
Heta Rintala, Liisa Postareff & Essi Ryymin

Sitoudun, siis opin - Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä?

Tiivistelmä

Jatkuva oppiminen työuran aikana tai työssä edellyttää usein yksilön omaa aktiivisuutta. Oppimiseen sitoutuminen tai kiinnittyminen (*engagement*) on moniulotteinen ilmiö, johon liittyvät kognitiivinen (motivaatio), emotionaalinen (mm. tunteet ja asenteet), toiminnallinen (osallistuminen ja oppimisen tavat) sekä toimijuutta ilmentävä (proaktiivinen toiminta oppimisen edistämiseksi) sitoutuminen. Tutkimuksemme tavoitteena on jäsentää jatkuvaan oppimiseen sitoutumista työssä sekä kuvata sitä edistäviä tekijöitä. Tutkimuksen aineistona ovat sosiaali- ja palvelualojen työntekijöiden yksilöhaastattelut (N=31). Aineiston teoriaohjaava analyysi perustuu sitoutumisen ulottuvuuksiin, joiden tarkastelua syvennämme aineistolähtöisen laadullisen sisällönanalyysin avulla. Tulokset osoittavat, että yksilön sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen työssä rakentuu yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Työpaikoilla onkin tärkeää tukea niin yksilön edellytyksiä sitoutua jatkuvaan oppimiseen (elämäntilanne ja hyvinvointi huomioiden) kuin myös edistää organisaation ja yhteisön kykyä tukea yksilöitä ja koko yhteisöä. Tulosten mukaan keskeiset tavat jatkuvan oppimisen edistämiseen työssä liittyvät oppimiseen motivointiin, positiivisten tunteiden ja onnistumisten edistämiseen yksilö- ja yhteisötasolla, työn ja oppimisen johtamiseen ja organisointiin sekä yksilön oman itseohjautuvuuden ja aktiivisuuden vahvistamiseen.

Avainsanat: jatkuva oppiminen, työssä oppiminen, sitoutuminen, kiinnittyminen

Johdanto

Työelämän murrosten keskellä yhdeksi keskeiseksi käsitteeksi ja kehityskohteeksi on nostettu jatkuva oppiminen. *Jatkuvalla oppimisella* ei ole selkeää määritelmää, mutta esimerkiksi hallitusohjelmassa sillä viitataan väljästi läpi elämänkaaren jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista elämän ja työuran eri vaiheissa (Valtioneuvosto 2019). OECD:n (2020) jatkuvaa oppimista Suomessa tarkasteleva raportti liittyy käsitteen erityisesti koulutusjärjestelmään, kun taas Suomessa meneillään oleva jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus (Valtioneuvosto 2020, 13) tunnistaa yhdeksi keskeiseksi oppimisen muodoksi myös työssä oppimisen. Muuttuvassa työelämässä jatkuvan oppimisen voidaankin nähdä toteutuvan vahvasti myös työssä oppimisen kautta ja liittyvän työntekijöiden osaamisen kehittämiseen (Siirilä ym. 2021). Tarkastelemme tässä artikkelissa jatkuvaa oppimista erityisesti työssä sekä pyrimme tuomaan esiin, että työssä oppiminenkin voi olla tavoitteellista toimintaa, johon yksilö sitoutuu.

Sitoutumisen tai kiinnittymisen näkökulma liittyy olennaisesti työuran aikaista oppimista korostavaan jatkuvan oppimisen ilmiöön, sillä elinikäiseen oppimiseen laajemminkin liittyvissä poliittisissa linjauksissa ja määrittelyissä korostuu usein yksilön oman aktiivisuuden ja yrittäjämäisen otteen merkitys (ks. Kinnari 2020). Tällä hetkellä korostuu vahvasti ajatus siitä, että muuttuvilla työmarkkinoilla yksilön tulisi pyrkiä aktiivisesti kehittämään niitä ominaisuuksia, kykyjä, taitoja tai kvalifikaatioita, joita vaaditaan työllistymiseen, työssä menestymiseen ja työssä pysymiseen (Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016; Kinnari 2020; Siirilä ym. 2021). Tämä näkyy myös työpaikoilla: vaikka jatkuva oppiminen saatetaan tunnistaa ja nähdä osaksi yrityksen kulttuuria ja strategiaa (Siirilä ym. 2021), saattavat jatkuvat muutokset siirtää vastuuta oppimisesta yhä enemmän työntekijöille, jolloin työssä oppimisen sekä esimerkiksi yksilön oppimismotivaation ja sen ymmärtämisen merkitys työpaikoilla kasvaa (Noe ym. 2010).

Työssä oppiminen nähdään tutkimuksessa ja teoreettisissa jäsennyksissä usein formaalina, non-formaalina tai informaalina toimintana (Kyndt & Baert 2013; Malcolm ym. 2003; Slotte ym. 2004). Työuran aikana tapahtuva epävirallinen (non-formaali tai informaali) oppiminen työssä voi kuitenkin tapahtua hyvin eri tavoin: se voi olla tiedostamatonta aiempien kokemusten hyödyntämistä, reaktiivista oppimismahdollisuuksiin tarttumista tai tavoitteellista ja tarkoituksellista

aiempien kokemusten reflektointia, oppimistavoitteiden ja -mahdollisuuksien suunnittelua sekä sitoutumista oppimisprosesseihin (Eraut 2000). Työssä oppiminen voi siis olla luonteeltaan hyvinkin satunnaista, mutta se voi olla myös toimintaa, joka edellyttää työntekijältä itseltään tiedollista, emotionaalista ja fyysistä ponnistelua (Billett 2001; Froehlich ym. 2017; Lohman 2005). Käytännössä työssä oppiminen nähdäänkin yhä useammin jatkumona näiden ääripäiden välillä (Janssens ym. 2017; Kyndt & Baert 2013; Manuti ym. 2015; Sawchuk 2008). Emme tarkastele tässä tutkimuksessa ainoastaan työssä oppimisen tapoja, vaan tavoitteenamme on jäsentää työntekijöiden kokemusten perusteella laajemmin jatkuvaan oppimiseen sitoutumista työssä sekä kuvata sitoutumista edistäviä tekijöitä.

Tutkimuksemme ja valitsemamme näkökulman avulla pyrimme lisäämään ymmärrystä jatkuvasta oppimisesta työssä sekä tuomaan esiin seikkoja, joiden avulla jatkuva oppimista työssä voidaan edistää. Seuraavaksi kuvaamme tarkemmin, kuinka lähestymme sitoutumista oppimiseen liittyvänä metarakenteena ja moniulotteisena ilmiönä, joka kuvaa työntekijän suhdetta työhön ja siinä jatkuvasti oppimiseen (ks. myös Fredricks ym. 2004). Lisäksi tarkastelemme, kuinka tutkimuksemme liittyy aiempaan työssä oppimisen tutkimukseen.

Oppimiseen sitoutuminen

Aiemmassa oppimistutkimuksessa *sitoutumisen* tai *kiinnittymisen* (*engagement*) käsitettä on määritelty ja jäsenneilty usealla eri tavalla muun muassa suhteessa kouluun tai opiskeluun (Alrashidi ym. 2016). Sitoutumiseen liittyviä lähestymistapoja on kuvattu myös jaotteleamalla ne eurooppalaiseen ja pohjoisamerikkalaiseen (ks. Upadyaya & Salmela-Aro 2013). Eurooppalaista lähestymistapaa kuvaa esimerkiksi Schaufelin ja kumppaneiden (2002) jäsenitys positiivisesta opiskelun tai työn imusta, jossa ulottuvuuksina korostuvat tarmokkuus ja sinnikkyys sekä omistautuminen ja uppoutuminen. Pohjoisamerikkalaista lähestymistapaa puolestaan luonnehtii esimerkiksi Fredricksin ja kumppaneiden (2004) sitoutumisen eri ulottuvuuksien tarkastelu: heidän jäsennyksessään sitoutuminen ilmenee *kognitiivisena sitoutumisena*, joka korostaa yksilön motivaatiota ja panostamista oppimiseen sekä oppimisstrategioiden hyödyntämiseen; *toiminnallisena sitoutumisena*, joka korostaa yksilön osallistumista sekä ponnistelua oppimisen edistämiseksi; sekä *emotionaalisenä sitoutumisena*, joka liittyy yksilön asenteisiin, tunnereaktioihin ja arvoihin.

Alrashidin ja kumppaneiden (2016) vertailun mukaan Schaufelin ja kumppaneiden (2002) jäsenitys korostaa ennen kaikkea psykologista näkökulmaa sitoutumiseen, kun taas Fredricksin ja kumppaneiden (2004) ulottuvuuksissa huomio kiinnittyy laajemmin myös yksilön toimintaan ja emotionaaliseen sitoutumiseen. Tämän vuoksi hyödynnämme omassa tutkimuksessammekin Fredricksin ja kumppaneiden (2004) jaottelua mutta siirrämme sitoutumisen tarkastelun koulutus kontekstista työssä oppimisen kontekstiin.

Taulukkoon 1 on koottu tutkimuksessamme tarkasteltavat sitoutumisen ulottuvuudet Fredricksin ja kumppaneiden (2004) määrittelyjä mukaillen. Kognitiivisen, emotionaalisen ja toiminnallisen ulottuvuuden (Fredricks ym. 2004) lisäksi taulukkoon on otettu mukaan *toimijuutta ilmentävä sitoutuminen* Reeven ja Tsengin (2011) tutkimuksen perusteella. Tämän ulottuvuuden ottamista mukaan tarkasteluun tukee osaltaan myös aiempi työssä oppimisen tutkimus, jossa itseohjautuvuus (esim. Lemmetty & Collin 2020) ja ammatillinen toimijuus sekä aktiivinen työn ja työympäristön muokkaus on nähty erittäin tärkeänä (esim. Billett 2002; Eteläpelto ym. 2014; Goller & Paloniemi 2017). Reeven ja Tsengin (2011) määritelmää mukaillen toimijuutta ilmentävä sitoutuminen liittyy yksilön tarkoitukselliseen ja proaktiiviseen toimintaan oppimisen henkilökohtaistamiseksi ja rikastamiseksi.

Taulukko 1. Sitoutumisen ulottuvuudet ja määritelmät mukaillen Fredricksin ja kumppaneiden (2004) sekä Reeven ja Tsengin (2011) määritelmiä

Sitoutumisen ulottuvuudet	Määritelmä ja ilmentyminen työssä oppimisen kontekstissa
Kognitiivinen sitoutuminen	Vahva oppimismotivaatio sekä oppimisen itsesäätelytaidot, tavoitteiden asettaminen ja panostaminen työn hallintaan, oppimiseen ja ymmärtämiseen
Emotionaalinen sitoutuminen	Oppimiseen liittyvät arvot, tunteet ja asenteet sekä tunne kuulumisesta työyhteisöön
Toiminnallinen sitoutuminen	Osallistuminen erilaisiin oppimista edistäviin toimiin ja tehtäviin sekä ponnistelu ja vaivannäkö oppimisen edistämiseksi
Toimijuutta ilmentävä sitoutuminen	Proaktiivinen toiminta työ- ja oppimismahdollisuuksien rikastamiseksi ja parantamiseksi

Sitoutuminen ja työssä oppiminen

Työssä oppimisen tutkimuksessa viitataan usein työntekijöiden tarpeeseen sitoutua oppimiseen (esim. Billett 2001; Hewett ym. 2019; Kyndt & Baert 2013; Lohman 2005), mutta samalla oppimiseen sitoutumisen moniulotteista käsitettä ei ole käytetty laajasti linssinä työssä oppimisen tarkastelussa. Aiempi työssä oppimisen tutkimus

antaa kuitenkin viitteitä myös sitoutumiseen tai kiinnittymiseen liittyvistä ulottuvuuksista. Kognitiiviseen sitoutumiseen liittyen aiemmassa tutkimuksessa on korostettu erityisesti oppimistarpeen ja motivaation merkitystä (Dochy & Segers 2018; Kyndt & Baert 2013), mikä on näkynyt myös sitoutumista tarkastelevissa tutkimuksissa (Lohman 2005; Noe ym. 2010). Esimerkiksi Lohmanin (2005) kahta eri ammattiryhmää tarkastelevassa tutkimuksessa motivaatiota tukivat muun muassa ammatillinen kiinnostus sekä halu oppia ja kehittyä ammatillisesti. Motivaatioon yleisesti liittyvässä tutkimuksessa on korostettu sitä, että omaehtoista ja kestävää motivaatiota tukee perustarpeiden täyttyminen työssä, erityisesti kokemus kyvykkyydestä, valinnan- ja toiminnanvapaus sekä kokemus yhteenkuuluvuudesta (Deci & Ryan 2000). Viimeaikainen tutkimus on nostanut yhdeksi perustarpeeksi myös kokemuksen siitä, että voi vaikuttaa positiivisesti toisiin ihmisiin (Martela & Ryan 2020).

Aiempi erityisesti emotionaaliseen sitoutumiseen kytkeytyvä työssä oppimisen tutkimus on korostanut oppimisen merkityksellisyyttä ja arvoa oppijalle itselleen sekä kokemusta turvallisuudesta (Kahn 1990; Noe ym. 2010). Työssä oppimisen tutkimuksessa on tunnistettu myös oman asenteen, tavoitteiden ja aiempien oppimiskokemusten merkitys (ks. esim. Kyndt & Baert 2013). Aiempi tutkimus osoittaa, että emootioiden ja työssä oppimisen suhde on kompleksinen (ks. Hökkä ym. 2020). Vaikka oppiminen voi tuottaa iloa, oppimiseen näyttää usein liittyvän myös kielteiseksi miellettyjä tunnekokemuksia ja -reaktioita (mm. epävarmuus ja ahdistus), sillä oppimisen tulokset ja sen mukanaan tuomat muutokset eivät aina ole ennakoitavissa eivätkä tarkoin määriteltävissä (Simpson & Marshall 2010). Lisäksi oppiminen itsessään voidaan kokea kuormittavana ja pakottavana (Lemmetty & Collin 2020).

Aiemmassa työssä oppimisen tutkimuksessa on kuvattu usein toiminnalliseen sitoutumiseen liittyviä oppimismahdollisuuksia ja -tapoja. Työssä oppiminen voidaan nähdä itsenäisenä oppimisena ja esimerkiksi aktiivisena ja itsenäisenä tiedonhakuna, työn ja tehtävien kokeiluna ja harjoitteluna sekä oman toiminnan reflektointina (ks. esim. Noe ym. 2013; Rausch ym. 2017), mutta työssä oppimisen tutkimuksessa on korostettu myös yhteisöllistä oppimista, kuten muiden havainnointia, mentorointia ja ohjausta sekä yleistä tukea (ks. esim. Froehlich ym. 2017; van Rijn ym. 2013). Työyhteisön rooli vaikuttaisi olevan merkittävä myös oppimiseen sitoutumisen näkökulmasta, sillä esimerkiksi Lohman (2005) havaitsi, että kollegoiden ja yhteisten asiantuntijuusalueiden puute estivät sitoutumista työssä oppimiseen. Hewett ja kumppanit (2019) puolestaan tarkastelivat vuorovaikutuksen

merkitystä hybridiin työssä oppimiseen sitoutumisessa. He havaitsivat, että oppimiseen liittyvän vuorovaikutuksen lisäksi yleinen vuorovaikutus työssä ja työpaikalla vahvistivat sitoutumisen kognitiivista, emotionaalista sekä toiminnallista ulottuvuutta. Toiminnallisesta näkökulmasta sitoutumiseen liittyvät lisäksi resurssit, kuten aika sekä taloudelliset resurssit (Lohman 2005; Noe ym. 2010).

Olemme tutkimuksessamme lisänneet toimijuutta ilmentävän sitoutumisen yhdeksi tarkasteltavaksi ulottuvuudeksi, sillä kuten jo aiemmin totesimme, on itseohjautuvuuden ja toimijuuden merkitys laajasti tunnistettu työssä oppimisen tutkimuksessa (esim. Goller & Paloniemi 2017; Lemmetty & Collin 2020). Aiemmassa oppilaitoskontekstissa toteutetussa tutkimuksessa toimijuus yhdistettiin erityisesti motivaatioon sekä oppimisympäristön muokkaamiseen entistä motivoivammaksi ja henkilökohtaisia tarpeita vastaavaksi (Reeve 2013). Aiemman tutkimuksen perusteella opiskelijoiden toimijuutta puolestaan tukivat erityisesti ymmärrys omista tietokäsityksistä, positiivinen minäkäsitys, hyvät vuorovaikutustaidot sekä itseohjautuvuuden kehittyminen (Richards ym. 2013). Työssä oppimiseen sitoutumista tarkastelevassa tutkimuksessa aloitteellisuus liittyi motivaatioon (Lohman 2005), mikä myös osaltaan korostaa sitä, että sitoutumisen ulottuvuudet liittyvät toisiinsa.

Aiempaan työssä oppimisen tutkimukseen peilaten sitoutumisen tai kiinnittymisen käsitteen vahvuutena on sen moniulotteisuus ja kattavuus, mutta sitoutumisen tarkastelussa on myös haasteensa. Fredricks ja kumppanit (2004) toivat jäsenyyksessään esiin, että ulottuvuuksien luokittelu ei ole yksiselitteistä, sillä ne ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa ja siten mahdollisesti myös osittain päällekkäisiä. Heidän mukaansa muun muassa ponnistelu ja sinnikkyys voidaan jäsentää osaksi kognitiivista tai toiminnallista sitoutumista. Toisena haasteena on, että jäsentely saattaa kattavuudestaan huolimatta jättää joitakin seikkoja huomioimatta; esimerkiksi koulutusta tarkasteltaessa laajemman sosiokulttuurisen ympäristön, kuten politiikan, talouden, työttömyyden uhan tai kulttuurin, merkitys voi olla huomattava (Kahu 2013; Kyndt & Baert 2013). Nämä haasteet ja rajoitteet tiedostaen kuvaamme artikkelissamme sitoutumista jatkuvaan oppimiseen työssä.

Tutkimuksen toteutus

Toteutimme tutkimuksen laadullisena monitapaustutkimuksena (ks. esim. Yin 2003). Tässä artikkelissa kuvaamassamme tutkimuksessa tutkimuskohteen muodostavat kolme tapausta eli kolme eri aloilla toimivaa työpaikkaa sekä työntekijäryhmää. Palvelualoilta (kaupan ala ja matkailu- ja palveluala) sekä sosiaali- ja terveysalalta koottujen tapausten avulla tarkastelemme sitoutumista jatkuvaan oppimiseen työssä sekä sitoutumista edistäviä tekijöitä. Näin ollen keskitymme kuvaamaan jatkuvaan oppimiseen sitoutumista työssä ilmiönä ja kokonaisuutena emmekä tuo analyysissä esiin kontekstien eroja.

Kerroimme tutkimukseen osallistuville työpaikoille tutkimuksen tavoitteista ja toteutuksesta, minkä jälkeen työpaikat jakoivat työyhteisöissä kutsun osallistua haastatteluihin. Informoimme haastateltavat tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta, tavoitteista sekä tietojen käsittelystä ja tallentamisesta, minkä jälkeen pyysimme osallistujilta vielä suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta vapaaehtoisuuteen perustuen sekä luvan haastattelujen tallentamiseen ja haastattelujen kautta saatujen tietojen käsittelyyn. Yksilöhaastatteluihin osallistui yhteensä 31 työntekijää (3 miestä, 28 naista). Tutkimuksen osallistujia kuvailevat tiedot on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Tutkimuksen osallistujat

Osallistujat yhteensä <i>N</i> =31	Case		
	Kaupan ala	Sosiaali- ja terveysala	Matkailu- ja palveluala
Osallistujat <i>n</i>	10	9	12
Sukupuoli mies/nainen <i>n</i>	2/8	1/8	-/12
Ikä vuosina <i>ka (kh)</i>	31.00 (7.89)	47.78 (10.25)	39.17 (7.59)
Työkokemus alalta vuosina <i>ka (kh)</i>	7.15 (5.00)	20.22 (9.60)	13.63 (6.87)
Työkokemus yhteensä vuosina <i>ka (kh)</i>	10.40 (5.22)	26.67 (9.75)	19.83 (5.94)

Yksilöhaastattelut toteutimme puolistrukturoidun haastattelurungon avulla. Haastatteluissa osallistujat kuvasivat näkemyksiään ja kokemuksiaan työssä oppimisesta. Haastatellut työntekijät pohtivat esimerkiksi oppimiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita omasta, työyhteisönsä ja organisaationsa näkökulmasta. Vähittäiskaupan yrityksessä toimivien myyjien yksilöhaastattelut kestivät keski-

määrin 44 minuuttia, kotihoidon työntekijöiden haastattelut 43 minuuttia ja matkailu- ja palvelualan työntekijöiden haastattelut 65 minuuttia.

Haastattelut litterointiin sanatarkasti. Tutkimusaineiston hallinnassa ja käsittelyssä hyödynsimme NVivo-ohjelmistoa. Tutkimusaineiston analyysia lähestyimme ensin teorialähtöisen sisällönanalyysin kautta (esim. Schreier 2013), sillä analyysia ohjasivat sitoutumisen eri ulottuvuudet (ks. taulukko 1). Nämä sitoutumisen ulottuvuudet muodostivat analyysissa käytetyn väljän analyysirungon, joka ohjasi aineiston segmentointia. Analyysi ei kuitenkaan ollut puhtaasti teorialähtöinen, sillä alaluokkien muodostuminen perustui myös aineistolähtöiseen koodaukseen, jonka tavoitteena oli tunnistaa oppimiseen sitoutumiseen liittyviä merkityssisältöjä. Koodatut merkityssisällöt koottiin sitoutumisen ulottuvuuksien kymmeneksi alaluokaksi teoriaohjaavan analyysin ja abduktiivisen päättelyn kautta. Tulososiossa esiteltävät alaluokat kuvaavat laajasti jatkuvaan oppimiseen sitoutumiseen liittyviä tekijöitä yksilön näkökulmasta sekä suhteessa ympäristöön ja yhteisöön. Jokaisesta alaluokasta tunnistettiin lisäksi sitoutumista edistäviä tekijöitä.

Työntekijöiden sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen työssä: sitoutumisen neljä ulottuvuutta

Tulososiossa kuvaamme työntekijöiden kokemuksia jatkuvaan oppimiseen sitoutumisesta neljän ulottuvuuden (kognitiivinen, emotionaalinen, toiminnallinen ja toimijuutta ilmentävä sitoutuminen) kautta. Vaikka aineisto on kerätty eri aloilta, tarkastelemme sitoutumiseen liittyviä tekijöitä yleisemmällä tasolla sekä tuomme esiin haastateltavien kokemuksista ja näkemyksistä piirtyvän kokonaiskuvan.

Kognitiivinen sitoutuminen

Kognitiivinen sitoutuminen työssä oppimiseen näyttäytyi yksilötasolla erityisesti oppimismotivaatioiden ja tavoitteiden kautta (ks. taulukko 3). Työntekijöiden oppimiseen sitoutumisen taustalla oli tunnistettavissa neljä keskeistä oppimismotivaatiota ja tavoitetta. Osa työntekijöistä painotti itsensä kehittämisen tärkeyttä sekä oppimisen ja kehittymisen merkitystä osana työn ja elämän mielekkyyttä, osa taas korosti oppimisen tai vielä täsmällisemmin koulutuksen ja tutkinnon merkitystä

osana työssä ja uralla etenemistä. Oppimismotivaatio yhdistettiin vahvasti myös nykyiseen työhön, sillä työntekijät toivat esiin oppimisen tärkeyden työn merkityksen ja kokonaisuuden ymmärtämisessä sekä työn kehittämisessä ja muiden työyhteisön jäsenten tai asiakkaiden auttamisessa.

Taulukko 3. Kognitiivinen sitoutuminen työssä oppimiseen

Alaluokat ja niiden määritelmät	Oppimiseen sitoutumista edistävät tekijät	Aineistoesimerkit
YKSILÖTASO		
<p>Oppimismotivaatio ja oppimiseen liittyvät tavoitteet</p> <p><i>Sisäsyntyinen motivaatio työssä oppimiseen sekä tahto työn ja oppimisen hallintaan ja edistämiseen</i></p>	<p>Oppimisen näkeminen osana oman työn ja/tai elämän mielekkyyttä</p> <p>Oppimisen ja/tai koulutuksen näkeminen keskeisenä osana työssä ja uralla etenemistä</p> <p>Oppimisen näkeminen keskeisenä osana työn kokonaiskuvan ja merkityksen ymmärtämistä</p> <p>Oppimisen näkeminen keskeisenä osana työyhteisön ja käytäntöjen kehittämistä sekä muiden auttamista</p>	<p><i>Mikä mulle on aina ollut hirveen tärkeä niin on se, että mä pystyn kehittämään itseäni ja oppimaan uutta. Jos se menee pois siitä työstä se osa-alue, että pystyy kehittämään itseään, niin sitten mun motivaatio kyllä loppuu. (H23)</i></p> <p><i>No mulla olisi totta kai tavoitteena se, että saisi parempipalkkaisen ja semmoisen ehkä monipuolisemman ja ehkä enemmän koulutusta vastaavan työtehtävän. (H30)</i></p> <p><i>Että mä aina mietin, että tää asia mitä mä teen niin mihin se vaikuttaa ja mistä se on taas tullut. Että se on osa semmoista isompaa kokonaisuutta ja ketjua. Että se samalla myös motivoi mua ja mä uskon, että se motivoi kaikkia kun on semmoinen selkeä ymmärrys... (H25)</i></p> <p><i>Mikä mua aktivoi sitten kehittymään niin mä tykkään, että jos musta tuntuu, että mä pystyn tekemään, niinku helpottamaan muitten tai parantamaan muitten työolosuhteita tai tapoja tai kehittämään meidän talon yhteishenkeä tai tällaista. (H26)</i></p>
YHTEISÖTASO		
<p>Organisaation palkitsemisen kulttuuri ja motivointi oppimiseen</p> <p><i>Työnantajan ja työyhteisön aineettoman ja aineellisen palkitsemisen kulttuuri sekä motivointitavat suhteessa oppimiseen</i></p>	<p>Kannustava suhtautuminen osaamisen kehittämiseen (esim. kehuminen, kannustaminen, kiitos, mahdollistaminen)</p> <p>Palkitsemisen ja osaamisen kehittämisen huomiointi (esim. mittarit, kannustimet)</p>	<p><i>Mikä oli mulle kiva, että ei tuu semmonen ajatus, että mä haluaisin tonne ja tonne ja tonne oppimaan tota ja tota ja tota, ettei tuu semmoista syyllistä oloa, että no onkohan tää nyt liian kallista työpaikalle tai onkohan niillä nyt sitten liian vähän työntekijöitä, jos mä käyn tuolla koulutuksessa. Että voi hyvällä omallatunnolla olla siitä innoissaan. (H19)</i></p> <p><i>...mutta sitten jos se on semmoinen, että sä sen osaamisen kehittämisen ja itsesi kehittämisen kautta saat tai joudut ottamaan lisää vastuuta niin mun mielestä siitä pitäisi maksaa jonkun näköinen korvauskin. Silloin se kannustaisi myös siihen, että se jatkossakin kiinnostaisi. Eihän sen tarvisi olla suuri määrä, mutta semmoinen että joku edes kokisi, että sitä edes arvostetaan. (H23)</i></p>

Vaikka oppimiseen sitoutumisessa korostui yksilön oman motivaation tärkeys, aineistossa oli tunnistettavissa myös yhteisötason oppimisilmapiirin merkitys sekä johdon rooli oppimisilmapiirin rakentamisessa. Suhteessa motivaatioon tärkeänä näyttäytyi erityisesti organisaation suhtautuminen osaamisen kehittämiseen. Työntekijät painottivat aineettoman palkitsemisen, kuten kannustuksen ja kiitoksen, tärkeyttä sekä arvostivat koulutustarjontaa ja osaamisen kehittämisen kautta avautuvia etenemismahdollisuuksia. Osa haastatelluista toi esiin motivoinnin ja viestinnän tärkeyden esimerkiksi muutostilanteissa ja oppimiseen kannustettaessa. Työntekijöiden kokemusten mukaan palkitsemisjärjestelmissä ei suoraan tunnistettu oppimista ja osaamisen kehittämistä, vaan palkitseminen perustui useimmiten työsuoritukseen. Pienet kannustimet nähtiin yleisesti ottaen tärkeiksi, vaikka toisaalta haastateltavat pohtivat parhaiten palkitsemiseen sopivia mittareita, yhdenvertaisuutta suhteessa palkitsemiseen sekä oppimiseen liittyvien mittarien puutetta.

Emotionaalinen sitoutuminen

Työntekijöiden haastatteluiden perusteella yksilötasolla korostui erityisesti tunne oppimisen palkitsevuudesta sekä oppimiseen liittyvästä omaehtoisuudesta (ks. taulukko 4). Oppimiseen sitoutumisen koettiin vahvistuneen aiempien positiivisten tunteiden ja onnistumisen kokemusten kautta. Työntekijät esimerkiksi kuvasivat, kuinka aiemmissa mieleen painuneissa oppimistilanteissa hämmennys, epävarmuus, turhautuminen ja pelot olivat muuttuneet onnistumisiksi sekä tyytyväisyydeksi. Toisaalta oppiminen ja uudet haasteet koettiin mielekkäiksi myös nykyhetkessä erityisesti omaehtoisena toimintana. Ääriuhkiksi ja sitoutumisen esteiksi tunnistettiin tylsistyminen ilman sopivia haasteita, mutta myös liialliset vaatimukset sekä uupuminen nopeiden ja jatkuvien toimintaympäristön muutosten vuoksi.

Yksilötason lisäksi emotionaalinen sitoutuminen oppimiseen liittyi työyhteisöön kuulumiseen ja siihen, kuinka oppiminen koettiin työyhteisössä. Sen sijaan, että oppiminen olisi nähty täysin yksilön toimintana, sitä kuvattiin myös yhteisöllisenä ponnistuksena ja päämääränä. Tällöin oppimiseen sitoutumista koettiin edistävän erityisesti yhteisön jakama vahva oppimismotivaatio. Lisäksi työntekijät korostivat kokemusta matalasta hierarkiasta ja tasa-arvoisuudesta oppimisen tukena. Vaikka haastateltavat korostivat yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta, he toivat esiin myös tarpeen huomioida ja ymmärtää yksilöllisiä eroja suhteessa osaamiseen ja oppimiseen sekä oppimismotivaatioon.

Taulukko 4. Emotionaalinen sitoutuminen työssä oppimiseen

Alaluokat ja niiden määritelmät	Oppimiseen sitoutumista edistävät tekijät	Aineistoesimerkit
YKSILÖTASO		
Oppimisen tunnearvo ja palkitsevuus <i>Tunne oppimisen palkitsevuudesta aiempien oppimiskokemusten perusteella ja nykyhetkessä</i>	Oppimiseen liittyvät positiiviset tunteet ja kehityskulut (esim. ilo, tyytyväisyys, pätevyyden kokemus, itsevarmuus ja onnistuminen)	<i>Ainakin siitä tulee onnistumisen tunne. Ehkä just se ajaa siihen itsensä kehittämiseen. Sitten se tuo varmuutta, että on itsellä sitä kompetenssia. (H01)</i>
Oppimisen omaehtoisuus <i>Tunne oppimisesta autonomisena, omaehtoisena prosessina</i>	Oppimisen kokeminen itsessään motivoivana ja innostavana	<i>...että mä pystyn oppimaan ja kehittymään niin se antaa mulle myös paljon enemmän merkitystä tähän työhön ja siihen että sitä kautta mä voin saada energiaa myös vapaa-aikaan. Sitten jos on semmoista tasaisen tap-pavaa puurtamista niin musta tuntuu, että mä uuvun siihen. (H23)</i>
Oppimisen omaehtoisuus <i>Tunne oppimisesta autonomisena, omaehtoisena prosessina</i>	Oppimisen omaehtoinen eteneminen	<i>Että kun nyt alkaa hanskata ne asiat mitä on tähän asti oppinut, niin nyt tuntuu että on valmis ottamaan vastaan uutta, lisää siihen vanhan osaamisen päälle. ...kyllä mä olen ihan halukas oppimaan uutta ja sitten kun mä saan tehdä sen omaan tahtiin niin se on ihan kivaa. (H29)</i>
YHTEISÖTASO		
Työyhteisön jäsenyys ja yhteisön suhde oppimiseen <i>Tunne työyhteisöön kuulumisesta</i>	Tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus	<i>Se miten kollegat ja johto suhtautuu toisiinsa, että on semmoinen avoin se työyhteisö, että asioista puhutaan suoraan sellaisina kuin ne on, ja ollaan tasapuolisia, tasavertaisia toistemme kanssa ja näin. (H21)</i>
	Yksilön huomiointi ja tukeminen osana yhteisöä	<i>Semmoinen, että osattaisiin ottaa ihmisten erilaisia vahvuuksia huomioon, eikä välttämättä tehtäisi niin, että johonkin tiettyyn titteliin liittyy ne tietyt vastuut. Vaan että niitä pystyttäisiin vähän sillä lailla jakamaan, että joku ihminen voi olla jossain asiassa ihan hirveen hyvä, ja sitten toisessa hän ei ole sitten niin hirveen hyvä. Että osattaisiin nostaa niitä, mitä sä itse osaat parhaiten. Mutta sitten tavallaan myös tukea niitä, missä sä tarvitset eniten tukea... (H05)</i>
	Yhteisön jaettu asenne ja usko oppimiseen	<i>...ne tavallaan tukee ja mahdollistaa sitä, jos sun ympärillä on semmoisia ihmisiä jotka usko siihen samaan ajatukseen, että "hei, tätä voi muuttaa ja tästä voi kehittyä, että vaikka mä en osaiskaan nyt just matikkaa mutta sitä voi harjoitella". (H04)</i>

Toiminnallinen sitoutuminen

Työntekijöiden toiminnallisen sitoutumisen tarkastelu suhteessa jatkuvaan oppimiseen työssä liittyi sekä informaalimpien että formaalimpien oppimismahdollisuuksien tarjontaan (ks. taulukko 5). Informaalimpi oppiminen näyttäytyi itsenäisten oppimismahdollisuuksien tunnistamisena ja hyödyntämisenä mutta myös yhteisöllisenä oppimisena työyhteisössä. Työntekijät kertoivat, että he sitoutuivat oppimiseen työn ja toistojen kautta, seuraamalla alan ja työn kehitystä sekä refleктоimalla omaa työtään ja oppimistaan työn muutosten, kehittymisen tai esimerkiksi virheiden kautta. Työyhteisön tarjoamat oppimisen tavat koettiin myös tärkeiksi. Haastatellut korostivat yhteisöllisinä osaamisen kehittämisen tapoina erityisesti mahdollisuuksia yhteiseen keskusteluun, kokemusten jakamiseen ja reflektointiin. Lisäksi korostettiin palautteen saamisen tärkeyttä erityisesti johdolta mutta myös kollegoilta sekä asiakkailta. Osa työntekijöistä kuvasi työn antavan mahdollisuuksia yhdessä työskentelyyn sekä muiden kouluttamiseen. Oppimiseen sitoutumista edisti haastateltavien mukaan lisäksi työn yleinen sujuvuus, kuten työvälineiden toimivuus sekä tiedon tavoitettavuus, sekä se, että työyhteisössä on aikaa oppimiselle ja tiedon jakamiselle.

Informaalimman oppimisen lisäksi haastatteluissa tuotiin esiin oppimisen johtamisen ja organisoinnin merkitys. Organisoidumpaan oppimiseen sitoutumiseen liittyivät erityisesti ohjaus koulutukseen ja ulkopuoliseen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen mutta myös sisäisen koulutuksen organisointi. Sisäisen koulutuksen organisointia ja perehdyttämistä sekä erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämistä pidettiin erittäin tärkeinä, vaikka samalla haasteiksi koettiin esimerkiksi koulutuksen osuvuus ja oikea-aikaisuus suhteessa yksilön tarpeisiin sekä oppimista koskevan vastuun siirtyminen yhä enemmän yksilölle.

Taulukko 5. Toiminnallinen sitoutuminen työssä oppimiseen

Alaluokat ja niiden määritelmät	Oppimiseen sitoutumista edistävät tekijät	Aineistoesimerkit
YKSILÖTASO		
<p>Osallistuminen itsenäiseen informaaliin oppimiseen</p> <p><i>Itsenäisten oppimismahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työssä</i></p>	<p>Monipuoliset itsenäisen oppimisen tavat (työn tekeminen, toistaminen, työn ja alan kehityksen seuraaminen, oman työn ja oppimisen reflektointi)</p>	<p><i>Että se, että miten mä sitten taas henkilökohtaisesti opin niin se on, ei se oo aina ihan pelkkää, että lueskelen tuosta näytöltä noita juttuja, vaan että mun täytyy saada tehdä ja tekemisen kautta oppia se sitten. (H29)</i></p>
YHTEISÖTASO		
<p>Osallistuminen yhteisölliseen informaaliin oppimiseen</p> <p><i>Oppimismahdollisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen työyhteisössä ja työympäristössä</i></p>	<p>Monipuoliset yhteisöllisen oppimisen tavat (keskustelu ja kokemusten jakaminen, reflektointi, palaute, yhdessä työskentely, muiden kouluttaminen)</p>	<p><i>Mutta kyllä se tiedon jakaminen on varmaan se tärkein, että aktiivisesti kollegoiden kanssa jutellaan asioista. (H22)</i></p>
	<p>Työn oppimista tukeva organisointi (esim. huokoisuus ja aika oppimiselle ja tiedon jakamiselle)</p>	<p><i>No semmoset ehdottomasti tukee sitä oppimista, että on tarpeeksi aikaa tehdä asioita, ...semmonen hyvä balanssi siinä, että tehdään niitä töitä mutta on myös sitä semmoista, ei voi ehkä sanoa vapaa-aikaa, mutta sitä semmoista pientä hengittämisvaraa missä pystyy semmoisen kiinnostuksen kautta innostua jostain asiasta ja tutkia sitä lisää. Ja sitä kautta, että "hei tiesittekö muuten, että hei meillä on tällöinen ja tällöinen" ja jakaa sitä ympärille. Sitten jos on kiireinen ympäristö, niin sitä sitten vaan tekee sitä työtään ja jotenkin se innostus ja se semmoinen kiinnostus vähän lopahtaa... (H04)</i></p>
	<p>Työn sujuvuus (esim. työvälineiden toimivuus ja tiedon tavoitettavuus)</p>	<p><i>Siinä mielessä työvälineitä voisi kehittää niin, että ne omalla tavallaan tukisi sekä sitä oppimista että sitä työn tekemistä, jossa sä sitten opit. (H24)</i></p>
<p>Osallistuminen johdettuun ja organisoituun oppimiseen</p> <p><i>Työnantajan ja työyhteisön organisoima oppiminen ja oppimisen tuki</i></p>	<p>Ohjaus koulutukseen ja koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen</p>	<p><i>Mutta ehkä mä toivoisin sen, että meidän ylipäätään yhtiössä kokonaisuudessaan nähtäisiin se, että ihmiset haluaa kehittyä ja lähdeittäisiin etsimään, ...että voisitko hakeutua vaikka jonnekin oppilaitokseen suorittamaan jotain tiettyä tutkintoa esimerkiksi. Ja sitten taas työnantaja tukisi siinä, että järjestetään niitä vapaa-päiviä sille listalle niin, että pystyt osallistua. (H03)</i></p>
	<p>Sisäisen koulutuksen resursointi ja organisointi (esim. perehdyttäminen)</p>	<p><i>...viime aikoina kun on tuotu jotain uutta niin sitten ei ole panostettu siihen koulutukseen ja ihmiset jätetään vähän niin kuin omilleen niitä treenaamaan. Jotkut treenaa ja jotkut jättää sen sitten kokonaan, että tekee vaan ne pakolliset. Siinä heitetään vähän niin kuin hukkaan samalla sitä potentiaalia. En mä tiedä, kai se koulutus ja semmoinen perehdyttäminen olisi kaiken A ja O. (H23)</i></p>
	<p>Erialaisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen</p>	<p><i>Että mun mielestä se vaan helpottaa, että on tullut enemmän näitä mahdollisuuksia, että voi opiskella just digitaalisesti ja etänä, eikä tarvi mennä aina johonkin tiettyyn paikkaan ja olla sidottu siihen aikaan siinä mielessä. Mut haastavaa sitten siinä on se, että sitten se vaatii enemmän semmoista itseohjautuvuutta ja suunnitelmallisuutta... (H25)</i></p>

Toimijuutta ilmentävä sitoutuminen

Toimijuutta tarkasteltaessa työntekijöiden näkemyksissä korostui oman aloitteellisuuden, aktiivisuuden ja itseohjautuvuuden merkitys esimerkiksi avun pyytämisessä (ks. taulukko 6). Toimijuus linkittyi vahvasti henkilökohtaiseen motivaatioon ja näkyi muun muassa aktiivisena uusien tehtävien ja vastuiden sekä korvauksettomien lisämeriittien hankkimisena. Samalla toimijuus rakentui suhteessa työyhteisöön ja organisaatiokulttuuriin sekä niiden tarjoamiin mahdollisuuksiin. Työntekijät kuvasivat, kuinka he arvostivat oppimisilmapiiriä, joka mahdollistaa uusien asioiden kokeilun ja työn aktiivisen kehittämisen. He kuitenkin kokivat, että oppiminen tai uusien asioiden kokeilu ei saa tapahtua tuottavuuden ja turvallisuuden kustannuksella, joten erilaisten työohjeiden, sääntöjen ja määräysten koettiin antavan tärkeitä rajoja toimijuudelle. Työn joustavuuden ja valinnanvapauden sekä tavoitteiden asettamisen koettiin edistävän toimijuutta. Vaikka itseohjautuvuutta pidettiin oppimisessa yleisesti tärkeänä, organisaatiokulttuurin näkökulmasta tuotiin esiin myös tarve selventää oppimiseen liittyviä vastuita.

Sitoutumisen neljä ulottuvuutta: yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksemme tavoitteena oli jäsentää ja tarkastella työntekijöiden sitoutumista jatkuvaan oppimiseen työssä neljän ulottuvuuden kautta. Kuviossa 1 on esitetty keskeiset tunnistamamme sitoutumiseen liittyvät ja sitä edistävät tekijät. Työssä oppimisen tarkastelu sitoutumisen näkökulmasta tarjoaa ennemminkin kattavan metarakenteen ja näkökulman ilmiön tarkasteluun kuin täysin uutta tietoa (ks. myös Fredricks ym. 2004, 60). Esimerkiksi kognitiivisessa sitoutumisessa painottuneen motivaation merkitys on laajalti tunnistettu aiemmissa teorioissa ja työssä oppimisen tutkimuksessa (esim. Deci & Ryan 2000; Lohman 2005; Noe ym. 2010; Tynjälä 2013). Lisäksi tutkimuksemme tukee osaltaan Martelan ja Ryanin (2020) havaintoja motivaatiosta, sillä toisiin ihmisiin positiivisesti vaikuttaminen näyttäytyi tärkeänä myös työssä oppimisessa.

Emotionaalinen sitoutuminen jatkuvaan oppimiseen näkyi tutkimuksessamme erityisesti positiivisina tunteina, ja oppiminen koettiin pääosin innostavana, vaikka aiempien tutkimusten tapaan (ks. Simpson & Marshall 2010) haastatteluissa koros-

Taulukko 6. Toimijuutta ilmentävä sitoutuminen työssä oppimiseen

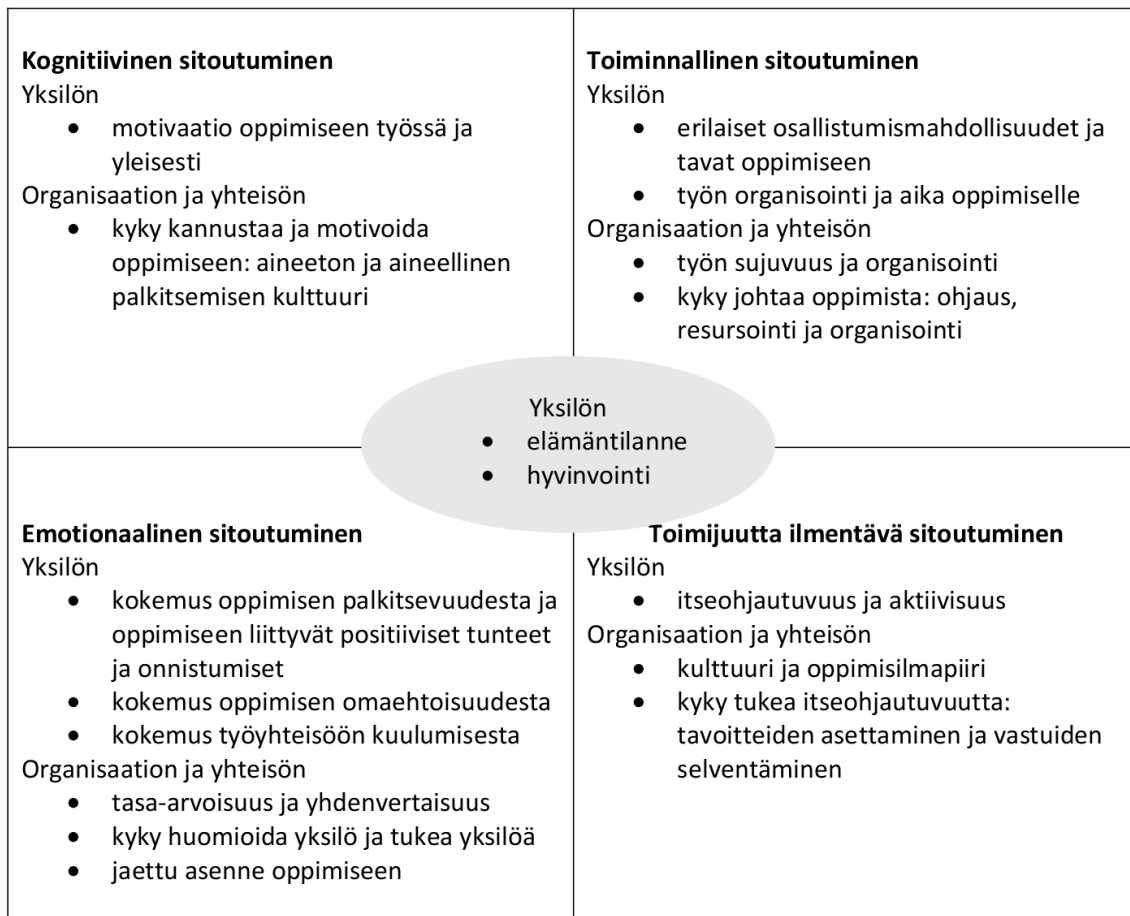
Alaluokat ja niiden määritelmät	Oppimiseen sitoutumista edistävät tekijät	Aineistoesimerkit
YKSILÖTASO		
Itseohjautuvuus ja aktiivisuus	Itseohjautuvuus ja aktiivisuus työyhteisössä	<i>Ja se että ei jää piiloon sen asian kanssa, vaan sanoo että "hei mä olen nyt aivan tumpelo", että "mä tarvitsen tässä apua ja tässä". Että "onko kukaan kuka osaisi". Ja tavallaan lähtee liikkeelle siitä, että itse aktiivisesti hakee sitä apua niihin eri tilanteisiin. (H02)</i>
<i>Aloitteellisuus ja aktiivisuus oman oppimisen ja osaamisen kehittämisen rakentamisessa</i>	Oman työn, osaamisen ja uran aktiivinen rakentaminen (esim. uudet vastuut, tehtävät, lisämeriitit)	<i>Ja sitten myös työtehtäviin niin se on niin kuin, ehkä enemmän se oma aktiivisuus, että mitä enemmän on kiinnostunut asioista ja kuinka paljon uskaltaa ottaa vastuuta, niin kyllä täällä ainakin niin meillä sitä annetaan, jos on vaan asenne kohdillaan ja on luotettava. Niin kyllä mulla on sellainen olo, että mä pystyn vaikuttamaan ja se on musta vaan itsestä kiinni, että mitä haluan tehdä. (H26)</i>
YHTEISÖTASO		
Organisaatiokulttuurin säännöt	Hyvä oppimisilmapiiri	<i>Ja sitten myöskin se, että on semmoinen avoin ja salliva ilmapiiri siihen, että haluaa oppia uutta ja voi kokeilla uusia asioita ja sitten, että myöskin että saa jakaa sitä omaa tietoa ja ottaa sen käyttöön sen osaamisen. (H25)</i>
<i>Työnantajan ja työyhteisön oppimisilmapiiri sekä toimintaa ja oppimista ohjaavat säännöt</i>	Tavoitteiden asettaminen ja itseohjautuvuuden, autonomian tukeminen	<i>No ehdottomasti sitä kannustamista ja voisiko tähän sitten sopia semmoinen coachaamistyyli tavallaan, että antaa niin sanotusti ne raamit missä tehdään ja antaa sen tavoitteen, ja sitten työntekijä voi itse päättää miten sinne tavoitteeseen pääsee ja esimies seuraa sitä työskentelyä. (H04)</i>
	Oppimiseen liittyvien vastuiden selventäminen	<i>Ja mun mielestä tässä asiassa tullaan tosi paljon siihen, että mikä on se organisaatioiden rooli ja mun mielestä se on yritysten, työnantajien vastuulla se, että miten sitä osaamista kehitetään ...että organisaatiossa on se osaaminen. Ja että se tulisi sieltä sisäpuolelta. (H25)</i>

tettiin oppimiseen liittyvän myös hämmennystä, epävarmuutta ja turhautumista. Työssä oppimista voidaankin tarkastella kriittisesti oppimisvaateiden ja oppimiseen liittyvien jännitteiden näkökulmasta (esim. Järvensivu & Koski 2012; Lemmetty & Collin 2020). Tästä poiketen sitoutumisen näkökulma korostaa positiivista ja omaehtoisen oppimisen näkökulmaa jatkuvaan oppimiseen, mikä on hyvä huomioida tuloksia tarkasteltaessa. Suhteessa yhteisöön sitoutuminen näyttäytyi kuitenkin osin ristiriitaisena: vaikka työntekijät kokivat tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun erittäin tärkeäksi, he korostivat samanaikaisesti yksilöllisiin tarpeisiin vastaamisen tärkeyttä.

Toiminnallisen sitoutumisen ulottuvuus linkittyi vahvasti jo paljon tutkittuihin osallistumis- ja oppimismahdollisuuksiin sekä työn ja oppimisen resursseihin (esim. Hewett ym. 2019; Kyndt ym. 2016; Lohman 2005). Tutkimuksemme tukee näkemystä, että käytännössä työssä oppiminen sijoittuu informaalin ja formaalin oppimisen välille (esim. Kyndt & Baert 2013; Manuti ym. 2015), sillä jatkuvan oppimisen koettiin tapahtuvan osana työtä mutta olevan toisinaan tavoitteellista, päämäärätietoista toimintaa esimerkiksi työn kehittämiseksi tai uran edistämiseksi. Työntekijät pitivät hyödyllisenä myös selkeää ohjausta sekä tietoista oppimisen johtamista ja organisoimista.

Toimijuuden näkökulmasta työntekijöiden kokemukset korostivat aiempien tutkimusten tapaan itseohjautuvuuden ja toimijuuden tärkeyttä (esim. Goller & Paloniemi 2017; Lemmetty & Collin 2020) mutta myös oppimiseen liittyvien toimijuuden rajojen määrittelyä esimerkiksi tavoitteiden asettamisen ja vastuuden selvittämisen kautta. Lisäksi toimijuuteen kytkeytyivät organisaatiokulttuuri ja oppimisilmapiiri, jotka tulivat aineistossamme esiin myös osana kognitiivista sitoutumista sekä ulkoista motivointia. Aiemmassakin tutkimuksessa oppimisilmapiirin on havaittu rakentuvan monista asioista, kuten juuri oppimisen arvostamisesta (esimerkiksi aineellinen ja aineeton palkitseminen), oppimiseen liittyvien virheiden sallimisesta sekä oppimisen edistämisestä (Nikolova ym. 2014). Tämä kuvaa ulottuvuuksien päällekkäisyyttä ja jäsentelyn haasteita.

Tulokset kokoavan kuvion 1 keskelle on sitoutumisen ulottuvuuksien lisäksi nostettu yksilön elämäntilanne ja hyvinvointi, koska haastattelujen perusteella ne ovat sitoutumisen edellytyksiä. Ensinnäkin haastateltavat pohtivat oman elämäntilanteen ja jatkuvan oppimisen yhteensopivuutta: työssä oppimisen mahdollisuudet koettiin tärkeinä, sillä koulutukseen hakeutumista estivät ajankäytön priorisointi (esimerkiksi ruuhkavuodet), taloudellinen tilanne sekä mahdollisuudet työn ja koulutuksen yhdistämiseen. Toiseksi työn ja vapaa-ajan tasapaino liittyi myös koettuun hyvinvointiin ja toimintakykyyn. Haastateltavat kuvasivat omaa fyysistä ja psyykkistä jaksamistaan ja vireyttään yhtenä ehtona oppimiseen sitoutumiselle. Aiemmassa koulutuksen kontekstissa toteutetussa tutkimuksessa (Kahu 2013) tunnistettiin näiden tekijöiden kytkeytyvän sitoutumiseen mutta hyvinvointi kuvattiin sitoutumisen lopputulemana.



Kuvio 1. Yhteenveto sitoutumisen ulottuvuuksista ja työssä oppimiseen sitoutumista edistävästä tekijöistä

Tutkimuksen rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksemme sisältyy useita rajoituksia, jotka tulee huomioida tulosten tulkinnassa. Ensinnäkin kyseessä on laadullinen tutkimus, jossa olemme haastattelujen ja niiden analyysin avulla pyrkineet luomaan jäsenyyksen sitoutumisesta jatkuvaan oppimiseen työssä. Tällainen lähestymistapa laadullisen aineistoon ja sen asiasisältöön, niin sanottu faktanäkökulma, on osin kapea ja nojaa haastateltavien antaman informaation totuudenmukaisuuteen sekä tutkijan mahdollisimman vähän vinoumia tuottavaan toimintaan ja tulkintoihin (Alasuutari 2014, 90, 99; Jokinen 2021).

Tutkimusprosessin aikana pyrimme suunnittelemaan haastattelujen toteuttamisen mahdollisimman tarkkaan, ja ensimmäinen kirjoittaja toteutti kaikki haastattelut. Tuloksia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä huomioida, että haastatteluihin osallistui naisvaltainen joukko työntekijöitä sosiaali- ja palvelualoilta. Sosiaalisen toivottavuuden vaikutusta vastauksiin ei voida myöskään täysin poissulkea. Analyysivaiheessa pyrimme vahvistamaan tutkimuksen luotettavuutta jatkuvalla teorian ja aineiston vuoropuhelulla sekä käsitteiden ja luokkien täsmällisillä määrittelyillä. Toteuttamamme monitapaustutkimuksen tulokset eivät välttämättä ole laajasti yleistettävissä, mutta tuloksia voidaan tarkastella peilaten ja suhteuttaen niitä muuhun tietoon (ks. Alasuutari 2014, 250). Olemme pyrkineet tarkastelemaan tutkimuksen tuloksia suhteessa aiempaan työssä oppimiseen liittyvään tutkimustietoon, mutta on mahdollista, että tuloksemme eivät kaikilta osin tavoita sitoutumisen eri ulottuvuuksia.

Sitoutumisen ulottuvuuksia kuvaavaa jäsenystä voidaan hyödyntää ja edelleen kehittää jatkotutkimuksissa. Jäsenyys voi osaltaan tukea määrällisten tutkimusten suunnittelua ja toteutusta. Tarkastelimme tutkimuksessamme sitoutumista jatkuvaan työssä oppimiseen yleisellä tasolla. Jatkotutkimuksissa on suositeltavaa kiinnittää huomiota työssä oppimisen kontekstisidonnaisuuteen ja tarkastella ilmiötä tarkemmin eri ammattialoilla sekä työntekijäryhmissä. Jatkotutkimuksissa huomiota voidaan kiinnittää myös sitoutumisen tilannesidonnaisuuteen esimerkiksi tutkimalla muutostilanteita. Tilannesidonnainen tarkastelu mahdollistaisi muun muassa sitoutumisen kognitiivisen ulottuvuuden tarkastelun motivaation lisäksi tarkempien oppimisstrategioiden tasolla.

Johtopäätökset

Pyrimme tutkimuksellamme ensinnäkin lisäämään ymmärrystä jatkuvasta oppimisesta työssä sitoutumisen näkökulmasta. Käsitteenä *sitoutuminen* tai *kiinnittyminen* työssä oppimiseen on hyödyllinen, sillä se tarjoaa moniulotteisen näkymän oppimiseen sekä kokoaa useita aiemmassakin tutkimuksessa tärkeiksi tunnistettuja näkökulmia yhteen. Sitoutumisen näkökulmasta voidaan esimerkiksi tunnistaa motivaation ja tunteiden merkitys oppimisessa, vaikka samalla korostetaankin myös oppimiseen liittyvää toimintaa ja oppimisen tapoja. Toiseksi sitoutumisen käsite

liittyy ajankohtaiseen jatkuvaan oppimiseen ja odotukseen yksilöiden aktiivisesta roolista oman osaamisensa kehittämässä. Sitoutumisen näkökulmasta voidaan tarkastella yksilön tavoitteellista oppimista ja ponnistelua – ja toisaalta tunnistaa se, että jo työ itsessään voi tarjota paljon mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen (ks. myös Eraut 2000; Malcolm ym. 2003).

Pyrimme tutkimuksemme avulla myös tunnistamaan, miten jatkuva oppimista työssä voidaan edistää. Tuloksemme osoittavat, että samoin kuin työssä oppiminen myös sitoutuminen työssä oppimiseen rakentuu yksilön ja yhteisön vuorovaikutuksessa (ks. myös Billett 2001). Jatkuvan oppimisen vahvistamiseksi työpaikoilla onkin tärkeää huomioida ja tukea ensinnäkin yksilön edellytyksiä sitoutua työssä oppimiseen. Näihin edellytyksiin liittyvät yksilön elämäntilanteen yhteensopivuus jatkuvan oppimisen vaateisiin sekä hyvinvointi ja toimintakyky. Toiseksi työpaikoilla on tärkeää edistää organisaation ja yhteisön kykyä tukea yksilöitä ja samalla koko yhteisöä. Tulostemme mukaan jatkuva oppimista työssä vahvistavat seuraavat asiat: oppimiseen motivointi ja kannustaminen, oppimiseen liittyvien positiivisten tunteiden ja onnistumisten edistäminen yksilö- ja yhteisötasolla, työn ja oppimisen johtaminen sekä yksilön oman itseohjautuvuuden ja aktiivisuuden salliminen ja tukeminen.

Kiitokset

Kiitämme tutkimustamme rahoittaneita tahoja. Artikkelissa kuvattua tutkimusta ovat rahoittaneet osin Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK sekä osin Työsuojelurahaston rahoittama Opinko, pystynkö? – Jatkuvaan oppimiseen sitoutumisen mahdollisuudet ja haasteet työpaikoilla (CoOL@Work) -tutkimushanke (hankenro 200093).

Kirjoittajat

Heta Rintala

FT, KM, tutkijayliopettaja (tenure track), Hämeen ammattikorkeakoulu
sähköposti: heta.rintala@hamk.fi
twitter: @HetaRintala

Liisa Postareff

KT, dos., johtava tutkijayliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu
sähköposti: liisa.postareff@hamk.fi
twitter: @LiisaPostareff

Essi Ryymin

KT, tutkijayliopettaja, Hämeen ammattikorkeakoulu
sähköposti: essi.ryymin@hamk.fi
twitter: @EssiRyy

Kirjallisuus

- Alasuutari, P. (2014) Laadullinen tutkimus 2.0. (5. painos.) Tampere: Vastapaino.
- Alrashidi, O., Phan, H. P. & Ngu, B. H. (2016) Academic engagement: An overview of its definitions, dimensions, and major conceptualisations. *International Education Studies* 9 (12), 41–52. <http://dx.doi.org/10.5539/ies.v9n12p41>
- Billett, S. (2001) Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning* 13 (5), 209–214. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005548>
- Billett, S. (2002) Workplace pedagogic practices: Co-participation and learning. *British Journal of Sociology of Education* 50 (4), 457–481. <https://doi.org/10.1111/1467-8527.t01-2-00214>
- Deci, E. & Ryan, R. (2000) The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry* 11 (4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dochy, F. & Segers, M. (2018) Creating impact through future learning: The High Impact Learning that Lasts (HILL) model. Lontoo: Routledge.
- Eraut, M. (2000) Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology* 70 (1), 113–136. <https://doi.org/10.1348/000709900158001>

- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S.** (2014) Miten käsitteellistä ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus* 34 (3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C. & Paris, A. H.** (2004) School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research* 74 (1), 59–109. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. & Segers, M.** (2017) Development and validation of a scale measuring approaches to work-related informal learning. *International Journal of Training and Development* 21 (2), 130–144. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12099>
- Goller, M. & Paloniemi, S.** (2017) Agency at work, learning, and professional development: An introduction. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.) *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Cham: Springer, 1–14. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_1
- Hewett, S., Becker, K. & Bish, A.** (2019) Blended workplace learning: The value of human interaction. *Education and Training* 61 (1), 2–16. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2017-0004>
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Paloniemi, S.** (2020) Emotions in learning at work: A literature review. *Vocations and Learning* 13 (1), 1–25. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09226-z>
- Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen, P.** (2016) Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 246–257. <https://doi.org/10.33336/aik.88510>
- Janssens, L., Smet, K., Onghena, P. & Kyndt, E.** (2017) The relationship between learning conditions in the workplace and informal learning outcomes: A study among police inspectors. *International Journal of Training and Development* 21 (2), 92–112. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12095>
- Jokinen, A.** (2021) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat. Teoksessa J. Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/> (luettu 7.1.2023)
- Järvensivu, A. & Koski, P.** (2012) Combating learning. *Journal of Workplace Learning* 24 (1), 5–18. <https://doi.org/10.1108/13665621211191078>

- Kahn, W. A.** (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33, 692–724.
- Kahu, E. R.** (2013) Framing student engagement in higher education. *Studies in Higher Education* 38 (5), 758–773. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>
- Kinnari, H.** (2020) Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä: Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. *Kasvatusalan tutkimuksia* 81. Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Kyndt, E. & Baert, H.** (2013) Antecedents of employees' involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational Research* 83 (2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>
- Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I. & Donche, V.** (2016) Teacher's everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of Educational Research* 86 (4), 1111–1150. <https://doi.org/10.3102/0034654315627864>
- Lemmetty, S. & Collin, K.** (2020) Self-directed learning as a practice of workplace learning: Interpretative repertoires of self-directed learning in ICT work. *Vocations and Learning* 13, 47–70. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09228-x>
- Lohman, M. C.** (2005) A survey of factors influencing the engagement of two professional groups in informal learning activities. *Human Resource Development Quarterly* 16 (4), 501–527. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1153>
- Malcolm, J., Hodkinson, P. & Colley, H.** (2003) The interrelationships between informal and formal learning. *Journal of Workplace Learning* 15 (7/8), 313–318. <https://doi.org/10.1108/13665620310504783>
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L. & Morciano, D.** (2015) Formal and informal learning in the workplace: A research review. *International Journal of Training and Development* 19 (1), 1–17. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>
- Martela, F. & Ryan, R. M.** (2020) Distinguishing between basic psychological needs and basic wellness enhancers: The case of beneficence as candidate psychological need. *Motivation and Emotion* 44, 116–133. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09800-x>

- Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., De Witte, H. & Van Dam, K. (2014)** Learning climate scale: Construction, reliability and initial validity evidence. *Journal of Vocational Behavior* 85 (3), 258–265. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.007>
- Noe, R. A., Tews, M. J. & Marand, A.-D. (2013)** Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior* 83 (3), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.009>
- Noe, R. A., Tews, M. J. & McConnell Dachner, A. (2010)** Learner engagement: A new perspective for enhancing our understanding of learner motivation and workplace learning. *The Academy of Management Annals* 4 (1), 279–315. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.493286>
- OECD (2020)** Continuous learning in working life in Finland. <https://doi.org/10.1787/2ffcf6-en> (luettu 2.2.2021)
- Rausch, A., Seifried, J. & Harteis, C. (2017)** Emotions, coping and learning in error situations in the workplace. *Journal of Workplace Learning* 29 (5), 374–393. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2017-0004>
- Reeve, J. (2013)** How students create motivationally supportive learning environments for themselves: The concept of agentic engagement. *Journal of Educational Psychology* 105 (3), 579–595. <https://doi.org/10.1037/a0032690>
- Reeve, J. & Tseng, C.-M. (2011)** Agency as a fourth aspect of students' engagement during learning activities. *Contemporary Educational Psychology* 36 (4), 257–267. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.05.002>
- Richards, J., Sweet, L. & Billett, S. (2013)** Preparing medical students as agentic learners through enhancing student engagement in clinical education. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education* 14 (4), 251–263.
- Sawchuk, P. H. (2008)** Theories and methods for research on informal learning and work: Towards cross-fertilization. *Studies in Continuing Education* 30 (1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/01580370701628474>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002)** The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92.
- Schreier, M. (2013)** Qualitative content analysis. Teoksessa U. Flick (toim.) *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. Lontoo: SAGE Publications, 170–183.

- Siirilä, J., Mäki, K. & Kinnari, H.** (2021) Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulko-
puolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammatti-
kasvatuksen aikakauskirja* 23 (2), 65–82.
- Simpson, B. & Marshall, N.** (2010) The mutuality of emotions and learning in
organizations. *Journal of Management Inquiry* 19 (4), 351–361. [https://doi.
org/10.1177/1056492610376531](https://doi.org/10.1177/1056492610376531)
- Slotte, V., Tynjälä, P. & Hytönen, T.** (2004) How do HRD practitioners describe
learning at work? *Human Resource Development International* 7 (4), 481–499.
<https://doi.org/10.1080/1367886042000245978>
- Tynjälä, P.** (2013) Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review.
Vocations and Learning 6 (1), 11–36. [https://doi.org/10.1007/s12186-012-
9091-z](https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z)
- Upadyaya, K. & Salmela-Aro, K.** (2013) Development of school engagement in
association with academic success and well-being in varying school contexts:
A review of empirical research. *European Psychologist* 18 (2), 136–147. [https://
doi.org/10.1027/1016-9040/a000143](https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000143)
- Valtioneuvosto** (2019) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma
10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja
ekologisesti kestävä yhteiskunta. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. [http://
urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3)
- Valtioneuvosto** (2020) Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen
parlamentaarisen uudistuksen linjaukset. Helsinki. [http://urn.fi/
URN:ISBN:978-952-383-610-5](http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-610-5)
- van Rijn, M. B., Yang, H. & Sanders, K.** (2013) Understanding employees' informal
workplace learning: The joint influence of career motivation and self-
construal. *Career Development International* 18 (6), 610–628. [https://doi.
org/10.1108/CDI-12-2012-0124](https://doi.org/10.1108/CDI-12-2012-0124)
- Yin, R. K.** (2003) Case study research: Design and methods. (3. painos.) Thousand
Oaks: Sage.

Heta Rintala, Liisa Postareff & Essi Ryymin

I engage, therefore I learn: How to promote continuous learning at work?

Continuous learning during a career or at work often requires the individual to be active. Engagement in learning is a multidimensional phenomenon involving cognitive (motivation), emotional (e.g. feelings and attitudes), behavioural (participation and ways of learning), and agentic (proactive actions to promote learning) engagement. The aim of the study was to analyse engagement in continuous learning at work and to describe the factors that enhance it. The data for the study consist of individual interviews with social- and service-sector employees (N=31). The theory-guided analysis of the interviews was based on dimensions of engagement, which were further investigated by data-driven qualitative content analysis. The results showed that an individual's engagement in continuous learning at work is shaped by the individual and the environment. It is therefore important for workplaces to consider and support both the individual's capacity to engage in continuous learning (including life situation, well-being) and the organisation's and community's capacity to support the individuals and the community as a whole. The results suggest that the important ways to strengthen continuous learning at work relate to motivating learning, promoting positive feelings and successes associated with learning at the individual and community level, leading and organising work and learning, and supporting individuals' self-directed learning and agency.

Keywords: continuous learning, workplace learning, engagement