Soila Lemmetty

Kuka vastaa ja kuka maksaa, kun oppimisvaatimukset työelämässä kasvavat?

Tiivistelmä

Tehostuvassa työelämässä, jossa osaamis- ja oppimisvaatimukset kasvavat hyvinvointihaasteiden ja työn muutoksen rinnalla, tarvitaan syvempää ja laajempaa käsitystä jatkuvasta oppimisesta sekä aikuisten oppimisen erityispiirteistä. Oppimista ei tulisi nähdä vain kurssien suorittamisena vaan monipuolisena, työn ohessa tapahtuvana kokemuksellisena prosessina, jossa keskeistä on paitsi ymmärryksen lisääminen myös opitun soveltaminen ja vaikuttavuus. Oppimisen kokonaisvaltainen ja yhteisvastuullinen edistäminen edellyttää siirtymistä talous- ja kilpailukykykeskeisyydestä monipuolisempaan arvopohjaiseen lähestymistapaan, jossa oppiminen nähdään tärkeänä ja taloudellisen kestävyyden lisäksi myös – ja ensisijaisesti – sosiaalista ja inhimillistä pääomaa vahvistavana. Suomen hallituksen viimeaikaisissa päätöksissä, kuten aikuiskoulutustuen lakkauttamisessa, korostuu kapea näkemys oppimisen arvottamisesta ja vastuun jakautumisesta. Jatkuvan oppimisen edistäminen ampuu itseään jalkaan, jos ymmärrys työelämässä tapahtuvasta oppimisesta rajataan vain koulutuksiin ja kursseihin, vastuuta sälytetään puheissa yksilöille tai oppimisen arvona kuvautuvat yksinomaan kompetenssit. Jo puhetapojen monipuolistaminen olisi askel oikeaan suuntaan, mutta lisäksi tarvitaan eri toimijoiden työnjaon selkeyttämistä ja yhteiskunnan tasolla laajempaa ymmärrystä siitä, mitä kaikkea jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan ja miten sitä todellisuudessa voidaan edistää.

Muuttuva, tehostuva oppimisyhteiskunta

Elämme ajassa, jossa työelämää koskevat muutokset kuvataan muun muassa kiristyneeseen kilpailuun, ilmastonmuutokseen, väestön ikääntymiseen, ennenaikaiseen eläköitymiseen sekä työn teknologisoitumiseen liittyvinä megatrendeinä (Dufva 2020). Automatisaatio ja robotiikka sekä vievät että tuovat työpaikkoja (Melin & Saari 2019). Suomen yrityksissä tuhoutuu vuosittain keskimäärin 12 prosenttia työpaikoista eli noin viisisataa työpaikkaa joka päivä (Asplund ym. 2019). Uutta työtä syntyy sama määrä. Työelämää koskettavat muutokset luovat perustan ajattelu- ja toimintatapojen muutokselle (Väänänen ym. 2020): yksilöiden jatkuvalle oppimiselle.

Jatkuva oppiminen on noussut keskeiseksi puheenaiheeksi niin työelämässä kuin yhteiskunnassa laajemminkin. Tutkimusten mukaan oppimisella on ratkaiseva rooli yksilöiden osaamisen, asiantuntijuuden ja urapolkujen kehittymisessä, mikä puolestaan vaikuttaa organisaatioiden ja yritysten uudistumiseen, talouskasvuun, innovointiin ja osaavan työvoiman sitouttamiseen (Froehlic ym. 2018; Kauhanen 2019; Lehtonen ym. 2021). Julkisessa keskustelussa jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen kuvataan ratkaisuna lähes kaikkiin yhteiskunnan ja työelämän haasteisiin. Kuitenkaan syy-yhteydet oppimisen ja positiivisten lopputulemien välillä eivät ole yksiselitteisiä tai itsestään selviä. Oppimisen seurauksena voi syntyä osaamista, hyvinvointia ja motivaatiota sekä niiden kautta laajempaa työelämän kehittymistä (Kyndt ym. 2013; Rowen & Conine 2005; Watson ym. 2018), jos oppimisprosesseille on tarkoituksenmukainen tuki ja mahdollisuudet (Lemmetty 2020). Tuen ja ymmärryksen puuttuessa oppiminen voi tuottaa myös kuormitusta, uupumusta ja innottomuutta sekä epätarkoituksenmukaisia kulttuureja ja käytäntöjä työpaikoille (Lemmetty 2020; Lemmetty & Collin 2020). Nämä eivät luonnollisestikaan edistä sen paremmin sosiaalista kestävyyttä kuin kilpailukykyäkään.

Muuttuvan työelämän tehostuminen (ks. esim. Mauno ym. 2019) tuo harmaan sävyjä tyypilliseen positiiviseen ja ratkaisukeskeiseen oppimispuheeseen. Oppimisvaatimusten kasvu osana työn intensiivistymistä eli samanaikaista hektisyyden, pirstaloitumisen ja kognitiivisen kuormituksen lisääntymistä on todellinen haaste ajassa, jossa mielenterveysongelmat, kuten masennus ja uupumus, ovat keskeisin sairauslomien ja työkyvyttömyyden syy suomalaisilla työpaikoilla (Kela 2024). Tehostunut työ kasvavine oppimisvaatimuksineen on tutkimustenkin mukaan yhteydessä voimakkaampaan uupumukseen ja kyynistymiseen (Minkkinen ym.

2019). Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto on jo vuonna 2019 ennakoinut, että jatkuvasta oppimisesta on tulossa työterveysriski. Väänänen ja kumppanit (2020, 11) huomioivat tämän perustellessaan oppimiseen tarvittavia tukirakenteita juuri psyykkisen kuormituksen ehkäisemiseksi: ”Työelämän jatkuva muutos luo tarpeen päivittää osaamista. Uuden oppimiseen tarvitaan joustavia tukirakenteita ja toimintamalleja, jotta päivittämisen tarve ei johtaisi työttömyyteen tai synnyttäisi psyykkistä kuormitusta.” Työelämän tehostuessa tarvitsemme yhteiskunnassa vahvaa koulutusta ja tukirakenteita koulutukseen osallistumiseksi, mutta myös työpaikoilla tarkoituksenmukaista työpaikkapedagogiikkaa, jossa vastuuta oppimisesta ei sälytetä yksin työntekijöille.

Koulutuksen kehittämisen ja työpaikkapedagogiikan lähtökohtana tulisi olla ymmärrys siitä, mitä oppimisella tarkoitetaan. Yleisesti ja yksinkertaistettuna oppiminen on sellaista muutosta yksilön tai ryhmän ajattelussa ja toiminnassa (Knowles ym. 2020), jonka seurauksena syntyy uusia asenteita, ymmärrystä ja osaamista. Osaamisella sen sijaan viitataan kykyyn tuottaa kestävää toimintaa, kuten ongelmanratkaisua ja muutosta tietyllä ammattialueella tai organisationaalisessa kontekstissa. Osaaminen koostuu osaamisalueista eli kompetensseista, jotka muodostavat osaamisesta kokonaisuuden tietoa, taitoa ja asenteita. (Mulder 2014.) Aikuisten työuran aikana näitä osaamista rakentavia muutosprosesseja tapahtuu useissa eri konteksteissa: vapaa-ajalla ja koulutuksessa, mutta erityisesti työn arjessa. *Jatkuvuus* tulisi hahmottaa oppimisprosessien liikkuvuutena näiden kontekstien välillä sekä niissä toimivien yksilöiden ja ryhmien välillä.

Koulutuksessa ja työssä tapahtuvan oppimisen yhteyksistä on saatavilla runsaasti tutkimustietoa (ks. Lemmetty ym. 2022). Tutkimusten mukaan koulutuksella on positiivinen vaikutus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sekä yksilön oppimisvalmiuksiin ja -asenteisiin (Choi & Jacobs 2011; Schei & Nerbø 2015). Työpaikalla tapahtuva, usein informaalina kuvattu, oppiminen puolestaan syventää ja vahvistaa koulutuksessa opittua (Brandi & Christensen 2018). Koulutuksen ja työelämän yhteys on tärkeää tunnistaa oppimisprosessien todellisen jatkuvuuden turvaamiseksi: koulutus luo pohjaa osaamiselle, jota työelämässä voidaan soveltaa. Työn arjessa oppiminen tapahtuu tyypillisesti käytäntöperustaisesti ja kokemuksellisesti (Billett 2004). Kokemuksellinen (työssä) oppiminen taas edellyttää käsitteellisiä työkaluja ja eksplisiittistä tietoa, jotka oppija voi käyttää kokemuksen tunnistamiseen, reflektioon ja tulkintaan ja sitä kautta implisiittisen osaamisen kehittämiseen (Svensson

ym. 2004). Koulutus on keino hankkia vaadittu eksplisiittinen osaaminen eli käsitteelliset työkalut, mutta onko työpaikat luotu sellaisiksi pedagogisiksi ympäristöiksi, joissa olemassa olevaa osaamista ja ymmärrystä voidaan kokemuksellisen oppimisen keinoin syventää ja edelleen kehittää?

Jatkuvan oppimisen moninaiset tavoitteet

Sanna Marinin hallituskaudella (2019–2023) käynnistettiin jatkuvan oppimisen parlamentaarinen uudistus, jossa tarkoituksena oli vastata läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista (Valtioneuvosto 2023). Reformin visiona oli, että kaikilla on merkityksellisen elämän edellyttämät tiedot, taidot ja osaaminen, jokainen kehittää osaamistaan työuran aikana ja osaaminen uudistaa työelämää ja työelämä osaamista. Siten jatkuva oppiminen rajattiin uudistuksessa tarkoittamaan pitkälti aikuisten työelämässä ja työelämää varten tarvittavan osaamisen kehittämistä. Uudistus toi aikuisten oppimisen uudella tavalla yhteiskunnalliseen keskusteluun ja kehittämiseen.

Jatkuvan oppimisen edistämisen tavoitteet kiinnittyvät yhteiskunnallisella tasolla väestön osaamistason nousuun, työllisyysasteen paranemiseen, osallistumisen tasa-arvon lisääntymiseen sekä osaavan työvoiman saatavuuden paranemiseen (Valtioneuvosto 2023). Organisaatioiden tasolla henkilöstön oppimisen edistämisellä pyritään tyypillisesti turvaamaan osaaminen ja sitä kautta pitämään yllä innovatiivisuutta ja kilpailukykyä. Yksilölle oppiminen on tärkeää työelämässä selviytymisen takia mutta myös motivaation, positiivisen asenteen ja yhteisöön kuulumisen tunteen vahvistamiseksi. (Lemmetty & Collin 2022.) Vaikka poliittisen uudistuksen tavoitteissa heijastuu tahto säilyttää hyvinvointiyhteiskunta ja yhteiskunnan sosiaalinen pääoma, jatkuvan oppimisen (sekä sitä edeltäneen elinikäisen oppimisen) politiikan taustalla ovat vuosikymmenien saatossa vahvemmin korostuneet markkinataloudelliset arvot, jotka ohjaavat näkemään oppimisen ensisijaisesti osaamisperustaista talouskasvua kiihdyttävänä tekijänä (Kinnari 2020). Jalustalle tulisi selvemmin nostaa myös sosiaaliset ja inhimilliset, humanistiset näkökulmat, jotka korostavat oppimista yhteisöjen toiminnan edistäjänä sekä demokratian, sivistyksen ja hyvinvoinnin lujittajana.

Jatkuvaan oppimiseen liittyvät intressit, arvot ja tavoitteet nousevat keskeiseksi erityisesti silloin, kun pohditaan, kenen vastuulla oppiminen on. Vastaus ei ole yksinkertainen, mutta sitä voidaan lähestyä kysymällä, kuka oppimisesta hyötyy ja millaista hyötyä arvostetaan. Oppimisen vastuut, hyödyt ja haitat jakautuvat eri osapuolille eri aikajänteellä. Yksilön oppimiskokemus kiinnittyy osaksi hänen kokemushistoriaansa ja muodostaa osaamista ja ymmärrystä, joiden soveltaminen ja hyödyntäminen luovat arvoa organisaatiolle. Yritysten ja organisaatioiden kehittyessä oppimisen hyödyt laajenevat ja mahdollistavat osaltaan koko yhteiskunnan kestävää toimintaa. (Lemmetty & Collin 2022.)

Vaikka syy-yhteyksiä tietyn oppimistapahtuman ja pitkän ajan päästä todentuvan hyödyn välillä on usein erittäin vaikea osoittaa, tutkijat ovat yhtä mieltä siitä, että aikuisten työuran aikana, eri tilanteissa ja eri yhteyksissä tapahtuva oppiminen näkyy ryhmätasolla osaamispääoman kasvuna, joka tuottaa sekä organisaatioille että viime kädessä myös yhteiskunnalle taloudellista kestävyyttä (Ranki 2022) silloin, kun oppimiselle on oikeanlaiset raamit ja tuki (Lemmetty & Collin 2020). Näin ollen jatkuvan oppimisen edistämistä tulisi lähestyä yhteisvastuullisesti, mutta mikä on todellisuus tuon yhteisvastuun jakautumisessa?

Oppiminen koulutuksen ja yksilön kontolla

Heikki Kinnari (2020; ks. myös Kinnari ym. 2022) on tutkimuksissaan tarkastellut elinikäisen ja jatkuvan oppimisen politiikkaa ja havainnut, että humanistisesta ja sivistystä tavoittelevasta elinikäisen oppimisen diskurssista on siirrytty vuosikymmenten saatossa yhä enemmän taloutta ja kilpailukykyä korostaviin puhetapoihin, joiden keskiössä on työelämää ja sen kehittämistä varten tapahtuva oppiminen. Jatkuvan oppimisen reformissa esimerkiksi korkeakoulujen roolia juuri työelämään relevanttia osaamista tarjoilevina tahoina lähdettiin vahvistamaan, ja kehittämistoimet ylipäänsä näyttävät vahvasti koulutusjärjestelmään kohdistuvilta työpaikkojen kehittämisen sijaan. Yhteenlaskettuna näyttää siltä, että aikuiskoulutusta valjastetaan yhä vahvemmin työelämälähtöiseksi. Tausta-ajatus on, että työelämän osaamisongelmia pyritään ratkomaan koulutusjärjestelmää muuttamalla sen sijaan, että osaamisen kehittämistä pyrittäisiin istuttamaan entistä enemmän itse työelämään. Sama trendi näyttää ainakin osin jatkuvan myös Petteri Orpon hallituksen linjauk-

sissa. Sosiaali- ja terveysministeriö asetti elokuussa 2023 työryhmän kehittämään työuran aikana tapahtuvaa jatkuvaa oppimista. Ryhmän loppuraportissa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024) on kuvaus tavoitteista, joiden mukaan:

- Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen ohjausta kehitettäisiin hallitusohjelman mukaisesti niin, että aikuisten tutkintokoulutusta suunnataan erityisesti koulutustasoa nostavaan tai työmarkkina-asemaa parantavaan koulutukseen.
- Koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen on jatkossa huomioitava erityisesti työikäisille suunnattujen koulutusten toteutuksessa, että niitä on mahdollista suorittaa *työn ohessa*.
- Työryhmä ehdottaa työelämän osaamistarpeisiin vastaavien pienempien opintokokonaisuuksien tarjonnan lisäämistä.

Koulutuksen niskaan kaatuva vastuu on saanut osakseen kritiikkiä. Maunumäki ja Valkonen (2022) kuvaavat *Aikuiskasvatus*-lehden artikkelissaan pelkoaan siitä, että opettajan – ehkä myös yliopistojen – sivistysrooli hälvenee, kun markkinatalouden arvot alkavat yhä vahvemmin ohjata täydennyskoulutusta. Itä-Suomen yliopiston rehtori Tapio Määttä (2024) toteaa kolumnissaan: ”Koulutus näyttäytyy hallituksen linjauksissa välineellisenä asiana. Laaja-alainen sivistys ja osaaminen ovat yhteiskunnallisessa keskustelussa säästöpaineiden keskellä jääneet juhlapuheiden aiheeksi.” Yleisesti ottaen kasvatustieteen tutkijat ja asiantuntijat ovat alkaneet kritisoida jatkuvan oppimisen ideologiaa koulutuksen kehittämisessä, koska se painottaa liikaa työelämälähtöisyyttä ja yrittäjähenkisyyttä (Kinnari 2020; Matikainen & Tervasmäki 2021; Miettinen ym. 2021).

Samaan aikaan kun koulutukselle sysätään yhä enemmän vaatimuksia tuottaa työelämässä tarvittavaa osaamista, yksilöiden mahdollisuuksia tarttua näihin koulutustarjoomiin näytetään kavennettavan. Selkein ja eniten harmaita hiuksia alan asiantuntijoille ja toimijoille tuottanut esimerkki tästä on hallituksen päätös aikuiskoulutustuen lakkauttamisesta. Aikuiskoulutustuki on ollut suomalaisille työssä oleville mahdollisuus kehittää osaamista, vaihtaa alaa ja edetä työuralla – eli vastata nimenomaan jatkuvan oppimisen tarpeeseen.

Lisäksi Orpon hallitus on päättänyt muun muassa kolminkertaistaa avoimien korkeakouluopintojen enimmäismaksut nykyisestä 15 eurosta opintopistettä kohden peräti 45 euroon opintopisteeltä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi 25 opintopistettä sisältävän perusopintokokonaisuuden hinnan nousemista 375 eurosta 1 125 euroon.

Korkeakoulujen ei tarvitse välttämättä tehdä tätä korotusta, mutta valtionrahoituksen vähentyessä se on todennäköisesti väistämätön kompensaatio. Muutamat yliopistot ovatkin jo ilmoittaneet maksujen korotuksista, mikä todennäköisesti tapahtuu portaittain muutaman lähivuoden aikana, kunnes 45 euron enimmäismaksuraja on saavutettu.

Jo mainitussa sosiaali- ja terveysministeriön jatkuvan oppimisen raportista koostetussa tiedotteessa todetaan suoraan että ”vastuu työuran aikana suoritettavien opintojen aikaisesta toimeentulosta siirtyy aikaisempaa enemmän yksilöille [...] Yhtenä vaihtoehtona työryhmä ehdottaa valtiontakaamaa lainaa, joka turvaisi aikuisopiskelijan toimeentulon ajalta, jolta henkilö ei saa palkkaa.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024.) Yhteisvaikutuksena eri toimista on se, minkä opetus- ja kulttuuriministeriökin on todennut: pienituloisten mahdollisuudet osallistua avoimiin korkeakouluopintoihin heikkenevät (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2024).

Valopilkkuna, joskin ristiriitaisesti yllä kuvattuihin tekijöihin peilaten, sosiaali- ja terveysministeriön raportissa nostetaan esille nimenomaan heikossa sosioekonomisessa asemassa olevien henkilöiden oppimisen turvaaminen. Tämä on perusteltua, sillä erilaiset tutkimukset ja selvitykset osoittavat, että koulutukseen osallistuminen ja työssä oppimisen kokemukset ovat vähäisempiä heikossa sosioekonomisessa asemassa olevilla (Hörkkö ym. 2022; Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus 2023; Lyly-Yrjänäinen 2022). Perustaitojen takaamiseksi sekä korkeakoulutettujen määrän lisäämiseksi on tärkeää, että juuri heikossa sosioekonomisessa asemassa olevien oppimista ja opiskelua tuetaan. Aikuiskoulutustuki ei ole tavoittanut riittävästi tätä ryhmää, vaan sitä ovat käyttäneet enemmän jo koulutuksessa muutoinkin mukana olleet, minkä vuoksi tuki ei ole hallituksen edustajan mukaan ”kohdentunut tarkoituksenmukaisella tavalla” (Täysistunnon pöytäkirja 21.2.2024).

Aikana, jolloin niukkuutta jaetaan, ajatus mahdollisuuksien siirtämisestä ryhmältä toiselle on ymmärrettävää, ehkä perusteltuakin, mutta viime kädessä monimutkaista. Monia toimia perustellaan sillä, että oppiminen kasautuu paremmassa sosioekonomisessa asemassa oleville. Ongelmana ei kuitenkaan pitäisi nähdä niitä aikuisia, joilla on paljon osaamispääomaa, koulutustaustaa ja vahva osaamisidentiteetti – siitäkään huolimatta, että samaan aikaan on ryhmiä, joilla on heikot perustaidot tai vaikeuksia motivoitua oppimiseen. Toisin sanoen ongelmasävytteinen puhe ”oppimisen kasautumisesta” on väärä keino saada päätetyt toimet näyttämään

hyväksyttäviltä. On helppo yhtyä Tapio Määtän (2024) jo mainitun kolumnin toteamukseen: ”[...] puhe koulutuksen tarpeettomasta kasautumisesta voi kuitenkin olla ongelmallista. Ajatusmalli on lähtökohdiltaan valtiontaloudellinen. Yksilölle opintopolun joustavuus, mahdollisuus vaihtaa alaa ja syventää omaa osaamista ovat tärkeitä.”

Kohti oppimisen tukemista työn arjessa

Koulutuksen ja yksilöiden roolit ovat nousseet keskeisiksi jatkuvan oppimisen edistämisessä. Näin tulee osittain ollakin: koulutus luo pohjan osaamiselle, ja yksilöt ovat viime kädessä niitä toimijoita, joiden ajattelussa ja toiminnassa oppiminen – eli muutos – tapahtuu. Kuitenkin organisaatiot ovat *työssä olevien* keskeisin oppimisympäristö (Yeo 2008), joten myös työpaikoilla jatkuva oppiminen on tärkeää asettaa strategioiden, rakenteiden ja käytäntöjen päämääräksi. Yksilön oppiminen ei tapahdu automaattisesti eikä muutu organisaatioiden kehittymiseksi tyhjiössä. Millaisena organisaatioiden ja yritysten vastuu näyttäytyy jatkuvan oppimisen kokonaisuudessa?

Jatkuvaa oppimista selvittävän työryhmän loppuraportissa todetaan, että työnantajilla on jatkossa suurempi vastuu henkilöstön osaamisen kehittämisestä, sillä kouluttautuminen tapahtuisi entistä enemmän *työn ohella* (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Trendi on kuitenkin tilastojen valossa päinvastainen: työssä olevien itsenäinen opiskelu on vuosien mittaan selvästi lisääntynyt, samalla kun työnantajan tarjoamille kursseille ja koulutuksiin osallistuminen on vähentynyt. Esimerkiksi vuonna 2020 kurssimuotoisesti opiskeli 29 prosenttia yritysten henkilöstöstä, kun vuonna 2015 luku oli vielä 44 prosenttia. Lisäksi saatujen koulutustuntien määrä on vähentynyt selvästi kuten myös koulutukseen käytetty aika ylipäänsä. Osallistumisessa ja kokemuksissa työpaikalla oppimisesta on kuitenkin eroja työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Lähes kaksi viidestä työntekijästä kokee, ettei osaamiseen ole vaikutettu kovin aktiivisesti tai lainkaan työpaikalla, kun toimihenkilöistä näin kokee joka viides. (Lyly-Yrjänäinen 2023.)

Edellä kuvatut tiedot lähestyvät jatkuvaa työssä oppimista pitkälti kouluttautumisen ja kurssien näkökulmasta. Niiden lisäksi isoin potentiaali oppimiselle ja osaamisen kehittämiselle on kuitenkin sulautunut työn arkeen. Tätä – usein infor-

maaliksi kutsuttua – oppimista on tilastollisesti vaikea mitata, koska oppimistilanteet työssä ovat moninaisia, työhön vahvasti kiinnittyneitä ja usein tiedostamattomia. Informaalissa oppimisessa on kyse sellaisista työssä tapahtuvista tilanteista – vaikkapa ongelmanratkaisusta, uuden kehittämisestä tai esimerkiksi kokeiluista – jotka edellyttävät tai sisältävät uuden tiedon, taidon, ymmärryksen tai asenteen rakentumista toimijalle (Billett 2001). Jotta tämänkaltaisista oppimistilanteista saadaan suurin hyöty niin yksilölle kuin organisaatiollekin, ne kaipaavat taustalleen tarkoituksenmukaista pedagogiikkaa: ymmärrystä aikuisten oppimisesta ja oppimiseen vaikuttavista tekijöistä.

Työpaikkojen ymmärrys aikuisoppijaa motivoivista tekijöistä, kuten riittävästä itseohjautuvuuden mahdollisuudesta, oppimisen konkreettisten hyötyjen näkemisestä sekä oman kokemushistorian laajasta hyödyntämisestä, on hyvä lähtökohta pedagogiikan kehittämiselle (Lemmetty ym. 2023). Tutkimusten mukaan oppimisen edistämisen kannalta keskeinen merkitys on organisaatioiden kulttuurilla – ilmapiirillä, arvoilla, johtajuudella ja yhteisöllisyydellä – mutta myös rakenteilla, kuten ajankäytöllä, resursseilla, roolituksella, päätöksentekoprosesseilla, tiimijärjestelyillä ja työvälineillä (Lemmetty ym. 2022). Koulutustarjonnan lisäksi, joskus jopa sen sijaan, oleellista olisikin luoda työn arkeen oppimiselle otolliset olosuhteet ja käytännöt.

Jatkuvuuden hengessä ja organisaatioiden vastuunottamisen vahvistamisessa ensiarvoista olisi myös ymmärtää koulutusten, kurssien ja työn itsensä välinen rajapinta. Tutkimusten mukaan työn vuoksi tapahtuvan koulutuksen vaikuttavuus kasvaa silloin, kun opittua päästään soveltamaan todellisissa tilanteissa mahdollisimman pian koulutuksen jälkeen (Brandi & Christensen 2018). Tällöin jatkuvuutta tuetaan ensinnäkin allokoimalla koulutukset niin, että ne kiinnittyvät henkilöstön todellisiin ja käsillä oleviin oppimistarpeisiin. Toiseksi luodaan työn arkeen mahdollisuuksia reflektoida, kokeilla, pilotoida tai jakaa kurssilla opittua. Pelkkä kurssille tai koulutukseen osallistuminen ei välttämättä takaa syvällisen oppimiskokemuksen muodostumista vaan pahimmillaan ohjaa suoritusperustaiseen näkökulmaan, jossa kursseihin ulkoistettu ”osaamisen kehittäminen” tulee mitatuksi ja oppiminen ”todennetuksi” osallistumismerkinnällä. Lopulta tämä alkaa ohjata myös yksilöitä suorittamiseen, jossa todellinen oppimisprosessi jää taka-alalle. (Lemmetty, tulossa.)

Organisaation johtamiskäytännöillä on näiden kulttuuristen ja rakenteellisten tekijöiden luomisessa ja oppimisen tukemisessa suuri merkitys. Kun oppiminen on

jatkuvaa ja yhä vahvemmin osa erilaisten työntekijöiden arkista työtä, korostuu esihenkilöiden roolin muuttuminen oppimisen ohjaajiksi. Yksi työpaikoille huomion arvoiseksi nostettava kehittämiskohde on siten esihenkilötyön kehittäminen, jossa Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (2023) kyselyn mukaan on Suomessa vielä reilusti parannettavaa: yli puolet suomalaisista työssä olevista kokee, ettei esihenkilö tue lainkaan tai riittävästi uuden oppimista työssä. Ongelma ei ole yksittäisten esihenkilöiden harteilla, vaan piilee pikemminkin organisaation kulttuuriin kiinnittyneissä vanhentuneissa johtamiskäsityksissä ja usein myös esihenkilöiden työn pirstaloitumisen ja moniroolisuuden vaatimuksissa. Sijoitus työpaikkapedagogiikkaan on kuitenkin sijoitus yritysten kilpailukykyyn. Siksi jatkuva oppiminen on tärkeää nostaa myös osaksi arkiseen työhön kiinnittyvää keskustelua.

Puhetavan muutoksella individualismista yhteisvastuuseen

Jatkuvan oppimisen keskustelussa korostuu nyt aivan uudella tavalla yksilön vastuu. Se ei näyttäydy vain erilaisten dokumenttien rivien välissä vaan myös päätöksissä ja ulostuloissa. Tämä puhetapa istuu kauniisti individualismia ja markkinataloutta korostavaan yhteiskuntaan, joka painottaa yksilöiden vahvuuksia, heikkouksia, valintoja ja tekoja sivuuttaen toisinaan yhteisön merkityksen turvan ja jatkuvuuden takaamisessa. Individualismi nostaa sankaritarinat kunniaan tuoden samalla esiin ihmisten keskinäisen kilpailun, joka pitkällä aikavälillä luo uuvuttavia ja aikuisväestöä – nuorista puhumattakaan – kuluttavia paineita. Vaikkei yksilön vastuun korostaminen näkyisikään käytännön tasolla, kielellä ja sanoilla on merkitystä toiminnan taustalla: kieli on väline, jolla asioita merkityksellistetään (Pietikäinen 2000). Yksilöllisyyden ihanteet ovat vaarallisia monimutkaistuvassa, pirullisia ongelmia kohtaavassa maailmassa, jossa todellista yhteistyötä ja yhteisöllisyyttä tarvitaan enemmän kuin koskaan. Kielenkäytössä oleellista on monipuolistaa jatkuvan oppimisen puhetapaa.

Työssä ja organisaatioissa tapahtuva niin sanottu informaali oppiminen ja sitä tukevat rakenteet ja käytännöt tulisi saattaa jatkuvan oppimisen puheessa samalle tasolle koulutuksen kanssa. Oleellista ei ole vain se, voidaanko työnantajille asettaa nimettyjä vastuita edistää henkilöstönsä osaamista ja urakehitystä, vaan myös se, millä tavalla puhumme oppimisen vastuista. Jos puhe oppimisesta kiinnittyy ainoas-

taan koulutusjärjestelmään tai yksilön vastuuseen, luomme ymmärrystä oppimisesta synonyymina formaalille kouluttautumiselle, kursseille osallistumiselle ja itseopiskelulle. Tämä diskurssi ohjaa myös työnantajat – viime kädessä esihenkilöt ja koko henkilöstön – ymmärtämään oppimista formaalien koulutusten ja opiskelun näkökulmasta jättäen pois mahdollisuuden hahmottaa työkäytäntöjen, prosessien ja ympäristöjen merkitystä jokapäiväiselle oppimiselle.

Olisi siis tärkeää erottaa jatkuva opiskelu ja jatkuva oppiminen toisistaan mutta samanaikaisesti nähdä ne jatkumona. Jatkuvuus ei tarkoita sitä, että on mahdollista pistäytyä eri elämänvaiheissa kursseilla tai kouluttautua uudelleen, vaan sitä, miten yksilöiden, ryhmien ja viime kädessä organisaatioiden muutosprosessit etenevät ja liikkuvat pitkällä aikajänteellä, eri tilanteissa ja niiden välillä.

Toukokuussa 2024, tätä puheenvuorotekstiä kirjoittaessani, Ylen uutissivustolla on kiinnostava otsikko: *”Nyt vain ryhdistäydyt”– Moni uskoo elämän suunnan olevan kiinni vain itsekurista, mutta näin ei ole.* Uutisessa tarkastellaan työelämässä, opinnoissa ja elämässä yleensäkin vahvasti peräänkuulutettua *itsekontrollia* yksilöllisenä ja sosiaalisena ilmiönä sekä kyseenalaistetaan elämäntaito-oppaissa ja talouden säästökuuria puoltavissa kannanotoissa esiintyviä väitteitä, joiden mukaan ”menestyminen on itsestä kiinni” tai ”yhteiskunnan tukia pitää karsia, jotta ihmiset tsemppaavat ja ottavat enemmän vastuuta omasta elämästään”. Väitteiden kyseenalaistaminen perustuu filosofian dosentti Polaris Koin laajoihin tutkimuksiin, jotka osoittavat, että sosioekonominen asema vaikuttaa itsekontrollikykyyn. Heikommassa asemassa olevilla, sairastuneilla tai vaikkapa ruuhkavuosiaan elävillä aikuisilla toiminnanohjauksen haasteet ovat selvempiä kuin varakkailla ja laajat tukiverkot omaavilla.

Tehostuvassa työelämässä yhä useamman itsekontrolli pettää, jos vaatimukset, vastuu ja odotukset ylittävät resurssit ja todelliset mahdollisuudet. Sankaritarinat ovat asia erikseen – todellisuutta on se, että iso osa työikäisistä ei pysy digiloikan, uraloikan, multitasking-loikan ja moniasiantuntijuusloikan perässä yksin. Työyhteiskunnallamme on näytön paikka jatkuvan oppimisen turvaamisessa. Tähän voidaan päästä päätöksentekijöiden, koulutuksen, työpaikkojen ja yksilöiden yhteisvastuullisella toiminnalla ja dialogilla.

Yksilön kyky toimia tietoisesti, tehokkaasti, harkitusti, strategisesti ja reflektiivisesti eli osaavasti tietyssä tilanteessa edellyttää käytännön ja teoreettisen tiedon liittoa (Svensson ym. 2004). Jatkuvuutta aikuisten työuran aikaisessa oppimisessa

tulisikin lähestyä opitun syventämisen, hyödyntämisen ja siirtämisen prosessina, joka liikkuu erilaisten (formaaleiden ja informaalien) oppimistilanteiden välillä (Lemmetty & Collin 2022). Jatkuvan oppimisen hengessä olisi tärkeää hahmottaa koulutuksen rooli käsitteiden, teorioiden ja laajan ymmärryksen muodostumisessa samalla, kun työpaikkoja kehitetään tarkoituksenmukaisiksi ympäristöiksi opitun soveltamiselle, hyödyntämiselle ja syventämiselle kokemuksellisen oppimisprosessin kautta. Tämä ei tarkoita työpaikkojen muuttamista koulutusorganisaatioiksi vaan oppimista tukevien rakenteiden ja kulttuurien kehittämistä osaksi työtilanteita.

Tämän puheenvuoron tarkoitus ei ole väittää, etteikö aikuiskoulutus voisi tai etteikö sen pitäisi osaltaan osallistua jatkuvan oppimisen tavoitteisiin ja myös työelämälähtöisen osaamisen tuottamiseen. Koulutuksen järjestäjät ja yksilöt eivät kuitenkaan yksin voi siitä olla vastuussa, vaan Petteri Orpon (Ilta-Sanomat 2024) sanoja lainaten: ”Nyt haetaan sitä, että kaikki osallistuvat.”

Kirjoittaja

Soila Lemmetty

KT, dosentti, tutkijatohtori, Itä-Suomen yliopisto, Kasvatustieteiden ja psykologian osasto
sähköposti: soila.lemmetty@uef.fi

Kirjallisuus

Asplund, R., Kauhanen, A. & Vanhala, P. (2019) Supistuvissa ammateissa toimineet: aikuiskoulutukseen osallistuminen vähäistä. ETLA Raportti 94. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-94.pdf (luettu 23.6.2024)

Asplund, R. & Kauhanen, A. (2018) Teknologinen kehitys, ammattirakenteiden muutos ja osaaminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 20, 91–105.

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. (2004) Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. Journal of Workplace Learning 16 (6), 312–324. https://doi.org/10.1108/13665620410550295

Brandi, U. & Christensen, P. (2018) Sustainable organizational learning –A lite tool for implementing learning in enterprises. Industrial and Commercial Training 50 (6), 356–362. https://doi.org/10.1108/ICT-05-2018-0047

Choi, W. & Jacobs, R. L. (2011) Influences of formal learning, personal learning orientation, and supportive learning environment on informal learning. Human Resource Development Quarterly 22 (3), 239–256. https://doi.org/10.1002/hrdq.20078

Dufva, M. (2020) Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162.

Froehlich, D., Segers, M., Beausaert, S. & Kremer, M. (2018) On the relation between task-variety, social informal learning, and employability. Vocations and Learning 12 (1), 113–127. https://doi.org/10.1007/s12186-018-9207-0

Hörkkö, E., Silvennoinen, H. & Järvinen, T. (2022) Työssä oppimisen mahdollisuudet ja työelämän luottamus palkansaajien kokemina Suomessa vuosina 2004–2016. Työelämän tutkimus 20 (3), 305–332. https://doi.org/10.37455/tt.102922

Ilta-Sanomat (2024) IS tiedot: Näin hallitus aikoo kiristää hyvätuloisten verotusta. https://www.is.fi/politiikka/art-2000010361377.html (luettu 7.6.2024)

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (2023) Haastattelututkimus: Mitä työikäiset ajattelevat jatkuvasta oppimisesta. JOTPA. https://www.jotpa.fi/fi/julkaisut/tutkimukset/haastattelututkimus-mita-tyoikaiset-ihmiset-ajattelevat-jatkuvasta (luettu 7.6.2024)

Kauhanen, A. (2019) Osaavan työvoiman tarjonta ja työmarkkinat. Teoksessa S. Honkapohja & V. Vihriälä (toim.) Suomen kasvu – Mikä määrää tahdin muuttuvassa maailmassa? Helsinki: Taloustieto Oy, 91–105.

Kela (2024) Mielenterveysongelmat veivät jo yli 100 000 suomalaista sairauspoissaoloille vuonna 2023. https://www.kela.fi/ajankohtaista/mielenterveysongelmat-veivat-jo-yli-100-000-suomalaista-pitkalle-sairauspoissaololle-vuonna-2023 (luettu 7.6.2024)

Kinnari, H. (2020) Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä: Genealoginen analyysi EUn, OECDn ja UNESCOn politiikasta. Turku: Turun yliopisto.

Kinnari, H., Laalo, H. & Silvennoinen, H. (2022) ”Kohti merkityksellistä elämää” – jatkuva oppiminen tulevaisuuden hallintana. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi, 56–87.

Knowles, M., Holton, E., Swanson, R. & Robinson, P. (2020) The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development. Lontoo: Routledge.

Kyndt, E., Govaerts, N., Verbeek, E. & Dochy, F. (2013) Development and validation of a questionnaire on informal workplace learning outcomes: A study among socio-educational care workers. British Journal of Social Work 44 (8), 2391–2410. https://doi.org/10.1093/bjsw/bct083

Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H. & Puhakka, I. (2021) Thriving or surviving at work: How workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? Journal of Workplace Learning. https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184

Lemmetty, S. (tulossa 2024). Real-time and long-term challenges of remote learning and innovation: Cases from police and technology organisations. hyväksytty julkaistavaksi.

Lemmetty, S. (2020) "Self-learning is present everyday": Self-directed workplace learning in technology-based work. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Lemmetty, S. & Collin, K. (2020) Throwaway knowledge, useful skills or a source for wellbeing? Outlining sustainability of workplace learning situations. International Journal of Lifelong Education 39 (5–6), 478–494. https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1843394

Lemmetty, S. & Collin, K. (2022) Kestävän oppimisen ulottuvuudet aikuisten oppimisen kontekstissa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi, 387–411.

Lemmetty, S., Collin, K, & Jaakkola, M. (2022) Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Edistys-analyysit, 2/2022. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat. https://www.tpry.fi/uutisartikkelit/jatkuva-tyossa-oppiminen-lahtokohtia-edellytyksia-ja-seurauksia.html (luettu 7.6.2024)

Lemmetty, S., Hämäläinen, K. & Collin, K. (2023) Adult learners in police and technology work in Finland: Andragogical features behind learning at work. Australian Journal of Adult Learning 63 (3), 398 – 423.

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022) Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-610-9

Lyly-Yrjänäinen, M. (2023) Työolobarometri 2023. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-917-9

Matikainen, M. & Tervasmäki, T. (2021) Työelämävetoisen korkeakoulupolitiikan ja syvällisen oppimisen välinen ristiriita. Tiedepolitiikka 46 (2), 52–54. https://journal.fi/tiedepolitiikka/article/view/107460

Mauno, S., Minkkinen, J. & Auvinen, E. (2019) Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. Hallinnon Tutkimus 38 (4), 271–288. https://doi.org/10.37450/ht.98052

Maunumäki, M. & Valkonen, L. (2022) Oppiminen ja opettajuus jatkuvan oppimisen uuspedagogiikassa. Aikuiskasvatus 42 (4), 336–342. https://doi.org/10.33336/aik.122120

Melin, H. & Saari, T. (2019) Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa T. Heiskanen, S. Syvänen & T. Rissanen (toim.) Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampereen yliopisto, 21–48.

Miettinen, R., Pehkonen, L., Lang, T. & Pihlainen, K. (2021) Euroopan unionin elinikäisen oppimisen avaintaidot, Eurooppalainen tutkintoviitekehys ja oppilaitosten opetussuunnitelmien kehittäminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 2. https://tuhat.helsinki.fi/ws/portalfiles/portal/157568217/AKAKK301120202.pdf (luettu 7.6.2024)

Minkkinen, J., Mauno, S., Feldt, T., Tsupari, H., Auvinen, E. & Huhtala, M. (2019) Uhkaako työn intensiivistyminen työhyvinvointia? Intensiivistymisen yhteys työuupumukseen opetus- ja tutkimustyössä. Psykologia 54 (4), 255–273.

Mulder, M. (2014) Conceptions of professional competence. Teoksessa S. Billett, C. Harteis, H. Gruber (toim.) International handbook of research in professional and practice-based learning. Dordrecht: Springer, 107–137.

Määttä, T. (2024) Kannattaa opiskella sitä mikä kiinnostaa – umpiperiä ei ole. Suomen Kuvalehti. https://suomenkuvalehti.fi/mielipide/kannattaa-opiskella-sita-mika-kiinnostaa-umpiperia-ei-ole/ (luettu 7.6.2024)

Opetus- ja kulttuuriministeriö (2024) Muistio 19.4.2024: Valtioneuvoston asetus yliopistojen toiminnassa perittävistä maksuista annetun valtioneuvoston asetuksen 2 ja 4 § muuttamisesta. https://valtioneuvosto.fi/delegate/file/137719 (luettu 7.6.2024)

Pietikäinen, S. (2000) Kriittinen diskurssintutkimus. Teoksessa K. Sajavaara & A. Piirainen-Marsh (toim.) Kieli, diskurssi ja yhteisö: Soveltavan kielentutkimuksen teoriaa ja käytäntöä. Jyväskylä: Jyväskylä yliopistopaino, 191–218.

Ranki, S. (2022) Miten yksilöiden osaaminen muuttuu yritysten tuottavuudeksi ja edelleen talouskasvuksi? Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.) Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. Jyväskylä: SoPhi, 88–123.

Rowden, R. W. & Conine, C. T. Jr. (2005) The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. Journal of Workplace Learning 17 (4), 215–230. https: https://doi.org/10.1108/13665620510597176

Schei, V. & Nerbø, I. (2015) The invisible learning ceiling: Informal learning among preschool teachers and assistants in a Norwegian kindergarten. Human Resource Development Quarterly 26, 299–328. https://doi.org/10.1002/hrdq.21213

Sosiaali- ja terveysministeriö (2024) Työuran aikaista jatkuvaa oppimista kehittävän työryhmän loppuraportti. Helsinki. http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-7163-9

Svensson, L., Ellström, P. E. & Åberg, C. (2004) Integrating formal and informal learning at work. Journal of Workplace Learning 16 (8), 479–491. https://doi.org/10.1108/13665620410566441

Täysistunnon pöytäkirja 21.2.2024. Pöytäkirjan asiakohta PTK 9/2024 vp. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/PoytakirjaAsiakohta/Sivut/PTK_9+2024+7.aspx (luettu 23.6.2024)

Valtioneuvosto (2023) Yhdessä jatkuvaa oppimista uudistamassa: Jatkuvan oppimisen uudistus -hankkeen loppuraportti. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:11.

Väänänen, A., Smedlund, A., Törnroos, K., Kurki, A.-L., Soikkanen, A., Panganniemi, N. & Toppinen-Tanner, S. (2020) Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa K. Lauri (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–31.

Watson, D., Tregaskis, O., Gedikli, C., Vaughn, O. & Semkina, A. (2018) Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. European Journal of Work and Organizational Psychology 27 (2), 247–268.

Yeo, R. K. (2008) How does learning (not) take place in problem-based learning activities in workplace contexts. Human Resource Development International 11 (3), 317–330. https://doi.org/10.1080/13678860802102609

Yle (2024) ”Nyt vain ryhdistäydyt” – moni uskoo elämän suunnan olevan kiinni vain itsekurista, mutta näin ei ole. https://yle.fi/a/74-20083890 (luettu 7.6.2024)