

Rajanylitykset työssä on Hanna Toivaisen ja Hannu Hännisen toimittama kirja työssä oppimisen ja yhteistoiminnan uusista mahdollisuuksista. Teos kuuluu Suomen Akatemian Life as Learning -tutkimusohjelman julkaisusarjaan. Monitieteellisen tutkimusohjelman tavoitteena on ollut laadukkaan oppimistutkimuksen tuottaminen ja tulosten välittäminen sekä tiedeyhteisöihin että käytännön tekijöille. Kirja koostuu yhdeksästä artikkelista, joissa analysoidaan monipuolisesti uusia

verkostoja, yhteisöllistä oppimista ja ”on-line”-elämän vaikutuksia työelämässä. Kirjassa ei tuoteta yhteistä johtopäätöstä rajoja ylittävistä oppimisesta, vaan siinä pitäydytään esittelemään eri tutkimusnäkökulmia aiheesta.

Toivaiainen ja Hänninen jäsentävät artikkelien lähestymistapoja kysymällä tutkimusintressiä ja tutkimuksen lähtökohtaa. Asetettujen kysymysten avulla he löytävät neljä oppimisen tutkimuskenttää, jotka ovat oppimisen evoluutiotutkimus, oppimisen kulttuurin tutkimus, oppimisen esineellisen välittynäisyyden tutkimus ja oppimisen dialogin tutkimus. Nelikenttäjako valottaa artikkelien tutkimuksellisia näkökulmia. Lisäksi artikkelien lopussa olevat kysymykset tiivistävät tekstien sanomaa. Kirjan pääviestiksi kiteytyy se, että oppiminen on prosessuaalista ja erilaisen hierarkkisten, organisatoristen sekä professionaalisten rajojen ylittäminen on avartavaa.

Sari Yli-Kauhaluoma päätyy tapaustutkimuksensa perusteella toteamaan, että yhteistyö tuo aikaa. Tutkimuksen kohteena ollut käytäntölähtöinen tuotekehityshanke, johon osallistui eritaustaisia asiantuntijoita, osoitti, että oppiminen ja tiedonsiirto eri osapuolten välillä ovat ratkaisevia tekijöitä

RAJANYLITYKSIÄ JA YHTEISTOIMINTAA

*Hanna Toivaiainen & Hannu Hänninen (toim.):
Rajanylitykset työssä. Yhteistoiminnan ja oppimisen uudet mahdollisuudet.
Jyväskylä, PS-kustannus 2006. 243 s.*

aikaresurssin lisäämiseksi. Tutkijoiden kiirettä ei pyritty ratkaisemaan joustamalla aikatauluissa vaan tiivistetyllä yhteistyöllä. Jokainen asiantuntija keskittyi oman alansa erityiskysymyksiin ja solmi yhteistyösuhteita muiden kanssa osaamisen yhdistämiseksi. Tutkijat sitoivat yhteen lyhyen ja pitkän tähtäimen yhteistyöhankkeita, hyödynsivät aiempia tutkimustuloksia omissa tutkimushankkeissaan ja säästivät siten omaa aikaansa. Kirjoittaja toi aikaan konkreettista tarkasteltavuutta. Tästä hän synnytti sen lohdullisen vaikutelman, että aikaa voi hallitakin.

Juha Laaksonen on tutkinut Soneran tuotekehitys- ja liiketoimintaa neljän palveluteknologian aikana vuosina 1960–1995. Tutkimuksen keskeiset käsitteet ovat puskurointi ja silloittaminen. Puskuroinnilla suojataan uusia ideoita ja taataan työrauha kehittämiselle sekä oppimiselle. Silloittaminen on sekä sisäistä että ulkoista yhteistyötä. Näiden hyödyntäminen kehittämistyössä merkitsee oppimista. Laaksonen päättelee aineistonsa perusteella, että puskurointi ja silloittaminen olivat merkittävimmät oppimisen reunaehdot ja suotuisten olosuhteitten synnyttäjät liiketoiminnan läpimurrossa. Oppiminen muun muassa tuottaa

ratkaisuja ristiriitoihin, joita eittämättä syntyy kilpailevien toimintatapojen kohdatessa. Oppimisen, silloittamisen ja puskuroinnin ymmärrys voi auttaa uuden tuotteen tai palvelun kehittäjiä. Soneran kertomuksessa näitä käytettiin vaihtelevasti eikä niinkään sovitettuina käytäntöinä, eikä niiden vakiintuminen käy ilmi raportoidusta. Laaksonen huomauttaa lopuksi, että rajoja tulee ylittää, mutta valikoidusti, jotta muutoksessa jokin alue loisi pysyvyydellään vakautta.

Laaksonen artikkeli on kiehtova historiallinen kertomus, jonka kiehtovuutta tehty tutkimus ja selkeä kirjoittamistyyli syventävät.

Riitta Lavikka on tutkinut pilottina järjestetyn verkostosihteerikoulutuksen aikana yhteistoiminnassa syntyneitä tapoja, jolla osallistujat käyttivät kommunikatio- ja viestintäteknologiaa. Ajatus verkostosihteeristä syntyi Marja-Liisa Viherän väitöskirjassa, jossa hän hahmotteli digitaalista arjen viestintää ja halusi myöhemmin toteuttaa ideoitua käytännössä. Opiskelijoitteisen yhteisö oli virtuaalisyhteisö, mutta viestintää tapahtui myös kasvotusten. Koulutus yhdistyi työelämään ja osoitti, että yrittäjyys ja palkkatyö voivat saada erilaisia muotoja. Uudenlaisessa oppimisympäristössä järjestetyn koulutuksen suoritti loppuun 11 naista, jotka koulutuksen aikana perustivat oman osuuskunnan, ”Moniverson”, jonka tarjoamat palvelut perustuvat tietotekniikkaan. Toimintamuoto vastaa tietoyhteiskunnan tarpeeseen palveluiden saattamisesta niitä vähän tai ei ollenkaan käyttäville. Moniverso oli tasa-arvoinen yhteisö, jossa vältettiin hierarkioita ja tavoiteltiin konsensusta päätöksenteossa. Koulutuksen ja osuuskunnan perustamisella naiset saivat mahdolli-

suuden hyödyntää kaikkia kykyjään tasapainoisesti sekä varmistivat oman ammatillisen kehittymisensä. Artikkelin on rehellinen kuvaus siitä, miten naiset etenivät kohti ”omaan juttuaan”, mikä merkitys on sukupuolella ja luottamuksella sekä teknologian tarjoamalla työllistymis- ja oppimismahdollisuuksilla.

Pirkko Pitkänen on haastatellut kymmenen itäsuomalaisen yrityksen henkilöstöjohdon edustajaa selvittääkseen heidän käsityksiään ulkomaalaistaustaisista työteki-jöistä. Itä-Suomessa ulkomaalaisista suurin osa on venäläisiä. Ulkomaalaisten työperäinen Suomeen muuttaminen lisääntyy ja työyhteisöt monimuotoistuvat. Suomen maahanmuuttopolitiikka on muuttumassa työperäistä edistäväksi ja integraatiopolitiikkaan on tullut pluralistisia tavoitteita. Ulkomaisesta työvoimasta tähyillään myös ratkaisua työvoimapulaan. Ulkomaalaiset ovat yleensä työikäisiä ja monella heistä on vahva koulutustausta. Henkilöstöjohdon edustajat suhtautuivat ulkomaalaisiin työntekijöihin pääosin positiivisesti. Ulkomaalaiset olivat merkittävä voimavara, he paransivat yrityksen imagoa tai loivat mahdollisuuksia parantaa kansainvälisiä suhteita. Pulmia aiheuttivat kieli- ja kommunikaatiovaikeudet, erilaiset kohteliaisuussäännöt tai suhde ajankäyttöön. Uskonnolla ei ollut vaikutusta työyhteisön arjessa. Sen sijaan lähtömaassa hankittu koulutus aiheutti epäluuloisuutta ja työnantajat toivoivatkin, että osaaminen muokattaisiin Suomen vaatimuksia vastaavaksi. Kirjoittaja onnistui tekemään maahanmuuttajiin liittyviä ilmiöitä ja käsityksiä näkyväksi ja esittämään ratkaisuja miten oppia johtamaan monikulttuurisia työyhteisöjä ja miten niissä työskentely saataisiin kaikille osa-

puolille mielekkääksi.

Globaalin virtuaalitiimin toiminta on ollut Piritta Leinosen, Sanna Järvelän ja Päivi Häkkisen interventiotutkimuksen kohteena. Kirjoittajat nimeävät yhteisöllisen oppimisen ytimeksi sosiaalisesti jaetun kognition. Tiedon siirtäminen ei ole olennaista vaan sen rakentaminen yksilöllisesti ja erityisesti yhteisöllisesti. Tiimin jäsenten tulee sitoutua koordinoituun ja tavoitteelliseen ongelmanratkaisuun. Yhteisen käsityksen rakentamiseksi on tutustuttava muiden käsityksiin eri kommunikaatiokeinojen avulla. Haasteellista kommunikointi on hajautetussa tiimityöskentelyssä, koska yhteyttä pidetään teknologian välityksellä. Hajautettua tiimityöskentelyä voidaan tehostaa tukemalla ongelmanratkaisun sosiaalisia prosesseja esimerkiksi ohjeistuksilla ja visualisointityökaluilla. Kirjoittajien raportoimassa tutkimuksessa avuksi luotiin vaiheistus, joka organisoii yhteistoimintaa. Vaiheistuksen avulla osallistujat pystyivät päivittämään projektin tilannetta itselleen sopivana ajankohtana. Artikkelin loi kysymyksiä sosiaalisuudesta, teknologian mahdollisista ja tehokkuudesta, vaikka kirjoittajat muistuttavat, että teknologia ei ole tärkeintä vaan ne toiminnot, joihin esimerkiksi virtuaalitiimin jäsenet sen avulla osallistuvat.

Auli Pasasen, Vaula Haaviston, Hannu Toivaisen ja Yrjö Engeströmin artikkelissa tarkastellaan uuden työvälineen, sijoitusuunnitelman käyttöönottoa työyhteisön oppimisprosessina. Välineen käyttöönottoa seurattiin muutoslaboratoriahankkeena varallisuudenhoitoyksikössä. Tavoitteena oli myös laajempi yhteiskehittäminen. Sijoitusuunnitelman käyttöönotto tapahtui kuuden yhteistyönä tuote-

tun episodin avulla. Välineen käyttöönottoon liittyi ekspansiivisen oppimisen mahdollisuus, sillä työn kohde voitiin nähdä uudella tavalla. Oppimisen tavoitteita määritellään, kyseenalaistetaan ja hyödynnetään prosessina yhteisöllisesti. Tutkimus osoitti, että uuden oppiminen ei etene lineaarisesti eikä rajojen ylittäminen tapahdu automaattisesti. Artikkelin oli liitetty useita katkelmia haastattelusta, jotka havainnollistivat prosessin kulkua. Niiden määrää olisi voinut minkään karsimatta jopa karsia.

Satu Kalliola ja Risto Nakari ovat tutkineet vuorovaikutusta ja dialogia oppimisen tiloissa kolmessa Laatu-verkoston hankkeessa, jotka toteutettiin kuntasektorilla. Toimintatutkimuksen keskiössä oli demokraattinen dialogi ja jatkuva prosessiarviointi. Kuntasektorin jatkuvan oppimisen vaatimusta perustellaan palveluodotuksilla ja asiakaslähtöisyydellä. Oppimisen ja hyvän asiakaspalvelun esteiksi muodostuvat eri hallintokuntien ja ammattilaisten väliset rajat. Artikkelin selkiytti ymmärrystä Laatu-verkoston työssä oppimisen kehittämistä. Esitellyistä kohteista mielenkiintoisin oli kulttuuritoimen ja vanhushuollon työkonferenssi, jolla tavoiteltiin yhteistyönä toimintamallia tälle verkostolle. Osapuolet tiedostavat omat ja toisten ammatillisen osaamisen rajat, mutta vallitsevia regulatiivisia, kognitiivisia ja normatiivisia tiloja voidaan kyseenalaistaa ja siten luoda toimivampia käytänteitä.

Kirja todellakin ylitti monia rajoja esittelemällä eri teemoja ja lähestymistapoja sekä oppimisen oivalluksia. Teos oli miellettyä synnyttävä ja selkeälukuinen heti, kun oli ohittanut sen levottoman kansilehden. Vai onko se tarkoituksellinen ajankuva?

Marja Hiltunen