



UNIVERSITY OF HELSINKI

<https://helda.helsinki.fi>

Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa

Ryky, Pinja M

Lemmetty, Soila; Collin, Kaija

2022

<http://hdl.handle.net/10138/572992>

Ryky, P M 2022, Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa. julkaisussa S Lemmetty & K Collin (toim), Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä. SoPhi, Nro 151, Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä, Sivut 156-192.

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository. <https://helda.helsinki.fi>
This is an electronic reprint of the original article.
This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.
Please cite the original version.

6

Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa

Pinja Ryky

Tiivistelmä

Elinikäisen oppimisen kokemuksista ja oppimiseen kannustamisesta on toistaiseksi vielä vähän tutkimusta. Erityisesti suunniteltaessa panostuksia muutosten alla oleville aloille, olisi tärkeää ymmärtää mitä elinikäisestä oppimisesta ajatellaan sellaisissa ryhmissä, joita työn murros koskettaa. Työterveyslaitoksessa on tutkittu preventiivisten ryhmäinterventioiden vaikutuksia työelämänkulun eri vaiheissa kenttäkokeellisissa tutkimusasetelmissä. Työntekijöitä voidaan aktivoida keski-ikässä osaamisensa kehittämiseen melko lyhyellä ja kustannustehokkaalla ryhmävalmennuksella. Tämä luku syventää Työterveyslaitoksen vuonna 2019 valmistuneesta Taidot työhön -tutkimushankkeesta saatuja tietoja aiemmin hyödyntämätöntä laadullista aineistoa

analysoimalla. Tulokset osoittavat, että elinikäiselle oppimiselle annetaan erilaisia merkityksiä ja arvoja. Elämänkulun aikana oppimista voidaan tarkastella niin jatkumona kuin pisteinäkin. Valmennukseen osallistuvat tunnistivat eri oppimiskonteksteja: vastauksissa korostui työssä tapahtuva oppiminen sekä erilaisia rooleja ja työhön liittyviä haasteita vastaanottaen. Osallistujat ilmaisivat vahvemmin kielteisiä kuin myönteisiä tunteita ja kokemuksia elinikäiseen oppimiseen liittyen. Osaamisen tunnistaminen koettiin haastavaksi, mutta vertaisten tuen koettiin auttavan. Elinikäiseen oppimiseen toivottiin vahvempaa tukea ja yhteisöllisempiä lähestymistapoja. Luku auttaa ymmärtämään työnmurrosta kokevien henkilöiden kokemuspohjaa elinikäisestä oppimisesta, mikä on tärkeää kehitettäessä elinikäiseen oppimiseen orientoitumiseen tähtääviä koulutuksia ja valmennuksia suomalaisille työpaikoille. *Luvussa hyödynnetty aineisto on kerätty osana Taidot työhön -hanketta, jota rahoitti vuosina 2016-2019 Suomen Akatemian Strategisen tutkimuksen neuvosto.*

Avainsanat: *elinikäinen oppiminen, työuravalmennus, osaamisen tunnistaminen, vertaisoppiminen*

Johdanto

Työn murros, väestön ikääntyminen ja teknologisen kehityksen kiihtyminen aiheuttavat paineita osaamisen kehittämiseksi työuran aikana. Jatkuvan tai elinikäisen oppimisen tarve on tunnistettu merkittäväksi yksilön, työyhteisöjen ja yhteiskunnan kannalta. Erityisiä haasteita on tunnistettu ikääntyneiden työllistymisessä ja aikuisiällä tapahtuvassa osaamisen kehittämisessä. Ikääntyminen vaikeuttaa työllistymistä jo 45–55 vuoden iässä (Asplund ym. 2015; Vuori ym. 2017; Ranki 2020). Lisäksi ikääntyneemmät työntekijät ja sellaiset työntekijät, jotka oletettavasti hyötyisivät koulutuksesta eniten, hakeutuvat aikuiskoulutukseen harvemmin (Asplund, Kauhanen & Vanhala 2019; Kauhanen 2018; SVT 2018). Työolobarometrin ennakkotulokset kertovat, että mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen ovat edelleen vahvasti sosioekonomisesti jakautuneita. Ne työntekijät, joilla on jo valmiiksi koulutuksen tai

vaativien työtehtävien tuomat valmiudet oppia, oppivat myös eniten työssään (Lyly-Yrjänäinen 2022). OECD on tunnistanut, että Suomessa tulisi kiinnittää huomioita kohdistettuun tukeen ja ohjaukseen, jotta etenkin heikommilla valmiuksilla olevien oppiminen olisi mahdollista (Jämsén & Ryky 2019).

Tässä luvussa tarkastellaan elinikäisen oppimisen kokemista ja sitä, kuinka vertaistukeen pohjautuvassa valmennusryhmässä puhutaan oppimisesta ja osaamisesta elämänkulun varrella Taidot työhön -vertaisryhmävalmennuksessa kerättyä aineistoa hyödyntäen. Teoreettisena kontribuutiona syntyy lisäymmärrystä elinikäisen oppimisen kokemisesta uransa keskivaiheilla olevien ihmisten näkökulmasta, joiden alat tulevat kohtaamaan erityisiä muutoksia. Luvussa kuvaan tutkimuksen taustateorian, hyödyntämäni aineiston, menetelmän sekä tulokset. Lopuksi pohdin suosituksia työuravalmennuksien kehittämiseksi löydöksieni pohjalta.

Teoreettinen tausta

Elinikäinen oppiminen

Tämän luvun kattotermi on elinikäinen oppiminen. **Elinikäisellä oppimisella** (lifelong learning) tarkoitetaan ihmisen koko elämän ajan eri tilanteissa tapahtuvaa oppimista. Oppiminen on samanaikaisesti sekä kognitiivinen prosessi ja sen lopputulos: oppimisen lopputuloksena on opittu jotain (Pantzar 2020). Osaamisen kehittämisestä puhutaan yleisemmin työelämässä tapahtuvaa oppimista kuvattaessa, mutta käytännössä nämä ovat synonyymejä: osaamista ei voi kehittää ilman oppimista, sillä oppiminen sisältää muutosprosessin. Osaaminen on kuitenkin itsessään oppimisen termiä staattisempi eli osaaminen on onnistuneen oppimisprosessin tulos. Olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen on kognitiivisena prosessina erilainen verrattuna uuden oppimiseen. Uuden oppiminen on kumulatiivinen ja konstruktiiivinen prosessi (Simons, Linden & Duff 2000). Kumulatiivisuudella tarkoitetaan sitä, kun tiedot ja taidot kasautuvat toistensa päälle tietovarannon karttuessa vähitellen, kun taas konstruktiiivisuudella tarkoitetaan rakentamista, ja tämä voi

pitää sisällään myös aiempien tietojen muokkaamisen ja poisoppimisen.

Toisinaan termi jatkuva oppiminen (continuous learning) nähdään synonyymina elinikäiselle oppimiselle, mutta Pantzarin (2020) tavoin näen jatkuvan oppimisen elinikäisen oppimisen alakategoriana, sillä jatkuvasta oppimisesta puhutaan yleensä työelämän kontekstissa. Tämän vuoksi valitsin avaintermiksi tähän artikkeliin elinikäisen oppimisen käsitteen, joka kattaa myös muut ihmisen elämänpolun ja elämänleveyden oppimisympäristöt. Myös Opetus- ja kulttuuriministeriön (2018) mukaan elinikäisellä oppimisella viitataan koko elämänkaaren aikaiseen monelle elämän alueelle ulottuvaan oppimiseen, kun taas jatkuva oppiminen keskittyy tiiviisti työuran aikaiseen oppimiseen.

Osaaminen ja oppiminen ovat keskeisiä kansantalouden ja kansakuntien kilpailukyvyn kannalta (Ranki 2015). Innovointi ja uuden oppiminen voidaan nähdä elinikäisen oppimisen vastauksena jatkuvan muutostarpeen aikaansaamiin haasteisiin (Silvennoinen 2014; Tikkamäki 2006 ; OECD, 2020). Opetut kompetenssit kuitenkin vanhenevat nopeasti jälkiteollisessa yhteiskunnassa, jolla perustellaan näkemystä siitä, että yksilön tulee kehittää osaamistaan jatkuvasti (Saari 2016). Näin elinikäinen oppiminen näyttäytyy tutkimuskirjallisuudessa samanaikaisesti sekä työkaluna yhteiskunnan vaatimukseen vastaamiseksi että vaatimuksena itsessään. Vaikka nykyisin elinikäisen oppimisen merkityskehykset ovat kilpailukyvyn edistämiseksi, elinikäinen oppiminen ja itsensä kehittäminen voidaan nähdä myös humanististen perinteiden mukaan itseisarvona ja emansipoivana tekijänä (Pantzar 2013; Saari 2016). UNESCO raporteissa 1960-luvulla vielä ajateltiin elinikäisen oppimisen olevan ensisijaisesti inhimillisen kasvun väline (Elfert 2015).

Oppimisen kontekstit

Elämänkaari jälkimoderneissa yhteiskunnissa voidaan nähdä sirpaloituvana ja limittäisenä (Siirilä ym. 2021). Elinikäinen oppiminen tapahtuu monissa konteksteissa, koulutuksista työelämään ja eläkevuosiin. Työelämän ajanjaksoon voi kuulua myös epätyypillisiä työsuhteita ja työttömyyttä. Työelämässä oppiminen sisältää useamman eri kontekstin ja statuksen, puhumattakaan oppimisen tavoista. Elämänpituisen oppimisen

käsitteessä myös kontekstit korostuvat. Siinä on keskeistä, että yksilöt tai oppijat tarkoituksellisesti nivoisivat yhteen ja koordinoisivat rinnakkaisia oppimiskokemuksia (Pantzar 2020).

Euroopan unionin jaottelussa (Council of EU 2022) oppiminen jakautuu formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin oppimiseen. Formaali oppiminen on koulutusinstituution järjestämää, johtaa jonkinlaiseen todistukseen ja on oppijan näkökulmasta tarkoituksellista. Coombs ja Ahmed määrittelivät vuonna 1974 non-formaalin oppimisen ”*kaikkeksi organisoiduksi, systemaattiseksi koulutustoiminnaksi, jota harjoitetaan muodollisen järjestelmän puitteiden ulkopuolella*”. Myös non-formaali oppiminen on oppijan näkökulmasta tarkoituksellista, ja se on myös oppimistavoitteiden osalta strukturoitua, mutta ei aina johda viralliseen todistukseen. Non-formaalin oppimisen tunnustaminen on nostettu toistuvasti Euroopan neuvoston keskeisiksi painopistealueiksi 2000-luvun alusta alkaen, sillä ei ole kannattavaa lähettää työelämässä olevia aikuisia formaaliin järjestelmään vain siksi, että osaamiselle saataisiin todistus (Council of EU 2022; Sitra 2019).

Informaali oppiminen on vapaa-aikaan ja perheeseen tai työhön liittyvää, ei johda todistuksiin ja on useimmiten sattumanvaraista. Beckett ja Hager (2002) ovat tutkineet informaalia oppimista työssä oppimisen näkökulmasta. Informaali oppiminen on formaalia yleisempää ja sujuvampaa oppijalle, sillä tällöin oppiminen on kokonaisvaltaista ja kontekstuaalista. Se nousee tilanteissa, joissa oppiminen ei ole päätaivoite. Oppiminen on vahvasti toiminta- ja kokemusperäistä ja yksilöt aktivoivat prosessin, eivät opettajat tai kouluttajat. Tällainen oppiminen on usein yhteistoiminnallista ja kollegiaalista työn kontekstissa. Billett (2001) on todennut informaalin oppimisen olevan ontuva käsite. Hän näkee non-formaalin oppimisen vakiomuotona, kaiken oppimisen tapahtuessa sosiaalisissa organisaatioissa ja yhteisöissä, joissa on muodolliset rakenteet. Määrittely antaa vähemmän painoarvoa kokemukselliseen ja elämäntapahtumiin liittyvään oppimiseen; ne eivät pohjaa muodollisiin rakenteisiin.

Työssä oppimista on konseptualisoitu samanaikaisesti sekä sosiaalisessa kontekstissa tapahtuvaksi uudistumiseksi että yksilölliseksi kehittymiseksi ja muuttumiseksi (Billett 2008). Kohtaamiset edistävät oppimista ja luovat hyvää mieltä. Positiiviset tunteet tarttuvat myös töissä

(esim. Hakanen & Perhoniemi 2011), edistävät oppimista ja motivoivat työskentelemään tavoitteiden eteen (esim. Hannula & Holm 2018 ; Fredrikson & Saarivirta 2018 ; Savijärvi 2016). Oppimiselle avautuu uusi työyhteisötason konteksti, mikäli yksilö pääsee osallistumaan työelämään. Työelämää leimaa kuitenkin vahva yksilölähtöisyys: yksilöitä kehoitetaan parempaan stressinhallintaan, ja myös vastuu oppimisesta on valutettu usein yksilöille (Lemmetty 2020; Ranki 2020). Huoli jaksamisesta, aikapaineet sekä työyhteisöjen ja johtamisen ongelmat tuovat haasteensa työssä tapahtuvaan oppimiseen. Liika tehokkuusajattelu onkin keskeinen organisaation oppimisen uhka (Viitala & Uotila 2014).

Osaamisen tunnistaminen vertaisten tuella

Moninaisen osaamisen tunnistamiselle kaivataan ratkaisuja, ja Taidot työhön -valmennuksen menetelmissä korostuikin osaamisen tunnistaminen vertaisoppimisen avulla. Se on yhteisöllinen ja oppijälähtöinen työtapana, jossa oppija toimii opettajana vertaisilleen ja jossa yhteisö toimii yhdessä jonkin haasteen ratkaisemiseksi (Fawcett & Garton 2005). Tutkimuskirjallisuudesta löytyy esimerkkejä siitä, kuinka vertaistuki auttaa omien taitojen tunnistamisessa, vaikkapa CV:tä laatiessa (Joensuu & Piikkilä 2021). Vygotskyn mukaan eräs keskeisimmistä oppimisen tavoista on oppiminen lähikehityksen vyöhykkeellä (the zone of proximal development). Yhteinen haaste ja siihen liittyvä ongelmanratkaisu herättää yksilössä sisäisiä kehitysprosesseja, mutta samalla nämä prosessit syntyvät vain vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Vygotsky 1987). Vygotskyn lähikehityksen vyöhykkeen teoriaa on sovellettu aikuisten oppimiseen tiimityöhön ja työorganisaatioihin (John-Steiner, Connery & Marjanovic-Shane 2010). Ihmisen kehitystä arvioidessa on otettava huomioon sekä kypsyneet että kypsyvässä olevat funktiot eli sekä aktuaalinen taso että lähikehityksen vyöhyke. Ero itsenäisesti suoritettavissa olevien tehtävien eli aktuaalisen kehitystason ja epäitsenäisesti yhteisön tuella saavutettavissa olevan kehitystason välillä määrittelee lähikehityksen vyöhykkeen (Vygotsky 1982).

Osaaminen kehittyy erilaisilla elämänalueilla ja jatkuvasti koko ajan mutta sen tunnistaminen ja sanoittaminen on haasteellista (Ketamo,

Ollila & Paaso 2022). Tutkinnoista hankitut pätevyudet on helppo tunnistaa, mutta muualla kertynyt osaamisen, erityisesti vapaa-ajalla ja työelämässä hankittu hiljainen tieto jää useimmiten huomaamatta, tunnistamatta ja sanoittamatta (Ketamo ym. 2022).

Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Elinikäisen oppimisen merkityksiä on Suomessa tutkittu muun muassa kansalaisopisto-opiskelijoiden näkökulmasta (Väätäinen 2020). Tarvitaan lisää kasvatustieteellistä tutkimusta psykologian tieteenalalle perinteisesti mielletävistä interventioista, sillä kasvatustieteellisellä tutkimuksella on annettavaa interventioiden sosiaaliin, pedagogisiin ja yhteiskunnallisiin dimensioihin (esim. Soini 2001). Elinikäisen oppimisen kokemista ja toteutumisen tapoja on tutkittu yrityksissä, julkishallinnon ja kolmannen sektorin organisaatioissa (Siirilä ym. 2021). Sitä, kuinka elinikäinen oppiminen koetaan työn murroksen kohtavien ihmisten keskuudessa, ei ole Suomessa aiemmin tutkittu. Luvun tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia merkityksiä elinikäiselle oppimiselle annetaan vertaisryhmävalmennuksessa?
- Millaisissa konteksteissa vertaisryhmävalmennukseen osallistuneet ovat kokeneet oppineensa?
- Miten vertaisryhmävalmennukseen osallistuneet kuvaavat elinikäiseen oppimiseen liittyviä omakohtaisia kokemuksiaan?
- Miten oman osaamisen esiintuomiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita kuvataan vertaisryhmävalmennuksessa?

Metodit

Tässä luvussa kuvatun tutkimuksen pohjalla oleva Taidot työhön -menetelmä kehitettiin osana kenttäkokeellista tutkimusta, jonka aineistoa analysoitiin kvantitatiivisin menetelmin. Perinteisesti kvantitatiivisissa menetelmissä on korostettu tiedon oikeuttamista ja kvalitatiivi-

sisä keksimistä, mutta Paavolan (2003) mukaan tutkimustyö voitaisiin nähdä ongelmien ratkonnasta kautta, eräänlaisena salapoliisityönä. ”Salapoliisityöni” tässä luvussa pyrkii täydentämään olemassa olevaa tietämystä haastavassa työtilanteessa olevien ihmisten interventiotutkimuksista, etenkin elinikäisen oppimisen teeman ympärillä.

Tutkimusjoukko

Alkuperäisen tutkimuksen osallistujille lähetetyn tiedotteen mukaan kohderyhmänä ovat työntekijät, jotka ovat työurallaan muutostilanteessa tai haluavat vahvistusta muutokseen varautumiseen ja ovat yli 40 -vuotiaita Haaga-Heliasta liiketalouden ja palveluiden koulutuslinjoilta valmistuneita tai Insinööriliiton jäseniä. Osa tutkimukseen osallistuneista olivat työssä käyviä ja osa työttömiä.

Tutkittavat osallistuivat uranhallintaan pyrkivään Taidot työhön -vertaisryhmävalmennukseen vuosina 2017–2018. Valmennusryhmiin osallistui kuhunkin 8–20 henkilöä, keskimäärin 15 henkilöä per valmennusryhmä. Valmennusryhmiin osallistui Insinööri- ja Tradenomiliiton jäseniä yhteensä 315. Hieman yli puolet osallistujista (53 %) oli tradenomeja ja neljännes (25 %) insinöörejä. Osallistujista 10,4 % oli työttömiä. Enemmistö osallistujista (71 %) oli naisia. He olivat keskimäärin 48-vuotiaita ($kh = 5,5$). Keskimäärin heidän työuransa oli kestänyt 24 vuotta ($kh = 7,1$) ja heistä enemmistö oli työskennellyt silloisen työantajansa palveluksessa yli 15 vuotta.

Taidot työhön- tutkimuksen ryhmämenetelmän ohjelma rakennettiin hyödyntäen aiempia kokemuksia preventiivisten koulutus- ja työurasiirtymien hallintaa lisäävien ryhmämenetelmien kehittämisestä (Koivisto ym. 2007; Vinokur ym. 1995; Vuori ym. 2002; 2012). Lisäksi käytössä oli verkko-oppimisympäristö ryhmäohjelman toteuttamiseen ja osallistujien aktiivisuuden tukemiseen ohjelman aikana.

Yhden valmennuskerran kesto vaihteli kolmesta neljään tuntiin. Kukin ryhmistä kokoontui kahdesti kahden ohjaajan fasilitoimana. Ryhmävalmennuksessa osallistujilla teetätettiin neljän tapaamiskerran aikana tehtäviä, jotka liittyivät oman osaamisen tunnistamiseen sekä elämäntilanteiden oppimistilanteiden reflektointiin, oman työuraa hyödyttävän

verkoston tunnistamiseen, tulevaisuuden työmahdollisuuksien pohdintaan ja oman urasuunnitelman tekoon. Tarkemmin käytettävät menetelmät vaihtelivat ryhmittäin: mukana oli esimerkiksi kuvatehtäviä, erilaisia pari- ja ryhmäpohdintoja, eläytymismenetelmiä, esimerkkitarinoita ja siihen pohjautuvaa reflektointia, haastattelutehtäviä ja yksilötehtäviä. Lukuni painopisteen ollessa osallistujien käsityksissä ja kokemuksissa elinikäiseen oppimiseen liittyen, rajautuivat erilaiset kuvien ja tarinoiden virittämät tehtävät pois, sillä näissä oli se ongelma, että kuvat tai tarinat virittävät puhumaan ilmiöstä yleisellä tasolla tai tehtäväksiänto ohjaisi osallistujien ajattelua liikaa johonkin suuntaan.

Aineisto

Hyödynsin laadullista aineistoa, joka on kerätty Taidot työhön -ryhmävalmennuksista. Neljätoista ryhmää kokoontuivat kukin neljästi. Aineisto koostui valmennusryhmätapaamisten videoiduista ja sen jälkeen litteroiduista tekstiaineistoista. Tekstidokumenttien (81) pituudet vaihtelivat neljästä sivusta 20 sivuun, riippuen siitä, missä kohtaa videon tallentaja katkaisi tallentamisen kunakin valmennuspäivänä. Aineisto analysoitiin laadullisesti Atlas ti 9 -ohjelman avulla. Eniten hyödynnettävää materiaalia tuottivat tehtävät, jossa osallistujia pyydettiin pohtimaan omaa osaamistaan osaamislistan avulla sekä piirtämään oppimispolku elämänkulun ajalta, ja refleктоimaan osaamistaan näiden avulla. Analysoin kuitenkin koko aineiston, eli mukaan päätyivät kaikki sellaiset ilmaisut, jossa puhuja ilmentää joko omakohtaisia kokemuksiaan, tunteitaan tai käsityksiään elinikäisestä oppimisesta. Aineiston laajuudesta huolimatta analyysin tapoja rajoitti se, ettei osallistujien tunnistetietoja ollut saatavilla. Puhuja 8 voi olla täysin eri henkilö, kun ryhmän seuraavan tapaamiskerran puhuja 8. Tämän vuoksi henkilökohtaisella tasolla puheiden vertaaminen ei ollut mahdollista, eikä aineistosta voida päätellä, mihin suuntaan ajatukset kehittyivät valmennuksen aikana. Toisaalta tämä ratkaisi osallistujien tunnistetietojen suojaamisen eettisen kysymyksen: en ole itse käsitellyt osallistujiin liittyviä tunnistetietoja.

Analyysi

Tutkimusmenetelmäksi valikoitui laadullinen teema-analyysi. Se on erityinen aineistolähtöinen menetelmä, jonka avulla voidaan tunnistaa, analysoida ja raportoida aineistossa olevia säännönmukaisuuksia ja rakenteita (Braun & Clarke 2006). Analyysin tavoite oli tuoda esiin tutkittavien käsityksiä ja kokemuksia valmennuksen aikana käsitellyistä ja orgaanisesti esiin nousseista teemoista elinikäiseen oppimiseen liittyen. Analyysiprosessiani ohjasi ajatus etenemisestä yksityiskohdista yleistettävyyteen.

Analyysissa noudatin Braunin ja Clarken (2006) kuvaamaa prosessia teema-analyysin vaiheista. Analyysi alkoi aineiston lukemisella yhä uudelleen ja alustavien koodien hahmottelulla. Aineiston lukemisen ja muistiinpanojen teon toteutin Atlas ti-ohjelmistolla, kuten kaikki muutkin analyysin vaiheet. Seuraavaksi toteutin koko aineistoon ensimmäisen systemaattisen koodaamisen. Ensimmäisen alustavan koodauskierroksen jälkeen koodeja oli 310. Kolmannessa vaiheessa kokosin koodit potentiaalisiksi teemoiksi. Toisella kierroksella karsin koodeista pois virheelliset koodaukset (suhteessa aineistoon ja toisiinsa), jolloin jäljelle jäi 297 koodia. Tämän jälkeen tarkistin vielä koodausta, ja yhdistelin samansisältöisiä koodeja, jolloin jäljelle jäi lopulliset 101 koodia. Koodien tarkistamisen jälkeen luokittelin koodit väreittäin, jolloin pystyin jo muodostamaan alustavaa käsitystä teemoista. Esimerkiksi, ajautumisen teemaa kuvastavat koodit merkkasin ruskealla värillä, aktiivista toimintaa kuvastavat koodit punaisella ja niin edelleen. Neljänneksi tarkistin, että koodit ja teemat ovat suhteessa toisiinsa sekä aineistoesimerkkien että koko aineiston tasolla. 101 koodia tarkistettiin sen perusteella, voisivatko ne muodostaa alustavaa teemaa (coding group), minkä jälkeen syntyi 13 coding groupia. Viidenneksi täsmensin ja selkiytin teemoja, mitä seurasi kunkin teeman määrittely ja nimeäminen. Tässä vaiheessa vein coding croupit Atlas ti-ohjelmistossa Network-työkaluun, jonka avulla pystyin laatimaan coding groupeista käsitekarttoja. Nämä käsitekartat tarjosivat vielä mahdollisuuden tarkastaa teemoja, ja niihin kirjattuja muistiinpanoja ja poistamaan teemoista sellaiset koodit, jotka eivät näyttäneet enää sopivan pidemmälle jalostettuihin teemoihin. Koodausprosessi näin ollen eteni yksityiskohdista yleistettävyyteen. Vii-

meiseen vaiheeseen kuului aineisto-otteiden esittely, tutkimuskysymysten ja aineiston sekä aiemman kirjallisuuden yhdistäminen ja raportin tuottaminen. Induktiivisen lähestymistavan mukaisesti muotoilin tutkimuskysymykset lopulliseen muotoon vasta tässä vaiheessa ja myös suuri osa teoriaan tutustumisesta toteutettiin tällöin, jottei teoria ohjaisi analyysia liikaa (Paavola 2003).

Tulokset

Tässä osiossa esittelen edellisessä luvussa kuvatun aineiston analyysin pohjata esiin nousseet tulokset. Kuviossa 1 esitellään teemojen kategoriat tutkimuskysymyksittäin.



Kuvio 1. Teemat tutkimuskysymyksittäin

Elinikäisen oppimisen merkitykset vertaisryhmävalmennuksessa

Oppiminen välinearvona tai keinona saavuttaa jotain

Oppiminen näyttäytyi valmennettavien puheissa vahvasti välinearvoisena, eli oppiminen on väline johonkin. Eräs valmennettava kuvaa oppimisen olevan ”seuraavalle tasolle pääsemistä”. Välinearvoisuus ilmeni siinä, kun oppimista kuvattiin keinoksi löytää kutsumus sekä keinoksi haastaa itseä toisinaan epämieluisuusalueellekin menemällä:

”Kun mä olin tunnistanut itsestäni sellaisen, et mä haluan opetella koko ajan uutta, et vaikka mä siellä edellisessä työpaikassa olin ollut pitkän aikaa töissä ja edelleen sen jälkeen, kun lähdin opiskelemaan, niin olin vielä kymmenen vuotta siellä, niin mä sain tosi paljon uusia, mielenkiintoisia tehtäviä ja aina kun mä sain sen homman hanskattua ja rullamaan, niin mulla rupes olee tylsää.”

Oppimisen merkitys korostui keinona muutoksissa pärjäämisessä. Oppiminen kuvautui myös keinona päästä pois negatiivisesti virittyneestä tai turhauttavasta tilanteesta omassa elämässä. Valmennettavat kuvasivat, kuinka esimerkiksi heikot kehitysmahdollisuudet työssä ajavat oppimisen pariin, ja aikaansaavat työn vaihtamisen tai kouluttautumisen täysin uudelle alalle. Oppimisen merkitys korostui osalla vastaajista silloin, kun on jokin halu muutokseen ja oppimisprosessi alkaa siitä, kun ollaan ”kypsytty” johonkin tiettyyn pisteeseen.

Analyysin aikana oppimisen tavoitteelliselle tai välinearvoiselle näkökulmalle ilmeni kaksi vastinparia. Toinen on se, ettei oppimista nähdä asiana, joka vaatisi omaa aloitteellisuutta tai reflektointia, vaan se vain ikään kuin tapahtuu. Toinen on se, ettei oppiminen ole välinearvo vaan itseisarvo, jolloin opitaan ”oppimisen vuoksi”.

Oppiminen ajautumalla

Ajautuminen näyttäytyy osallistujien kokemuksissa siitä, etteivät he olisi itse tehneet omaan oppimiseen liittyviä päätöksiä. Oma toimintaa ei ole tietoisesti muutettu, vaan tilanteisiin päädytään ”virran tuomana”.

Osa kertoi heränneensä siihen, että merkittävät oppimiskokemukset ovat tulleet heille ulkoa annettuina.

”Mä kun katoin nyt itse asias paremmin tätä janaa, ni tääl on pelottavasti mä oon merkinny omiks oppimiskokemuksiks sellasii asioita, mitkä tulee mulle annettuna ulkopuolelta.”

Ulkoa ohjattu tilanne on esimerkiksi syntynyt, jos perheenjäsen on tehnyt koulutus päätöksen henkilön puolesta:

”Se pisti mut merkonomikouluun.”

Jämähämistä mukavuusalueelle ja ajautumista uralla korostettiin myös keskusteluissa. Oppimista tapahtui ajautumalla elämässä myös silloin, kun osallistujat kuvasivat vaikeita elämäntapahtumia.

Oppiminen oppimisen vuoksi

Osa osallistujista korosti oppimisen merkitystä itseisarvoisena, eli halua oppia oppimisen vuoksi. ”Elinikäinen opiskelu” näyttäytyi elämäntapa. Osallistujat eivät syvällisemmin avanneet tätä teemaa, mutta kategoria erottui omanaan, sillä nämä muutamat osallistujista kuvasivat oppimisen merkityksen olevan oppimisessa itsessään.

”- - - uuden omaksuminen ja halu oppia ylipäättänsä.”

Vertaisryhmävalmennukseen osallistuneiden oppimiskontekstit

Valmennettavilla korostuivat työelämä, opiskelu sekä vapaa-aika harrastuksineen oppimisen konteksteina. Valmennuksen kontekstin ollessa työelämä, työelämään liittyvä oppiminen korostui osallistujien puheissa ja niistä erottautui mahdollisuudet ja haasteet työelämässä.

Työelämässä tapahtuva oppiminen

Valmennettavien puheissa korostuivat työelämässä tapahtuvan oppimisen osalta vaatimukset ja haasteet. Keskusteluissa ilmeni ajatus siitä, kuinka työelämän jatkuva muutos muuttaa myös osaamisvaatimuksia jatkuvasti, ja tämä aiheuttaa paineita osallistujille. Johtamisella on keskeinen rooli työssä tapahtuvan oppimisen mahdollistajana ja oppimista tukisi osallistujien mukaan kulttuuri, joka sietää epätäydellisyyttä ja jossa saisi tukea oman uran suunnitteluun.

Työhön liittyvän oppimiskyvyn kuvattiin olevan muutoksissa pärjäämistä, ja samaan aikaan oppimisen tapahtuvan työelämän jatkuvassa muutoksessa, myös työpaikan sosiaalisissa suhteissa. Työelämässä tapahtuvaa oppimista osallistujat kuvaavat tapahtuvan jokapäiväistä työtä tehden, työssä uudistuen ja poikkeuksellisissa työtehtävissä, esimerkiksi ulkomaan komennuksilla.

Uran varrella tapahtunutta eri työrooleihin kasvamista kuvattiin pidemmän uran tehneiden osallistujien keskuudessa. Pitkän uran myös koettiin olevan itsessään opettavaista:

”Mun oli ainaki aika vaikee eritellä mitään tiettyä kohtaa, missä on oppinu jotain asioita, et kyl se on aika lailla sieltä alusta saakka niinku työuran alusta ne samat jutut niinku jalostunu vaan eteenpäin ja tota millä hetkellä jotain on oppinu, ni sitä ei oo kovin helppo eritellä.”

Kollegojen kesken tapahtuva oppien jako koettiin myös hyväksyttäväksi kehittyä työssä:

”Just sitä kollegoilta oppimista ja sitä tiedon jakamista. Jos kollega on käynny jossain aamiaisseminaarissa kuulemassa, niin se vois jakaa esimerkkejä työpaikalla, mitä se oli siellä kuullu tai vielä parempi, jos kekkää miten tää meihin liittys tai saako tästä uuden idean meidän tekemiseen.”

Osallistujat kuvailivat haluaan oppia lisää silloista työtään tehden. Osalla osallistujista työssä tarvittava osaaminen oli jotain hyvin spesifiä, kulloiseenkin työtehtävään liittyvää osaamista, kun taas osa kuvasi osaamistaan työkalupakkina, jolloin taitoja sovelletaan eri työtilanteissa.

Valmennettavat kuvasivat kilpailun ja kehittämisvaatimusten aiheuttamia paineita valmennuksen aikana. Muutama osallistuja kertoi ymmärtävänsä osaamisen olevan kriittisen tärkeää yrityksen kilpailukyvyyn kannalta ja työelämän kaipaavan kehittämisorientoituneita työntekijöitä. Osallistujat oivalsivat, että he voisivat itse olla oma-aloitteisempia kehittämisensä suhteen töissä. Osa arveli oppimishaluttomien työntekijöiden kohtaloksi irtisanomiset. Osallistujien keskuudessa ilmeni halu kehittää itseään työelämässä, *jotta saisi jatkaa nykyisessä työssään*. Puheissa korostui vahvasti ymmärrys ja kokemus siitä, kuinka jatkuva muutos vaatii uuden oppimista ja joustavuutta työssä. Omaan osaamiseen liittyvien projektien haalinta omalle työpöydälle on keino vahvistaa omaa asemaansa töissä.

” Jos jouduit sinne Less effective-ryhmään, niin seuraavissa YT:ssä olit pihalla.”

” - - - asiat muuttuu ihan hirveesti ja siellä on chätit, Facebookit, nettisivu ja puhelinpalvelu uudistukset ja kaikki mahdolliset, ja kaikesta pitäis tietää kaikki ja asiantuntijalta edellytetään sellasta 100% varmuutta, kun häneltä jostakin asiasta kysellään.”

Lisääntyneet osaamisvaatimukset kuvattiin hämmentävinä ja haasteellisina sekä yllättävinä. Eräs kuvasi kokevansa siten, että perusammattitaito ei enää riitä nykytyössä:

”Mul tuli noista työuralla tarvittavista taidoista semmonen, et mitkä on ne taidot, jotka ei liity varsinaisesti sen työn tekemiseen, ei niinku se ammattitaito, vaan se kaikki muu, millä siinä yhteisössä ja elämässä ja muualla pärjää. Et monesti korostetaan CV:ssäki just sitä osaamista. Mut se ei pelkästään riitä työelämässä vaan pitäs osata kaikkea...”

Kokemuksissa kuvattiin myös sitä, kuinka yritysten henkilöstöpolitiikka ”vie mehut”.

”- - - Ja sit se riippuu yrityksistä, ku on joskus ollu sellasissa missä on jenkkihenkilöstöpolitiikka, et halutaan lypsää kaikki mehut ihmisistä, niin sillon

ne ottaa aina nuoria, ku ne tietää, et se on max kahdeksan kuukautta, sit se ei jaksa enempää ---.”

”Siinä on varmaan yks iso peikko myöskin se, että jos koko ajan tulee uutta opittavaa ammatillisesti, niin sit siinä tulee kohta semmonen kädet ylös fiilis, että antaa olla. Pitkää tunkkinne, että mää en jaksa enää.”

Eräs kuvasi hämmentyneensä siitä, ettei tiedä haetaanko nykyisin ”hyvää tyyppiä” vaiko kompetenssia. Toinen vaatimusten ristiriita ilmeni, kun pohdittiin, pitäisikö olla itsenäinen vaiko sosiaalinen. Sekin mietitytti, pitäisikö työelämässä kehittyäkseen käyttää vapaa-aikaa työelämässä tarvittavien taitojen oppimiseen:

”Mulla ensimmäisenä tosta tuli mieleen, että alkaako se olla oikeesti normi, et jos sä haluat kehittyä työssäsi, niin sun täytyy käyttää oma vapaa-aikasi siihen, et sä kahlaat kaikkee tota läpi.”

Puheissa korostui ajatus, ettei työpaikat tahdo ”opettaa” työntekijöitä. Tätä kuvailtiin kertomuksilla siitä, kuinka yritys mieluummin karsii kuin kouluttaa, eikä työssä ylipäättään haluta opettaa, miten työtä tulisi tehdä.

Osallistujien mukaan työssä tapahtuvaa oppimista haastaa ennen kaikkea organisaation huono johtaminen. Tämä ilmenee työn resurssoinnin ongelmassa tai ylipäättään haluttomuudessa panostaa osaamisen kehittämiseen työssä. Lisäksi tiedonjaon haasteet haittaavat kehittymistä. Osallistujat kuvailivat, kuinka on haastavaa saada tukea tai aikaa kehittymiselle. Myös turhautuminen ristiriitaisiin käytäntöihin haastaa osaamisen kehittämistä.

”- - - että ku ite on täälä IT-konsulttialalla niin silloin tuijotetaan vaan niitä laskutettavii työntunteja, et sä ikinä kerkii kehittää ittee.”

”Et tuli mieleen nää kehityskeskustelut. Mun mielestä nää on ihan turhan päiväsii, sinne aina kirjataan nää samat - - - mut sä et ikinä kuitenkaan niitä pääse, ku sun pitää olla asiakkaan hommissa. Kehitä siin sit ittees.”

”- - - että voi olla meilläkin tilanne jossain vaiheessa kenties semmonen, että tulee uutta ohjelmaa, mutta sitten eipä ookaan enää valmiuksia oppia sitä. Ei saa tarpeeks tukee, neuvoja, apuja. Se on aika kurja tilanne, koska ei oo enää resursseja panostaa yhden ihmisen opettamiseen siinä määrin ku aikasemmin. Siinä voi sitten pudota.”

”Niin, et mä siltä pohjalta enemmän ymmärrän vielä sitä, kun tulee uusia ihmisiä taloon, niin sitä tietoo pitää ihan auliisti jakaa eikä pantata, et olihan siinä firmassa johtamisongelmakin eihän jos firmaa johdetaan hyvin, niin eihän uusia ihmisiä käsitellä tolla tavalla.”

”Sitten toinen kokemus on sellanen, mikä on ollut aika merkittävä ja siitä on myöskin yli kymmenen vuotta aikaa, kun mä vaihoin työpaikkaa ja se oli sillain mielenkiintonen työpaikka, et mulle ei oikee kerrottu mitään, mitä multa siellä odotetaan, mitä ne mun duunit on, et mitä mun pitäs tehdä ja mitkä ne on ne mun vastuut ja muuta, ja mä olin vähän reilu puoltoista vuotta ja sit mä vaihoin työpaikkaa, koska sehän on ihan kauheeta. Se on ihan kauheeta, että sut heitetään vaan veteen ja kukaan ei sano, että mihin suuntaan sun pitäs uida. Se oli ihan hirveä aika mun elämässäni.”

Osallistujien mukaan oppimista työssä tukee se, mikäli organisaation kulttuuri on sellainen, missä yksilö saa olla keskeneräinen. Lisäksi esihenkilöiden rooli koettiin keskeisenä oppimisen tukemisessa ja siinä, että työntekijää rohkaistaan tarttumaan haastavampiin tehtäviin.

”- - - Että onneks on ollut semmoisia ihmisiä, varsinkin esimiehiä ympärillä, jotka ei vaadi mitään täydellisyyttä, vaan sitä, että oho, tuli virhe, miten se korjataan ja mitä tästä opitaan, että päästään eteenpäin?”

”Hän aina kannusti kaikessa ja siellä mulle tuli sellasta, et mähän selviin mistä vaan jos mua tollain kannustettais. Sen jälkeen mulla ei ole ollut sellasta esimiestä, et se oli se puoli vuotta mikä se oli, ja mä aina kaiholla sitä muistelen sitä ihmistä, että se oli sellanen positiivinen kokemus mun työurani alussa.”

”Ja sitten sellainen asia, mitä minä itse ainakin olen huomannut, että mä itse ainakin olen ottanut kaikki mahdolliset sellaiset, jos mulle on joku esi-

mies tai joku tullut sanomaan, että otapa tällainen projekti tehtäväksesi. Mä sanon, että okei, että en minä nyt oikeastaan tiedä vielä yhtään mitään tuosta, mutta jos luulet, että minä pärjään siinä, niin okei, minä teen sitä. Että mä hyvin harvoin olen niin kuin lähtenyt kieltäytymään mistään sieltä. Ja sitten jälkeen päin ihmettelen, että oho, en tiennyt yhtään mitään kaksi kuukautta, kolme kuukautta tästä asiasta mitään, nyt mä tiedän tästä hurjan paljon enemmän. Että rohkeasti vaan.”

Osa valmennukseen osallistuneista toivoisi, että työpaikoilta tulisi vahvempaa ohjausta työskentelyyn ja uran ohjaamiseen liittyen sitä tarvitseville.

”Joo, ku ollaan yksilöitä kaikilla ei oo niitä niinku oli tuolla ne riittävä itseenäisyys ja plää plää plää niin sitten ollaan erilaisia oppijoita.”

Formaalissa koulutuksessa tapahtuva oppiminen

Toiseksi keskeisimpänä oppimisen kontekstina näyttäytyi formaali opiskelu, eli kouluttautuminen kursseilla sekä opintokokonaisuuksia ja tutkintoja suorittamalla. Eräs valmennukseen osallistujista kuvasi jatko-opinnot oman osaamisen kehittämisen tapana.

” - - - ehkä nykyisestä oppimisesta, tietysti kun nyt on alottanu opiskelut, niin sitä kautta on tullu, uusia ja semmosia ahaa-elämyksiä.”

Oppiminen formaalissa koulutuksessa näyttäytyi suosittuna. Osallistujat kuvasivat, kuinka elämänkokemus on auttanut heitä löytämään itselle sopivimmat kouluttautumismahdollisuudet, mutta myös koulutuksen auttaneen ”oman polun löytämisessä”.

Tutkinnon suorittaminen koetaan uran kannalta merkittäväksi oppimisen kokemukseksi, sillä opinnoissa hankitaan tulevan uran kannalta tärkeät perusteet. Pari osallistujaa ilmensi myös koulutususkkoa: kouluttautuminen johtaa tai sen pitäisi johtaa parempaan asemaan työmarkkinoilla tai mielenkiintoisimpiin tehtäviin.

”Käy koulus kunnolla, niin pääset paljo helpommalla.”

Opinnot ennen työelämää kuvautuvatkin osassa vastauksia hyväksi hetkeksi kehittää itseään, sillä työelämässä tälle voi olla haastavaa löytää aikaa:

”Sillon ku sä oot koulunpenkiltä just lähteny, niin sullahan on justiinsa se, sä oot opiskellu kaiken aikaa. Sä et oo välttämättä tehny niin paljo... sillon ku sä oot töissä, niin kuinka paljon sä pystyt käyttämään siitä työajasta tai siitä omasta ajastas siihen ittes kehittämiseen?”

Formaali koulutus näyttäytyi keinona ylläpitää työelämässä tarvittavia taitoja ”mukana pysyäkseen”. Pari vastaajaa kuvasi sitä, kuinka opinnot päivätyön ohella antavat voimaa, opiskelua kuvattiin irtiotoksi, jonka avulla jaksaa työuran loppuun. Toisaalta valmennukseen osallistujat kuvasivat myös sitä, kuinka opiskelu työn ohessa vaatii myös uhrauksia.

”Lauantaiaamuna sinne, lauantai-iltana kotiin. Ja sitä se melkein pari vuotta. Et se oli... sit yön tunteina, ku lapset oli nukkumas, niin sit teki niitä tehtäviä. Et kyl se oli aika tiukka paikka.”

Harrastuksissa ja vapaa-ajalla oppiminen

Muutamit valmennukseen osallistuneista kuvaavat opiskelun ja uusien taitojen opettelun olevan heidän harrastuksensa. Samoin toisinpäin, osa kuvaa harrastuksien kehittävän myös heidän taitojaan: esim. joukkueläjit ovat kehittäneet yhteistyötaitoja ja musiikkiharrastus kehittää esiintymistaitoja.

Eräs vastaaja kuvaa myös sitä, kuinka harrastuksessa tapahtuva itsensä kehittäminen voisi parhaassa tapauksessa olla myös askel kohti uutta haluamaansa uraa.

”Ja sitten taiteita, ehkä se uusi ura pupsahtaa joku kaunis päivä sieltä, mut tällä hetkellä tekee harrastuksenomaisesti.”

Oppimisen kokeminen elämänkulun varrella

Valmennuksessa osallistujat piirsivät elinikäisen oppimisen aikajanansa, johon he kirjasivat merkittävimmän oppimiskokemuksensa. Tämän jälkeen näistä piirroksista keskusteltiin ryhmän kesken. Puheissa oli selkeästi erottuvissa myönteisiä ja kielteisiä elinikäiseen oppimiseen liittyviä kokemuksia ja tunteiden kuvauksia.

Oppimiskokemusten pistemäisyys ja kokonaisvaltaisuus

Osallistujat kuvasivat merkittäviä oppimisen hetkiä toisaalta palauttaviksi tiettyihin pisteisiin, joissa oivallettiin jotain. Toisaalta koettiin koko elämänkaaren olleen oppimista, jolloin on vaikea kuvata yksittäisiä hetkiä. Oppiminen kuvautui toisaalta pistemäiseksi, toisaalta janamaisesti. Osalla osallistujista merkittävimmät oppimiskokemukset palautuivat yksittäisiin hetkiin, kuten lasten syntymään, ulkomaille muuttoon tai vastoinkäymisiin.

”Se mikä oli mielenkiintosta huomata, niin oikeestaan suurin osa näistä, mitä oon tänne ite kirjannu, niin ne liitty joko opintoihin tai johonkin harrastukseen tai lapsiin. Mutta töistä en juurikaan oon nostanu täällä yhtään.”

”Mä tunnistan niinkun sellasia, mä tiä onks nää oppimisen paikkoja, on sitäkin, mut et myös sellasia, et millon alkaa tapahtua jotain uutta, ni sitä edeltää semmonen niinku kriisi.”

Oppiminen näyttäytyi osalla enemmän ajanjaksoina ja jatkumoina yksittäisten pisteiden sijasta. Oppiminen elämänkulussa koettiin myös laajoina kokonaisuuksina. Sen koettiin olevan muutakin kuin koulutus tai tutkinto. Osa koki työn ulkopuolella tapahtuneen oppimisen olleen merkityksellisintä.

”Ja siinä tulee se toinen kokonaisuus, elikkä ei oo mitään semmoisia yksittäisiä oppimishetkiä, vaan niin sanottuja kokonaisuuksia ollut nää kaks, jotka on ollut tärkeimpiä ja mitkä on ohjannut sitten sitä omaa työelämää aika pitkälle. Ja tota oppimisen nälkä on ollut koko ajan mukana siinä. Se on

vaan tullut vähän vaiheittain, et siinä on 10 vuoden gappejä suurin piirtein.”

” Vähän oli puhetta siitä, että ne ei välttämättä oo vaan pelkästään nää kokemukset, vaan sitten et ihmisenä ehkä muuttuu pidemmän ajan kuluessa ilman niitä yksittäisiäkään tapahtumia. Ja herää pohtimaan enemmän sen merkityksellisyyttä.”

Elinikäisen oppimisen aikajanoilla itsenäistymisen tai aikuistumisen aihe näyttäytyi keskeisenä. Itsenäistyminen näyttäytyi joko pisteenä elämänpolulla tai pidempänä oppimisprosessina.

”--- et mä muutin pois kotoo, niin se oli aika semmonen opettavainen ja rohkea, että ottaa vastuun omasta elämästä ja siinä oppii hyvin paljon.”

” Mul on itellä semmonen historia et mä menin ekana ammattikouluun, sit menin töihin. Olin vuoden töissä, huomasin et tää ei oo mun juttu. Sit mä hain teknisiin kouluihin ja opistoon, mä pääsin tekniseen kouluun. Mä olin vuoden siellä, mitä mä olin, mä menin tekniseen opistoon. Sit valmistuin sieltä. Eli siinä matkan varrella ymmärsin että mitä oikeesti haluan.”

Positiiviset kokemukset ja näkemykset elinikäisestä oppimisesta

Myönteisissä kokemusten ilmauksissa elinikäistä oppimista kohtaan korostuivat oma positiivinen asenne taitojen opetteluun sekä konkreettinen tuki tähän, joko työnantajalta tai yhteiskunnalta.

Positiivinen suhtautuminen oppimiseen teki siitä mielekästä. Myönteisen asenteen koettiin auttaneen uuden oppimisessa.

”- - - ku se asenne on oikee, niin kyllähän ihminen oppii ihan mitä vaan.”

Osa kuvasi kohdattuja ongelmiakin positiivisina haasteina, jotka olivat olleet mahdollisuuksia hyödyntää osaamista uusilla tavoilla. Lisäksi valmennettavat kuvasivat sitä, kuinka ammatillisten taitojen kehittäminen on pitänyt kiinnostusta yllä työhön.

Muutamat vastaajat kuvasivat oivalluksen kautta syntynyttä voimaantumista omasta osaamisesta. Puheissa tuli esiin myönteisiä tunteita, kun

on huomattu, että onkin hyvä oppimaan uutta. Tämä on sytyttänyt kipinän oppia lisää. Eräs osallistuja taas kuvasi, kuinka taitojen kehittämisen ”hedelminä” on onnistumisen kokemukset ja myönteinen palaute.

”- - luulenks mä ittestäni liikoja ja, sit se taas se vauhti nousi sinne ylös, ja sitte rupes kattomaan vähän niinku sinne peiliin, että ai että, mä oon itse asiassa aika kova jätkä kyllä.”

Merkittävimmäksi myönteiseksi kokemukseksi omalla elinikäisen oppimisen polulla muutamat vastaajista nostivat joko työnantajan tai yhteiskunnan tarjoaman taloudellisen tuen oppimiselle.

”- - - mut mulla edelsi niinku sitä opintovapaalle jäämistä niinku semmonen kriisi, mä olin semmoses puristuksessa, että oli niinku pakko päästä pois ja tota niinkun kanssa samaten aikuisopintorahalla ite olin viis vuotta pois ku tuli perhevapaat siihen samaan, mut aivan mieletön, mullon tämmönen suuri aurinko täällä siin kohassa, niinku kaikki lokshti kohilleen, sit oli niin hieno ja semmonen pelastava ja upee kokemus se opintovapaa.”

Kielteiset kokemukset ja näkemykset elinikäisestä oppimisesta

Osallistajat kuvasivat laajemmin elinikäiseen oppimiseen liittyviä kielteisiä kuin myönteisiä kokemuksia ja tunteita. Negatiivisia elinikäisen oppimisen kokemuksia kuvattiin omiin tunteisiin ja motivaatioihin liittyen. Myös ulkoisten tilanteiden virittämät ärsykkeet, kuten koettu ikä syrjintä ja vaatimusten ristipaine kuvautuivat negatiivisina.

Muutamat tunnistivat tuttavien opiskelun aiheuttavan kateutta, mutta he eivät paneutuneet tähän kokemukseen syvällisemmin. Osallistajat keskustelivat siitä, kuinka uuden oppiminen on ”hyppy tuntemattomaan” ja voi siksi aiheuttaa pelkoa. Osa kuvaili sellaisen uuden opettelun, johon ei ole kiinnostusta aiheuttavan ”näppylöitä”. Negatiivisia tuntemuksia voi myös aiheutua, jos omat taidot ja se mitä haluaisi osata ovat ristiriidassa. Lisäksi pari osallistujaa kertoivat kehittäneensä osaamistaan heikkouslähtöisesti.

”Tähän on mun mielestä se ikävä puoli, että verrattuna johonkin entiseen

aikaan, niin täähän perustuu kauheesti omaehtosuuteen ja siihen, et on kiinnostunu ja mä en niinku, digi saa mut näppylöille, ni siis mä oon varmaan niinkun meidän mummon luokkaa täs miten paljon tää digiloikka kiinnostaa, ni se on ihan hirveen haastavaa siis omalla vapaa-ajalla tehdä näitä asioita.”

” - - - että löytyyks sieltä vielä joku semmonen heikkous, mitä voi ite kehittää eteenpäin niin.”

Riittämättömyyden kokemus elinikäisen oppimisen suhteen korostui. Osallistujat kuvasivat huolta, siitä, että jäävät jälkeen kehityksestä. Osaamisvaatimukset koettiin epärealistiseksi ja koettiin vaadittavan yliihmisyyttä. Oppimista kuvattiin ”loputtomaksi suoksi”.

Kielteisistä oppimiseen liittyvistä tuntemuksista puhuttaessa osallistujat korostivat usein esimerkkejä joihinkin ikäviin muistoihin tai hankaliin sosiaalisiin tilanteisiin liittyen, kuten vaikkapa peruskouluun. Lisäksi joillakin osallistujilla senhetkinen elämäntilanne oli niin haastava, että se aiheutti negatiivista suhtautumista oppimiseen.

” Ja mä harrastin aikuisopiskelua sillä seurauksella, että mä ehkä vähän paloin loppuun. Että musta ei ollu sitte sitä alanvaihtajaa, ennen ku mä jäin sit oikeesti työttömäksi.”

”pitää nyt vähän kattoo, et mitä se yliopisto-opiskelu on, et jos mä nyt otan vaikka pari matikan kurssii ensin eka syksylle, et katotaan - - - sittehän siin niinku käy siin semmost henkilökohtasta katastrofia vähän aikaa, et nyt on koko elämä murskana kun minä en osaa yliopiston matematiikkaa.”

Osallistujat toisaalta kannustivat toisiaan etsimään sopivia oppimisen tapoja negatiivisista kokemuksista huolimatta:

”Etsi oma tapa, etsi uusia tapoja. Varsinkin, jos on huonoja kokemuksia koulusta, koulutuksista, tylsist seminaareista, ehkä tuntuu, et oppiminen on ihan typerää puuhaa. Jos on kokemuksii vaan niist ehkä vanhoista, huonoist tavoista ja ikävii opettajii ollu vielä kaiken lisäksi.”

Vaikka osallistujat tunnistivat vaatimuksen kehittymisestä, monelle vaikuttaisi olevan epäselvää, mihin suuntaan ja millä resursseilla osaa-

mista tulisi kehittää. Mikäli suunta omalla työuralla on epäselvä, ongelma näkyi eskaloituneena puheissa: koko henkilökohtainen tulevaisuus tai se ”miksi tulee isona” oli tällöin kyseenalainen.

”- - - niin miten pääsee ihan konkreettisesti sen uuden polun alkuun. Koska ainaki itellä se on aivan totaalisen hukassa. Sit ku ymmärtää ne taidot ja tunnistaa ja osaa kiteyttää, niin then what.”

”Sitten ehkä vielä, jos jatkan, niin toinen kans tämmöinen niin kuin miettinyt just, että no, mikä minusta tulee isona, että onko tämä oikeasti. Mä olen tehnyt jo pitkään tuota samaa duunia, että onko tämä nyt oikeasti se.”

Epävarmuus oman alan näkymistä tai omasta suunnasta näkyy paineena työn säilymisestä tai uuden työn löytämisestä.

” Eli mulla tää ura on yhtä vaihtoehto B:n hakemista tähän päivään asti, että koko ajan pitää miettiä, et mitä jos tää menee alta, niin mitäs sit tekee?”

Pari osallistujaa oli huolissaan siitä, tuetaanko aikuisten oppimista suomalaisessa yhteiskunnassa tarpeeksi konkreettisesti.

Myös ikääntyminen nousi esiin osallistujien puheissa. Osallistujilla oli kokemusta siitä, että ikä voi luoda stereotypioita oppimiskyvystä. Tämä heijastui myös työnhaun kontekstiin: koettiin, että vaikka olisi halua muuttua ja haastaa itseä, eli yli 50-vuotias enää kelpaa markkinoille. Toisaalta eräs osallistuja pohti sitäkin, onko työllistymisen haaste ikä, vai se ettei osaamista osata tuoda esiin.

” Niin miten sen sitten tois esiin, että pääsis juurikin siitä, että ikää on jonku verran. Koska se on se mikä painaa aika paljo. Niin millä tavalla tois ne vahvuudet ja osaamisen esiin sillä lailla. Ja sit vaikka niitä verkostoja olis, jos et osaa tuoda niitä esiin. Mutta aina joskus mietityttää, että missä vika, onko pelkästään iässä vai onko siinä, ettei osaa tuoda omia osaamisiaan esiin?”

Muutammat kokivat olevansa liian väsyneitä ja vanhoja oppimaan lisää. Osassa puheenvuoroja ilmeni katumus, ettei esimerkiksi nuorempana tullut opiskeltua, kun olisi ollut vielä energiaa.

”- - kun se osaaminen niin kuin kerta kaikkiaan muuttuu niin nopeasti, että sitten sä olet jonkun tietyn ikäinen, sä et jaksakaan enää opiskella uutta ja sitten se sun osaaminen ei ole enää sitä viimeisintä...”

Osaamisen esiintuomisen mahdollisuudet ja haasteet

Osaamisen tunnistamisen teema kytkeytyi tiiviisti sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja tukeen, sillä kuten osallistujat sanoittivat *toiset ihmiset ovat oman osaamisen peili*. Osaamisen tunnistamiseen liittyy pakostakin vertailua muihin ihmisiin. Ilmeni, että toiset voivat olla tilanteen mukaan joko oman osaamisen ja oppimisen mahdollisuus tai haaste. Osallistujat kuvasivat sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisen kontekstissa sekä vertaisryhmävalmennuksessa saatavan tuen näkökulmasta.

Oman osaamisen tunnistaminen

Osaamisen ajateltiin olevan päivästä, tilanteesta ja sosiaalisesta kontekstista kiinni. Tiettyä osaamista ei voi hyödyntää joka tilanteessa ja ihmisen vahvuudet saattavat näkyä erilaisina erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa, esimerkiksi työssä ja vapaalla.

”että pitikö sitä ajatella niinku persoonaa myös, vai vaan sitä työminää, jossa sitten joskus niin, saattaa kotona laiskottaa, kun taas sitte töissä on hyvinki ahkera.”

”Toisaalta, ku ajattelee jotain omia kavereita, jotka on ihan hienoilla tittleillä niin ne on ihan tavallisia urpoja sitte kuitenkin elämässä.”

Osaamisen tunnistamiseen ajateltiin liittyvän itsensä kehuminen, sillä tällöin pitäisi myöntää itselleen olevansa hyvä jossain. Valmennuksessa itsensä kehuminen koettiin kiusalliseksi. Tämä toistui monissa puheenvuoroissa.

”Pitäskö tosta itse asias kehittää eteenpäin sitte kaverin kans tekis vaihtarit, et mä myyn mun kaveria ja mun kaveri myy mua? Toista on niin paljon helpompi kehua retostaa, kun itseään.”

”Pitää mennä oman mukavuusalueensa ulkopuolelle ja vaan kehua itseään. Mut se on aikamoinen ponnistus.”

Itsensä kehumiseen ja oman osaamisen tunnistamisen haasteisiin liitettiin myös sosiaalisia ja kulttuurisia, ympäristöstä kumpuavia haasteita.

” Meidän ikäisillä naisilla, emme osaa tuoda esiin taitojamme ja tietojamme.”

”Jos ihminen on vaatimaton suomalainen niin ei se tee sitä. Se ei vaan sano, et mä olen hyvä.”

Valmennukseen osallistuneet pohtivat sitä, miten heidän osaamisensa näyttäytyy muille ja mitä muut ajattelevat heidän osaamisestaan. Pari osallistujista käytti peilin metaforaa.

”Ja sit just sitä, mitä puhuttiinkin tässä ja sit rupee miettii sitä, että näkiskö työkaverit ittensä tämmöisenä? Ja sit, kun sä rupesit peilaamaan senkin kautta, että tää tuu tämmöisenä esille ja muuta.”

” Nii, mut sellastaki tuli, et pitäskö kysyä toiselta myös ja toki peilata sit, toisaalta seki on tärkeää, et mikä on se teiän näkemys ja kokemus, mutta toisen mielipide oli tollanen... Sehän on myös sellanen, mitä aika usein niinku haastatteluissa ja tällasissa on hyvä tuoda esille, et olen saanut täl- lasta palautetta.”

Toisaalta huomattiin, että oman osaaminen vertaaminen muihin voikin aiheuttaa haasteita oman osaamisen tunnistamisessa:

”Sit ku meinas iskee just se itsekriittisyys. Et kirjallinen ilmaisutaito, niin niinku kehen verrattuna. Et ihan ok, mut en mä nyt mitään copy oo, mut ehkä johonkin koodariin verrattuna varmaan on. Et vähän just sillai, et keh- taanks mä laittaa. En laittanu.”

Kun muut huomaavat oman osaamisen, tuntui se osallistujista palkitsevalta. Muut ihmiset ja vertaiset voivat tukea osaamisen tunnistamista

ja myös oppimiskokemusten reflektoinnissa. Eräs osallistuja kuvasi vertaisryhmään hakeutumisen olevan keino tarkastella itseään itsensä ulkopuolelta.

Oman osaamisen sanoittaminen ja myyminen

Valmennettavat kertoivat pitkään samassa työssä olemisen tekevän sokeaksi omalle osaamiselle. Tällöin oma osaaminen voidaan nähdä kapeasti, mikä haittaa sen hyödyntämistä. Valmennettavat kertoivat haluavansa oppia tunnistamaan osaamisensa ja sanoittamaan sitä, jotta pääsisivät eteenpäin urallaan.

Muutamilla osallistujista oli kokemus siitä, että heidän osaamisensa tyyppi ansioluettelossa. Koettiin harmilliseksi, että ansioluettelo määrittäisi myös sitä, mitä pääsee tekemään jatkossa.

”Sekin, että millä tavalla cv:ssä oman osaamisensa esittää, niin silläkin on merkitystä. Kun mäkin jossakin vaiheessa huomasin, että mä oon kirjoitettu cv:n aina suoritustason juttuja, enkä sitä laajempaa kuvaa.”

”No toi sama, ja sit se oman osaamisen ymmärtäminen. Ja sitte sen kiteyttäminen johonki hakemukseen tai CV:hen, niin se on ihan käsittämättömän vaikeeta. Ei me täällä varmaan mitään CV-klinikkaa pidetä, mut jotenki se, et mitä siihen vois, millä tekniikalla sitä vois esimerkiks.”

” - - - et katotaan sit sitä CV:tä ja sit ollaan sillai, et joo tätä sä voisit tehdä mitä tässä nyt paperilla lukee, et sä oot aikasemmin tehnyt. Et tosi vaikeeta ja tuskasta ollut se, että rupee tekeen jotain aika täysin erilaista.”

Yksi valmennukseen osallistujista kertoi myös ajatuksen taitojen siirrettävyydestä olevan ajatuksena haastava.

”Mulla jotenki pisti korvaan tää siirrettävyys ja ku itsellä kans on välillä ollu näitä ajatuksia, et pitäskö tehdä jotain muuta ja niinku monella muuallaki on, et se tuntuu yllättävän vaikeelta semmonen siirtyminen, sen käsittely jotenki.”

Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen työnhakutilanteessa herätti ajatuksia valmennusryhmäläisissä. Oman osaamisen myymisen vaikeus korostui, ja tämän koettiin vaativan erityisiä ponnisteluja. Keskustelijat pohtivat, kuinka kertoa omasta osaamisesta parhaassa valossa työnantajalle ilman, että se ”menee yli”.

”Niin, mut jos sä haet jotain ihan uutta paikkaa niin mihin sä vertaat sun osaamista? Sen takia pitää panna aina vähän yli, koska se voi olla ihan oikeinki.”

”Mut taas sitte toisaalta ajattelee silleen, et mun pitää pystyä vastaamaan siihen, mitä mä kerron. Et mitäs sitte jos mä pääsenki sinne työpaikkaan ja sit mä oonki vaan mä.”

Vertaisryhmävalmennuksessa pohdittiin sitä, missä menee oman osaamisen positiivisessa valossa ilmaisemisen ja kaunistelun välinen raja.

”- -jos hakee töitä ja on kirjottanu hakemukseen, et mä olen vaikka matemaattisesti lahjakas, ni sithän se on ikään ku lupaus. Sit jos mä en oookkaan, sit mä oon huijanu.”

Vertaisten merkitys opittujen asioiden ja osaamisen hahmotuksessa

Osallistujat kokivat vertaistuen auttavan oppimisessa, opitun hahmotamisessa ja esiintuomisessa. He kuvasivat saamaansa sosiaalista tukea ja sen hyötyjä oppimisessa ja osaamisen tunnistamisessa.

Eräs kertoi kokevansa valmennuksen olevan hyvä paikka hioa omia vuorovaikutustaitoja. Juttukaverin koettiin auttavan omien oppimiskokemusten pohdinnassa. Eräs kertoi oppineensa valmennuksessa sen, että haasteet kannattaa jakaa toisten kanssa. Vertaistuen koettiin auttavan omakohtaisten tilanteiden hahmotuksessa. Vertaisryhmän koettiin olevan hyvä keino hyödyntää toisten osaamista oman osaamisen esiintuomiseksi.


”- - hirveen vaikee nostaa niinku oppimiskokemuksia, mut oli niin hyvä juttukaveri, et ne ikään kuin siinä sitte tuli esiin, et joo et tämmösihän ne onki.”

”Joo, mä voisin sen verran sanoa, että musta on niin kuin hyvä, että tulee sellainen jonkinlainen interventio sillä tavalla, että tarttuu itse niin kuin tähän aiheeseen, joka on eräällä tavalla polttava, mutta sekin vaatii niin kuin aikaa ryhtyä miettimään näitä juttuja ja sitten itseksensä niitä ei pysty sillä tavalla miettimään. Ei avaudu niin paljon, koska siinä sitä on tavallaan niin kuin siinä omassa maailmassaan. Niin tällainen vertaisporukka voi olla kiva just, että tulee niin kuin monen ihmisen kokemuksia ja sitä tietoa ja osamista - -”

”Mä voisin kans sanoa, että just että saa vähän perspektiiviä, koska kun itse suunnittelee ja ajattelee, niin jää niihin omiin ympyröihin, niin sitten, kun täällä on paljon ihmisiä, niin saa vähän perspektiiviä.”

Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimuksen keskeiset tulokset ovat koottuna kuviossa 2. Tutkimukseen ja valmennukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja sen saattoi keskeyttää koska tahansa. Alkuperäinen Taidot työhön -tutkimus oli käynyt läpi tutkimuseettisen ennakoarvioinnin Työterveyslaitoksen käytänteiden mukaisesti. Työterveyslaitos on arkistoinut aiemmassa tutkimuksessa syntyneen aineiston, ja osallistujien tunnistetiedot olivat häivytettyinä myös tämän tutkimuksen laadullisessa aineistossa. Osallistujille kerrottiin, että myöhemmin valmistuvissa tutkimusraporteissa tuloksia esitetäisiin ryhmätasolla eikä raporteista voi päätellä tutkimukseen osallistuneen henkilöllisyyttä. Työterveyslaitos omistaa datan, ja sillä on lupa hyödyntää jo kerättyä aineistoa. On selvää, ettei laadullinen tutkimus ole samalla tavalla tutkijasta riippumaton kuin vaikkapa kvantitatiivinen tutkimus tai laboratoriossa suoritettavat mittaukset. Tutkimustulokset eivät ole toistettavissa. Voi olla, että joku toinen tutkija tarkastelisi aineistoa eri tavoin. Olen tästä syystä pyrkinyt kuvaamaan yksityiskohteisesti analyysia, tarjonnut aineistonäytteitä ja erotellut tulokset omista pohdinnoistani.

Merkitykset 

Oppiminen keinona saavuttaa jotain

- Keino haastaa itseä
- Keino päästä eteenpäin
- Keino päästä irti epämieluisasta tilanteesta
- Keino pärjätä muutoksissa
- Keino löytää oma kutsumus

Oppiminen ajautumalla

- Virran mukana kulkeutuminen
- Ulkoa ohjautuminen
- Jämähtäminen / staattinen tilanne

Oppiminen oppimisen vuoksi

- Oppiminen itseisarvoisena
- Jatkuva opiskelu elämäntapana

Kontekstit

Työelämä

- Työn jatkuvassa muutoksessa oppiminen
- Työn sosiaalisissa tilanteissa oppiminen
- Työn arjessa työtä tehden oppiminen
- Uusien työroolien kautta tapahtuva oppiminen
- Pitkä ura itsessään on opettanut

Haastaa

- Ristiriitaiset vaatimukset työssä
- Osaamiseen liittyvät paineet
- Huono johtaminen
- Resursoinnin ja ajan puute
- Kokemus siitä, ettei kehittymiseen haluta panostaa
- Ristiriitaiset käytännöt

Tukee

- Organisaatiokulttuuri, joka sallii keskeneräisyyden
- Rohkaiseva esihenkilö
- Vahvempi tuki oppimiseen sitä tarvitseville

Formaali koulutus

- Oppiminen kursseilla, opintokokonaisuuksia tai tutkintoja suorittamalla
- Tutkinnon suorittaminen pohja uralle
- Oman koulutuspolun löytäminen
- Koulutususkko
- Opiskelu auttaa jaksamaan työuran loppuun

Harrastukset ja vapaa-aika

- Opiskelu harrastuksena
- Harrastukset taitojen kehittäjinä
- Halu saada harrastuksen kautta hankitusta osaamisesta uusi ura



Kokemukset

Oppimisen kokeminen elämänselän varrella

- Oppiminen pistemäisenä
- Oppiminen kokonaisvaltaisena

Positiiviset kokemukset

- Oppiminen on mukavaa
- Anumattilisten taitojen kehittäminen pitää kiinnostuksen yllä
- Voimaantuminen omasta osaamisesta
- Oppimiseen on saatu tukea

Kielteiset kokemukset

- Uuden opettelu pelottaa
- Uuden opettelu ei kiinnosta
- Oppiminen väsyttää
- Kaverin oppiminen herättää kateutta
- Riittämättömyyden kokemus
- Oppiminen heikkouksiin keskittyen
- Ikävät muistot oppimiseen liittyen
- Haastava elämäntilanne oppimisen kannalta
- Epävarmuus mihin suuntaan kehittyä
- Ennakkoluulot oppijaan liittyen



Esiintuominen

Osaamisen tunnistaminen

- Osaamisen kontekstisidonnaisuus
- Toiset ihmiset peilinä osaamiselle
- Itsensä kehuminen on haastavaa
- Oma osaaminen nähdään kapeasti

Osaamisen sanoittaminen ja myyminen

- Osaamista vaikea kuvata ansioluettelossa
- Halu oppia sanoittamaan osaamista
- Kokemus, että ansioluettelolla uraa määrittävä rooli
- Osaamisen esiintuominen positiivisesti mutta rehellisesti vaikeaa

Vertaistuen merkitys

- Vertaisryhmässä uuden oppiminen
- Haasteiden jakaminen auttaa oman tilanteen pohdinnassa
- Vertaiset keino tarkastella itseä ulkopuolelta
- Vertaisryhmässä voi hyödyntää toisten osaamista

Kuvio 2. Keskeiset tulokset

Haasteeksi muodostui kokemuksen tunnistaminen aineistosta. Kokemuksella on aina kohde, se on kokemus jostakin. Deweyn esittämää kokemuksen rakennetta voitaisiin kuvailla siten, että yksittäisistä kokemuksista muodostuu kokemusvaranto eli ihmisen elämäkokemus, jonka historiallisuus istuu hyvin elinikäisen oppimisen teemaan (Alhainen 2013).

En voi olla varma siitä, että olen saavuttanut aineistosta tutkittavien aidot kokemukset, mutta toisaalta mikäli ajattelisin, että jokaisella ihmisellä olisi perustavalla tavalla muista eriävä tapa ilmentää kokemuksiaan kieltä käyttäen, olisi kokemusta mahdotonta tutkia (Kukkola 2018). Kokemus voisi toimia yhdistävänä siltana yksilöllisen ja sosiaalisen välillä – Dewey korosti, kuinka kokemus ei ole jotain sellaista, joka tapahtuu “meissä”, vaan kokemus kytkeytyy aina ympäristön tapahtumiin (Dewey 1988; 1944).

Oppiminen voi olla aktiivinen tai passiivinen prosessi. Osa valmentavista olivat tunnistaneet oppimisen ja kouluttautumisen hyödyt ja pyrkineensä rakentamaan aktiivisesti oppimisen polkujaan, kun taas osa

koki ajelehtineensa ja huomanneensa muiden tehneen koulutus päätökset heidän puolestaan. *Aktiivisessa* oppimisessa oppija on itse aktiivisesti mukana vaikuttamassa tapahtumaan, kun taas *passiivisessa* osallistuja seuraa tapahtumaa ulkopuolelta ja oppii jotakin ikään kuin siinä sivussa (Manninen, Koivunen & Passi 2007). Vaikka vastuun ottamista, aktiivisuutta ja vapautta ohjata omia koulutusvalintoja ja elämää korostetaan 2000-luvun yhteiskunta- ja sosiaalipoliittisissa dokumenteissa (Julkunen 2008), tulee muistaa, että ihmisillä on tähän erilaiset valmiudet, mikä ilmeni myös aineistossa.

Elinikäinen oppiminen koetaan eri tavoin ja se herättää erilaisia tunteita. Negatiiviset kokemukset ja tunteiden ilmaisut, kuten väsymys ja riittämättömyys elinikäiseen oppimiseen liittyen korostuivat aineistossa myönteisiä vahvemmin. Elinikäisen oppimisen mahdollisuudella tai pakolla voidaan perustella tarvetta kansalliselle kilpailukyvyille, henkilökohtaiselle kasvulle tai sivistykselle (Kinnari 2020). Usein elinikäinen oppiminen näyttäytyy tutkimuskirjallisuudessa samanaikaisesti työkaluna vastata yhteiskunnan vaatimuksiin ja vaatimuksena itsessään (Kinnari 2020; OKM 2018). Etenkin työelämässä olevien keskuudessa elinikäinen oppiminen herättää myös riittämättömyyden ja uupumuksen tunteita eikä osaamisen kehittämistä ensisijaisesti työelämän tarpeisiin koeta aina merkitykselliseksi (Sitra & Innolink 2020). Tämä saattaa johtua siitä, että sekä työllisyyspolitiikassa että monilla työpaikoilla vastuu elinikäisestä oppimisesta nähdään kuuluvan yksilölle itselleen, jolloin yksilö on yksin vaatimustensa ja mahdollisuuksiensa keskellä (Lemmetty 2020; Ranki 2020; Kinnari 2020). Huono johtaminen, osaamisen riittämättömyyden kokemukset ja mahdolliset uupumusoireet eivät ratkea työntekijän tekemillä hengitysharjoituksilla. Organisaatioiden johdon tulisikin tarttua haasteiden juurisyihin ja tehtävä panostuksia niiden mukaisesti.

Työelämässä tapahtuvaan oppimiseen kaivataan enemmän tukea, oli kyse sitten ajasta, muista panostuksista tai vaikka keskustelukumppanin saamisesta. Työkontekstin kuvauksissa ilmeni, ettei kehityskeskustelut kerran vuodessa tai yksittäiset projektit tai koulutukset osaamisen kehittämiseksi ratkaise työssä oppimista. On sekä työntekijän että työnantajan etu, mikäli työntekijän markkina-arvo paranee kyseisen työnantajan palveluksessa ollessa. Tällöin vastuuta elinikäisestä oppimisesta olisi perusteltua jakaa hyötyjien kesken.

Oman osaamisen tunnistaminen on tärkeää mutta haastavaa sekä työnhaussa että työssä. Työelämässä usein kartoitetaan osaamattomuutta ja tunnistetaan osaamisvajeita. Osaamisen tunnistamisessa voisi auttaa vahvempi vertaisten hyödyntäminen: aineistosta nousi esimerkkejä siitä, kuinka vertaiset ovat auttaneet pohtimaan taitojen laajempaa hyödyntämistä eri konteksteissa ja kuinka vertaisryhmässä autettiin tarkastelemaan osaamista itsensä ulkopuolelta.

Valmennuksia ja interventioita suunniteltaessa on huomioitava seuraavat:

- **Oppiminen on toisaalta suunnitelmallinen ja toisaalta sattumanvarainen prosessi.** Valmentajat eivät usein tiedä, millainen oppimishistoria osallistujalla on ja millä tavoin oppimisen prosessit ovat aiemmin hänen elämässään kulkenet. Odotetaanko osallistujilta, että he itse ymmärtävät oppimisen hyödyt oppimisen välinearvoisuuden ajatuksen mukaisesti, vai odotetaanko osallistujiin pystyttävän vaikuttamaan tai ohjaamaan ulkoa oppimisprosessia?
- **Oppiminen tapahtuu moninaisissa konteksteissa.** Osa voi haluta kehittää itseään opinnoissa, osa työtä tehden ja osalle harrastukset ja vapaa-aika voivat olla tärkein taitojen kerryttäjä. Valmentajien tai koulutusten kehittäjien kannata tehdä liian pitkälle meneviä odotuksia siitä, mikä oppimisen ympäristön tai kontekstin osallistujat näkevät tärkeimpänä. Mikäli taitojen kehittämistä työelämää varten ei koeta mielekkääksi, voidaanko pohtia, kuinka osallistuja pääsee hyödyntämään harrastuksissa oppimaansa työssä? Jos oppijoiden joukko kertoo oppivansa parhaiten sosiaalisissa konteksteissa, ehkä yhteisölliset oppimiskäsitteet, esimerkiksi opintopiirit, voisivatkin joskus toimia paremmin, kuin perinteinen koulutus. Voisiko valmennukset sijoittua osallistujille tärkeisiin oppimisympäristöihin ja konteksteihin, jolloin osallistumisen kynnys madaltuisi?
- **Oppiminen voi herättää monenlaisia tunteita, mikä kannattaa huomioida suunnittelussa.** Oppimistapahtumat voidaan kokea eriävin tavoin ja siihen voidaan suhtautua myös negatiivisesti vaikkapa huonojen aiempien kokemusten vuoksi.

Negatiivisille tuntemuksille tulee antaa tilaa. On kuitenkin tunnustettu, että myönteiset tunteet ja asennoituminen tukevat oppimista ja myönteisyys on tarttuvaa, joten kannattaa panostaa myönteisen tunneilmapiirin aikaansaamiseen. Autonomian tukeminen rakenteellisia haasteita ja syrjintää kohtaavien ihmisten keskuudessa vaatii valmentajilta taitoa ja sensitiivisyyttä.

- **Osaamista kannattaa kehittää ja tunnistaa vahvuuslähtöisesti vertaistukea hyödyntäen.** Vahvuuksiin keskittyminen ja sen tunnistaminen, missä jo omattuja tietoja ja taitoja voitaisiin hyödyntää vahvistaa osaamisidentiteettiä ja virittää myönteistä asennoitumista oppimiseen. Heikkouslähtöinen eli osaamisvajeesiin pohjaava oppiminen johtaa helpommin negatiivisiin kokemuksiin eikä kannusta olemassa olevan osaamisen tunnistamiseen. Työpaikoilla kannattaisi hyödyntää enemmän yhteisöllisiä lähestymistapoja osaamisen kehittämiseen ja työnantajien kannattaisi tarjota tähän konkreettista tukea.

Lähteet

- Alhanen, Kai (2013) John Dewey'n kokemusfilosofia. Helsinki: Gaudeamus.
- Asplund, Rita, Antti Kauhanen & Pekka Vanhala (2019) Supistuvissa ammateissa toimineet: aikuiskoulutukseen osallistuminen vähäistä. No. 94. ETLA Report.
- Beckett, David., & Hager, Paul (2002) Life, work and learning. Practice in post-modernity. Routledge International Studies in the Philosophy of Education.
- Billett, Stephen (2001) Learning throughout working life: Interdependencies at work. Studies in continuing education 23.1, 19-35.
- Billett, Stephen (2008) Emerging perspectives on workplace learning. Emerging perspectives of workplace learning. Brill, 1-15.
- Braun, Virginia, & Victoria Clarke (2006) Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology 3 (2), 77-101.
- Council of Europe (Euroopan neuvosto) (2022) Non-formal learning / education. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/non-formal-learning> Viitattu: 29.4.2022.
- Dewey, John (1944) Democracy and education. New York: The Free Press.
- Dewey, John (1988) Human nature and conduct. Carbondale: Southern Illinois University Press. Vol. 14, 1925-1953.
- Elfert, Maren (2015) UNESCO, the faure report, the delors report, and the political utopia of lifelong learning. European Journal of Education, 50(1), 88-100.
- Jämsén, Perttu & Ryky, Pinja (2019) Elinikäistä oppimista uudistetaan tutkimustietoa hyödyntäen. <https://www.sitra.fi/artikkelit/elinikaista-oppimista-uudistetaan-tutkimustietoa-hyodyntaen/> Viitattu: 29.4.2022
- Joensuu, Maija & Piikkilä, Eija (2021) Korkeakouluopiskelijan urasuunnittelutaitojen kehittäminen : osaamisen tunnistamista ja osaamisprofiilin muotoilemista tekoälyä kokeillen. Teoksessa Arpiainen, C. (toim.) Jatkuvan oppimisen ekosysteemi : monipuolisilla kokeiluilla kohti alueellista synergiaa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 134, 61-66.
- John-Steiner, Vera, Connery, Cathrene & Marjanovic-Shane, Ana (2010) Dancing with the muses: A cultural-historical approach to play, meaning making and creativity. Vygotsky and creativity: A cultural-historical approach to play, meaning making and the arts, 3-15.
- Julkunen, Raija (2008) Yhteisvastuusta julkiseen vastuun prioriteetteihin. Teoksessa Petteri Niemi & Tuija Kotiranta (toim.): Sosiaalialan normatiivinen perusta. Helsinki: Helsinki University Press, Palmenia, 146- 182.

- Kauhanen, Antti (2018) Yksilön, yrityksen ja yhteiskunnan vastuu työuranai-
kaisessa kouluttautumisessa. ETLA Muistio 67.
- Ketamo, Harri, Ollila, Johanna & Paaso, Laura (2022) Miten huomata yhä
moninaisempaa osaamista? Sitra muistio. [https://www.sitra.fi/julkaisut/
miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/](https://www.sitra.fi/julkaisut/miten-huomata-yha-moninaisempaa-osaamista/) Viitattu 25.4.2022.
- Kinnari, Heikki (2020) ”Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä.” Gene-
aloginen analyysi EU:n OECD:n ja UNESCO:n politiikasta. Suomen kas-
vatustieteellinen seura, Kasvatusalan tutkimuksia 81, Akateeminen väitös-
kirja. Turun yliopisto.
- Koivisto, Petri, Vuori, Jukka & Nykyri, Elina (2007) Effects of the School-to-
Work Group Method among young people. *Journal of Vocational Beha-
vior*, 70, 277-296.
- Kukkola, Jani (2018) Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsit-
teen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus. Teoksessa Jarkko Toikkanen
& Ira A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja
käyttö. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 41-63.
- Lemmetty, Soila (2020) Itseohjautuvan työssä oppimisen ihanuus ja ongelmal-
lisuus: kohti sosiokulttuurista näkökulmaa. *Aikuiskasvatus* 40.4.
- Lyly-Yrjänäinen, Maija (2022) Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot. Työ- ja
elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23.
- Manninen, Jyri , Koivunen, Annukka & Passi, Sanna (2007) Oppimista tukevat
ympäristöt: Johdatus oppimisympäristöajatteluun. Helsinki: Opetushalli-
tus.
- OECD (2020) Education at a Glance 2020. OECD Indicators. Paris: OECD
Publishing.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2018) Työn murros ja elinikäinen oppiminen.
Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti.
Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. [https://jul-
kaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf) Viit-
tattu: 20.4.2022.
- Paavola, Sami (2003) Dualismeista dynamiikkaan - filosofian roolista yhteis-
kuntatieteiden metodologiassa. Teoksessa Eskola, Jari. & Pihlström, Sami.
(toim.) Ihmistä tutkimassa. Yhteiskuntatieteiden metodologian ajankohtai-
sia kysymyksiä, 31-52. Kuopio: Kuopio University Press.
- Pantzar, Eero (2013) Elinikäinen oppiminen aikuisuuden näkökulmasta. Teok-
sessa Hakala, Juha & Kiviniemi, Kari (toim.) Vuorovaikutuksen jännitteitä
ja oppimisen säröjä: Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Jyväskylän yli-
opisto. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius, 11-21.
- Pantzar, Eero (2020) Elinikäisen oppimisen ilmiö. Teoksessa Aarrevaara, Timo,
Pantzar, Eero, Ranki, Sinimaaria, Ryky Pinja, Santamäki, Iina, Smidt,

- Hanne, Stenvall, Jari & Vartiainen, Pirkko (Toim.) Ilmiölähtöisen johtamisen näkökulma elinikäiseen oppimiseen — Miten edistää systeemistä ajattelua? Sitra Muistio, 13-21.
- Ranki, Sinimaaria (2015) Korkeakoulun vaikuttavuus strategisen johtamisen näkökulmasta. Vastuullinen ja vaikuttava: Tulokulmia korkeakoulujen yhteiskunnalliseen vaikuttavuuteen. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:13. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75117> Viitattu: 25.4.2022
- Ranki, Sinimaaria (2020) Työttömien näkökulma elinikäiseen oppimiseen – Miten vastuu tulisi jakaa? Sitra Muistio. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/04/tyottomien-nakokulma-elinikaiseen-oppimiseen.pdf> Viitattu 25.4.2022.
- Reunanen, Jyrki (2015) Luovan ajattelun metodologia: Idea käänteenä teoriasta käytäntöön ja keksintöihin. Helsinki: Aalto-yliopisto.
- Saari, Antti (2016) Elinikäinen oppiminen ja yksilöivä valta. Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti, 36(1), 4-13.
- Siirilä, Jani, Mäki, Kimmo & Kinnari, Heikki (2021) Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella–yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 23(2), 65-82.
- Silvennoinen, Heikki (2014) Elinikäinen oppiminen hallintavallan muotona. Aikuiskasvatus, 34(2), 134-138.
- Simons, Robert-Jan, Jos van der Linden & Tom Duff (2000) New learning: Three ways to learn in a new balance. New learning. Springer, Dordrecht. 1-20.
- Sitra & Innolink (2020) Elinikäinen oppiminen Suomessa 2019 -kyselyn tulokset. <https://www.sitra.fi/app/uploads/2020/01/elinikainen-oppiminen-suomessa-2019-kyselyn-tulokset.pdf> Viitattu: 25.4.2022.
- Sitra (2019) Kohti elinikäistä oppimista – Yhteinen tahtotila, rahoituksen periaatteet ja muutosaasteet. Helsinki: Sitran selvityksiä 150. <https://www.sitra.fi/julkaisut/kohti-elinikaista-oppimista/> Viitattu: 29.4.2022.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2021) Työelämä. Helsinki: Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html> Viitattu: 20.4.2022.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2018) Aikuiskoulutukseen osallistuminen [verkkajulkaisu]. ISSN=2489-6918. Helsinki: Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/aku/index.html> Viitattu: 20.4.2022
- Tikkamäki, Kati (2006) Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

- Toppinen-Tanner, Salla, Jallinoja, Nina & Vuori, Jukka (2018) Uravalmen-
nus keski-ikäisten työllistymiskyvyn tukena. *Talous & Yhteiskunta* 46(2),
40-45.
- Toppinen-Tanner, Salla, Jallinoja, Nina, Ollikainen, Jani, Ruokolainen, Mervi,
& Vuori, Jukka (2019) Voidaanko jatkuvaa oppimista edistää vahvistamalla
oman osaamisen hallintaa? Satunnaistettu kenttäkoe (RCT) osaamiseen
hallintaa vahvistavan intervention vaikutuksista työuraan ja koulutukseen
hakeutumiseen. Työpaperi. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Väätäinen, Titta (2020) Elinikäisen oppimisen kokemuksia muistitietokirjoi-
tuksissa. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto.
- Viitala, Riitta & Uotila, Timo-Pekka (2014) Osaamisen uhkana tehokkuusajatel-
telu. Teoksessa Viitala Riitta & Järnlström, Maria (Toim.) Henkilöstöjohta-
minen uuden edessä. Vaasan yliopiston tutkimuksia 302, 98-113.
- Vinokur, Amiram D.; Price, Richard H.; Schul, Yaacov (1995) Impact of the
JOBS intervention on unemployed workers varying in risk for depres-
sion. *American journal of community psychology*, 23 (1), 39-74.
- Vuori, Jukka (2017) Tavoitteellisuuden ja hyvinvoinnin vahvistaminen työ-
uralla – muutokseen valmistautuminen. Teoksessa Salmela-Aro, Katariina
& Nurmi Jari-Erik (toim.), Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian
perusteet, 164-176, Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vuori, Jukka, Silvonen, Jussi, Vinokur, Amiram, & Price, Richard (2002) The
Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with
risk of depression or discouragement? *Journal of Occupational Health
Psychology*, 7, 5-19.
- Vuori, Jukka, Toppinen-Tanner, Salla & Mutanen, Pertti (2012) Effects of
resource building group intervention in work organizations on career
management and mental health: Randomized controlled field trial (RCT).
Journal of Applied Psychology, 97, 273-286.
- Vygotsky, Lev (1978) *Mind in Society: the development of higher psycholog-
ical processes* (Cambridge, Harvard University Press).
- Vygotsky, Lev (1982) *Ajattelu ja kieli*. Weilin + Göös.