
Soila Lemmetty

Työssä oppiminen edellyttää luottamusta

Työssä oppiminen on noussut yhä merkityksellisempään rooliin työpaikkojen arjessa ja käytännössä. Samaan aikaan tieteellinen ymmärrys ilmiöstä on kasvanut. Oppimista ei nykyaikana kuvata vain teoreettisen tiedon hallintana ja sisäistämisenä vaan myös tekemisen ja kokeilemisen tuottamana käytännöllisenä ymmärryksenä. Oppiminen on läsnä niin osaamisen kehittämisen tilanteissa, taitojen harjaannuksessa kuin työntekijöiden motivaation ja sitoutumisenkin vahvistumisessa. Työelämän kohtaamat hiljattaiset ja yhtäkkiset muutostilanteet luovat odotuksia työikäisen väestön oppimiselle ei vain koulutuksessa vaan myös työn lomassa. Tässä *Työelämän tutkimuksen* numerossa syvennyttään taitojen, oppimismahdollisuuksien ja niiden taustalla olevien edellytysten tarkasteluun suomalaisessa työelämässä.

Teknologisoituva työ on keskeinen muutoskonteksti, joka on nostanut aikuisten osaamisen, taitojen, asiantuntijuuden ja niiden edellyttämän oppimisen työelämäkeskusteluissa paraatipaikalle. Vuoden 2021 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2022) mukaan yhdeksän kymmenestä palkansaajasta käyttää työssään teknologiaa, ja viime vuosina myös vuorovaikutukseen liittyvien digitaalisten työkalujen käyttö on lisääntynyt. Tätä on erityisesti vauhdittanut koronapandemia ja etätöiden voimakas yleistyminen. Koronapandemia on muuttanut myös muilta osin pysyvästi suomalaista työelämää: työn tekemisen tapoja ja sääntöjä, työn kulttuurisia ehtoja sekä työyhteisöjen rakentumista (ks. Kovalainen ym. tässä numerossa). Digitalisaatio on toiminut osaamisen kehittämisen ponnahduslautana mutta tehnyt myös näkyväksi monia ongelmia työpaikkojen ja työyhteiskunnan oppimiskulttuuriin, johtamiseen ja yksilöiden huomioimiseen liittyen. Onko työelämän digiloikka innostavan yhteis-

hypyn sijaan pikemminkin ylibuukattu pitkän matkan reittilento, jonka kyytiin kaikki eivät päässeet ja lähtijöistäkin osa jäi ilman omaa paikkaa? Kiinnostava kysymys ei ole vain se, jakautuvatko oppimisen, taitojen kehittämisen ja osaamisen edistämisen mahdollisuudet työelämässä eriarvoisesti, vaan myös se, miksi näin on.

Digisyrjäytymisen käsitteen avulla huomiota kiinnitetään teknologia- ja informaatiotaitojen puutteeseen, joka johtaa erilaisiin syrjäytymisen ilmiöihin (ks. Saikkonen tässä numerossa). Puutteet osaamisessa voivat pahimmillaan heikentää osallisuutta ei pelkästään työelämässä vaan yhteiskunnassa yleisesti. Siten osaamispuute ei ole vain yksittäisten työpaikkojen ongelma vaan myös laajempi kestävään yhteiskuntaan, ihmisten hyvinvointiin ja osallistumiseen liittyvä ilmiö. Vuoden 2021 työolobarometrin (Lyly-Yrjänäinen 2022, 38) tulokset vahvistavat aikaisemmin tutkimuksissakin usein esillä olleen havainnon siitä, että kuten koulutukseen osallistuminen niin myös työssä oppiminen on sosioekonomisesti jakautunutta: ”osaamisen kehittäminen kasaantuu niille, joiden osaaminen, taidot ja kehittymismahdollisuudet ovat jo lähtökohtaisesti hyvät koulutuksen ja työtehtävien myötä”. Myös Hörkkö ja kumppanit (tässä numerossa) havaitsivat tutkimuksessaan, että sosioekonominen asema on työssä oppimisen mahdollisuuksia vahvasti erotteleva tekijä. Toisena keskeisenä työssä oppimisen mahdollisuuksiin vaikuttavana tekijänä he kuvaavat luottamuksen. Erityisesti organisaation eri tasoilla ja henkilöstöryhmien välillä vallitseva luottamus on tärkeä osa organisaatiokulttuuria, joka luo perustan oppimiselle. Hörkkö ja kumppanit toteavatkin tutkimukseensa pohjaten (s. 316): ”Työssä oppimisen mahdollisuudet ovat vahvimmin yhteydessä koettuun luottamukseen. Ne palkansaajat, joilla on hyvät työssä oppimisen mahdollisuudet, kokevat alaisten ja johdon väliset suhteet avoimiksi ja luottamuksellisiksi selvästi useammin kuin ne, joilla on vain vähäiset mahdollisuudet oppia uutta työssään.” Luottamusta tarjotaan myös selittäjäksi koronapandemian alkuaikana tapahtuneen etätyösiirtymän jouhevaan ja onnistuneeseen toteutukseen Suomessa, joka sekin edellytti työntekijöiltä uuden oppimista. Kovalainen ja kumppanit (tässä numerossa) toteavatkin tutkimukseensa perustuen, että juuri luottamus, yhdessä digitalisaation kanssa, mahdollisti etätyöhön siirtymisen ja myös vähensi merkittävästi työntekijöiden valvonnan tarvetta.

Työelämän monimutkaiset – usein pirullisiksikin kutsutut – ongelmat eivät ole kenenkään yksin ratkaistavissa, kuten eivät ole innovatiiviset tavoitteet ja loppu-

tulematkaan saavutettavissa. Ne edellyttävät yhä vahvemmin yhteisöllistä asiantuntijuutta – eri osaamisalueiden yhteen tuomista ja moninäkökulmaista tarkastelua. Kuten Huhtasalo (tässä numerossa) lektioon pohjautuvassa tekstissään (s. 449) kuvaa: ”Asiantuntijuus rakentuu monipuolisten toimijoiden välisissä suhteissa eikä näin ollen ole vain yksilön hallussa oleva ominaisuus.” Luottamus ja luottamuksen kulttuuri on organisaatioissa sidos, joka mahdollistaa tällaisen asiantuntijuuden muodostumisen edellyttämän yhteistyön ja vuorovaikutuksen eri toimijoiden välillä.

* * *

Eeva Hörkön, Heikki Silvennoisen ja Tero Järvisen artikkelissa tarkastellaan paitsi koetun työssäoppimismahdollisuuden yhteyttä työelämän luottamukseen myös oppimismahdollisuuksien ja luottamuksen yhteyttä sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen, työnantajasektoriin ja työsuhteen luonteeseen. Hyviä työssäoppimismahdollisuuksia selittävät tutkimuksen mukaan erityisesti työelämän luottamus ja toimihenkilöasema mutta myös työntekijän sukupuoli, työsuhteen määräaikainen luonne sekä julkinen työnantaja.

Anne Kovalainen, Seppo Poutanen ja Johanna Arvonon tarkastelevat artikkelissaan työntekijöiden laajamittaista ja nopeaa siirtymistä etätyöhön kevään ja syksyn 2020 pandemia-aikana sekä työntekijöiden itsensä raportoimaa etätyöhön kohdistunutta valvontaa. Kirjoittajat argumentoivat, että suomalaisen työelämään rakentunut institutionaalinen luottamus yhdessä teknologisen digitalisaation kanssa loi helpon siirtymän etätyöhön niillä aloilla, joilla etätyö oli mahdollista.

Jenni Kantolan ja Seppo Penttilän kirjallisuuskatsaus keskittyy yliopisto-opiskelijoille suunnattujen mentorointiohjelmien seurauksiin ja antiin paitsi työelämässä toimivalle mentorille ja opiskelevalle mentoroitavalle myös laajemmin yliopistolle, elinkeinoelämälle ja yhteiskunnalle. Katsauksessa kiinnitetään huomio aikaisemman tutkimuksen yksilökeskeisyyteen ja osoitetaan suuntia jatkotutkimukselle.

Loretta Saikkonen tarkastelee artikkelissaan metallialan työntekijöiden ja toimihenkilöiden digitaalisia informaatiotaitoja ja osoittaa, että digitaalisten välineiden käyttö osana työtä ennustaa merkittävästi digitaalisten informaatiotaitojen oppimista. Koska näitä taitoja tarvitaan yhteiskuntaelämässä laajasti, on pääteltävissä, että eriarvoiset mahdollisuudet oppia digitaitoja työelämässä lisäävät ihmisten välistä digitaalista eriarvoisuutta myös muilla elämän alueilla.

Anna Lampi ja Tiina Sihto tarkastelevat artikkelissaan kotihoidon työntekijöiden teknologian käyttämiseen liittyviä tunteita ja syitä niiden takana. Aineistossa painottuvat kielteisiksi mielletyt tunteet, kuten turhautuminen, epävarmuus ja suuttumus. Kielteiset tunteet eivät kuitenkaan kohdistu niinkään itse teknologiaan vaan sen käytön olosuhteisiin, kuten teknologian toimimattomuuteen ja työn aikapaineisiin.

Kirjallisuus

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022) Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9>