

Nykyisin on tapana ajatella, että tiedosta, osaamisesta ja elinikäisestä oppimisesta on muodostunut kriittisin työelämän menestystekijä niin yksilöille kuin organisaatioillekin. Toinen keskeinen trendi on uudistumisen pakko. Kärjistäen: jotta pysyisi mukana tai edes paikallaan työelämän myllerryksessä, on jatkuvasti juostava kovempaa. Tämänkaltaisen kuva välittyä etenkin työelämää koskevasta uutisoinnista mutta myös useista akateemisista puheenvuoroista.

Totuus ei tietenkään ole näin ehdoton. Puhe työssä oppimisen tärkeydestä on kyllä arkipäiväistynyt osaksi organisaatioiden todellisuutta, mutta työntekijöiden kokemuksia organisaatio-uudistuksista ja työn kehittämispaineista voi parhaiten kuvailla ristiriitaisiksi. Toisaalta muutosvastarinta on herkässä, kun omaan työhön kohdistuu vaatimus uudistua. Toisaalta kyselytutkimukset osoittavat, kuinka mielenkiintoisia ja haastavia työtehtäviä arvostetaan ja monotonisia rutiineja hyljeksittään.

Tätä problematiikka Kati Tikkamäki analysoi kasvatustieteen alaan kuuluvassa väitöskirjassaan etnografian keinoin. Tikkamäen mukaan työpaikat ovat parhaimmillaan monipuolisia oppimisympäristöjä, joissa kuitenkin kovat taloudelliset arvot ja humanit yksilön kehittämiseen ja kasvuun liittyvät arvot helposti ajautuvat törmäyskursseille. Työelämä koostuu aina sekä iloista että suruista, eikä työpaikkatasolla tapahtuva oppiminen ole tästä poikkeus.

Tutkimustaan varten Tikkamäki jalkautui haastattelemaan työntekijöitä metallitehtaassa, saattohoitokodissa, tavaratalossa ja uusmedia-alan yrityksessä. Lisäksi Tikkamäki suoritti osallistuvaa havainnointia ja toteutti ryhmäkeskusteluja kahdessa valitsemassaan

LÖYTÖRETKITYÖSSÄ OPPIMISEEN

*Kati Tikkamäki: Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen.
Tampere, Tampere University Press 2006. 398 s.*

kohteessa (saattohoitokodissa ja tavaratalossa), mikä muodostaa hänen väitöskirjansa varsinaisen etnografisen ytimen.

Tikkamäen tekemä valinta sisällyttää työhönsä neljä jopa äärimmäisen erilaista organisaatiota on ollut onnistunut ratkaisu. Vaikka keskittyminen saattohoitokodissa ja tavaratalossa tuotettuihin etnografisiin havaintoihin olisi varmasti riittänyt yhden väitöskirjan tarpeisiin, tätä laajempaan aiheeseen keruu on mitä ilmeisimmin syventänyt tutkijan ymmärrystä aiheestaan.

Tikkamäen tutkimustehtävä on kaksijakoinen. Hän kysyy, mitä ja miten tarkastelun kohteiksi valituissa organisaatioissa opitaan sekä mitkä tekijät joko edistävät tai ehkäisevät työssä oppimista. Lisäksi kirjoittaja rajaa analyysinsä työprosessien tasolle. Toisin sanoen henkilöstökoulutuksen merkitys jää tutkimuksessa sivujuonteeksi, mutta työnjohdon näkökulma on vahvasti esillä.

Tutkimuksen alkupuolella esitetyt tulokset kohdeorganisaatioissa hyödynnetyistä työssä oppimisen tavoista eivät liiemmäli yllätä. Muun muassa sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistyö, uuden ideoiminen, käytännössä harjoittelu ja oman toiminnan

reflektointi edesauttavat yksilöiden kehitystä. Toki muodollisempiakin oppimistapoja - kuten työn dokumentointia ja henkilöstökoulutusta - hyödynnetään, mutta työssä oppimisessa korostuu sen epävirallinen ja tilannesidonnainen vuorovaikutukseen perustuva luonne. Tikkamäki korostaa. Ajatus tuonee monen lukijan mieleen Elton Mayon suojeluksessa toteutetut klassiset Hawthorne-koeket 1900-luvun alkupuolen Yhdysvalloista.

Väitöskirjan mielenkiintoisinta antia ovat kuvaukset saattohoitokodin ja tavaratalon työntekijöiden arjesta. Kummassakin organisaatioissa työssä oppimista raamittivat monet ristiriitaiset tavoitteet. Molemmissa työyhteisöissä oppiminen koettiin välttämättömäksi selviytymiskeinoksi jatkuvien muutospainoiden puristuksessa, mutta toisaalta, esimerkiksi tavaratalon myyjien tapauksessa, resurssien kaventuminen oli syönyt pohjaa osaamisen kartuttamiselta. Myyjien kokemuksen mukaan työn vaatimustason kasvu ja samanaikaisesti toteutetut henkilöstövähennykset olivat kasvattaneet työmäärää ja kiirettä, mikä kavensi yksilöiden mahdollisuuksia kehittää ammattitaitoaan.

Saattohoitokodin tapauksessa työssä oppimista raamittavaksi ristiriidaksi Tikkamäki tulkitsee läheisyyden ja etäisyyden vastakkaiset vaatimukset. Vaikka tässä yhteisössä työssä oppimista tuettiin paremmin kuin tavaratalossa, hoitajien arkea raskautti niukkojen resurssien ohella heidän työnsä luonteeseen kuuluva emotionaalinen paine, kuten Arlie Hochschild sanoisi. Hoitotyössä on tärkeää pystyä säilyttämään tietty etäisyys potilaan ongelmiin. Omien tunteiden sekoittaminen hoitotilantei-

siin on jo vääränlainen rajanylitys, haastatellut hoitajat ajattelivat. Jos potilaan asemaan eläytyy liikaa, ei yksinkertaisesti jaksa.

Tikkamäen väitöskirja on valmistunut Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitoksella vuosina 1999–2005 toteutettujen

projektien hedelmänä. Tämä näkyy lopputuloksessa pelkästään positiivisessa merkityksessä. Parhaimmillaan jatko-opintojen harjoittaminen projekteissa on mitä rakentavinta työssä oppimista. Vaikka nykyisten tulosveloitteiden raskauttamassa yliopistossa mes-

tareiden ja kisällien vuorovaikutuksesta puhuminen on miltei yhtä kaukaa haettava kuin ajatus humboldtilaisesta sivistysyliopistosta, konkreettiseen tutkimustyöhön nivoutuva opiskelu on oiva tapa kasvaa ja kehittyä tutkijana koke-neempien johdolla.

Pasi Pyöriä