental factors related to job satisfaction and turnover intention. *Vocations and Learning*, 14, 481–510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>

Puusa, A., & Ala-Korttesmaa, S. (2019). Vuorovaihtokäytännöt työyhteisöissä. *Työelämäntutkimus*, 17(3), 187–201. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87125>

Pyöriä, P. (2006). Tietoyhteiskunta, tietotyö ja asiantuntijuus. Teoksessa J. Parviainen (toim.), *Kollektiivinen asiantuntijuus* (ss. 55–81). Tampere University Press.

Pyöriä, P. (2012). Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työhyvinvointi ja organisaation menestys* (ss. 7–22). Gaudeamus.

QSR International Pty Ltd. (2018). *NVivo qualitative data analysis software*. Version 11. QSR International.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development and wellness*. Guilford Press.

Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-determination theory in human resource development: New directions and practical considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133–147. <https://doi.org/10.1177/1523422318756954>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C.-H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195–1229. <https://doi.org/10.1177/01492063166632058>

Van den Broeck, A., Howard, J. L., Van Vaerenbergh, Y., Leroy, H., & Gagné, M. (2021). Beyond intrinsic and extrinsic motivation: A meta-analysis on self-determination theory's multidimensional conceptualization of work motivation. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 240–273. <https://doi.org/10.1177/20413866211006173>

Van der Burgt, S. M. E., Nauta, K., Croiset, G., Kussurkar, R. A., & Peerdeman, S. M. (2020). A qualitative study on factors influencing the situational and contextual motivation of medical specialists. *International Journal of Medical Education*, 11, 111–119. <https://doi.org/10.5116/ijme.5e88.b9ff>

Warr, P., & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. Teoksessa E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (toim.), *Handbook of well-being* (ss. 1–22). DEF Publishers.

Avoimen yliopiston kautta tutkintoon – toimijuutta kasvatustieteen opiskelijoiden opinpoluilla

Marja Syrjämäki

KT, yliopistonlehtori
Itä-Suomen yliopisto
marja.syrjamaki@uef.fi

Elina Kontu

FT, professori
Tampereen yliopisto
tutkimusjohtaja
Helsingin yliopisto
elina.kontu@tuni.fi

Anu Laine

KT, dosentti, yliopistonlehtori
Helsingin yliopisto
anu.laine@helsinki.fi



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Abstrakti

Tässä artikkelissa esiteltävän tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa toimijuutta ja tulkita toimijuuskäsitettä opiskelijoiden tuottamissa haastattelukertomuksissa. Artikkelin pohjautuu kuuden, avoimen yliopiston opintojen perusteella yleisen kasvatustieteen ja aikuiskasvatustieteen tai erityispedagogiikan pääaineopiskelijoiksi hakeutuneen ja opintojensa eri vaiheissa opiskelleen henkilön haastatteluihin. Artikkelissa tarkastellaan kasvatustieteen opiskelijoiden opinpolkuja ja sitä, miten toimijuus haastattelukertomuksissa näyttäytyy – toisaalta yksilön sisäisten, toisaalta ulkopuolelta tuotettujen arvojen, tavoitteiden ja reunaehtojen ohjaamana. Artikkelin teoreettisena lähtökohdina on hahmoteltu toimijuuden ja elinikäisen oppimisen moniulotteisia käsitteitä. Puolistrukturoiduissa teemahaastatteluisissa tuotettua aineistoa luettiin kertomuksina ja analysoitiin teoriaohjaavasti, käyttäen analyttisenä kehyksenä Hitlinin ja Elderin neljän toimijuustyypin mallia sekä soveltaen suuntaa antavasti Greimasin aktanttimallia. Analyysin perusteella tunnistettiin kuusi erilaista toimijakertomusta, jotka paikantuivat kolmella tavalla: hallitun toimijuuden, tavoitteisen toimijuuden ja vahvistuneen toimijuuden polkuina.

Asiasanat: *toimijuus, avoin yliopisto, elinikäinen oppiminen, toimijakertomus*

Abstract

The aim of the research is to identify activity and interpret the concept of agency in narratives produced by students. The article is based on interviews of six students, ended up in the Faculty of Educational Sciences via Open University path. We focused on the students' paths: how agency manifests itself in their narratives — partly within the individual, but also relative to externally generated values, goals and preconditions. As the theoretical frame, we introduced the diverse concepts of agency and lifelong learning. We read the data, which the students produced in semi-structured interviews, as narratives and built an analytical framework based on Hitlin and Elder's model with four analytical types of agency, and the actantial model by A.J. Greimas. The analysis revealed six agency narratives, located in three ways: as the paths of managed agency, goal-directed agency and strengthened agency.

Keywords: *agency, Open University, lifelong learning, agency narrative*

Johdanto

Tutkimuksemme tarkoituksena oli laajentaa näkemystä siitä, miten elinikäinen oppiminen ja elämänkaaren kokonaisuutta hahmottava toimijuus voivat opinpolulla toteutua. Taivoitteemme oli myös taustoittaa ja tuoda näkökulmia yhdestä yliopistosta opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman Toinen reitti yliopistoon (TRY) -hankkeen myötä tehtävään kehittämistyöhön. Hankkeen päämääränä oli kehittää avoimen yliopiston opintojen hyödyntämistä hakuvaihtoehtona yliopiston tutkintokoulutukseen ja tätä kautta myös sujuvoittaa siirtymiä toiselta asteelta korkeakouluihin (Joutsen ja muut, 2020; Haltia & Lahtomaa, 2019).

Tämän tutkimuksen keskiössä on opiskelijan oma kokemus opintoihin hakeutumisesta ja opiskelusta, joita tässä tarkastellaan toimijuuden näkökulmasta. Tutkimushaastattelut tuotettiin avoimen yliopiston opintojen perusteella pääaineopiskelijoiksi valittujen opiskelijoiden polkuja ja opintomenestystä selvittävän tutkimuksen yhteydessä (Virtanen ja muut, 2021). Keskeisiksi, tutkimusta kehystäväksi käsitteiksi hahmotettiin *toimijuus* ja *elinikäinen oppiminen*, joita tässä tulkitaan *elämänkaaritoimijuuden* viitekehyksessä. Tutkimustehtävänä oli tarkastella toimijuutta sekä sen suhdetta yksilön ja ympäristön asettamiin tavoitteisiin ja arvoihin sekä nostaa esiin näihin liittyviä merkityksiä. Tutkimuksessa tunnistettiin toimijuuden rakentumista opiskelijoiden kertomuksissa ja muodostettiin polkuja, jotka kirkastivat toimijuuden merkitystä opiskelijan elämän eri vaiheissa.

Elinikäinen oppiminen ja toimijuus elinkaaritoimijuuden viitekehyksessä

Elinikäisellä oppimisella viitataan yksilön koko elämänkaaren ajan kestävään oppimiseen, joka toteutuu sekä formaalin koulutuksen, että epämuodollisissa, arjen ympäristöissä tapahtuvan oppimisen kautta. Alho-Malmelin (2010) on yhdistänyt elinikäisen oppimisen niihin siirtymiin, jotka kuuluvat olennaisesti ihmisen ikäkausiin ja yksilöllisiin elämänvaiheisiin. Siirtymävaiheisiin liittyvät koulutukselliset tarpeet voivat nousta sekä yhteiskunnallisista odotuksista ja vaatimuksista että yksilön omista valinnoista ja halusta muuttaa elämänsä suuntaa. Alho-Malmelinin (2010, s. 145) haastattelumat, avoimen yliopiston väylää korkeakouluopiskelijoiksi tulleet opiskelijat kuvaavat siirtymävaihetta avoimesta yliopistosta tutkinto-opiskelijaksi merkityksellisenä rajapintana kahden elämänvaiheen välillä.

Opiskelun ja koulutukseen hakeutumisen motiivit painottavat koulutuspoliittisia vaatimuksia ja seuraavat työvoimapolitiittisia muutoksia. Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitran (2017) Työelämä tutkimuksen mukaan noin 60 % työikäisistä suomalaisista on vaihtanut työuransa kestäessä alaa tai ammattia, ja noin puolet näistä alanvaihtajista on opiskellut uuden tutkinnon. Haltian ja kollegojen (2019) mukaan elinikäisen oppimisen ihanteella on, ainakin aiemmin, ymmärretty mahdollisuutta arvioida ja muuttaa aiemmin tehtyjä opiskelua ja työelämää koskevia valintoja ja vaikuttaa näin elämänsä suuntaan. Suomalaisen koulutuspolitiikan kulmakivenä pidetyn tasa-arvoisen koulutuspolitiikan rinnalle nostettu markkinaveellinen politiikka korostaa elinikäisen oppimisen ja talouden kietoutumista toisiinsa.

sa poliittisten valtasuhteiden verkostossa. Parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistushankkeen (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM], 2020) avulla pyritään vastaamaan työelämän ja sen muutoksen tuomiin tarpeisiin. Vaikka hankkeen tavoitteena on lisätä koulutuksellista tasa-arvoa, hanke eksplikoii vahvasti pyrkimystä vahvistaa talouden tasapainoa sekä yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä (OKM, 2020). Diskurssin muuttuminen kuvastaa koulutuspolitiikan hahmottamista osana uusliberalistista, vapaata markkinataloutta korostavaa ajatusmaailmaa sekä suomalaisessa että kansainvälisessä keskustelussa (Haltia ja muut, 2019; Rubenson, 2019; Kinnari, 2020). Arvomaailman muutos peilautuu myös lukio-opintoja painottavissa opiskelijavalinnoissa ja uhkaa kaventaa työikäisten opiskelijoiden mahdollisuuksia edetä aktiivisesti korkeakoulupintoihin ja kokea toimijuutta opinpolullaan (Haltia ja muut, 2019; Haltia & Lahtomaa, 2019).

Yksilön *toimijuus* rakentuu osaamisesta ja luottamuksesta omaan kyvykkyyteen, aloitteellisista, tavoitteellisista ja aktiivisesta toimimisesta sekä oman toiminnan suunnittelusta ja reflektoinnista (Bandura, 2001; Eteläpelto ja muut, 2013). Eteläpelto ja kollegat (2011) eivät hahmota toimijuutta vain yksilön vapautena valita ja ohjata omaa toimintaansa; toimijuuteen sisältyy aina myös sosiaalisia, taloudellisia ja kulttuurisia toiminnan rajoitteita. Toimijuuden rajat ja mahdollisuudet vaihtelevat eri tavoin määriteltynä, erilaisissa toimijuuden kohteissa. Keskeistä on kuitenkin suhde valtaan: ”Toimijuus ei ole mahdollista, ellei toimijalla ole valtaa ja voimaa vaikuttaa asioihin, tehdä valintoja ja päätöksiä ja saavuttaa jotain” (Eteläpelto ja muut, 2011, s. 14). Myös Silvonen (2015) näkee yksilön elämänsä aktiivisena rakentajana, niissä puitteissa ja niillä väli-

neillä, joita ympäristö hänelle tarjoaa. Toimijuus voidaan näin asemoida yksilön ja yhteiskunnan vastavuoroisena suhteena. Purtilo-Nieminen (2008) on analysoinut tutkimuksessaan avoimen yliopiston väylän kautta opiskelijoiksi edenneiden kertomuksia, joiden mukaan voimaantumisen sekä kokemus toimijuudesta ja oman elämän hallinnasta näyttäytyivät opiskelussa merkityksellisinä. Nämä kokemukset peilautuvat Ryanin ja Decin (2000) itseohjautuvuusteoriassa, jossa kuvataan ihmisen kolmea universaalialia perustarvetta: autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä sekä niiden kytkeytymistä yksilön hyvinvointiin ja motivaatioon (myös esim. Martela ja muut, 2018). Sekä opiskelussa että työelämässä edellytetään jatkuvaa uuden oppimista ja opiskelua, ongelmanratkaisukykyä ja luovuutta (Eteläpelto ja muut, 2011, ss. 11–12).

Hitlin ja Elder (2007) ovat kiteyttäneet toimijuuden käsitteen malliksi, joka rakentuu neljästä elementistä. Mahdollisuus ja vapaus toimia ja vaikuttaa toimintaansa on *eksistentiaalista* toimijuutta, joka Vanhalakka-Ruohon (2014) mukaan luo ihmisen valinnanvapautta korostaessaan perustan kolmelle muulle toimijuuden kehykselle. *Pragmaattinen* toimijuus on tässä hetkessä todentuvaa ja muutosta mahdollistavaa, *identiteetin toimijuus* kuvaa kykyä toimia aloitteellisesti omien kulttuurinsa, arvojensa ja roolinsa mukaisesti. *Elinkaaritoimijuus* kokoaa edellisiä ja yhdistää oman elämän potentiaalia, tavoitteellisuutta ja luovaa toimijuutta. Se muodostuu oman toiminnan reflektoinnista, elinkaaren muutosten ja siirtymien kautta rakentuneen toimijaidentiteetin tunnistamisesta sekä uskomuksesta omaan pysyvyyteen tulevaisuuden suunnittelussa (Hitlin & Elder, 2007). Malli on analyttinen, käsitteellinen työkalu, jonka kautta voidaan tarkastella yksilön toimintaa,

suunnitelmia ja ratkaisuja elämän muutosvaiheissa. Keskeistä on ajallinen ulottuvuus: toimijuus katsoo menneeseen, nykyisyyteen sekä tulevaan, ja rakentuu vuoropuheluna, joka paikantuu ja muovautuu kulttuurin ja toimintaympäristön luomassa kehityksessä.

Greimasin (1999) aktanttimalli antaa lisänäkökulmaa toimijuuden konstruktion. Greimasin esittelemät aktantit eli toimija-asetat konkretisoivat toimijuuden reunaehtoja. Subjektin identifioiminen kertoo, kenen tai minkä näkökulmasta kertomusta tulkitaan, objekti puolestaan siitä, mitä subjektin nähdään tavoittelevan. Objekti suuntaa ja rajaa subjektin toimintaa. Subjektin ja objektin keskinäinen suhde paljastaa toimintaa määrittäviä arvovakenteita, joita tarkastellaan esimerkiksi lähettäjä-, auttaja- tai vastustaja-asemien kautta (Greimas, 1999). Toimija-aseman voi saada yksittäisen henkilön lisäksi instituutio, yhteisö, ryhmä, ilmiö tai käsite (Sulkunen & Törrönen, 1997). Greimasin (1999) mukaan keskustelun kielenkäyttö, diskurssi ja semanttinen eli merkitysisältö näyttäytyvät modaalisina: olemisen, tekemisen, tahtomisen ja täytymisen avulla kertojat värittävät puhetaan, painottavat tärkeitä asioita ja välittävät viestejä (Törrönen & Maunu, 2005; ks. myös Vanhalakka-Ruoho, 2014). Toimija-asemien ja niihin sisältyvän modaalisuuden tunnistaminen paljastaa haastattelukertomusten välittämiä ja niistä tulkituttuja arvoja ja valtasuhteita. Toimijuus rakentuu vuorovaikutuksessa yksilön sisäisten ja ulkopuolelta ohjautuvien motiivien ja reunaehtojen kautta ja edellyttää tilannekohtaista toimijuutta joko lyhyellä tai pidemmällä aikajänteellä. Toimijuuden taustalla olevien arvojen ja kulttuuristen käsitysten tunnistaminen liittyy toimijuuden käsitteen yhteiskunnallisiin ja kulttuurisiin rakenteisiin.

Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tunnistaa toimijuutta avoimen yliopiston kautta opintoihin edenneiden opiskelijoiden opinpoluilla. Tutkimuksessa tarkastellaan yksilön tasolle paikantuvaa toimijuuden käsitettä ympäristön antamien reunaehtojen valossa ja elinkaari-toimijuuden viitekehityksessä. Elinikäisen oppimisen ihanteeseen kytkeytyvää toimijuutta avataan kysymällä, millaista toimijuutta ja millaisia toimijuuden polkuja tutkimuksessa tunnistetut toimijakertomukset muodostivat.

Tutkimuksen rakentuminen: haastattelut ja niiden analysointi

Tutkimuksen aineisto tuotettiin puolistrukturoiduissa teema-haastatteluissa. Haastattelukutsu lähetettiin kaikille tutkimukseen osallistuneessa yliopistossa kirjoilla oleville (N = 15) avoimen yliopiston opintojen perusteella kasvatustieteen kandi-/maisteriohjelmaan hakeneille opiskelijoille.

Haastatteluihin ilmoittautui kuusi opiskelijaa, joilla kaikilla oli suoritettuna joku muu aiempi tutkinto sekä kokemusta työelämässä ennen kasvatustieteen pääaineopintoja. Osallistujissa oli sekä miehiä että naisia ja heidän ikänsä haastatteluhetkellä oli 35–66 vuotta (ka. 47,2). Kaikille esitettiin tutkimuksesta laadittu tietosuo-jaseloste, ja he allekirjoittivat annettuun informaatioon perustuvan suostumuksensa osallistumiseen. Haastattelut taltioitiin äänittämällä (207,5 minuuttia) ja litteroitiin (61 A4-sivua) haastattelun jälkeen. Koska tutkimukseen osallistunut opiskelijajoukko oli pieni, artikkelin aineisto-esimerkeissä haastatelluista käytettiin sukupuolineutraaleja pseudonyymejä (Kuura,

Kuisma, Pihka, Piisku, Tuisku ja Viima) ja mahdollisesti tunnistettavia, henkilöön liittyviä yksityiskohtia korvattiin esimerkiksi yleisemmillä ilmauksilla.

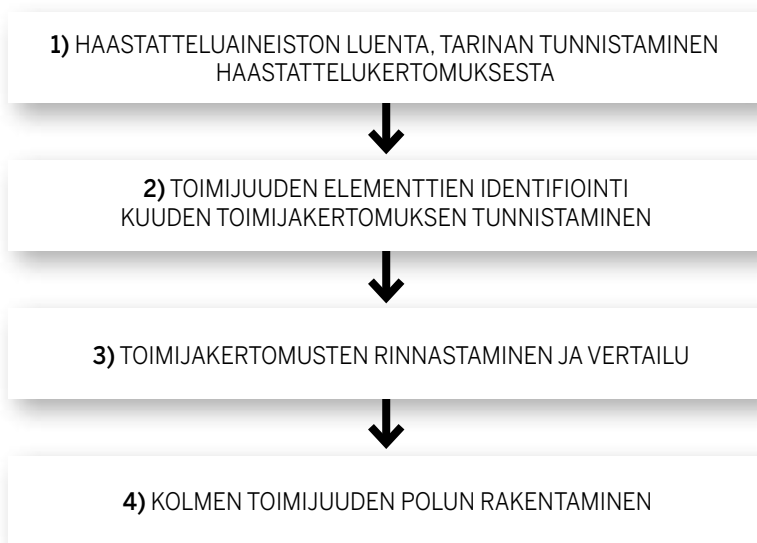
Haastatteluaineisto: kertomus ja tarina

Haastattelut sisältävät erilaisia, monimuotoisia tekstityyppejä. Teemahaastattelussa voidaan löytää kertomuksia ja kerronnallista ainesta, jota tutkija analyysinsa kautta tulkitsee tarinana. Tarina ei välttämättä esiinny kronologisessa järjestyksessä, vaan se rakentuu analyysin tekijän tulkinnasta ja päättelystä, joka puolestaan muodostuu haastattelussa tuotetun tekstin sisällön ja kerronnan eli haastatteluprosessin ja -tilanteen keskinäisessä suhteessa (esim. Hyvärinen, 2010). Tässä tutkimuksessa haastatteluteemat käsittelivät opiskelun motiiveja ja edistymistä avoimessa yliopistossa ja pääaineopiskelijana tiedekunnassa sekä väyläopiskelijana koettuja onnistumisia ja haasteita. Haastattelutilanteissa kerrottiin ja kuultiin pitkiä, polveilevia elämäntarinoita ja käytiin vastavuoroisia dialogeja,

joissa teemoja avaavat ja täydentävät kysymykset sekä keskustelun eteneminen rakentuivat haastattelijan ja haastateltavan välisessä vuorovaikutuksessa. Haastatteluissa kuvattiin tapahtumia ja kokemuksia, tuotettiin kertovaa tekstiä, jonka etenemistä vuorovaikutteinen haastattelutilanne raamitti (Hyvärinen, 2010). Näin tuotettua raakamateriaalia kutsutaan tässä *haastattelukertomukseksi*.

Analyyysi

Analyyysi eteni neljässä vaiheessa (Kuvio 1). Materiaalin alustavassa, aineistolähtöisessä luennassa paikannettiin kustakin haastattelukertomuksesta *tarinan* elementtejä. Nämä tarinat etenivät osin ajallisesti eri tahdissa itse haastattelukertomusten kanssa (Hyvärinen, 2010). Tarinan vaiheiksi ja käännekohtiksi määritettiin opiskelun aloitus ja sitä edeltävät tapahtumat, opiskelu avoimessa yliopistossa, hakuvaihe pääaineopiskelijaksi, opiskelu kasvatustieteellisessä tiedekunnassa sekä valmistuminen ja / tai tulevaisuuden näkymät (esimerkki Liite 1).



Kuvio 1. Analyysin vaiheet

Seuraavaksi ainestoa luettiin teorian ohjaamana. Tarinoista tunnistettiin Greimasin (1999) myötävaikutuksella määritettyjä toimijuuden reunaehtoja sekä Hitlinin ja Elderin (2007) kuvaamia toimijuuden lajeja. Toimijakertomusten hahmottaminen edellytti tulkintaa: olemisen, ajattelemisen ja toimimisen tavat painoutuivat ta-

minoissa eri tavoin. Analyysin kolmannessa ja neljännessä vaiheessa toimijakertomukset asetettiin rinnakkain ja niitä vertailtiin elinkaari-toimijuuden viitekehyyksessä (Taulukko 1). Toimijakertomusten erojen ja yhtäläisyyksien paikallistaminen johti kolmen erilaisen toimijuuden polun rakentumiseen.

Taulukko 1. Esimerkki analyysistä: toimijakertomusten vertailu ja toimijuuden polkujen rakentuminen Hitlinin ja Elderin (2007) toimijuusmallin avulla

	EKSISTENTI- AALINEN -	PRAGMAAT- TINEN -	IDENTI- TEETIN -	ELINKAARI- TOIMIJUUS	POLKU
KUURA		"hyvän hetken" hyödyntäminen	koulutus arvo sinänsä, tutkinnon tavoittelu	jatkumo aiempiin opintoihin	HALLITTU TOIMIJUUS
PIISKU		reagointi muutoksiin	työvoimapolitiittiset ratkaisut väistyvä, ammatinvalinta omien arvojen ohjaamana	aiemman koulutuksen ja ammatin arviointi, päätös uuden mahdollisuuden käyttämisestä	HALLITTU TOIMIJUUS
VIIMA	sinnikkyys oman päämäärän saavuttamisesta vastustavista arvoista huolimatta	opettajan kelpoisuuden tavoittelu		kokemuksen kerääminen, johdonmukainen toimiminen kohti pätevyymistä pitkän ajan kuluessa	TAVOITTEINEN TOIMIJUUS
KUISMA	omien arvojen punnitseminen ja valtarakenteiden kyseenalaistaminen	opettajan kelpoisuuden tavoittelu		aiemman koulutuksen ja ammatin arviointi, päätös uuden mahdollisuuden käyttämisestä	TAVOITTEINEN TOIMIJUUS
TUISKU	muutos (laman) uhrista aktiiviseksi toimijaksi	uskallus	käsitys omasta itsestä muuttuu toimijuuskokemusten myötä	halu korjata menneisyyden epäonnistumisia, päätös uuden mahdollisuuden käyttämisestä	VAHVISTUNUT TOIMIJUUS
PIHKA	päätös lähteä työpaikasta, valta valita työpaikkansa	reagointi muutoksiin	käsitys omasta itsestä muuttuu toimijuuskokemusten myötä	johdonmukainen ja tavoitteellinen opiskelu koulutustason nostamiseksi, tavoitteellisuus, aikataulut	VAHVISTUNUT TOIMIJUUS

Toimijakertomuksista toimijuuden poluille

Tutkimustehtävänä oli tunnistaa kuuden opiskelijan haastatteluisista kertomuksista toimijuudesta sekä kuvata toimijuuden kokemusten rakentamia polkuja. Toimijuuden määrittäjiksi hahmotettiin toimimisen tapoja: opiskelijan sisäistä suuntaa, päätöstä ja toteuttamista – haluamista, toivomista ja tahtomista kuvaavia ilmauksia. Toimimisen tavat (Törrönen & Maunu, 2005) ja toimijuuden elementit (Hitlin & Elder, 2007) paikansivat toimijuutta kolmelle erilaiselle polulle. Tutkimuksessa annettiin ääni yksittäiselle opiskelijalle ja kuultiin hänen kerrontaansa ja tarinaansa, joka avautuu haastattelun ja sen luennan myötä (ks. Bruner, 2004).

Hallitun toimijuuden polku

Kuuran ja Piiskun toimijakertomuksissa sekä oma arvomaailma että käytännön tilanteet ja tarpeet ohjasivat toimijuutta. Kummallakin opiskelijalla oli jo aiemmin suoritettu korkeakoulututkinto. Heidän toimijakertomuksensa rakentuivat erilaisista lähtökohdista, mutta kuvasivat vahvaa ja selkeää oman toimijuuden hallintaa.

Kuura hyödynsi itselleen ideaalia ajan-kohtaa opintojen suorittamiseen, jatkumona aiempaan koulutukseensa. Hän kuvasi avoimen yliopiston opintoja itselleen sopivina, väljinä ja joustavina. Tutkintoa ei kuitenkaan voinut suorittaa. Hän hakeutui pääaineopiskelijaksi, koska näki koulutuksen ja tutkinnon itseisarvoina ja suuntasi toimijuutensa oman ammatitaidon laajentamiseen. Aiemmin koetut haasteet olivat kääntyneet vahvuuksiksi ja opintojen ja oman elämän hallinta näyttäytyi vahvana. Kuura koki olevansa eri tilanteessa kuin nuori opiskelija. Hänel-

lä oli jo ylempi korkeakoulututkinto ja kokemusta opiskelusta. Opinto-ohjausta ei tarvittu, asioista sai itse selvää. Kuuran kertomuksessa toimijuuden määrittely oli alusta alkaen hänellä itsellään. Tulevaisuus tuntui turvatulta, ja uusi tutkinto toi mukanaan myös uusia mahdollisuuksia.

Mutta kyllä kun opiskelee, siinä pitää tehdä valintoja. Miten aikansa käyttää.

Haluan suorittaa sen tutkinnon, tietysti. En mä kyllä halua uutta ammattia. Enkä suorittaa toista opettajan tutkintoa, kun mulla on se sieltä ammatilliselta puolelta. En mä siis tiedä mitä tästä tulee, saa nähdä. Katotaan.

Piisku hakeutui opiskelemaan työtilanteissa odotettavissa olevien muutosten takia. Työtilanne aiemmassa ammatissa tuntui epävarmalta, mutta sitäkin tärkeämpää oli löytää itselleen mielekkäämpää työtä. Aiemman koulutuksen ja ammatin arviointi ja päätös tarttua rohkeasti uuteen mahdollisuuteen osoittivat, että työvoimapolitiittiset ratkaisut näyttäytyivät Piiskun polulla väistyvänä ja uusi ammatinvalinta toteutui hänen omien arvojen ohjaamana. Piisku löysi myös kritiikin aiheita. Piiskun hallittuun toimijuuteen sisältyi kuitenkin kyky hyväksyä epäkohdat osana kokonaisuutta ja katsoa realistisesti eteenpäin kohti itselle tärkeää tavoitetta. Hän hyödynsi kompetenssiaan ja positivistista asennetta. Piiskun toimijakertomuksen tulkinta korosti aktiivista suunnittelua ja päätöksentekoa omaa elämää koskevis- sa asioissa.

Joo, mä – no siis mulla tuli ajankohtaiseksi tää työpaikan vaihtaminen noin niin kun muutenkin, oli vähän epävarma työtilanne - - Et kyl mulla oli ihan selkee niin kun alan vaihto heti alusta asti. Siis mä oon [aiempi koulutus]. Nii

et se on niinku ihan erilainen. Ja totesin, et se ei oo mun juttu jota haluun tehdä pitkän päälle. Ni mä ajattelin ensin, et mä kokeilen, miltä tää opiskelu maistuu. Että jääkö enää päähän mitään. Ja tota, siitä se sitten lähti. --- et niin kun opiskelutaidot, et mä oon aina kokenu, et ne on hanskassa, ei siinä mitään.

Ja tota joo. Et kyl mun mielestä mä oon tänne ihan hyvin solahtanu tänne joukkoon ja sekaan mukaan. Et en m oo ainakaan kokenu missään vaiheessa sellasta et mä tuntisin itteni jotenkin oudoksi tai ulkopuoliseksi tai sillai.

No mä olisin ehkä toivonu et ne ois saanu niinku lyhyemmässä ajassa tehtyä. Et se on hirveen pitkä aika jotenkin siitä, kun alottaa ne perusopinnot, ni sit siihen, että saa kaikki kasaan, että pääsee hakemaan tänne avoimen väylän kautta.

Tavoitteisen toimijuuden polku

Viiman ja Kuisman päämääränä oli opettajan kelpoisuus. Tavoite tuli toimijan ulkopuolelta, yhteiskunnan määrittämänä, eikä oman valinnanvapaus toimijuuden lähteenä niinkään korostunut. Viima ja Kuisma olivat pätevyitymässä työhön, josta heillä oli pitkä kokemus ja myös aiempaa, alaan liittyvää koulutusta. Heidän toimijuutensa rakentui selkeästi määritellyn tavoitteen ympärille. Vaikka kelpoisuus oli myös toimijalle itselleen tärkeää, työn jatkuvuuden ja toimeentulon vuoksi, pätevyitymisen polulla oli kyse velvoitteesta ja täytymisestä (ks. Törrönen & Maunu, 2005). Yliopisto instituutiona, sen valintapolitiikka ja opetusjärjestelyt koettiin – ehkä yllättäenkin – vahvoina toimijuutta vastustavina voimina (Greimas, 1999).

Viima pohjasi opiskelun ja pitkän työkokemuksen myötä konkretisoituneisiin vahvuuksiin. Hän osoitti sinnikkyyttä ja toimi pitkäjänteisesti oman päämääränsä saavuttamiseksi, vastavoimista huolimatta, ja oli suorittamassa tutkintoa lähes 20 vuoden odotuksen jälkeen. Työkokemus antoi perspektiiviä ja avoimen yliopiston opinnot tukivat akateemisia valmiuksia, vahvistaen toimijuutta pääaineopiskelijana. Työkokemus auttoi Viimaa peilamaan opintoja omiin arvoihin ja tavoitteisiin. Oma toiminta sai vahvistusta akateemisista opinnoista, jotka myös laajensivat ajatusmaailmaa.

Koska toimijuus oli vahvaa ja tavoite selkeä, myös vastustaja koettiin voimakkaasti. Toimijuutta rajoittamaan pätevyitymisen polulle nousi itse yliopisto ja sen koulutusvalintoja ohjaava politiikka. Kun jämerä toimijuus ja byrokratia kohtasivat, törmäyksiltä ei aina välttytty.

Se perusta ja pohja siinä niin se on hyvin yhtäläinen ollu kyllä. Ja mä oon jopa vähän yrittänyt että mä en mitään pois opi vahingossa. Koska mulla on hyvä tatti ollu siihen hommaan, niin mä pelkään vähän että en lähe sitten pelkkää teoriaa omaksumaan nii et sitte sellaset tärkeet käytännön ja sydämen taidot unohtuu, siinä sitte.

Se on tosi tärkeetä saada mulle se pätevyys, pitää mut sielä työssä, kun on niin paljon työkokemusta. Ja saada se muodollinen pätevyys. Ja silti mun pitää neljät pääsykokeet käydä läpi että mä saan tehtyä tollasen kolmen vuoden paketin. Ni se on niin järjettömäks tehty. --- jos haluaa lähtee opiskelemaan, niin kylhän yliopiston pitäis olla, et hei, tänne näin! Melkein niin kuin tulla hakeen kotoa, et tuu nyt ihmeessä, me koulutetaan sut kolmessa vuodessa. Ja se että juuri min-

käänlaisia hyvityksiä ei pitkästä työkokemuksesta saa sitten niin kun käytännössä.

Kuisma katseli polkuaan taaksepäin, nykyyhetkeä ja tulevaa peilaten. Hänen toimijakertomuksessaan voi tunnistaa sekä toimijuutta rajoittavia elementtejä, että osaamisen ja toimijuuden kasvua. Ylioppilastutkinnon jälkeen Kuisma koki itsensä käytännön työn tekijäksi, ei niinkään ”istumaan ja kirjoittamaan tieteellisiä tekstejä”. Oman kasvun ja aikuistumisen myötä halu akateemisiin opintoihin kuitenkin heräsi. Systemaattisesti etenevällä polulla edettiin elinikäisen oppimisen hengessä ja vaikka puurtaminen oli joskus yksinäistä, opintoihin panostaminen ehkäpä vuosienkin odotuksen jälkeen kertoi halusta vaikuttaa omaan tulevaisuuteen. Kuisma asetti itse omat reunaehdonsa ja halusi suorittaa opintonsa hankaluuksista huolimatta samanaikaisesti työskennellen. Hänen toimijakertomuksessaan kuului kriittistäkin arvopohdintaa ja valtarakenteiden, tässä akateemisen koulutuksen, kyseenalaistamista, mikä kuvasti jo ennen muodollista koulutusta muodostunutta ammatillista identiteettiä.

Ni siellä sit heräs se kipinä, et haluan käyä enemmän ja oon aina ollu semmonen, että tykkään olla töissä. Ja työn ohella tehä ihan rahallisestikin. Mä en kestä semmosta ...opiskelijabudjettia. Niin sitten mä ajattelin, että se on se minun väylä, että mä alan tekeen niitä avoimen kautta.

--- kurssissa, mitä kovasti kritisoin niin kuin mielessäni että miten tämä liittyy tähän meidän työhön. Et siellä oli semmosia, joitakin kurseja, jotka tosi paljon liittyy siihen ylioppilasmaailmaan ja siihen tieteellisyyteen. Mikä tottakai kuuluu siihen ympäristöön. Mut sit taas se

tuntu hirmu turhauttavalta, kun tiität että sitä et kentällä, opettajan työssä sitä tietoo ikinä tarvi. Että, kun taas tämä työ, vaikka niin kun jos opettajan työstä puhutaan niin ei ole pelkästään kirjavii-sautta. Niin se, että pystyt opiskelemaan ja saamaan hyviä arvosanoja, ei kerro siitä että handlaatko sä tämän homman tässä nyky-yhteiskunnassa, koska tää on kaukana siitä. --- Koska kuinka paljon nyt riviopettaja semmosia, todella semmosia tutkimuskäytänteisiin liittyviä tai-toja sit opetustyössä tarvitsee.

Vahvistuneen toimijuuden polku

Tuiskun ja Pihkan toimijuuteen liittyvät valinnat ohjautuivat osittain ulkopuolelta, esimerkiksi taloudellisista lähtökohdista, mutta viime kädessä toimijuus perustui valtaan valita tai jättää valinta tekemättä. Tämä näyttäytyi opiskelijoiden toimijakertomuksissa valinnan seurauksena koettuna onnistumisen ja tyydytyksen tunteena. Toimijuus eteni löytyneiden vahvuuksien kautta ja kummankin oppijaminäkuva vahvistui positiivisten toimijuuskokemusten ja niiden reflektoinnin myötä. Elämäntoimijuus toteutui niin omien valintojen, identiteetin ja arvomaailman kuin käytännön toimijuudenkin tasolla.

Tuiskun tarinassa opiskelun motiivina oli oma elämänhistoria ja sen erilaiset käännteet; työttömyysjaksot, päämäärättömyys ja oman suunnan löytyminen. Akateemisen loppututkinnon suorittaminen on tavoite. Voidaankin pohtia, sisäistykö esimerkiksi koulutuksen arvostaminen Tuiskun kertomuksessa yhteiskunnallisesti ja kulttuurisesti rakentuen, vai oliko se sulautunut yksilön omaksi, sisältä kumpuavaksi arvoksi. Tuiskun kokemuksista nousi rajoittavia elementtejä, mutta toimijuus-

nessa paljastui sekä tilannekohtaisia kykyjä että kokemusten tuomaa vahvuutta.

Siinä ehkä tapahtu sit sellanen, mä oon tietyllä tavalla niin kun lama-ajan uhri, että kun mä jäin silloin valmistumisen jälkeen työttömäksi, niin se työ – nyt historia – mut silloin se tulevaisuus alko muodostua niiden pätkätöiden kautta. Ja tavallaan uskon, että se on jollain tavalla vaikuttanu muhun ihmisenä, mut myös näihin koulutuspolkuihin ja valintoihin niinkun myöhemmin. --- Olin sen laman uhri, ni se on vaikuttanu myös siihen ammatilliseen ja koko omaan identiteettiin. Että ehkä semmonen itsevarmuus ja rohkeus, totta kai se on kärsiny siinä.

--- et kun niitä ekoja sitten suoritti, ni oli semmonen hirveen hyvä filis, et kun sai jonkun, vaikka perusopinnot kasaan. Et jes, et mä pystyin tähän. Ja jotenkin kun se tulisilleen pala palalta rakentu, niin tosi hieno tunne.

Mä uskon, että aiemmista opinnoista ja sitte elämän- ja työkokemuksesta ni, siit on ollu tosi paljon hyötyä niinku asioitten omaksumisessa ja tässä niinku. --- ehkä se mitä oon katunu on se, et miks ihmeessä mä silloin aikanaan menin niinku opistotason koulutukseen. --- mä luulen, et kun tän verran on ikää ja mä oon jotenkin sellanen oman tien kulkija ollu aina, ett tuota uskosin et kuitenkin jonkinlainen sellanen oma yrittäminen ois se joka sit tulevaisuudessa työllistäis.

Pihkan opinpolku eteni suunnitelmallisesti. Aiempi epävarmuus kasvoi toimijuudeksi, mahdollisuudeksi vaikuttaa oman elämän ja opiskelun etenemiseen. Kertomuksen alku kuvasi tyytymättömyyttä aiempaan elämäntilanteeseensa ja systemaattisia pyrkimyksiä tilanteen

muuttamiseksi. Kun yksilön ulkopuolelta määrittyneet ja omat tavoitteet lomittuivat, haaveet saivat vauhtia työelämässä ilmenneistä haasteista. Avoimen yliopiston opintopolun rakentaminen suunnitelmallisesti yliopisto-opintoihin tähdäten sekä pääsykokeeseen osallistuminen ”harjoitusmielessä” vuotta ennen varsinaista tavoitetta kertovat vahvasta motivaatiosta ja halusta rakentaa aktiivisesti omaa elämää. Kerronnan hetkellä elämän suunta oli jo muuttunut ja onnistumisen ja hallinnan kokemukset vahvistivat toimijuutta edelleen. Taaksepäin katsoessa oman aktiivisuuden ja päätöksenteon kautta vahvistunut identiteetti johti eteenpäin turvallisin mielin.

Et oli aika iso semmonen kynnyks lähtee niinku yrittämään. Et osaanks mä ja onks musta siihen. Mut se sielt valkeni, että onhan musta siihen. Kyl mä enemmän ehkä lähdin kattomaan, ja sit jostain pienestä kunnianhimon poikasesta se ehkä lähti. Mä halusin olla ylioppilas, se oli se mun ensimmäinen juttu. --- Ja myös selvis, et se mun työnkuva tulee muutetuun ihan toiseksi, et siel ei ole enää sitä, niinkään vapautta --- ni mää aattelin, et mä en siihen uuteen [työpisteeseen] mene, vaan mä meen sitte yliopistoon. Ja siitä mä sen, niin kun, sit se tuli.

Et kun sä oikeesti teet, et kylhän se sitte ku sä tänne pääset sisään, ni onhan se ihan älytön motivaatio hoitaa se homma niin kun loppuun. Ettei sitä enää tässä kohtaa pystys niin kun kesken jättään.

Tulkintoja elinikäisen oppijan toimijuudesta

Kuvasimme tutkimuksessamme avoimen yliopiston opintojen kautta yliopisto-opiskelijoiksi edenneiden henkilöiden toimijuutta ja ra-

kensimme toimijuuden polkuja elinikäisen oppimisen ja elinkaari-toimijuuden viitekehityksessä. Avoimen yliopiston opintojen joustavuus ja aikaan ja paikkaan sitomattomat verkko- tai monimuoto-opinnot vahvistivat opiskelijan toimijuutta ja antoivat aikuiselle opiskelijalle mahdollisuuden yhdistää työelämän ja opiskelun ainakin osassa opintojaan (ks. Haltia & Lahtomaa, 2019). Tutkimuksessa rakentuneella hallitun toimijuuden polulla opiskeltiin omaa ammattitaitoa laajentaen tai uutta uraa suunnitellen, Alho-Malmelinin (2010) väitöstutkimuksessa tunnistettujen muutoshakuisten ja elämäntapaopiskelijoiden tapaan. Jo opiskelu ja tutkinto itsessään vahvistivat omaa osaamista, toisaalta avoimen väylä mahdollisti joustavien, työelämään yhdistyvien opiskelumahdollisuuksien kautta etenemisen ja vastasi sekä työelämän tuomiin että henkilökohtaisiin tarpeisiin (ks. myös Haltia & Lahtomaa, 2019). Tavoitteisen toimijuuden polulla kulkijat tavoittelivat korkeampaa koulutusta ja ammatillista kelpoisuutta, aivan kuten urasuuntautuneet ja tutkintotavoitteiset toimijatyyppit (Alho-Malmelin, 2010). Heidän toimijuutensa rakentui sekä yhteiskunnallisten ja kulttuuristen että henkilökohtaisten tavoitteiden vuoropuheluna. Vahvistuneen toimijuuden polulla liikuttiin ajallisessa olottuvuudessa, tehtyjen ratkaisujen ja tulevaisuuteen suuntautuvien uusien avustusten myötä, toimijuuden tunteen vahvistuessa koettujen onnistumisten myötä (ks. myös Purtilo-Nieminen, 2008).

Tulkintamme asemoitui Hitlinin ja Elderin (2007) toimijuuden malliin: toimijuuden taustalta tulkittiin kullekin toimijalle tärkeitä arvoja ja päämääriä, *identiteettitoimijuutta*. Tavoitteet muovautuivat kulloisissakin olosuhteissa, jotka edellyttivät luovaa, *pragmaattista toimijuutta* ja johtivat opinpoluilla ja työelämässä eteen-

päin – vastustavista voimista huolimatta (Hitlin & Elder, 2007). Sosiaaliset, kulttuuriset, taloudelliset ja käytännölliset tekijät vaikuttivat ja aiheuttivat voimakkaakin tunteita, mutta tulkintamme perusteella toimijuuden kokemus pysyi toimijoilla itsellään, vahvistaen *eksistentiaalista toimijuutta* eli kokemusta elämän hallinnasta, merkityksellisyydestä ja autonomiasta (Hitlin & Elder, 2007; ks. myös Ryan & Deci, 2000; Martela ja muut, 2018). *Elämäntapa-toimijuuden* käsite kokosi edellä kuvatut toimijuuden olottuvuudet. Yhteiskunnalliset ja arkielämän realiteetit rinnastuivat omia tavoitteita ja niiden suuntaisia valintoja eteenpäin vieviin voimiin, rakentaen toimijuutta nykymomentin vaatimusten ja tulevaisuuden tavoitteiden vuoropuheluna (Hitlin & Elder, 2007). Elinkaari-toimijuus -käsitteen avulla on mahdollista kuvata työikäisen opiskelijan toimijuutta paitsi opintojen, myös laajemmin sekä henkilökohtaisen elämänsä aikana että yhteiskunnallisen viitekehityksen kautta (Isopahkala-Bouret, 2017).

Tutkimuksessamme hallitun toimijuuden polulla painottui identiteetti - omien arvojen ja aiempien kokemusten pohjalta rakentunut toimijuus. Tavoitteinen toimijuus korosti eksistentiaalista olottuvuutta. Toimijuus oli autonomista, aktiivista ja tavoitetietoista. Vahvistuneen toimijuuden polulla toimijuuden eri olottuvuudet yhdistyivät. Keskeistä oli toimijuuden muutos ja kasvu, joka oli vastavuoroisessa suhteessa onnistumisen kokemusten ja vahvistuneen minäpystyvyyden tunteen kanssa (Bandura, 2001; Eteläpelto ja muut, 2011; Martela ja muut, 2018). Kaikilla kolmella toimijuuden polulla ajallinen perspektiivi muovautui ympäristön ja kulttuurin kehityksessä. Toimijoiden itselleen asettama tavoite rakentui oman historian ja tulevaisuuden suunnitelmi-

en kautta. Kullakin polulla toteutui myös elämänkaaritoimijuuden keskeinen sisältö: yhtäältä tilannesidonnainen, toisaalta omaa toimintaa refleктоiva toimijuus, joka loi vahvaa uskoa tulevaisuuden päämäärien saavuttamiseen (Hitlin & Elder, 2007; Vanhalakka-Ruoho, 2014). Opiskelijoiden kertomuksissa toimijuus näyttyi alusta alkaen vankkana, elämänkaaren käännteistä huolimatta. Tunnistamillamme toimijuuden poluilla aiemmin koettu käännettiin vahvuudeksi, jonka avulla tehtyjä valintoja voitiin muuttaa ja näin vaikuttaa oman elämänkaaren muotoon ja päämääriin. Vaikka toiminta ja toimijuus muodostuivat yhteiskunnallisissa rakenteissa – tässä tapauksessa koulutuspolitiikan ja talouden kehystämistä, toimijat tulkitsivat ja artikuloivat tulkittaansa sekä uusinsivat, tuottivat ja ylläpitivät toimijuuttaan omasta näkökulmastaan (Silvonen, 2015). Kaikilla kolmella polulla tunnistettiin esi- ja perusopetuksesta toiselle ja kolmannelle asteelle sekä aikuiskoulutukseen ulottuvia elinikäisen oppimisen tavoitteita: opiskelijoilla oli mahdollisuus saada koulutusta myöhemässä elämänvaiheessa, he ottivat vastuuta omasta oppimisestaan, vahvistivat valmiuksiaan oppijoina ja opiskelijoina sekä vahvistivat oppijaidentiteettiään onnistumisten myötä (Niemi & Isopahkala-Bouret, 2015).

Lopuksi

Tarkastelemme laadullisen tutkimuksemme luotettavuutta kolmesta näkökulmasta. Tutkimuksen uskottavuus rakentuu artikkelin sisällöstä: tutkittava ilmiö on liitetty teoreettiseen keskusteluun ja aiempaan tutkimukseen sekä ajankohtaisiin ilmiöihin. Artikkelissa tutkimuksen eteneminen on pyritty kuvaamaan tarkasti ja tulkintaa on avattu aineistoesimerkkien avulla. Kolmen

tutkijan yhteistyö vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta. Aineiston analysoinnista ja tulkinnasta on käyty säännöllisesti yhteistä, arvioivaa keskustelua. Tulkintaa ja johtopäätöksiä on rakennettu erilaisten näkökulmien kautta. Tutkimuksessa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan määrittämiä eettisiä periaatteita.

Pyrimme kytkemään tutkimuksemme toimijuus-näkökulmaa myös ajankohtaiseen koulutuspoliittiseen keskusteluun. Aineistossamme aiemmin esitetty huoli (esim. Kinnari, 2020) yhdenvertaisuutta korostavan diskurssin muutoksesta kohti uusliberalistista ajattelua näyttyi taustalle väistyvä. Huoli on kuitenkin osoittautunut koulutuspolitiikan ja elinikäisen oppimisen diskursseja tarkasteltaessa varsin aiheelliseksi (esim. Haltia ja muut, 2019). Tämä näyttyi ajankohtaisena, kun Opetus- ja kulttuuriministeriö esitti valtion lisätalousarvioon merkittävää rahoitusta korkeakoulujen aloituspaikkojen lisäämiseen, osana toimenpiteitä, jotka tähtäävät covid-19-pandemian aiheuttamasta taloudellisesta ja yhteiskunnallista kriisistä toipumiseen (UNIFI, 2020). Tämänkaltaiset elvytystoimet ovat merkityksellisiä, mutta nopeassa aikataulussa suoritettuna herättävät myös epäilyä. Mikäli lisärahoitus ei kohdistu esimerkiksi koulutuksen resursointiin, voi uhkana olla Viiman kritisoiama ”liukuhihnameininki” opintojen ja opetuksen toteuttamisessa. Elvytystoimien mahdollinen painottuminen nuoriin korkeakoulutuksen hakijoihin saattaa entisestäänkin kaventaa aikuisikäisten, aiemman tutkinnon suorittaneiden ja jo työelämässä olevien opiskelijoiden marginaalista asemaa koulutuspoliittisissa valinnoissa (Haltia ja muut, 2019).

Tämän tutkimuksen osallistajat tiesivät haastattelun olevan osa avoimen yliopiston väylän kehittämiseen liittyvää

*Toimijuus rakentuu
elämänkaarella menneen,
nykyhetken ja tulevaisuu-
den muodostamassa ajalli-
sessa ulottuvuudessa.*

hanketta. Kertomuksen kuulijana ei näin välttämättä ollutkaan pelkästään haastattelija, vaan puhujan viesti oli suunnattu laajemmalle yleisölle. Kyse on tekstin *enonsiatiivisesta* ulottuvuudesta (Sulkunen & Törrönen, 1997, ss. 87–88). Puhujat esittivät kritiikkiä ja kehittämisehdotuksia, he käyttivät haastattelutilanteen suoma tilaisuutta arvioida todellisuutta ja vakuuttaa yleisönsä uskomaan muutoksen tarpeellisuuteen. Tämän artikkelin fokus oli kuitenkin toisenlaisessa enonsiatiivisessä näkökulmassa. Puhuja nähtiin itse oman viestinsä yleisönä (Sulkunen & Törrönen, 1997, s. 87). Haastattelukertomukset tulkittiin puhujien tuottamana subjektiivisena totuutena (ks. myös Bruner, 2004), ja niitä tarkasteltiin elämänkaaritoimijuuden toteutumisen näkökulmasta. Opiskelijoiden haastatteluissa esittämiä näkemyksiä on kuitenkin tätä kirjoitettaessa myös hyödynnetty avoimen yliopiston väylän kehittämisessä (Haltia & Lahtomaa, 2020; Virtanen ja muut, 2021). Väylän hakukelpoisuusvaatimuksia on eri yliopistoissa TRY-hankkeen myötä kevennetty ja kokonaan uusia väyliä on avattu (Joutsen ja muut, 2020). Jatkossa onkin aihetta tutkia, houkuttelevatko avoimen väylät uudenlaisia opiskelijoita ja vaikuttavatko muutokset opiskelijoiden kokemuksiin avoimessa yliopistossa

tapahtuvan ja tutkinto-opiskelun yhdistämisestä.

Tässä artikkelissa esitettyjen tulosten perusteella toimijuus rakentuu elämänkaarella menneen, nykyhetken ja tulevaisuuden muodostamassa ajallisessa ulottuvuudessa. Tulkintamme perusteella yksilön omiin tavoitteisiin ja arvoihin perustuva toimijuus on vahvaa ja merkityksellistä. Ulkopuolelta määrittävät, esimerkiksi kulttuurin ja talouden asettamat reunaehdot näyttäytyvät yksilön kokemukselliselle toimijuudelle alisteisena. Joustavat avoimen yliopiston opinnot ja niiden kautta avautuva väylä mahdollistavat toimijuutta ja jatkuvaa oppimista. TRY-hankkeen avulla toteutetut uudistukset ovat leventäneet väylää ja kaventaneet yliopisto-opintoihin etenemisen vaatimuksia yhä useammalle, eri-ikäiselle ja eri elämäntilanteessa olevalle opiskelijalle (Haltia & Lahtomaa, 2020). Hankkeessa nostetaan esiin työelämälähtöisyyden rinnalla myös jatkuvan oppimisen tavoitteet, jotka korostavat oppimiseröjen kaventamisen ja koulutuksellisen tasa-arvon lisäksi mm. yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta (Laakso ja muut, 2020; OKM, 2020). Tämä tutkimus tarjoaa laadullista, sisällöllistä ulottuvuutta suorituskeskeisen ja markkinaveitoisen koulutusdiskurssin rinnalle ja tähdentää, että koulutuspoliittista ja opiskelijavalintoja koskevaa keskustelua on tärkeää käydä kokonaisvaltaisesti, eri näkökulmia huomioiden. Näin voidaan entistä paremmin myös tunnistaa ja tukea toimijuutta ja mahdollistaa erilaisia toimijuuden ja oppimisen polkuja.

Lähdeluettelo

- Alho-Malmelin, M. (2010). *Avointa väylää maistereiksi. Tutkimus avoimessa yliopistossa opiskelleista ja väylän kautta korkeakouluun tulleista opiskelijoista* [Väitöskirja, Turun yliopisto]. UtuPub. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4245-9>
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Bruner, J. (2004). Life as narrative. *Social Research*, 71(3), 691–710. <https://doi.org/10.1353/sor.2004.0045>
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T., & Collin, K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen, & K. Collin (toim.), *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa* (ss. 9–30). Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10(1), 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Greimas, A. J. (1999). Teoksessa E. Tarasti (suom., toim.), *A. J. Greimasin luennot Helsingissä 4.-5.5.1979*. Imatran kansainvälinen semiotiikan instituutti ISI.
- Haltia, N., Isopahkala-Bouret, U., & Jauhainen, A. (2019). Korkeakoulujen opiskelijavalintauudistus ja aikuisopiskelijoiden opiskelumahdollisuudet. *Aikuiskasvatus*, 39(4), 276–289. <https://doi.org/10.33336/aik.88081>
- Haltia, N., & Lahtomaa, M. (2019). Toinen reitti yliopistoon. Millaisia polkuja aikuisille? *Aikuiskasvatus*, 39(3), 229–237. <https://doi.org/10.33336/aik.85714>
- Haltia, N., & Lahtomaa, M. (2020). Joustava väylä. Teoksessa H. Joutsen, T. Kuivalainen, N. Haltia, M. Lahtomaa, P. Patja, J. Krapu, A.-K. Ellfolk, U. Kekäläinen, P. Savela, & S. Vuori (toim.), *Marginaalista vakiintuneeksi valintatavaksi. Ideoita avoimen väylän kehittämiseen* (ss. 50–78). Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8423-6>
- Hitlin, S., & Elder, G. H. (2007). Time, self, and the curiously abstract concept of agency. *Social Theory*, 25(2), 170–191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x>
- Hyvärinen, M. (2010). Haastattelukertomuksen analyysi. Teoksessa J. Ruusuvoori, P. Nikander, & M. Hyvärinen (toim.), *Haastattelun analyysi* (ss. 90–118). Vastapaino.
- Isopahkala-Bouret, U. (2017). Benefits of higher education in mid-life: A life-course agency perspective. *Journal of Adult and Continuing Education*, 23(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1477971416672807>
- Joutsen, H., Kuivalainen, T., Haltia, N., Lahtomaa, M., Patja, P., Krapu, J., Ellfolk, A.-K. Kekäläinen, U., Savela, P., & Vuori, S. (toim.). (2020). *Marginaalista vakiintuneeksi valintatavaksi. Ideoita avoimen väylän kehittämiseen*. Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8423-6>
- Kinnari, H. (2020). Elinikäisestä kasvajasta kyky-pääomakoneeksi: Elinikäinen oppiminen yrittäjämäisen talouden aikakaudella. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 305–319. <https://doi.org/10.33336/aik.100535>
- Laakso, M.-L., Lerkkanen, J., & Joutsen, H. (2020). Johdanto: Hankkeen synty ja lähtökohdat. Teoksessa H. Joutsen, T. Kuivalainen, N. Haltia, M. Lahtomaa, P. Patja, J. Krapu, A.-K. Ellfolk, U. Kekäläinen, P. Savela, & S. Vuori, S. (toim.), *Marginaalista vakiintuneeksi valintatavaksi. Ideoita avoimen väylän kehittämiseen* (ss. 7–11). Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8423-6>
- Martela, F., Ryan, R.M., & Steger, M.F. (2018). Meaningfulness as satisfaction of autonomy, competence, relatedness, and beneficence: comparing the four satisfactions and positive affect as predictors of meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1261–1282. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9869-7>
- Niemi, H., & Isopahkala-Bouret, U. (2015). Persistent work for equity and lifelong learning in the Finnish education system. *The New Educator*, 11(2), 130–145. <https://doi.org/10.1080/1547688X.2015.1026784>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). *Jatkuva oppiminen*. <https://okm.fi/jatkuva-oppiminen>
- Purttilo-Nieminen, S. (2008). Aikuisillä tutkinto-opiskelijaksi yliopistoon. Teoksessa K. Määttä, & T. Uusitalo (toim.), *Kasvatustieteellisiä näkökulmia ihmisen voimavarojen tueksi* (ss. 198–207). Lapin yliopistokustannus.
- Rubenson, K. (2019). Assessing the status of lifelong learning: Issues with composite indexes and surveys on participation. *International Review of Education*, 65, 295–317. <https://doi.org/10.1007/s1159-019-09768-3>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Silvonen, J. (2015). Toiminta ja suhteet – neljä fragmenttia toimijuudesta. Teoksessa P. Kaupilla, J. Silvonen, & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku* (ss. 3–15). Itä-Suomen yliopisto.

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra. (2017). *Työelämäntutkimus 2017*. https://media.sitra.fi/2017/05/16144238/Sitra-Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n-tutkimus-2017-FINAL_sitrafi_PDF.pdf

Sulkunen, P., & Törrönen, J. (1997). Arvot ja modaalisuus sosiaalisen todellisuuden rakentamisessa. Teoksessa P. Sulkunen, & J. Törrönen (toim.), *Semioottisen sosiologian näkökulma. Sosiaalisen todellisuuden rakentuminen ja ymmärrettävyys* (ss. 72–95). Gaudeamus.

Törrönen, J., & Maunu, M. (2005). Kevyet irtiotot ja raskas sosiaalisuus. Alkoholi nuorten aikuisten ravintolailtaa kuvaavissa kertomuksissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 70(3), 266–282.

UNIFI (2020). Uutiset. Korkeakoulujen aloituspaikkojen lisääminen on tehokasta elvytystä. <https://www.unifi.fi/uutiset/korkeakoulujen-aloituspaikkojen-lisaaminen-on-tehokasta-elvytysta/>

Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämäntodellisuudessa - ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 192–201. <https://doi.org/10.33336/aik.94099>

Virtanen, P., Syrjämäki, M., & Laine, A. (2021). Avoimen yliopiston väylän kautta opiskelupaikan saaneiden opintomenestys ja kokemuksia valinnoista ja opinnoista. *Aikuiskasvatus*, 41(3), 249–257. <https://doi.org/10.33336/aik.111581>

LIITE 1. Esimerkki haastattelukertomuksen rakentumisesta (Pihka)



Ilmiöavaruuksista skenaarioihin

– Kuinka alueellisia osaamis- ja
koulutustarpeita ennakoidaan
verkostoyhteistyönä?

Kristiina Ojala

KT, koulutussuunnittelija
Turun ammatti-instituutti
kristiina.ojala@edu.turku.fi

Mauri Kantola

VTM, erityisasiantuntija
Turun ammattikorkeakoulu
mauri.kantola@turkuamk.fi

Esa Höglom

VTM, erikoissuunnittelija
Varsinais-Suomen liitto
esa.hogblom@varsinais-suomi.fi

Anneli Frantti

FM, projektipäällikkö
Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä,
Novida
anneli.frantti@novida.fi

Johanna Ollila

FM, tutkuspäällikkö
Turun yliopisto (Tulevaisuuden
tutkimuskeskus)
johanna.ollila@utu.fi

Tiivistelmä

Artikkelissa kuvataan verkostomaista alueellisen ammattiosaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiprosessia. Kyseinen ennakointityö ei ole ollut tulevaisuuden ennustamista, vaan pyrkimys hahmottaa vaihtoehtoisia tulevaisuuden kehityskulkuja ja niiden muotoilemia mahdollisuuksia ja haasteita alueen työelämässä ja koulutuksessa. Verkostomaisen Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian työryhmät koostuivat laajasti asiantuntijoista ja oppilaitostoi-mijoista. Ennakointiprosessi jäsenyi toimialakohtaisesti kolmeen työvaiheeseen, joita olivat luotaus, merkityksellistäminen ja hal-tuunotto. Tässä artikkelissa esitellään enna-

kointiprosessin kahta ensimmäistä vaihet-ta, jossa toimialoittain tarkasteltiin ulkoisia toimintaympäristön muutoksia ja työstet-tiin vaihtoehtoisia tulevaisuuden skenaarioita. Artikkelissa ennakointiprosessin ha-vainnollistamisen esimerkkinä käytetään meriklusterin toimialaa, jolle muun muas-sa ammatillisesta koulutuksesta valmistuu paljon osaajia. Ennakointiprosessin tunte-mus on hyödyllistä niin ammatillisten op-pilaitosten kuin korkeakoulujen johdolle, asiantuntijoille ja myös kouluttajille, jotka pyrkivät kehittämään koulutuksen proses-seja ja rakenteita.

Avainsanat: *Varsinais-Suomen Ennakoin-tiakatemia, ennakointi, skenaariot*

Johdanto – Työelämän muutokset edellyttävät osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointia

Työelämän nopeat teknologiset muutokset, kestävän kehityksen haasteet, väestöra-kenne, pandemia, uusi turvallisuuspoliittinen tilanne ja monet muut tekijät uudistavat työelämää, työnteon käytäntöjä ja työssä edellytettävää osaamista (esim. Siirilä ja muut, 2021). Muutokset näkyvät esimerkiksi ammattirakenteiden ja työn sisällön muutoksina sekä uudenaikaisina työtehtävinä, jotka edellyttävät aiempaan verrattuna erilaista ja usein korkeampaa osaamista (Sitra, 2021b). Työelämän muutosten arvaamattomuus, äkillisyys, piilevyys ja moniulotteisuus haastavat myös koulutusinstituutioiden kykyä ennakoida jatkuvasti muuttuvia ja nousevia osaamistarpeita. Tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen ennakointi auttaa suuntaamaan koulutuksen resursseja ja tuottamaan osaamista,

jolla koulutetut voivat myös proaktiivisesti ja vastuullisesti vaikuttaa tulevaisuuden rakentumiseen (Ollila & Hujala, 2022).

Työelämän muutokset edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä herkkyyttä muutosten tunnistamiseen ja osaamistarpeisiin osuvaa koulutuksen tarjontaa, ennakoiduvia osaamissisältöjä ja kohdennettuja koulutuksia. Koulutusorganisaatiot valmentavat tulevia osaajia työelämään, jota ei vielä ole olemassa koulutushetkellä. Jo työelämässä toimivat puolestaan tarvitsevat joustavia täydennys-, jatko- ja uudelleen-koulutusmahdollisuuksia, jotka varmistavat heille niin työurien jatkuvuuden kuin ammatillisen kehittymisen ja osaamisensa kehittämisen läpi työuran (esim. Asplund & Kauhanen, 2018).

Työelämän osaamistarpeiden muutoksia on pyritty ennakoimaan rakentamalla ammatti- ja toimialojen rajoja ylittävää yhteistyöverkostoa, Varsinais-Suomen Ennakointiakatemiaa (<https://ennakointiakatemia.fi>). Verkostoa kokoamalla on pyritty yhdistämään maakunnan osaamis- ja

koulutustarpeen ennakointiin käytettäviä voimavaroja sopimus pohjaisesti (kumppanuus- ja yhteistyösopimus). Verkostoa kokoava työskentely voidaan nähdä merkittävänä inhimillisen pääoman peruselementtinä organisaatioiden aluevaikutuksen näkökulmasta (Coleman, 1988). Koulutusorganisaatiot ovat yritysten ohella vakavasti lähiympäristönsä huomioivia toimijoita ja pyrkivät kasvattamaan herkkyytään niin alueellisten, kansallisen kuin globaalienkin olosuhdemuutosten suhteen.

Ennakointiakatemian tavoitteeksi on asetettu alueen yritysten ja koulutusorganisaatioiden osaamistason nosto osaamis- ja koulutustarpeen ennakoinnissa ja yritysten tulevaisuudennäkymiä koskevan ennakointitiedon saatavuuden varmistuksessa ja hyödyntämisessä. Ennakointihorisonttina on osaamisen sisällölliset tarpeet keskipitkällä aikavälillä kärkialojen skenaariotyön ja osaamisen profiloinnin sekä oppilaitostyöskentelyn muodossa. Ennakointiakatemian toiminta käynnistyi 1.1.2021.¹

Verkostoa ja sen toimintaa on rakennettu vuodesta 2017. Toiminnan aikana maakunnan kärkialoille (ICT, kaupan ala, logistiikka-ala, luovat alat, lääkekehitys, terveysteknologia, matkailu, meriklusteri, valmistava teknologiateollisuus, rakennus- ja kiinteistöala, ruokaketju, sote- ja hyvinvointi) on muodostettu 12 työryhmää oppilaitos- ja viranhaltijaedustajista. Yhteensä työryhmissä on yli 100 henkilöä. Koordinoinnista, tietopalvelusta ja viestinnästä on vastannut Varsinais-Suomen liitto, ja käytännön työn hallinnointi on tapahtunut koordinaatioryhmässä. Yhteistyötä on tehty alueen oppilaitosten toteuttaman Älykäs ennakointi -hankkeen kanssa.

Tässä artikkelissa kuvataan Ennakointiakatemian osaamis- ja koulutustarpeiden ennakointiprosessia vuonna 2021, jolloin toiminta nykymuodossaan käynnistyi. Ensimmäisen vuoden aikana toimialakohtaisissa työryhmissä käytiin lävitse ennakointiprosessin kolmesta eri työvaiheesta kaksi ensimmäistä työvaihetta. Työryhmät työskentelivät vuoden aikana oman aikataulunsa mukaisesti viikoittain tai kuukausittain sekä esittelivät ennakointityötään sidosryhmilleen. Lisäksi Ennakointiakatemian puitteissa järjestettiin työryhmien yhteisiä ennakoinnin työpajoja ja laajemmalle yleisölle kohdennettuja foorumeita. Työryhmien ennakointityötä on fasilitoinut Turun yliopiston tulevaisuuden tutkimuskeskus.

Ennakointi ei ole ennustamista, vaan pyrkimyksenä on hahmottaa vaihtoehtoisia tulevia kehityskulkuja, niiden tarjoamia mahdollisuuksia ja haasteita. Haasteena on havainnollistaa ja tuoda näkyväksi mahdollisia muutoksia, tapahtumakulkuja ja erityisesti erilaisten vaihtoehtojen moninaisuutta, sekä siten avartaa näkemyksiä ja tietoisuutta siitä, minkälainen tulevaisuus voisi olla ja mitkä eri tekijät siihen vaikuttavat (Ahvenharju ja muut, 2021; Rubin, 2004). Ennakointiakatemian työryhmissä on pyritty kuvaamaan ja ymmärtämään vaihtoehtoisia globaalien toimintaympäristön kehityskulkuja varsinaissuomalaisen toimialojen näkökulmasta vuoteen 2030 mennessä. Kolmannessa vaiheessa tullaan hahmottelemaan toimialakohtaisesti saadun ennakointitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja uusia osaamistarpeita ammatillisen koulutuksen tueksi. Prosessin eri työvaiheet ovat työryhmittäin toimialakohtaisia, mutta yhdenmukaisesti tuotettuja. Tarkoituksese-

¹Ennakointiakatemiaa ja sen toimintamallia on kehitetty jo aiemmin EAKR-hankerahoituksella 1.9.2018–31.8.2020.

na on koota yhteen samalla tavalla tuotetut aineistot ja hyödyntää niiden vertailukelpoisuutta (ks. Leveälahti ja muut, 2019).

Tämän artikkelin havainnot ovat hyödyllisiä ammatillisten oppilaitosten ja korkeakoulujen johdolle, asiantuntijoille ja myös kouluttajille, jotka pyrkivät kehittämään koulutuksen prosesseja ja rakenteita. Alueelliset toimijat voivat soveltaa ennakointiprosessin mallia keskipitkän aikavälin ennakoinnissa. Kaikkiaan tavoitteenä on nostaa osaamisen tasoa alueellisesti ja tukea innovaatioiden syntyä työelämässä.

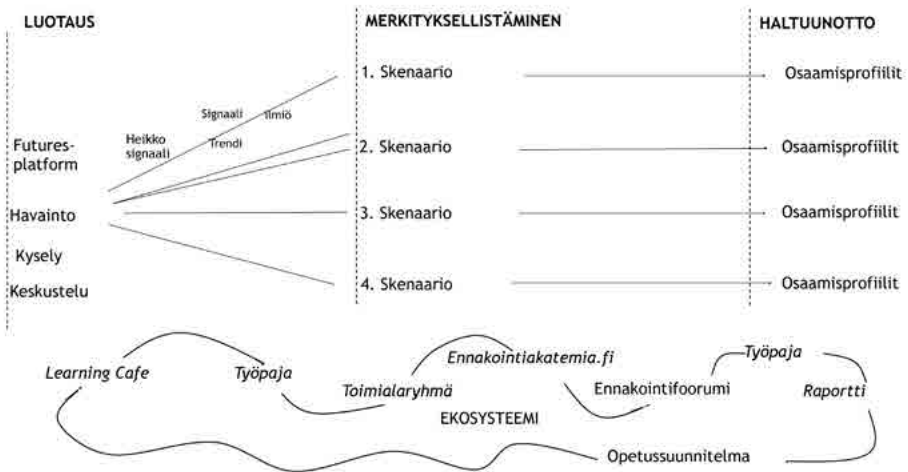
Ennakointiprosessi Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian yhteistyöverkossa

Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian työryhmien ennakointiprosessi toimialakohtaisesti koostuu kolmesta työvaiheesta, joita ovat luotaaminen (sensing), merkityksellistäminen (sensemaking) ja haltuunotto (seizing) (Jalonen ja muut, 2017). Käy-

tännössä vuoden 2021 prosessin työvaiheissa kerättiin tulevaisuutta koskevia signaaleja (luotaaminen) sekä tulkittiin havaittuja muutoksia ja rakennettiin niiden avulla vaihtoehtoisia tulevaisuuksia (merkityksellistäminen). Vuonna 2022 työsetään vaihtoehtoisissa eri tulevaisuuksissa tarvittava osaaminen osaamisen profiileiksi (haltuunotto). Tässä artikkelissa kuvataan ennakointiprosessin toteutusta luotauksen ja merkityksellistämisen vaiheiden osalta (ks. Kuvio 1).

Työryhmien perimmäisenä tavoitteena on analysoida ennakointitiedon pohjalta työelämän muuttuvia ja tulevia osaamistarpeita eri toimialoilla ja niiden vaikutuksia koulutuksen kehittämiseen alueen eri koulutusasteilla. Muuttuvien osaamistarpeiden ennakoinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa koulutuksen kehittämisen ja opetussuunnittelun tueksi tavoitteena varmistaa, että varsinaissuomalaiset oppilaitokset tarjoavat osuvasti työelämän erilaisissa työtehtävissä tarvittavaa osaamista.

Seuraavissa kappaleissa kuvataan ennakointiprosessin luotauksen ja merkityksellis-



Kuvio 1. Yhteistyöverkoston ennakointiprosessimalli

tämisvaiheiden toteutusta. Työryhmien kokoonpanoon kuului noin 8–20 asiantuntijajäsentä varsinaissuomalaisista koulutusorganisaatioista (yliopistot, ammatikorkeakoulut, ammatilliset oppilaitokset) ja sidosryhmistä (esim. ELY-keskus, TE-toimisto, yritykset). Työryhmien monimuotoisella osallistujajoukolla pyrittiin varmistamaan työskentelyn moniäänisyys. Yhteistyöskentelyn ajatuksena on mahdollistaa tiedon rikastaminen ja jäsentäminen sekä hyvinkin erilaisten näkökulmien ja mielipiteiden esiintuominen. Tavoitteena on avartaa käsityksiä siitä, mikä kaikki saattaisi olla mahdollista.

Tulevaisuustaidot kehittyvät laajentamalla omaa aikahorisonttia sekä tunnistamalla ja pohtimalla kriittisesti ajattelun sudenkuoppia (Ahvenharju ja muut, 2021; Ollila & Hujala, 2022). Jalonen ja muut (2017) myös toteavat, että osallistavan prosessin avulla tunnistetaan muutoksia, jotka tulkitaan merkitykselliseksi tulevaisuuskestäväksi arvoksi – uusiksi ratkaisuuksi ja mahdollisuuksiksi. Prosessin myötä työryhmän jäsenten ja oppilaitosten kyvykkyys kasvaa ja muutos voidaan ottaa haltuun.

Ensimmäinen työvaihe – Toimialojen toimintaympäristöjen luotaus

Toimialaa muuttavat ilmiöt näytävät usein syntyvän sen ulkopuolella tai rajapinnoilla, ja tästä johtuen ennakkointiprosessi aloitettiin toimialojen ulkoisten toimintaympäristöjen muutosten tarkasteluilla, monitoroinnilla (environmental scanning). Toimintaympäristön muutosten tarkastelulla pyrittiin tunnistamaan toimialojen toimintaympäristöön vaikuttavia muutosvoimia (driving force), trendejä, megatrendejä, heikkoja signaaleja ja villejä kortteja. Muu-

tosvoimat ovat yhteiskunnan tai sitä laajemman tason ilmiöitä, jotka suuntaavat päätöksentekoa ja valintoja, ne voivat olla eräänlaisia tähän aikaan ja tapaan liittyviä perususkomuksia (Rubin, 2004). Trendit ja megatrendit ovat usein suhteellisen helposti havaittavia tällä hetkellä nähtävissä olevia muutoksen suuntia ja kehityskulkuja, heikot signaalit sen sijaan kohtuullisen vaikeasti havaittavia ilmiöitä (Ahvenharju ja muut, 2021). Heikkoja signaaleja pidetään merkkeinä jonkin uuden nousuvan asian tai kehityskulun alkamisesta, mikä saattaa olla tulevaisuudessa merkittävä. Villit kortit voivat olla äkillisesti ja yllättäen ilmaantuvia merkittäviä häiriöitä tai murroksia kuvaavia ilmiöitä, joiden vaikutuksia ei useimmiten ole osattu ennakoida (Dufva & Rowley, 2022; Rubin, 2004).

Työryhmät hyödynsivät toimintaympäristöjen tarkastelussa Futures Platform -ilmiökarttoja. Kartat ovat digitaalisia työkaluja tulevaisuuden toimintaympäristön ilmiöiden hahmottamiseen (Futures Platform, n.d.). Alustan käyttöön siirryttiin, koska aikaisemmin oli yritetty aloittaa tyhjältä pöydältä keräämällä kunkin osallistujan toimesta havaintoja mahdollisista ilmiöistä keräämällä niitä yhteiseen Pinterest-ympäristöön. Tämä havaittiin varsin työlääksi ja havaintojen kertyvän varsin epätasaisesti yhteiskunnan ja tuotantoelämän eri lohkoilta. Futures Platform -alusta sitä vastoin tarjoaa laajan Futuristijoukon luoman pohja-aineiston, jota rikastamalla ja muokkaamalla ennakkointiakatemian työryhmät pystyivät etenemään nopeammin ja monipuolisemmin varsinkin luotausvaiheen alkumetreillä.

Työryhmien ilmiökarttatyöskentelyssä PESTE-analyysi valittiin tiedonkeruun ja jäsentelyn strategiseksi menetelmäksi (vrt. Varjonen & Laakso, 2016). PESTE-kate-

gorisoinnin avulla kyettiin tarkastelemaan tasapainoisesti toimialojen toimintaympäristöä ja siinä tapahtuvia poliittisia, ekonomisia, sosiaalisia, teknologisia ja ekologisia muutoksia, erityisesti Varsinais-Suomen alueen näkökulmasta, vuoteen 2030 mennessä (Elmansy, 2019; Laakso & Lehtinen, 2014). Näin siis varmistettiin kokonaisvaltainen ja laaja-alainen näkökulma. Verkoston yhteisenä tarkoituksena oli selvittää muutosta ajavia voimia eli erilaisia toimialojen kehitystä ohjaavia ja muokkaavia tekijöitä sekä tunnistaa tärkeimpiä toimialojen toimintaan tulevaisuudessa vaikuttavia ilmiöitä tai kehityssuuntia eri näkökulmista. PESTE-kategorioissa koottiin yhteen toisiinsa vahvasti liittyviä muutosilmiöitä. Kaikki ennakointiakatemian työryhmät käyttivät Futures Platform -karttatyöskentelyssä PESTE-kategorisoinnin menetelmää, mikä mahdollisti yhdenvertaisuuden ja vertailtavuuden toteutumisen toimialojen ennakointityöskentelyn välillä (ks. <https://ennakointiakatemia.fi/ennakointikartat/>).

Tasapainoisen toimialakohtaisen toimintaympäristön muutosten tarkastelun ja tunnistamisen jälkeen työryhmät paneutuivat muutostekijöiden analysointiin, joka sisälsi ilmiöistä äänestämistä ja niiden klusterointia sekä muutostekijöiden arviointia ja luokittelua. Työryhmien jäsenet äänestivät ja keskustelivat toimialan kannalta merkityksellisimmistä ilmiöistä, jonka jälkeen kartoille tiivistettiin keskusteluissa nousseet keskeisimmät muutostekijät. Näistä muutostekijöistä muodostettiin klustereita ryhmittelemällä ilmiöitä yhdistävien nimittäjien (esim. teknologian kehitys, kestävä kehitys ja ympäristöystävällisyys) alle, mikä jäseni kokonaiskuvaa toimialojen ilmiökokonaisuuksista. Muutostekijöiden analysointia jatkettiin järjestämällä ne toteutumisen todennäköisyyden ja vaikuttavuuden pe-

rusteella nelikenttään, minkä jälkeen nelikentän muutostekijät luokiteltiin niiden tason mukaan globaalille (tunnistettava ja huomioitava), kansalliselle tai alueelliselle (reagoitava ja vaikutettava) sekä toimialatasolle (suunnattava ja tavoiteltava/välitettävä). Tasotarkastelun kautta pyrittiin hahmottamaan muutostekijöiden merkitystä toimialoille. Työryhmät hyödynsivät tehtyjä analyysejä seuraavaksi esiteltävässä skenaariovaiheessa, jossa valittiin toimialojen keskeiset avainmuuttujat.

Toinen työvaihe – Skenaariotyöllä merkityksellistämiseen

Tulevaisuustaulukko on tulevaisuuden tutkimuksessa käytetty skenaariomenetelmä vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvien hahmottamiseen (Laakso & Lehtinen, 2014; Lähti & muut, 2022). Prosessin merkityksellistämisen vaiheessa (ks. Kuvio 1) työryhmät rakensivat Kuvion 2 mukaisia tulevaisuustaulukoita. Tulevaisuustaulukon laadinta perustui edellä esitettyyn analyysiin, jonka pohjalta työryhmät valitsivat noin 7–9 keskeistä muutostekijää PESTE-kategorisointi huomioiden siten, että muuttujaluettelosta saatiin kattava. Taulukkomenetelmän tarkoituksena oli tunnistaa kunkin ongelma-alueen kannalta keskeiset muuttujat ja niiden mahdollisia toteumavaihtoehtoja (Rubin, 2004; Lähti & muut, 2022). Valitut muutostekijät tarkennettiin muuttujiksi työryhmän näkökulmasta (esimerkkinä muutostekijänä teknologian kehitys, josta tarkennettu muuttujaksi akkuteknologia). Muuttujat lisättiin tulevaisuustaulukkoon, johon täydennettiin erilaisia muuttujien tiloja eli mahdollisia kehitysvaihtoehtoja (toivottava, uhka, nykytilan jatkumo ja mullistus) vuoteen 2030 mennessä. Seuraavissa taulukoissa käytetään meriklusterin toimialan osaamisen

Muuttuja	Tila 1 (Nousu)	Tila 2 (Lasku)	Tila 3 (Tasapaino/jatkumo)	Tila 4 (Mullistus)
Koulutus-simulaattorit	Koulutussimulaattoreiden käyttö lisääntyy ja tuo kilpailuetua.	Koulutussimulaattoreita ei oteta käyttöön ja muut kilpailijat ajavat ohitse.	Koulutussimulaattoreita käytetään samanaikaisesti kuin muualla, kehitys jämähtää.	Koulutussimulaattorit korvaavat kokonaan aikaisemman toimintamallin.
Etäohjatut ja autonomiset alukset	Etäohjattujen ja autonomisten alusten käyttö lisääntyy, toiminta pienellä miehistöllä.	Lainsäädäntö ei etene. Etäohjaus etenee, mutta autonomisia aluksia ei hyväksytä.	Kehitty, mutta tulee käyttöön vain yksittäisillä reittiväleillä.	Koko meriliikenne siirtyy etäohjattuun ja autonomisiin aluksiin. Kyberuhat lisääntyvät ja aluksia kaapataan.
Ilmastopäästöt	Ilmastopäästöt eivät nouse, tiukat rajoitukset. Kilpailutekijä meriliikenteessä.	Ei päästä asetettuihin ilmastopäästötavoitteisiin.	Saavutetaan nipin napin määrätty ilmastopäästöjä koskevat tavoitteet.	Ilmastopäästöjen hinta nousee korkeaksi. Päästöopinnot eivät pidä. Ilmasto- ja turvallisuus aloitetaan Varsinais-Suomessa ja siitä tulee kilpailuetu maailmalla.
Akkuteknologia	Akkuteknologiasta tulee tärkein laivamoottoreiden energiamuoto.	Akkuteknologia ei osoittaudu riittävän tehokkaaksi ja kustannuksiltaan kilpailukyiseksi.	Akkuteknologian käyttö lisääntyy tasaisesti muiden energiamuotojen rinnalla.	Niukuus maamateriaaleista aiheuttaa pulan akkuteknologian käyttöön. Poliittinen näkökulma; hinnat nousevat.
Ammatti-osaamisvaatimusten määritys	Koulutusjärjestelmä vastaa monipuolistuviin laaja-alaisiin ja nopeasti muuttuviin ammattikuviin.	Koulutusjärjestelmä ei pysy perässä ja sopeudu monipuolistuviin ja nopeasti muuttuviin ammattikuvaedellytyksiin.	Koulutusjärjestelmä pärjää monialaisella ja joustavalla tiimillä koulutussuunnittelussa.	Ammatillinen koulutus siirtyy yritysten vastuulle.
Meriturismi	Meriturismi kohdistuu Itämerelle, toimii myös myyntivalttina.	Meriturismi romahtaa päästökaupan hinnan nousun johdosta.	Liikutaan tavarakuljetusten mukana.	Tax-free-kauppa lopetetaan ja liikennöinti kallistuu. Kuluttaja-asenteen muutos vähentää matkailua ja ostamista, turismi vähitellen häviää. Virtuaalimatkailu korvaa varsinaisen matkailun.
Logistiikan hinta	Yksikkökoko meriliikenteessä kasvaa, mutta muussa liikenteessä pienenee. Teknologinen kehitys joustavoittaa konttien siirtoa.	Logistiikkaketju ei toimi. Infran kehitys ei pysy mukana. Koulutus ei seuraa logistiikan alan kehitystä.	Pienyritysten mahdollisuus jakeluautomarkkinoilla etenee, lähettipalvelu sähköistyy. Poliittinen ohjailu ylläpitää nykytilannetta.	Logistiset mullistukset ovat globaaleja (esim. Kiina), Suomi seuraa perässä.
Huoltovarmuus	Kyberturvallisuus ja logistiikkaketjujen hallinta toimivat moitteettomasti. Poliittisella ohjauksella tuetaan huoltovarmuutta.	Kyberuhat ja lisääntyvät teknologiset häiriöalttiudet hankaloittavat logistiikkaketjuja. Huoltovarmuuden toiminnassa epävarmuus lisääntyy. Poliittisella ohjauksella ei tueta huoltovarmuutta.	Logistinen toiminta ja logistiikkaketjut pysyvät ennallaan, näin myös huoltovarmuus ja sitä tukevat poliittiset näkökulmat.	Suomalainen kyberturvallisuusosaaminen on maailmanluokkaa ja kansainvälinen myyntivaltti.

----- Toivottava ——— Uhka Nykytilan jatkumo Mullistus

Kuvio 2. Esimerkki työryhmän esiin nostamista muuttujista, niiden eri kehitysvaihtoehtoista ja tulevaisuuskuvista meriklusterin toimialan tulevaisuustaulukossa.

ennakointityötä case-esimerkinä (ks. Kuvio 2 ja Taulukko 1). Suomen meriklusteri on merellisten elinkeinojen muodostama noin 3000 erilaisen yrityksen kokonai-

suus, joista valtaosa toimii Varsinais-Suomessa (Karvonen ja muut, 2016). Alueen ammatillisesta koulutuksesta valmistuu paljon osaajia meriklusterin toimialalle.

Tulevaisuustaulukon pohjalta rakennettiin neljä erilaista tulevaisuuskuvaa (toivottava, uhka, nykytilan jatkumo ja mullistus) ja niihin johtavia kehityspolkuja eli skenaarioita. Tulevaisuuskuvat rakennettiin poimimalla tuokiokuvia siitä, millainen muuttujan tila olisi tietyllä hetkellä tulevaisuudessa. Jokaisen tulevaisuuskuvan tilan lähtökohta merkittiin numerolla yksi (ks. Kuvio 2). Tulevaisuuskuva ei siis ole sama kuin skenaario, vaan se on lähötieto (=kehityskulun päätepiste) skenaariolle (Rubin, 2004). Tavoitteena oli katkaa mahdollisimman laajasti tulevaisuustaulukon muuttujien erilaiset arvot.

Tulevaisuustarinat laadittiin tulevaisuustaulukon ja -kuvien (toivottava, uhka, nykytilan jatkumo ja mullistus) pohjalta. Jokaisen neljän eri tulevaisuuskuvan pohjalta kirjoitettiin kuvaus päivästä vuonna 2030 jonkun toimijan tai asian näkökulmasta. Tarinan kerronnan avulla työryhmät pyrkivät konkretisoimaan toimialan muutostekijöiden vaikutusta esimerkiksi yrityksen tai työntekijän näkökulmasta. Tarkoituksena oli pyrkiä siihen, että mitä konkreettisempia vaihtoehtoisten tulevaisuuksien kuvaukset olivat, sitä helpompi niitä on ymmärtää ja lähestyä sekä erottaa, mikä tulevaisuuksissa on keskeistä ja tärkeää (Dufva & Rowley, 2022; Jalonen ja muut, 2017). Tarinat myös nostivat työryhmän tietoisuuteen ja yhteisen ymmärryksen pohjaksi tulevaisuuteen vaikuttavien muuttujien määrän ja kompleksisuuden (Varjonen & Laakso, 2016).

Työryhmät käyttivät siis varsinaisen skenaariotyön pohjana rakennettuja tulevaisuuskuvia ja tulevaisuustarinoita, joiden pohjalta työstettiin neljä erilaista skenaariota (toivottava, uhka, nykytilan jatkumo ja mullistus). Usean erilaisen skenaarion rakentamisen avulla työryhmät pystyivät tarkastelemaan ilmiöitä useista eri näkö-

kulmista. Skenaarioita voidaan siis pitää erilaisina tulevaisuuden käsikirjoituksina, jossa kuvataan tarkasteltavan kohteen kehitystä vaihe vaiheelta erilaisissa tapahtumien ketjuissa, jotka johtavat tietynlaiseen tulevaisuuden tilanteeseen (Rubin, 2004; Laakso & Lehtinen, 2014). Skenaariotyöskentelyssä käytettiin backcasting-menetelmää, jossa luodaan polkuja tulevaisuudesta kohti nykyisyyttä (Jousilahti ja muut, 2017). Tällöin tulevaisuus on ”tiedossa” ja skenaario kulkee kohti tiettyä tulevaisuuden tilaa. Työryhmät pyrkivät skenaarioilla vastaamaan kysymykseen siitä, mitä täytyisi tapahtua, jotta esimerkiksi toivottava tulevaisuuskuva olisi mahdollinen.

Skenaariotyön tarkoituksena oli auttaa työryhmän jäseniä tunnistamaan ja ymmärtämään toimialojen toimintaympäristön mahdollisia kehityskulkuja, näkemään erilaisia muutoksen mahdollisuuksia, parantamaan varautumiskykyä sekä samalla pukemaan kehityskulkuja sanalliseen muotoon (Lätti ja muut, 2022; Rubin, 2004). Rubin (2004) kuvaa skenaarioprojektia parhaimmillaan koko osallistujaryhmän oppimisprosessiksi. Tulevaisuustietoisuus ja -tietämys laajentuvat samalla, kun kyky nähdä asioita eteenpäin, pitkäjänteisyys, asioiden syyn ja seurauksen taju sekä tulevaisuusorientaatio päätöksenteossa ja tavoitteenasettelussa kasvavat.

Muuttujien tilojen vaihteluilla saatiin aikaan hyvinkin erilaisia skenaarioita. Tämä kuvastuu esimerkiksi meriklusterin skenaarioissa, jotka työryhmässä laadittiin: Blue Hub (toivottava), Kituva Varsinais-Suomi (uhka), Vakaa Varsinais-Suomi (nykytilan jatkumo) ja Taivaan laser (mullistus) (ks. Taulukko 1). Skenaariotyössä haastettiin työryhmäläisten uskomuksia ja ajattelutapoja sekä luotiin ske-

naariot, joissa on huomattavan erilaisia näkemyksiä toimintaympäristön kehittymisestä (ks. esim. Rubin, 2004). Samalla huolehdittiin siitä, että toimialaryhmien skenaariotyön tulokset säilyivät vertailukelpoisina. Skenaariotyöskentely on jatkuvasti kehittyvä prosessi, joka täydentyy kehityspolkujen tarkastelun osalta toimialaryhmien jatkotoiminnassa.

Pohdinta

Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian yhteistyöverkostossa ennakoidaan osaamis- ja koulutustarpeiden muutoksia profilointiprosessin työvaiheiden kautta 12 varsinaissuomalaisen toimialan näkökulmista vuoteen 2030. Tähän saakka kokemuksi on kertynyt ilmiöavaruuksien merkityksellistämistä vaihtoehtoisiksi skenaarioiksi. Prosessin kolmannessa vaiheessa näin muodostetuista skenaarioista tullaan johtamaan toimialakohtaisia geneerisiä taitoja, ammattitaitoja ja kvalifikaatioita alueen ammatillisen koulutuksen kehittämisen tueksi. Osassa työryhmiä osaamiskeskusteluja on käyty prosessin alusta alkaen, kun taas toisissa on keskitytty toimialan tulevaisuuden vaihtoehtoisin näkymiin ja profilointi toteutetaan prosessin kolmannessa vaiheessa.

Työryhmien osaamis- ja koulutustarpeiden ennakoitavuuden odotetaan tuovan uusia näkökulmia ja instrumentteja, jotka helpottavat ja tukevat Varsinais-Suomen Ennakointiakatemian yhteistyöverkoston ammatillisissa koulutusinstituutioissa nykyhetken päätöksentekoa ja työelämän osaamistarpeisiin vastaamista. Ennakointityöllä pyritään tuomaan lisäymmärrystä siihen, miten ammatillisen koulutuksen koulutustarjonnan ja opetussisältöjen tulisi muuttua työelämän muutosten mukana. Moniääniset toimialaryhmät luotaavat

ja merkityksellistävät vaihtoehtoisia tulevaisuuksia ja niiden kautta monipuolisia osaamisen profiileja, ja siten avartavat näköaloja koulutustarjonnan suunnitteluun. Tehdyt valinnat, päätökset ja toimenpiteet vaikuttavat osaltaan siihen, millaiseksi ammatillisen koulutuksen tulevaisuus muotoutuu. Samalla ne merkitsevät riskinottoa, koska tulevaisuuden työmarkkinoiden tarpeesta ei voida varmuudella tietää (Jalonen ja muut, 2017; Varjonen & Laakso, 2016). Tulevaisuuteen valmistautuminen on aina rajallista, koska on mahdotonta varautua kaikkiin mahdollisiin yllätyksiin ja odottamattomiin käänteisiin ja sitä kautta työelämän osaamistarpeisiin. Tulevaisuuteen varautuessa olisikin ammatillisessa koulutuksessa pyrittävä luomaan sellaisia toimintatapoja ja rakenteita, jotka tarvittaessa joustavat, sopeutuvat ja reagoivat monenlaisiin muuttuviin tilanteisiin. Rakenteiden lisäksi voidaan myös kasvattaa yksilöiden, niin oppilaitosten henkilökunnan, opiskelijoiden kuin työelämän työntekijöidenkin, resilienssiä (Ahvenharju ja muut, 2021).

Skenaarioiden avulla on hyvä käydä arvokeskustelua siitä, mitä halutaan ja mitä ei haluta – minkälaiset toimenpiteet vievät alueen ammatillisen koulutuksen kehittämistä ja sitä kautta yritysten osaamistarpeisiin vastaamista mihinkin suuntaan (vrt. Sotarauta ja muut, 2021). Ennakointiakatemian skenaario- ja osaamisen profilointityöskentely nähdään jatkuvana prosessina, jossa verkoston työryhmät tulevat jatkossa päivittämään ja kehittämään jo muodostettuja näkemyksiä (ks. Varjonen & Laakso, 2016). On selvää, että toimialojen toimintaympäristöt muuttuvat ja skenaario- ja profilointityöskentely edellyttää uudistamista muutokset huomioiden (ks. Rubin, 2004).

Taulukko 1. Esimerkki meriklusterin työryhmän laatimasta toivottavasta skenaariotiivistelmästä Blue Hub.

Blue Hub

Poliittiset päätökset **ilmastopäästösopimuksista** vahvistetaan globaalisti (1,5 astetta). Kansallinen ilmastotiekartta etenee. Suomalaiset yritykset saavat ympäristöä säästävästä teknisistä ratkaisuista erinomaisen kansainvälisen myyntituotteen. Poliittinen tuki **kestävän kehityksen investoinneille** jatkuu.

Etäohjattuja ja autonomisia aluksia suunnitellaan ja kyseisiä aluksia tulee käyttöön joillekin yksittäisille reittiväleille.

Akkuteknologia kehittyy ja sen käyttö lisääntyy tasaisesti muiden energiamuotojen rinnalla. Uusia teknologiamuotoja on syntymässä, esimerkiksi vedyn käyttöönotto.

Ammatillisen koulutuksen joustavuus lisääntyy sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyö tiivistyy. Jatkuvaa oppimista ja osaamisen kehittämistä vahvistetaan oppilaitosten koulutustarjonnassa.

Merilinja (Blue Industry Park) kehittyy ja yrityksiä saadaan lisää mukaan. Osaamista kehitetään pienyritykset huomioiden. EU rahoittaa Merilinjaa.

Tieinfraa kehitetään satamiin ja nelikaistatie ulotetaan Naantaliin. **Satamatoiminta laajenee Varsinais-Suomessa**. Matkustajaliikenne keskittyy Turkuun, Naantalissa rahti- ja rekkaliikenne kasvaa. Kaavaillaan Turun, Naantalien ja Uudenkaupungin satamien toimimista optimaaliseksi yhteistyössä.

Meriturismi kohdistuu Itämerelle, toimii myös myyntivalttina.

Suomalaisen **talvimerenkulun osaaminen ja arktinen osaaminen** lisääntyvät ja näiden osaamisten myynti toimii kansainvälisenä myyntivalttina. Jäämeren risteilyjä suunnitellaan, ja tutkimusaluksia rakennetaan enemmän.

Työperäisen maahanmuuton kautta saadaan osaajia. **Erityisasiantuntijoiden hyödyntäminen kasvaa globaalisti etäyösuhteilla.**

Suomalaisen **meriklusterin brändäystä** tehostetaan, ja se luo kiinnostusta Suomea, erityisesti Varsinais-Suomea, kohtaan sekä houkuttelee kansainvälisiä toimijoita.

Työryhmien ennakkointityötä ja sen tuoksia on tarkoituksena tuoda myös käytäntöön oppilaitostyössä opetustasolle sekä tiivistää oppilaitos-yrityselämän yhteistyötä. Erityisen tärkeää oppilaitos-yrityselämän yhteistyössä on alueen PK- ja mikroyritysten osaamisen tukeminen. Kyseisillä yrityksillä ei ole suurten yritysten mahdollistamaa kehittämis- ja ennakkointiresurssia, mutta niiden kilpailukyvyn ja osaamisen vahvistaminen on mer-

kittävä alueellinen elinvoimatekijä. Sitran (2021a) mukaan yritysten ja oppilaitosten yhteistyösuhde on parhaimmillaan molempien kehittämistä tukevaa ja symbioottista. Ammatilliset oppilaitokset eivät palvele vain yritysten tunnistamia tarpeita, vaan voivat tuoda yhteistyöhön uudenlaista lisäarvoa. Oppilaitosten erityinen rooli liittyy tulevaisuuden kehitysnäkymien avaamiseen ja tiedostamattomien tarpeiden näkyväksi tekemiseen (Sitra,

2021a). Alueellisten yhteistyöverkostojen ennakointitoiminnalle on tarvetta niin Varsinais-Suomessa kuin muuallakin.

Lähdeluettelo

Ahvenharju, S., Villman, T., Saarimaa, R., Taylor, A., Suomalainen, K.-M., Granlund, M., Sivonen, R., Witoon, S., & Nguyen, H. (2021). *Tiedolla tulevaisuuteen. Selvitys tutkimuksen, korkeakoulutuksen ja yhteiskunnallisen vuorovaikutuksen tulevaisuuden ilmiöistä ja muutostekijöistä*. Professoriliitto. Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Turun yliopisto. https://www.professoriliitto.fi/@Bin/92fbbbe46e2a6a9c-f60cff4f9075a4c3/1652687206/application/pdf/1473322/Professoriliitto_Tiedolla_tulevaisuuteen_11-2021_webversio.pdf

Asplund, R., & Kauhanen, A. (2018). Teknologian kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 20(1), 91–98. <https://journal.fi/akakk/article/view/84722>

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120. <https://doi.org/10.1086/228943>

Dufva, M., & Rowley, C. 2022. *Heikot signaalit. Tarinoita tulevaisuuksista*. Sitran selvityksiä 200. Sitra. https://media.sitra.fi/2022/01/03083506/sitra_heikot_signaalit_2022_tarinoita-tulevaisuuksista.pdf

Elmansy, R. (2019). *PESTLE analysis and when to use it*. Designorate. <https://www.designorate.com/pestle-analysis-and-when-to-use-it/>

Futures Platform (n.d.). *Dynaamista tulevaisuuden ennakointia*. <https://www.futuresplatform.com>

Jalonen, H., Lehti, M., Tonteri, A., Koskelo, M., Nousiainen, A. K., & Jäppinen, T. (2017). *Signaaleista tulevaisuustarinoihin. Ennakoinnin lyhyt käsikirja*. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 109. Turun ammattikorkeakoulu. Suomen Kuntaliitto. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166524.pdf>

Jousilahti, J., Koponen, J., Koskinen, M., Leppänen, J., Lätti, R., Mokka, R., Neuvonen, A., Nuutinen, J., & Suikkanen, H. (2017). *Työ 2040 – Skenaariota työn tulevaisuudesta*. Demos Helsinki. Demos Effect. <https://demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2017/01/Ty%C3%B6-2040-Skenaariota-ty%C3%B6n-tulevaisuudesta.pdf>

Karvonen, T., Grönlund, M., Jokinen, L., Mäkeläinen, K., Oinas, P., Pönni, V., Ranti, T., Saarni, J., & Saurama, A. (2016). *Suomen meriklusteri kohti 2020-lukua* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, Yritykset 32/2016). Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75499>

Laakso, A., & Lehtinen, R. (2014). *Tulevaisuutta tekemään – Työpajatyöskentelyn metodiopas*. HAMKIn e-julkaisuja 25/2014. Hämeen ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/81230/HAMK_Tyopajatyoskentelyn_metodiopas_2014_ekirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leveälähti, S., Nieminen, J., Nyyssölä, K., Suominen, V., & Kotipelto, S. (2019). *Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämishaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia* (Raportit ja selvitykset 14). Opetushallitus. <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisrakenne-2035>

Lätti, R., Malho, M., Rowlwy, C., & Frilander, O. (2022). Skenaarioiden rakentaminen tulevaisuustalukomenetelmällä. Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki, & M. Pöllänen (toim.), *Tulevaisuuden tutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä* (ss. 313–336). Tulevaisuuden tutkimuksen verkostoakatemian julkaisuja 1/2022. Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/oppikirja-2022/tulevaisuudentutkimus-tutuksi/>

Ollila, J., & Hujala, T. (2022). Tulevaisuustaidot ja tulevaisuusoppiminen. Teoksessa H.-K. Aalto, K. Heikkilä, P. Keski-Pukkila, M. Mäki, & M. Pöllänen (toim.), *Tulevaisuuden tutkimus tutuksi – Perusteita ja menetelmiä* (ss. 400–415). Tulevaisuuden tutkimuksen verkostoakatemian julkaisuja 1/2022. Turun yliopisto. <https://tulevaisuus.fi/oppikirja-2022/tulevaisuudentutkimus-tutuksi/>

Rubin, A. (2004). *Tulevaisuudentutkimus tiedonalana*. TOPI – Tulevaisuuden tutkimuksen oppimateriaalit. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun yliopisto. <http://tulevaisuus.fi>

Siirilä, J., Konst, T., Friman, M., & Lahdenperä, J. (2021). Oppiminen ja opetus uudessa kestävässä maailmassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23(4), 4–11. <https://doi.org/10.54329/akakk.113316>

Sitra. (2021a). *Työn tulevaisuudet megatrendien valossa*. <https://www.sitra.fi/artikkelit/tyon-tulevaisuudet-megatrendien-valossa/>

Sitra. (2021b). *Millä suosituksilla? Kohvi elinikäisen oppimisen Suomea*. Sitran selvityksiä 199. <https://media.sitra.fi/2021/12/12140526/sitra-milla-suosituksilla.pdf>

Sotarauta, M., Makkonen, T., Moisio, S., & Kurikka, H. (2021). *Suomen aluekehityksen skenaariot 2040* (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 60). Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:IS-BN:978-952-327-975-9>

Varjonen, B., & Laakso, A. (2016). Mitä teemme ja mitä jätämme tekemättä – Osaamisen profiloitumisen prosessi Hämeen ammattikorkeakoulussa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 18(1), 72–82. <https://journal.fi/akakk/article/view/88251>



Kirja-arvostelu:

Apua urakehitykseen - Kohti uusia mahdollisuuksia?

Karoliina Jarenko & Jenni Kankkunen (2021)

Kohti - Ketterän urakehityksen työkirja.

Tuuma-kustannus Jyväskylä. 296 s.

Merja Sinkkonen

YTT, yliopettaja

Tampereen ammattikorkeakoulu,

sosiaali- ja terveysala

merja.sinkkonen@tuni.fi

Annukka Tapani

YTT, yliopettaja

Tampereen ammattikorkeakoulu,

pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri

annukka.tapani@tuni.fi

Kohti – Ketterän urakehityksen työkirja on suunniteltu ”jokaiselle työikäiselle työkaluksi oman uran johtamiseen”. Kirjan taustalla on ajatus työelämän nopeasta muutoksesta ja kirjassa esitetyistä näemyksistä, jonka mukaan 30–70 prosenttia osaamisestamme vanhenee lähivuosien aikana. Tärkeimpinä nykypäivän toimintamalleina nähdään jatkuva liikkeessä pysyminen ja oppiminen, uteliaisuus, keikeilut, vahva toimijuus, sisäinen motivaatio sekä itseohjautuvuus. Kirjan mukaan noin viidesosa työntekijöistä sopeutuu tähän hyvin, noin viidesosa on lähes pudonnut keltasta ja kolme viidesosaa tarvitsee tukea ja työkaluja uusien toimintatapojen

ja ajatusten omaksumiseen. Tämä kirja on työkalu, jolla tuetaan paitsi yksilön urakehitystä, myös organisaation kehittymistä ja ketterää oppimista.

Tässä arviossa tarkastelemme teoksen antia käytännön korkeakouluopetuksen ja uraohjaamisen sekä niiden kehittämisen näkökulmasta. Kokonaisilmeestä voi sanoa, että kirjan lähestymistapa on raikas ja luova, ajatuksia herättävä ja uramatkalle kutsuva. Kirjassa käytetään ilmeikästä kieltä ja monipuolisia pohdintatehtäviä ja -testejä. Uraohjauksen nosttaessa päätään oppilaitosmaailmassa opintojen ohjauksen ohessa kirja on ohjausalan toimijoille käytäntöjä strukturoiva työväline.

Kirja jakautuu kolmeen osaan: työmi-

nän nykytila, seuraava uratavoite ja seuraavan uratavoitteen toteutus. Ensimmäisessä osassa pyritään kirkastamaan sitä, mitä tällä hetkellä tarjoamme työelämälle ja odotamme työelämltä. Itseymmärryksen lisääntyä hiotaan toisessa osassa seuraava konkreettinen uratavoite. Kolmannessa osassa keskitytään uratavoitteen toteuttamiseen liikahdusprojektien avulla. Nämä liikahdusprojektit edistävät uratavoitetta pienin askelin tai ne voivat olla erilaisia kokeiluja tavoitteen saavuttamiseksi. Tämä toteutusosa on rakennettu yhdeksän kuukauden pituiseksi ja tarkoituksena on, että se antaisi sysäyksen oman tavoitteen aktiiviseen johtamiseen.

Teoksessa on lukuisia konkreettisia harjoituksia, jopa niin monta että harjoituksissa tuntuu olevan teoksen pääpaino ja suurin anti. Sivumääräisesti 25 harjoitusta ja lopuksi yhdeksän kuukauden liikahdusprojektin suunnitteluun keskittyvät sivut vievät yli puolet kirjan sivuista. Ja vaikka kirja jo otsikossaan kertoo olevansa työkirja, tuntuu tehtävien tekeminen käsin kirjan sivuille vieraalta ja vanhanaikaiselta. Jäimmekin miettimän, toimisiko teos paremmin e-kirjana vai olemmeko kokemassa painetun kirjan renessanssia ja uudelleen tulemistä, mikä on tietysti kiinnostava ilmiö sek in.

Kirjan ensimmäinen osa keskittyy työminän nykytilaan. Luvussa keskitytään oman osaamisprofiilin kartoittamiseen. Kirjan alussa määritellään osaamista ja kirjoittajien jaottelua aiheesta. Taitojen perusteella muodostuu työelämässä tarpeellinen työkalupakki. Luvussa on monipuolisia harjoituksia ja niistä taustoitetaan käsitteitä, esimerkiksi motivaatio, ajattelutaidot, määrittelemällä.

Toisessa osassa tarkastelun kohteena on seuraava uratavoite ja siinä tarkastellaan muun muassa mahdollisuusavaruutta, työn tekemisen muotoja ja tavoitteen asettamista. Isossa merkityksessä on kollegiaaliset tai kavereiden kanssa keskustelut. Hyvä anti onkin, että urakehityksen suunnitteluun osallistetaan myös läheisiä ja otetaan esiin se, että usea ihminen on mielissään, jos hänen mielipidettään kysytään. Kirjoittajat kannustavat tällaiseen uudenlaiseen keskustelukulttuuriin.

Kolmas luku käsittelee seuraavan uravaiheen toteutusta ja keskiössä ovat liikahdusprojektit, joiden avulla voidaan suunnata varmista. Kirjoittajat korostavat aika- tauluttamisen, viikko- ja kuukausiohjelmien laatimista, systemaattisuutta ja ajan varaamista ajattelulle. Ansiokasta onkin nostaa esiin ajankäyttöä ja sitä, että kirjan lukijalla olisi aikaa itselle ja omien ajatusten kirkastamiselle, välillä vaikka halkoja hakkaamalla tai muuten tunteita jäsentämällä. Kirja päättyy tehdyn matkan pohdintaan eli reflektioon.

Kirjassa keskitytään varsin konkreettisesti tavalla tukemaan toisaalta itsetunteuksen lisääntymistä ja toisaalta aktiivisen roolin ottamista oman osaamisen lisäämiseksi ja hyödyntämiseksi työmarkkinoilla. Opetus- ja ohjaustehtävissä jo pitkään toimineina meidän on helppo ymmärtää kirjan markkina-arvo – mutta jäämme kaipaamaan sitä teoreettista pohjaa, johon kirja ja sen lukuisat harjoitukset nojaavat. Muutamat maininnat siitä, mitä Einsteinin kerrotaan tehneen (s. 77) tai Humphreyn kehittäneen (s.123) eivät lisänneet kirjan vakuuttavuutta – pikemmin päinvastoin. Osa harjoituksista oli rakennettu yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa ja heidän teoksensa oli mainittu lähteissä asianmukaisesti. Wikipedian käyttäminen lähteenä ei kuitenkaan

kestä päivänvaloa. Esimerkiksi kirjan alkusanoissa otetaan esiin väittämiä osaamisemme vanhenemisesta lähivuosina tai onnellisesti porskuttavista työntekijöistä, mutta näissä väittämissä ei ole lähdemerkintöjä. Teoksen arvoa olisi mielestämme lisännyt viittaukset jo olemassa oleviin uraohjauksen käytänteisiin vaikkapa oppimissopimukseen, ikigaihin sekä erilaisiin oppaisiin, testeihin ja peleihin. Kirjan suurin puute onkin siinä, että viittauksia aikaisempiin tutkimuksiin ei ole ja lähde luettelo on todella lyhyt.

Kohti - Ketterän urakehityksen työkirja -teoksen keskeinen anti on siinä, että se haastaa lukijaa miettimään omia tavoitteitaan ja omaa työuraansa sekä mahdollisesti motivoi liikkeeseen, jota pidetäänkin kirjan tärkeimpänä tavoitteena. Kirjoittamisen tyyli on elävää ja esimerkit, joita mukaan on nostettu, ovat todenmukaisia ja sitä kautta helposti samaistuttavia. Kirjaa on mukava lukea sen selkeän rakenteen vuoksi ja tehtävät on laadittu visuaalisesti houkutteleviksi.

Kaiken kaikkiaan kirja tarjoaa mielenkiintoista pohdittavaa jokaiselle työikäiselle, joka miettii, mikä minusta tulee isona. Kirja tarjoaa hyviä tehtäviä oman osaamisen, motivaation ja tavoitteiden pohdintaan. Se tarjoaa myös hyviä vertaiskeskustelun aiheita. Kirja konkretisoi koulutus- ja työelämässä käytettyjä käsitteitä ja havainnollistaa niitä. Kirjasta voisi hyvin ottaa tehtäviä myös korkeakouluopiskelijoille uraohjauksen tueksi, ammatillisen koulutuksen opiskelijoille motivaation ja itsetuntemuksen kartoittamisen tueksi, ammatillisen opettajankoulutuksen opiskelijoille oman identiteettitarkastelun taustaksi. Tehtävät toimisivat hyvin myös vertaiskeskustelun tukena, ja kirjan suuri anti onkin siinä, että ihminen tarvitsee toista ihmistä tullakseen siksi mitä on. Omaksi kokonaiseksi parhaaksi versioksi itsestään.





JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS

ktl.jyu.fi/fi/julkaisut

Koulutuksen tutkimuslaitoksen avoimia verkkojulkaisuja

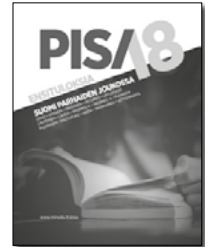
*Kaisa Leino, Arto K. Ahonen, Ninja Hienonen, Jenna Hiltunen,
Meri Lintuvuori, Suvi Lähteinen, Joni Lämsä, Kari Nissinen,
Virva Nissinen, Eija Puhakka, Jonna Pulkkinen, Juhani Rautopuro,
Marjo Sirén, Mari-Paoliina Vainikainen, Jouni Vetterranta*

PISA18-ensituloksia

SUOMI PARHAIDEN JOUKOSSA

OECD:n seitsemäs PISA-tutkimus toteutettiin vuonna 2018, ja siihen osallistui 79 maata tai aluetta. Tutkimuksessa selvitettiin 15-vuotiaiden osaamista kolmella pääarviointialueella. Tällä kertaa tarkastelun kohteena oli erityisesti lukutaito.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja. 2019.



Taru Siekkinen

The Changing Relationship Between the Academic Profession and Universities in Finnish Higher Education

This doctoral dissertation suggests that the power of the academic profession has been challenged in universities, as the power of the collegial decision-making structures has been diminishing. However, academics still have power in universities that occurs many ways. A new kind of connected academic professionalism is emerging, as the professional, organisational, and societal impact/entrepreneurial roles and identities are being blended in the work of academics.

Studies 35. 2019.



*Kaisa Leino, Jenni Rikala, Eija Puhakka,
Mikko Niilo-Rämä, Marjo Sirén, Janne Fagerlund*

Digiloikasta digitaaloihin

KANSAINVÄLINEN MONILUKUTAIDON JA
OHJELMOINNILLISEN AJATTELUN TUTKIMUS (ICILS 2018)

Miten sujuu 8.-luokkalaisilta diginatiiveilta tiedon käsittely ja tuottaminen? Mitä on ohjelmoinnillinen ajattelu – osaavatko sitä vain tietokonenörtit? Millaiset tekijät koulussa edistävät ja mitkä estävät teknologian hyödyntämistä opetuksessa?

2019.



Jonna Pulkkinen

Reforming policy, changing practices?

SPECIAL EDUCATION IN FINLAND AFTER EDUCATIONAL REFORMS

This study examines if the practices in municipalities and schools have changed according to the aims of the reforms. It also examines variations in the practices and changes among municipalities and schools. The study provides information on special education system reforms and education policy implementation.

Studies 34. 2019.



Satya Brink, Kari Nissinen

Challenge for equity and excellence

EVIDENCE FOR FUTURE SUCCESSFUL ACTION
IN BILINGUAL FINLAND

The Finnish school system has consistently excelled among OECD countries and equity has been recognized as its key strengths. However, Finland's performance has failed to keep pace with improvements in other countries. This report examines evidence from PISA 2015 to provide some insights for successful actions in order to slow and eventually reverse the decline in student performance.

Reports 54. 2018.



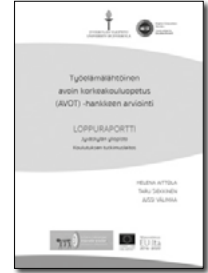
Helena Aittola, Taru Siekkinen, Jussi Välimaa

Työelämälähtöinen avoin korkeakouluopetus (AVOT) -hankkeen arviointi

LOPPURAPORTTI

Julkaisu käsittelee AVOT-hanketta, joka vastaa työelämästä nouseviin osaamistarpeisiin ja luo toimintamallin, jossa avointa korkeakouluopetusta järjestetään korkeakoulujen yhteistyönä. Hankkeeseen liittyi ulkopuolinen arviointitutkimus, joka toteutettiin kahdessa vaiheessa. Tässä loppuraportissa kuvataan koko arviointiprosessi, kootaan yhteen hankkeen aikana kerättyjen aineistojen päätulokset ja esitetään yhteenvedo ja suositukset.

2018.



Päivi Vuorinen-Lampila

Korkeakoulutuksen eriytyvät työelämätulokset

Tässä väitöskirjassa tarkastellaan, miten yliopistosta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden työelämässä saavuttamat tulokset eriytyvät koulutusalojen kesken ja tutkinnon suorittaneiden taustatekijöiden mukaan. Tulokset osoittavat, että korkeakoulututkinto on merkittävä resurssi, joka tuo paljon hyötyä työelämässä, mutta ei takaa yhtäläisiä hyötyjä kaikille tutkinnon suorittaneille. Koulutusala ja sukupuoli määrittävät voimakkaasti valmistuneiden työelämässä saavuttamia tuloksia.

Tutkimuksia 33. 2018.

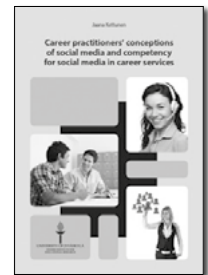


Jaana Kettunen

Career practitioners' conceptions of social media and competency for social media in career services

New technologies and social media offer important opportunities for improving career services. However, they also create demand for new competency among career practitioners. Knowledge of such variation can support successful use of social media in career services by informing theory, practice, training, and policy in the field.

Studies 32. 2017.

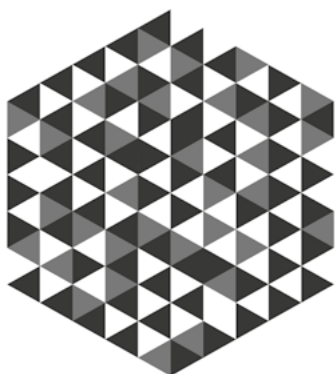


Tutustu kaikkiin avoimiin verkkojulkaisuihimme:

<https://ktl.jyu.fi/fi/julkaisut/julkaisuuttelo-1>



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS



OKKA-säätiön julkaisuja

Voit tehdä tilauksen sähköpostitse:
okka-saatio@oaj.fi



Raili Gothónin ja Arja Kosken toimittaman kirjan kirjoittajat kertovat artikkelissaan työnohjauksesta sosiaali-, terveys-, kasvatusta- ja kirkonalan työstä. Työnohjaus hahmottuu kirjassa keskeiseksi yhdessä oppimisen paikaksi ja ammattikorkeakoulun aluekehitystyön menetelmäksi muuttuvissa organisaatioissa ja työyhteisöissä. Se luo rakenteen ja tilan reflektoinnille ja kehittämiselle. Työnohjauksen hyödyntäminen näytetty kirjassa myös eettisenä valintana, joka mahdollistaa koko työyhteisön oppimisen ja kehittämisen.

Kirja on tarkoitettu kaikille työnohjauksesta ja sen kehittämistä kiinnostuneille ammattilaisille. Kirjaa voidaan hyödyntää korkeakouluissa työnohjaukseen, työyhteisöjen kehittämiseen ja johtamiseen liittyvässä opetuksessa. Työyhteisöjen kehittäjille ja johtajille kirja tarjoaa välineitä kokemuksellisuuden ja dialogisuuden, moniäänisyyden ja eettisen pohdinnan mahdollistamiseen arjen työssä – tilan luomiseksi työnohjaukselle.

20€



Ammatillisten opettajakorkeakoulujen yhdessä toimittamassa ja OKKA-säätiön kustantamassa kirjassa paneudutaan sosiaalisen median ja mobiiliin teknologian avaamiin mahdollisuuksiin oppimisessa ja oppimiseen liittyvässä verkostomaisessa yhteistyössä. Julkaisun kirjoittajat ovat opettajia ja opettajakouluttajia sekä kokeneita verkko-opetuksen asiantuntijoita. Artikkeleissa käsitellään sosiaalisen median, mobiiliin ohjauksen ja oppimisen sekä verkostoyhteistyön merkitystä erityisesti ammatillisen oppimisen ja ammatillisen opettajakoulutuksen kontekstissa, mutta myös laajemmin koulutukseen ja yhteiskuntaan liittyvänä ilmiönä.

25€



Ammatikasvatuksen aikakauskirja. Vaikka lehti perustuu tutkimustietoon, se ei ole perinteinen tieteellinen aikakauskirja. Sen tarkoituksena on toimia ammatikasvatuksen tutkijoiden foorumina ja tarjota alan tutkimustieto ammatikasvatuksen kentän käyttöön, opettajille, elinkeinoelämän ja henkilöstöhallinnan edustajille.

Päätoimittaja: Professori **Petri Nokelainen.**

Julkaisija: Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura OTTU ry



20€/4 numeroa
2016



30€/4 numeroa
2017



30€/4 numeroa
2018



30€/4 numeroa
2019

Raija Meriläisen ja Minna Vuorio-Lehden toimittama kirja on säätien vuosikirja 2011. Sen kattavana teemana on toisen asteen koulutuspolitiikka siten, että lukiokoulutus ja ammatillinen koulutus ovat molemmat esillä ja tarkastelun kohteena. Kirjan tarkoitus on olla mahdollisimman luettava ja monipuolinen ja luoda edellytyksiä toisen asteen koulutuksen kehittämiselle.

Artikkelikokoelmassa kukin artikkeli muodostaa oman kokonaisuuden. Teoksessa on kaksi osaa: Ensimmäisessä osassa toisen asteen koulutusta tarkastellaan koulutushistoriallisesta näkökulmasta ja toinen osa painottuu koulutuksen laadun arviointiin.



15€



Piirrä mulle minut – kuvia ja kertomuksia koulusta. Mikä tuo ekaluokkalaisen mielestä iloa elämään? Millaista on opettajahuumori kevätuupumuksen aikaan? Mitä piirtäjä saa lapsilta läksyksi? Kuvataiteilija **Antti Huovinen** haikautui lukuvuodeksi vironlahtelaiseen runsaan sadan oppilaan kouluun elämään vuorovaikutuksessa lasten ja opettajien kanssa ja toteuttamaan taiteilijan kutsumustaan. Piirustuslehtiöt täyttyivät ala-asteen elämänsattumuksista, arjesta ja juhlasta.

10€

Aktivoi kieltenopetusta rakennepeleillä. Kirja, joka sisältää noin 70 erilaista kopioitavaa peliä englannin ja ruotsin kielen opetukseen eri tasoilla. Niitä voidaan soveltaa myös useiden muiden kielten opetukseen. Pelien avulla opettajat ja kouluttajat saavat vaihtelua opetukseensa ja opiskelijat kokemuksen siitä, että kieliopin opiskelu voi olla paitsi motivoivaa ja innostavaa myös haastavaa ja hauskaa. Kirjan pelit ovat helposti ja nopeasti toteutettavissa ja ne toimivat hyvin oppimisen välineinä.



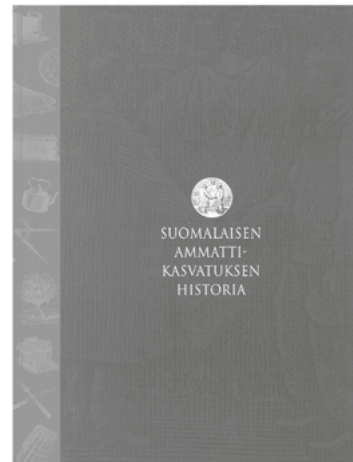
Kirjan tekijät FK, suggestopedian opettajakouluttaja **Annikki Björnfot** ja BA, suggestopediakouluttaja **Elizabeth Lattu** ovat pitkään työskennelleet suggestopedisen ja suggestiopohjaisen kielten opetuksen parissa eri oppilaitoksissa ja ovat erikoistuneet kehittämään puhevalmiuksia harjoittavia aktiviteetteja.

60€



Ammattikorkeakoulujen ruotsin opettajuus muutoksessa - Kohti motivoivaa ohjaamista on **Taina Juurakko-Paavolan** toimittama julkaisu, joka on suunnattu ammattikorkeakoulujen ruotsin opetuksesta kiinnostuneille. Se sisältää 22 artikkelia mm. opettajan roolista ohjaajana ja valmentajana, opetuskokeiluista ja opetusmateriaalin laitimisesta, ruotsin integroinnista ammattiaineisiin ja verkkotyökalujen käytöstä ohjauksessa.

- Julkaisun sähköiseen versioon pääset säätien kotisivuilta.
- Voit myös tilata julkaisua postitaksun hinnalla.



Suomalaisen ammattikasvatuksen historia on tehty yhteistyössä OAJ:n, OAO:n ja Tam perein yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen kanssa. Sen on toimittanut FM **Anneli Rajaniemi**. Kirja koostuu lähes 30 asiantuntijan artikkeleista, joiden lisäksi toimittaja **Markku Tasala** on haastatellut kirjaa varten pariakymmentä ammattikasvattajaa ja virkamiestä. Runsaan reportaasikuvitus.

12,50€

OKKA ammattikirjallisuus



Historiallinen teatteripuku (uusintapainos). Historiallisten näyttämöpukujen toteuttamisesta on runsaasti ulkomaista kirjallisuutta, mutta vain vähän suomenkielisiä julkaisuja. **Terttu Pykälän** kirjoittama Historiallinen teatteripuku -oppikirja pyrkii vastaamaan tähän haasteeseen.

Kirjan kaikki puvut on valmistettu eri teattereiden ja television tuotantoja varten sekä vanhojentanssipukuina tai päättöinä Näyttämöpukujen valmistajien koulutuslinjalla, jonka opetuksesta kirjoittaja on vastannut linjan perustamisesta 1980-luvun lopulta alkaen. Kaikki mukana olevat pukuluonnokset, jotka on saatu maamme kokeneimpiin kuuluvilta pukusuunnittelijoilta, on toteutettu oikeita käyttötilanteita varten. Pukukokonaisuudet ovat eri aikakausien tyyppisiä naisten pukuja, joita paljon käytetään näytelmissä.

30€

Kirja on tarkoitettu vaatetusalan ammatillisten oppilaitosten avuksi mm. vanhojentanssipukuja valmistettaessa. Myös teatteripukuja toteuttavat ammatillaiset voivat hyödyntää sitä työssään. Kirjan käyttö edellyttää perustietoja kaavoituksesta, kuositelusta ja ompelusta. Niitä ei ole tilanpuutteen vuoksi voitu sisällyttää mukaan.

Kirja on tarkoitettu vaatetusalan ammatillisten oppilaitosten avuksi mm. vanhojentanssipukuja valmistettaessa. Myös teatteripukuja toteuttavat ammatillaiset voivat hyödyntää sitä työssään. Kirjan käyttö edellyttää perustietoja kaavoituksesta, kuositelusta ja ompelusta. Niitä ei ole tilanpuutteen vuoksi voitu sisällyttää mukaan.

Markku Tuomisen ja Jari Wihersaaren kirjoittama **Ammattikasvatustieteen filosofia** on alan ensimmäinen suomenkielinen filosofian kokonaisuus.

Lähtökohdista on yleisen filosofian klassinen jaottelu: ontologia, tieto-oppi, estetiikka ja etiikka. Mukana on siten sekä teoreettisen filosofian että käytännöllisen filosofian näkökulma. Ammattikasvatustieteen filosofiaan kuuluu myös tieteenfilosofia. Näin tavoitellaan kattavaa systemaattista filosofista tarkastelua.

Teoksen kohderyhmänä ovat erityisesti opettajat, tutkijat, eri asiantuntijatehtävissä toimivat ammatillaiset sekä tulevat ammatikasvatuksen

ammattillaiset opinnoissaan ammattikorkeakouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Kasvatustieteen filosofia on teoksena kirja soveltuu laajasti koko kasvatustieteen kentälle käsikirjaksi ja oppikirjaksi. Se sisältää uusia avauksia kasvatustieteen ja koulutuspolitiikan keskusteluun ja soveltuu käytettäväksi laajasti kasvatustieteen tutkimuksessa ja opinnoissa sekä poliittisella ja hallinnollisella sektorilla.



12,50€



Ossi Naukarinen's Art of the Environment explores one of the most vital areas in contemporary art: environmental art and adjacent fields, something that escapes traditional categorisation, instead seeking new frontiers. It provides conceptual tools for making, teaching and receiving contemporary art.

12,50€

Isä Salmela - ihminen ja koulunuudistaja. **Olli Salmelan** kirjoittama teos kertoo professori Alfred Salmelan (1897–1979) poikkeuksellisen elämäntarinan.

Alfred Salmela johti suomalaista kansanopetusta vuosina 1937–1964, jolloin luotiin tärkeimmät koulujärjestelmämme perusparit. Näihin kuuluvat muun muassa koulutuksellinen tasa-arvo sekä opetuksen korkea taso. Monet Salmelan ajamat uudistukset toteutuivat hänen elinaikanaan, mutta esimerkiksi ammattikorkeakoulujärjestelmä käynnistettiin vasta 30 vuotta alkuperäisen idean esittämisen jälkeen. Linjakokoinen peruskoulu on osoittautunut toimivaksi järjestelmäksi, jossa oppilaat viihtyvät ja menestyvät. Tämäkin koulutyyppejä tuli mahdolliseksi vasta peruskouluinsäädännön uudistusten myötä.

Kirjassa kuvataan myös 1960 ja 1970 -lukujen koulunuudistustaitelua, jossa keinot olivat kovia. Myös presidentti Kekkonen kanta yhtenäiskoulun vastustajasta peruskoulun kannattajaksi tuodaan esille. Vaikka Salmela oli ensimmäisiä yhtenäiskoulun kannattajia, hän kritisoi voimakkaasti toteutunutta peruskoulu-uudistusta. Kirjassa arvioidaan myös sitä, kuka oli oikeassa voimakkaasti politisoituneessa koulunuudistuskeskustelussa.

Onko peruskoulu sittenkään paras mahdollinen koulujärjestelmä, vaikka Pisa-tulokset joidenkin mielestä sitä todistavat? Oppilaat viihtyvät suomalaisessa peruskoulussa huonosti, ja osa syrjäytyy. Olisiko ollut sittenkin mahdollista, että Salmelalla oli parempi koulujärjestelmä tekeillä, mutta kiirehtimällä uudistusta poliitikot estivät toisenlaisen koulun – sen paremman – toteutumisen?



30€

Kristiina Huhtasen ja Soili Keskinen toimittaman **Rehtorius peliäkö?** -kirjan tarkoituksena on toimia rehtorin apuna ja tuoda erilaisia näkökulmia koulun kehittämiseen. Kirja on saanut alkunsa rehtoriksi koulutautuvien mielenkiintoisista pohdintatehtävistä ja tarpeista hahmottaa heille itselleen, mitä kaikkea rehtorin työ voi olla.

Rehtorius pelin rakentajan postina on vaativa ja arvotettu. Onhan rehtorius uralla etenemisen vaihtoehto opettajille varsinkin peruskoulussa.

Peli rakentuu paitsi oppilaitoksen toiminnallisena ohjauksena myös verkostoitumisena oman johdettavan yksikön ulkopuolelle. Kirjan tavoitteena on pohtia oppilaitoksen johtamista monesta eri näkökulmasta, niin rehtorin roolin kautta kuin yhteisön kehittämisen, koulusta ulospäin tapahtuvan verkottumisen kuin laajemman koulutuspoliittisen näkökulmankin kannalta.



10€



Ammatilliset ruotsin opettajat opetuksen kehittäjinä – Digitalisaatio ja yhteistyö fokuksessa on Taina Juurakko-Paavolan toimittama julkaisu, joka on tarkoitettu erityisesti sekä ammatillisen toisen asteen että ammattikorkeakoulujen ruotsin opettajille.

Julkaisussa on yhteensä 14 artikkelia, ja ne on jaoteltu viiteen pääteemaan: 1) motivaatio lähtökohtana, 2) digitaaliset oppimisolustat käyttöön, 3) digitaalisia sovelluksia puhumisen harjoitteluun ja arviointiin, 4) lisää motivaatiota sanaston opetteluun ja 5) sujuvasti ammatilliselta toiselta asteelta ammattikorkeakouluun. Artikkelit antavat paljon käytännön vinkkejä siitä, miten erilaisia digitaalisia sovelluksia ja muita menetelmiä voi käyttää monipuolisesti ruotsin kielen taidon eri osa-alueiden harjoitteluun ja arviointiin joko tunneilla tai opiskelijoiden itsenäisessä työskentelyssä. Lisäksi niissä kuvataan käytännön esimerkkien avulla, miten ruotsin kielen opinnoissa on aloitettu uudenlaista yhteistyötä ammatillisen toisen asteen oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen välillä.

Artikkelit soveltuvat hyvin myös muiden kielten ja muiden kouluasteiden kieltenopettajille sekä kieltenopettajaksi opiskeleville, sillä käytännön vinkit ovat helposti sovellettavissa myös muuhun kieltenopetukseen ammatillisen ruotsin opetuksen lisäksi.

- Julkaisun sähköiseen versioon pääset säätien kotisivuilta.
- Voit myös tilata julkaisua postimaksun hinnalla.



Opetus-, kasvat- ja koulutusalojen säätiö – OKKA-säätiö on vuonna 1997 toimintansa aloittanut itsenäinen organisaatio, joka nimensä mukaisesti toimii opetus-, kasvat- ja koulutusalojen hyväksi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutasolle. Julkaisutoiminnan lisäksi säätiö jakaa apurahoja, stipendejä ja palkintoja, järjestää koulutuksia ja opintomatkoja sekä toimii asiantuntijatahona erilaisissa kestävä kehityksen hankkeissa. Lisätietoja: www.okka-saatio.com

OAO

<https://oao.oaj.fi>

1. Julkaistavat tekstilajit ja sisällöt

Ammattikasvatuksen aikakauskirja julkaisee ammattikasvatuksen ja -koulutuksen teoriaa ja käytäntöä käsitteleviä vertaisarvioituja ("referee") ja vertaisarvioimattomia ("ei-referee") tiedeartikkeleita, katsauksia, puheenvuoroja ja kirjallisuusarvioiteja. Kirjoitukset voivat olla joko suomen-, ruotsin- tai englanninkielisiä.

2. Ilmestymisajat

Vuosittain ilmestyy neljä painettua numeroa, joiden rinnalla voidaan julkaista yksittäisiä digitaalisia erikoisnumeroita. Lehtinumerot voivat olla ajankohtais- tai teemanumeroita. Teemanumeroille on nimetty erilliset teemanumerotoimittajat.

Vuoden 2022 teemat ja toimittajat:

Vuonna 2022 julkaistaan neljä painettua numeroa, joista kaksi on ajankohtaisnumeroita (maaliskuu & kesäkuu) ja seuraavat teemanumerot (lokakuu & joulukuu):

- **Työssäkäyvä opiskelija** / Maarit Virolainen (Jyväskylän yliopisto) ja Petri Ihantola (Helsingin yliopisto)

- **Eettinen kestävyysosaaminen ammattikasvatuksessa** / Hannu L. T. Heikkinen (Jyväskylän yliopisto), Kimmo Mäki (Haaga-Helia, ammatillinen opettajakorkeakoulu), Liisa Postareff (HAMK Edu tutkimusyksikkö), Jani Siirilä (Haaga-Helia, ammatillinen opettajakorkeakoulu)

3. Aineiston lähettäminen

Kirjoitukset sekä niihin liittyvät kuvat, kuviot ja taulukot tulee lähettää sähköpostilla lehden toimitukseen akakk@ottu.fi tai – jos kyseessä on teemanumero – erillisessä kirjoittajakutsussa mainittuun osoitteeseen. Kirjoittajalla tulee olla kirjallinen julkaisulupa kaikkiin tekstissään esiintyviin kuviin.

Kaikkien lehteen tarjottavien artikkeleiden on noudatettava APA-tyyliä. Lisäksi kirjoittajan tulee itse huolehtia artikkelinsa kielenhuollosta ja tarvittaessa luetuttaa se kielenhuollon asiantuntijalla.

4. Kirjoitusten pituus ja muotoilu

Referee-menettelyyn tarjottavien empiiristen artikkeleiden ja katsausten pituus (lähteinen ja liitteinen, ei sisällä tiivistelmää) on korkeintaan 5000 sanaa, ei-referoitavien artikkelien ja katsausten korkeintaan 2500 sanaa.

Tekstin asetelut ovat seuraavat:

- Riviväli: 1.5
- Ylä- ja alamarginaalit: 2.5 cm
- Pääotsikko: TimesNewRoman, fonttikoko 14, lihavoitu, vasen keskitys
- Otsikkotaso 1: TimesNewRoman, fonttikoko 12, lihavoitu, vasen keskitys
- Otsikkotaso 2: TimesNewRoman, fonttikoko 12, kursivoitu, vasen keskitys
- Leipäteksti: fontti TimesNewRoman, fonttikoko 12, vasen keskitys

Otsikoita ei numeroida eikä tekstinkäsittelyohjelmien erikoisasetuksia tai otsikkotyylejä tule käyttää. Kappaleissa ei käytetä sisennyksiä, vaan kappaleet erotetaan toisistaan yhdellä rivinvaihdolla.

Käsitteilykirjoituksen ensimmäinen sivu on *nimiölehti*. Nimiölehdellä on käsitteilykirjoituksen otsikko ja kirjoittajatiedot seuraavassa järjestyksessä:

- etu- ja sukunimi
- korkein akateeminen tutkinto ja tehtävänimike (esim. FT, yliopistonlehtori)
- työnantajaorganisaatio
- sähköpostiosoite ja puhelinnumero
- postiosoite, johon *kirjoittajakappaleet* toimitetaan

Käsitteilykirjoituksen seuraavalle sivulle sijoitetaan otsikko sekä suomenkielinen tiivistelmä (enintään 150 sanaa) ja 3–5 artikkelin sisältöä kuvaavaa avainsanaa (esim. toisen asteen ammatillinen oppilaitos, ammatillinen kasvu, motivaatio, henkilöstö). Referee-artikkeleissa tulee lisäksi olla vastaava englannin kielellä kirjoitettu tiivistelmä ("abstract") avainsanoineen ("keywords").

Taulukot ja kuviot sijoitetaan oikeille paikoilleen käsitteilykirjoitukseen. Huomioithan, että lehti painetaan mustavalkoisena ja että kaikkien graafisten esitysten tulee olla painokelpoisia.

5. Lähteviitteet

Teksteissä noudatetaan kirjoitustyylin ja lähteisiin viittaamisen osalta uutta APA7-tyyliä. Lisätietoja ja esimerkkejä on saatavilla Ammattikasvatuksen aikakauskirjan verkkosivuilta: <https://akakk.fi/ohjeita-kirjoittajille/tarkennetut-kirjoitusohjeet/>.

6. Vertaisarviointi ("referee-menettely")

Jos kirjoittaja tahtoo artikkelilleen referee-menettelyn, hänen on pyydettävä sitä kirjallisesti samalla, kun hän jättää artikkelinsa. Referee-artikkeleissa teemanumeron toimitus käyttää apunaan kunkin artikkelin osalta vähintään kahta ulkopuolista asiantuntijaa. Kirjoitus lähetetään arviointisijoille nimettömänä.

Referee-kierroksen jälkeen artikkeli voidaan **1)** julkaista sellaisenaan, **2)** julkaista pienin muutoksin, jolloin uutta arviointikierrosta ei tarvita, **3)** hylätä ja hyväksyttää vähäiset muutokset arvioitsijoilla, **4)** hylätä ja hyväksyttää suhteellisen suuret muutokset arvioitsijoilla tai suositella artikkelia julkaistavaksi jossakin toisessa tiedelehdessä. Korjattu versio lähetetään sähköpostilla takaisin toimittajalle. Korjatun käsikirjoitusversion ohteen tulee liittää kirje arvioitsijoille, jossa käydään kohta kohdalta läpi arvioitsijoiden korjausohjeet ja kerrotaan, miten kirjoittajat ovat ne huomioineet.

Varmistathan ennen referee-menettelyyn tarkoitettua artikkelikäsikirjoituksen lähettämistä lehden toimitukselle – osoitteeseen akakk@ottu.fi – seuraavat seikat:

1. Käsikirjoitusta ei ole julkaistu aiemmin, eikä se ole samanaikaisesti toisen tiedelehden arviointiprosessissa.
2. Kirjoittajalla/kirjoittajilla on kaikki oikeudet julkaistavaan materiaaliin (taulukot, kuvat, kuviot ja muu aineisto).
3. Lehden kirjoittajaohjeita on noudatettu käsikirjoituksen valmistelussa. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, että
 - kirjoittajatiedot ovat erillisessä tiedostossa eivätkä käsikirjoituksen alussa (eivät myöskään luettavissa Word-dokumentista: Tiedosto – Ominaisuudet – Yhteenveto)
 - lähdeviittaukset on tehty APA-tyylillä.

7. Julkaisuoikeudet ja kirjoittajakappaleet

Ammattikasvatuksen aikakauskirjan julkaisijalla (OTTU ry) on oikeudet julkaista kirjoitukset lehden painatusversiossa, Journal.fi-palvelussa, Elektra-palvelun kautta kotimaisten artikkelien Arto-tietokannassa sekä lehden verkkosivuilla tai muussa lehden sähköisessä muodossa. Lähettämällä käsikirjoituksen lehden kirjoittaja hyväksyy ylläolevat ehdot.

Kirjoittajalla on oikeus kopioida tai tehdä yksittäisiä elektronisia kopioita artikkelista omaan yksityiseen käyttöön sekä opetuskäyttöön edellyttäen, että kopioita ei tarjota myyntiin eikä niitä jaeta julkisesti. Kirjoittajalla on oikeus artikkelin julkaisemisen jälkeen liittää se osaksi painettua tai sähköisessä muodossa julkaistavaa opinnäytetyötä (pro gradu, väitöskirja). Myös artikkelin viimeisen tekstiversion – nk. "final draft" tai "post-print" – rinnakkaistallentaminen on sallittua ilman julkaisuviivettä (embargoa).

Artikkelien ja katsausten kirjoittajille lähetetään viisi (5) vapaakappaletta ko. lehden numeroa. Muiden osastojen kirjoittajat saavat yhden (1) vapaakappaleen. Vapaakappaleita ei postiteta ulkomaille, mutta kaikki kirjoittajat saavat sähköpostitse tekstinsä pdf-muotoisen taittoversion. Myöskään eripainoksia ei toimiteta eikä kirjoituspalkkioita makseta. Vuosittain jaetaan Vuoden artikkeli -palkinto, jonka toimittuskunta valitsee edellisen vuosikerran referee-artikkelien joukosta.

Lue lisää verkosta:

www.akakk.fi

www.journal.fi/akakk

Ammattikasvatuksen
aikakauskirja



