

**Työssä oppiminen ja ammatillinen toimijuus  
sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden kuvaamana**

Oona Byström

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Artikkelimuotoinen

Kevätlukukausi 2023

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

## TIIVISTELMÄ

**Byström, Oona. 2023. Työssä oppiminen ja ammatillinen toimijuus sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden kuvaamana. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 61 sivua.**

Tutkimuksessa tarkasteltiin työssä oppimista ja ammatillista toimijuutta, jotka nähdään ratkaisun avaimina muuttuvan työelämän osaamisvaatimuksiin vastaamisessa. Tavoitteena oli selvittää, miten työssä opitaan ja miten ammatillinen toimijuus työssä oppimisessa ilmenee sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöillä.

Tutkimuksessa hyödynnettiin Jyväskylän yliopiston JoKo (Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä) -hankkeessa kerättyjä sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden puolistrukturoituja teemahaastatteluja (N=12). Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä sekä induktiivista että deduktiivista analyysitapaa käyttäen.

Tulosten mukaan työssä oppiminen tapahtui sosiaalisesti, itseohjautuvasti ja käytäntöperustaisesti. Nämä kolme pääteemaa sisälsivät yhteensä 12 erilaista työssä oppimisen tapaa. Työssä oppimisessa ilmennyt ammatillinen toimijuus oli melko vähäistä. Eniten se ilmeni työkäytäntöjen kehittämisenä, tämän jälkeen vaikuttamisena työssä ja vähiten ammatillisen identiteetin neuvotteluna.

Tulokset osoittivat työssä oppimisen tapojen moninaisuuden sairaala- ja ICT-organisaatioissa. Ammatillisen toimijuuden osalta tulokset olivat yllättäviä aiempaan tutkimukseen peilaten, sillä työssä oppimisessa ilmennyt ammatillinen toimijuus jäi odotettua vaillinaisemmaksi. Jatkossa olisikin hyvä tutkia lisää, millaiset tekijät edistävät ja rajoittavat ammatillista toimijuutta työssä oppimisessa.

Asiasanat: työssä oppiminen, ammatillinen toimijuus, sairaalaorganisaatio, ICT-organisaatio

# SISÄLTÖ

<b>TIIVISTELMÄ</b> .....	<b>2</b>
<b>SISÄLTÖ</b> .....	<b>3</b>
<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
1.1 Työssä oppiminen.....	5
1.2 Ammatillinen toimijuus .....	12
1.3 Tutkimuskysymykset .....	17
<b>2 TUTKIMUSMENETELMÄT</b> .....	<b>19</b>
2.1 Tutkimuskonteksti .....	19
2.2 Tutkimusaineiston keruu ja osallistujat.....	20
2.3 Aineiston analyysi .....	21
2.4 Eettiset ratkaisut.....	24
<b>3 TULOKSET</b> .....	<b>26</b>
3.1 Työssä oppiminen sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden kuvaamana.....	26
3.2 Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa .....	32
<b>4 POHDINTA</b> .....	<b>35</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>41</b>
<b>LIITTEET</b> .....	<b>56</b>

# 1 JOHDANTO

“Osaaminen turvaa tulevaisuuden” - sen kertoo muun muassa Valtioneuvoston (2020) jatkuvaa oppimista käsittelevän julkaisun otsikko. Työn murros ravistelee suomalaista työelämää ja tiheään tahtiin tapahtuvien muutosten myötä työn luonne muuttuu (Alasoini, 2010). Muutokset työpaikoilla aiheuttavat paljon uusia osaamisvaatimuksia työntekijöille (OKM, 2019). Etenkin esimerkiksi terveydenhuoltoalalla vaaditaan jatkuvasti uuden tiedon ja hoitomenetelmien omaksumista lääketieteen kehityksen kiihtyessä (Hetemäki & Merenmies, 2019). Myös teknologian kehityksen myötä osaaminen vanhenee nopeasti ICT-alalla (Ek, 2020) ja siksi jatkuva työssä oppiminen on välttämätöntä yksilöiden osaamisen ja organisaation kilpailukyvyn kannalta (Lemmetty, 2023). Avainasemassa on työssä ja työn lomassa tapahtuva oppiminen (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023; Yeo, 2008). Työssä oppiminen ymmärretään tässä tutkimuksessa sosiokulttuurisesti rakentuvana ilmiönä (Billet, 2004), jossa formaalit, non-formaalit ja informaalit oppimisympäristöt nähdään toisiaan täydentävinä elementteinä (Manuti ym., 2015). Työssä oppimista pidetään siis ratkaisuna muutosvauhdissa mukana pysymiseen, mutta mitä oppiminen tarvitsee rinnalleen ollakseen tehokasta ja palvelukseen yksilöiden ja organisaatioiden tarpeita?

Ammatillista toimijuutta eli esimerkiksi aktiivista vaikuttamista, valintojen ja kannanottojen tekoa sekä ammatillisen identiteetin muokkaamista (Eteläpelto ym., 2013; 2014) pidetään tärkeänä työssä oppimiselle. Nykyään yksilöiltä odotetaan koko ajan enemmän aktiivista toimijuutta monilla eri elämäntilanteilla (Eteläpelto ym., 2011), mutta erityisen vahvana se näkyy juuri työelämän alueella (Hökkä, Paloniemi ym., 2014). Ammatillisella toimijuudella on paljon myönteisiä vaikutuksia paitsi työssä oppimiselle (Billet, 2011; Goller & Paloniemi, 2017; Harteis & Goller, 2014; Vähäsantanen ym., 2016), myös esimerkiksi työhyvinvoinnille (Hökkä & Vähäsantanen, 2014), työhön sitoutumiselle (Vähäsantanen, Räk-

könen ym., 2022) ja luovuudelle (Collin, Lemmetty ym., 2017). Ammatillinen toimijuus on tärkeä tekijä työelämässä kestävä menestyksen saavuttamiselle (Eteläpelto ym., 2017). Ammatillista toimijuutta lähestytään tässä tutkimuksessa subjektikeskeisestä sosiokulttuurisesta näkökulmasta (Eteläpelto ym., 2013).

Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten työssä opitaan ja miten ammatillinen toimijuus ilmenee työssä oppimisessa sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöillä. Työssä oppimisen ja ammatillisen toimijuuden tutkiminen yhdessä on arvokasta, koska on tärkeää saada tietoa siitä, miten yksilöt oppivat työssään ja miten he siinä hyödyntävät ammatillista toimijuutta, joka lopulta ohjaa oppimista työssä (Billet & Pavlova, 2005). Aineistona on hyödynnetty Jyväskylän yliopiston JoKo (Lähijohtaminen kestävä oppimisen edistäjänä työelämässä) -hankkeessa kerättyjä sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Aiempien tutkimusten mukaan erilaisten organisaatioiden ja työtehtävien oppimista (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023) sekä ammatillisen toimijuuden näyttäytymisestä erilaisissa organisaatioissa (Vähäsantanen ym., 2017a) olisi tarpeen tutkia lisää. Tavoitteena on tuottaa informaatiota yksilöiden ja organisaatioiden hyödyksi siitä, miten ja millaisten käytänteiden avulla oppiminen todella tapahtuu, sekä miten ammatillinen toimijuus siinä ilmenee.

## 1.1 Työssä oppiminen

Työssä oppiminen (engl. workplace learning/learning at work) on monisäikeinen ilmiö, jonka tutkiminen on lisääntynyt huomattavasti viimeisten vuosikymmenten aikana. Tutkimuskenttä on laaja ja kehittyvä, eikä toistaiseksi ole löytynyt yksimielisyyttä teoreettisista käsitteistä tai vallitsevaa lähestymistapaa työssä oppimisen käsittelyyn (Harteis ym., 2022) työn ollessa niin monipaikkaista, toimijoihin ja käytäntöihin sidottua (Nerland, 2022). Nykyisin työssä oppimisen merkitys kuitenkin ymmärretään yhä paremmin myös poliittisesti osana jatkuvaa oppimista (Rintala ym., 2022; Valtioneuvosto, 2020) ja työ itsessään nähdään enenevässä määrin uuden oppimisena (Huttula & Yli-Suomu, 2021). Vaikka

työssä oppimisella on runsaasti myönteisiä vaikutuksia yksilöille ja organisaatioille, viime aikoina esillä on ollut myös näkökulma jatkuvan oppimisen hyvinvointia kuormittavasta puolesta (Collin ym., 2023).

Lyhyesti työssä oppimista voidaan kuvata oppimisprosessiksi, ”joka sisältää erilaisia käytäntöjä ja toimia, toteutuu sekä oppijaan että ympäristöön liittyvien vaatimusten ja piirteiden pohjalta, ja tuottaa arvoa työlle, oppijalle tai yhteisölle” (Lemmetty & Collin, 2022, s. 396). Keskeistä onkin se, millaisia mahdollisuuksia työpaikka tarjoaa oppimiselle sekä miten yksilöt käyttävät ammatillista toimijuuttaan näiden mahdollisuuksien hyödyntämiseen (Billet, 2011). Työssä oppiminen on luonteeltaan kontekstisidonnaista (Tikkamäki, 2006), kumulatiivista (Dochy & Segers, 2018) ja reflektiivistä (Kolb, 1984; Mezirow, 1991; Poikela, 2005). Seuraavaksi esitellään työssä oppimisen ilmiötä laajemmin a) tutkimussuuntausten, b) aikuista oppijaa kuvaavien piirteiden, c) yksilön, yhteisön ja organisaation kontekstin, d) formaalin, non-formaalin ja informaalin oppimisen ja e) 3P-mallin avulla.

**Tutkimussuuntaukset.** Työssä oppimista on jäsennetty kuuteen erilaiseen tutkimussuuntaukseen, jotka ovat 1) työssä oppimisen luonne, 2) ammatillinen toimijuus ja identiteetti, 3) asiantuntijuuden kehittäminen, 4) osaamisen kehittäminen koulutuksen kontekstissa, 5) työyhteisöt ja 6) organisaation oppiminen (Tynjälä, 2013). Tässä tutkimuksessa keskitytään kahteen ensimmäiseen, sillä pyrkimyksenä on selvittää, miten työssä opitaan sekä miten ammatillinen toimijuus ja sitä kautta myös identiteetti liittyvät työssä oppimiseen.

**Aikuisen oppijan keskeiset piirteet.** Andragogiikassa aikuista oppijaa kuvataan seuraavien piirteiden kautta; 1) tarve tietää mitä, miksi ja miten opitaan, 2) käsitys itsestään, 3) aikaisemmat kokemukset, 4) valmiudet oppimiseen, 5) orientaatio oppimiseen ja 6) motivaatio (Knowles ym., 2005). Myös oppijoiden yksilölliset erot ja erilaiset tavoitteet vaikuttavat periaatteiden toteutumiseen. Näitä andragogiikan periaatteita tarkastelevassa tutkimuksessa todettiin, että kaikki periaatteet ilmenivät teknologia-alan organisaatiossa, ja uutena löydöksenä havaittiin yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen tarve (Lemmetty ym.,

2022). Tulosten pohjalta koostettiin neljä työssä oppijaa kuvastavaa teemaa, jotka olivat hyötyorientaatio, itseohjautuvuus, kokemuksellisuus ja sosiaalisuus.

**Yksilö, yhteisö ja organisaatio.** Työssä oppimista voidaan tarkastella myös yksilön, yhteisön tai organisaation kontekstista (Boud & Garrick, 1999; Harteis ym., 2022; Lemmetty & Collin, 2022). Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena ovat yksilöiden näkemykset, mutta työssä oppimisen ymmärretään rakentuvan sosiokulttuurisesti näiden tasojen välisessä vuorovaikutuksessa, kun oppijat osallistuvat yhteisöllisiin käytäntöihin (Billet, 2004; Vygotsky, 1978). Ideaalitilanteessa oppiminen olisi siirrettävissä tasolta toiselle eli yksilöiden oppimisen tulisi siirtyä myös yhteisön ja organisaation käytettäväksi (Sun & Scott, 2003), ja toisaalta organisaation oppiminen edellyttää aina myös yksilöiden ja ryhmien oppimista (Brandt & Elkjaer, 2011).

**Formaali, non-formaali ja informaalinen oppiminen.** Työssä oppimista on tyypillisesti lähestytty formaalin, non-formaalin ja informaalin oppimisen käsitteiden avulla (Eraut, 2000). Formaalia oppimista luonnehditaan tutkintotavoitteiseksi koulutukseksi ja työn kontekstissa se voi tarkoittaa esimerkiksi henkilöstökoulutuksia (Tikkamäki, 2006). Non-formaalissa oppimisessa tavoitteena ei ole muodollinen pätevyys, toisin kuin formaalissa oppimisessä yleensä, mutta myös non-formaali oppiminen tapahtuu organisoiduissa tilanteissa (Bratton ym., 2007). Informaalinen oppiminen taas tapahtuu työn lomassa, ikään kuin huomaamatta tai suunnittelematta (Eraut, 2004), esimerkiksi kyseenalaistamalla, kokeilemalla ja ratkaisemalla ongelmia (Poikela, 2005).

Suurella osalla työssä oppimisen tutkimuksia lähestymistapa oppimiseen on informaalinen (Lemmetty, Jaakkola ym., 2022), sillä jopa 80 % työssä oppimisesta uskotaan tapahtuvan työn tekemisen lomassa ja vain 20 % formaaleilla koulutuksilla (Marsick & Watkins, 1990; Yeo, 2008). Arjen tiimellyksessä työssä oppimiseen ei voi kuitenkaan suhtautua ikään kuin se tapahtuisi vahingossa, vaan työpaikalla on paljon siihen vaikuttavia tekijöitä (Dochy ym., 2021), joiden tunnistaminen on tärkeää työssä oppimisen tukemiseksi (Lemmetty, Jaakkola ym., 2022).

Oppimisen jaottelu formaaliin, non-formaaliin ja informaaliin on saanut osakseen viime aikoina paljon kritiikkiä. Nykyään tutkijoiden keskuudessa ollaan yhä yksimielisempiä siitä, että formaali, non-formaali ja informaali oppiminen tulisi nähdä tasa-arvoisina ja eheän kokonaisuuden muodostavina elementteinä (Kyndt & Baert, 2013; Manuti ym., 2015). Pelkkä formaali koulutus ei enää riitä vastaamaan työelämän koviin vaatimuksiin (Dochy ym., 2022), mutta sen arvoa ei voida myöskään väheksyä, sillä jo hyvät oppimisvalmiudet ja formaalia koulutusta omaavat henkilöt usein oppivat enemmän myös työn arjessa (Lyly-Yrjänäinen, 2022; Nilson & Ruberson, 2014). Formaali koulutus on tehokkaampaa silloin, kun oppija pystyy soveltamaan oppimaansa mahdollisimman nopeasti käytäntöön (Brandt & Christensen, 2018). Tässä tutkimuksessa työssä oppiminen ymmärretään formaalien, non-formaalien ja informaalien elementtien toisiaan tukevana kokonaisuutena, mutta uskotaan erityisesti informaalilla oppimisella olevan painoarvoa hektisessä työelämässä.

**Työssä oppimisen lähtökohdat, prosessi ja tulokset.** Työssä oppimista voidaan jäsentää myös 3P-mallilla, jossa tarkastellaan työssä oppimista lähtökohdian (presage), prosessin (process) tai tulosten (product) näkökulmasta (Biggs, 2003; Decius ym., 2021; Tynjälä, 2013). Tässä tutkimuksessa pääpaino on prosessissa, koska tavoitteena on selvittää, miten työssä opitaan ja millaisissa tilanteissa tai käytänteissä se tapahtuu. Seuraavaksi käsitellään lyhyesti työssä oppimiseen vaikuttavat lähtökohdat ja erilaisia oppimistuloksia, jonka jälkeen pureudutaan tarkemmin työssä oppimisen tapoihin.

Lähtökohtiin liittyy oppijan taustat, joilla tarkoitetaan esimerkiksi aiemmin kerääntynyttä tietotaitoa, kokemusta, motivaatiota tai toimijuutta (Tynjälä, 2013). Lisäksi lähtökohtiin vaikuttaa työssä oppimisen konteksti, kuten organisaatiokenttä tai työyhteisön ilmapiiri. Työtä tehdään monista erilaisista lähtökohdista ja työn luonne sekä sen organisointi vaikuttavat työssä oppimisen mahdollisuuksiin (Heikkilä, 2006). Työssä oppimisen tuloksia puolestaan voivat olla muutokset toimijuudessa (Tynjälä, 2013), ammatillisen identiteetin kehittyminen (Billet ym., 2006; Paloniemi & Goller, 2017), uusien roolien omaksuminen (Eraut, 2011),



vuorovaikutuksen syventyminen ja sosioemotionaalisten taitojen kehittyminen (Vähäsantanen ym., 2016). Oppimistulokset voidaan jakaa 1) muutoksiin tiedoissa, taidoissa ja asenteissa, 2) yksilöiden ja organisaation ammatillisiin saavutuksiin ja 3) kehityksen ylläpitämiseen (Smet ym., 2022).

**Työssä oppimisen tapoja.** Oppimisen tapoja on lukuisia erilaisia, jotka toisinaan voivat vaihdella toimialasta riippuen. Vuorovaikutus näyttäisi olevan merkittävä keino oppia monilla aloilla (esim. Collin, 2005; Heikkilä, 2006; Ruorainen ym., 2013; Tikkamäki, 2006). Sen lisäksi oppiminen vaatii myös itseohjautuvuutta, joka on tärkeä ilmiö nykypäivän yksilökeskeisyyttä korostavassa yhteiskunnassa. Esimerkiksi teknologia-alalla oppiminen voi vaikuttaa itsenäiseltä työskentelyltä, mutta samaan aikaan käynnissä on todennäköisesti useita keskusteluja työtovereiden kanssa kasvotusten tai tietokoneella (Lemmetty, 2020b). Itseohjautuvan oppimisen nähdään yhä enemmän olevan sosiokulttuurinen ilmiö, jossa yksilön rooli kiinnittyy myös ympäristöön ja yhteisöön (Lemmetty, 2020a). Työssä oppimisen tapoja esitellään taulukossa 1, johon on valittu tämän tutkimuksen mukaisesti terveydenhuoltoala ja teknologia-ala. Lisäksi taulukkoon on valittu mukaan työssä oppimisen tapoja myös muilta toimialoilta laajemman kuvan saamiseksi.

## Taulukko 1

### *Työssä oppimisen tapoja eri toimialoilla*

Terveystenhooltoala	Vuorovaikutus (Heikkilä, 2006; Ruoranen ym., 2013; Tikkamäki, 2006) Kysymysten esittäminen, tiedon ja kokemusten jakaminen (Berings ym., 2008) Raportointi vuoron vaihdon yhteydessä ja tiimipalaverit (Billet & Noble, 2020) Käytännön työtoiminta (Heikkilä, 2006; Ruoranen ym., 2013; Tikkamäki, 2006) Koulutukset (Heikkilä, 2006) Tiedon hakeminen (Heikkilä, 2006; Tikkamäki, 2006) Omaehtoinen opiskelu (Tikkamäki, 2006) Oman toiminnan reflektointi (Heikkilä, 2006; Tikkamäki, 2006) Osallistumismahdollisuudet (Riera Claret ym., 2020)
Teknologia-ala	Vuorovaikutus (Collin, 2005) Vertaisoppiminen (Selander ym., 2023) Mentorointi (Selander ym., 2023) Itseohjautuvuus (Gijbels ym., 2012; Lemmetty, 2023) Omaehtoinen opiskelu (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023) Ongelmanratkaisu (Lemmetty & Collin, 2019) Nopea soveltaminen ja laaja hyödynnettävyys (Lemmetty & Collin, 2020) Kehityskeskustelut (Selander ym., 2023) Osallistuminen kehittämiseen (Selander ym., 2023)
Muut toimialat	Vuorovaikutus (Heikkilä, 2006; Tikkamäki, 2006) Vertaisoppiminen (Lyly-Yrjänäinen, 2023) Neuvominen ja ohjaus (Rintala ym., 2022) Kysyminen ja kyseenalaistaminen (Rintala ym., 2022) Työn tekeminen käytännössä (Heikkilä ym., 2006; Siirilä ym., 2021) Työnkierto (Siirilä ym., 2021) Tilanteiden harjoittelu ja simulointi (Rintala ym., 2022) Kouluttautuminen (Heikkilä, 2006; Siirilä ym., 2021; Tikkamäki, 2006) Uusien ideoiden kehittäminen (Tikkamäki, 2006) Uusien tehtävien tai vastuualueiden ottaminen (Lyly-Yrjänäinen, 2023) Ongelmanratkaisu ja tutkiminen (Heikkilä, 2006; Rintala ym., 2022; Tikkamäki, 2006) Kokeiluun kannustaminen (Rintala ym., 2022) Virheistä oppiminen (Rausch ym., 2022; Rintala ym., 2022) Työntekijän motivaatio ja vastuu oppimisesta (Siirilä ym., 2021)

Taulukossa 1 esitetyt työssä oppimisen tavat vaikuttavat monipuolisilta. Teknologia-alalla painottuu työn joustavan luonteen vuoksi itseohjautuvuuteen ja nopeaan soveltamiseen liittyvät työssä oppimisen tavat. Terveystenhooltoalalle hierarkkisempaan ympäristöön ominaisempaa näyttäisi olevan käytännön työtoimintaan ja kouluttautumiseen liittyvät työssä oppimisen tavat. Työssä oppimisen tapojen hyödyntämiseen liittyy kuitenkin myös haasteita. Oppimistilanteiden satunnaisuus, kontekstiin sidottu luonne, epäjohdonmukaiset oppimiskäytännöt, haasteet arvioida omaa oppimista (Ruoranen ym., 2013), kiire, resurssipula ja yksilöiden voimavarojen riittämättömyys opitun sisäistämiseen (Tikkamäki, 2006) rajoittivat terveystenhooltoalan työntekijöiden työssä oppimista.

Haasteisiin vastaamiseksi tarvitaan tukitoimia. Myös tukitoimet vaativat vielä parantelua, sillä usein ne kohdistuvat vain formaaliin oppimiseen (Lizier & Reich, 2020), vaikka taulukosta 1 voidaan huomata, että monet oppimisen tavat ovat informaaleja.

**Työssä oppimisen tukeminen.** Työssä oppimisen tukitoimet kohdistuvat erilaisiin asioihin riippuen siitä, painottuuko työssä oppimisessa enemmän yksilökeskeinen vai sosiokulttuurinen ymmärrys. Tukitoimia voidaan kohdentaa yksilöihin, jos työssä oppiminen nähdään taitojen ja taipumusten kehittymisenä, joka johtaa toimijuuteen työssä (Paloniemi & Goller, 2017). Tässä johtajilla on tärkeä tehtävä toimia esimerkkinä, vahvistaa yhteisöllisyyttä, tehdä oppimistilanteita näkyväksi, löytää tasapaino yksilöiden kykyjen ja motivaation sekä organisaation tavoitteiden välillä (Keronen ym., 2022). Yksilöiden työssä oppimista tukevia toimia ovat lisäksi työhyvinvoinnin kehittäminen, motivaation ja oppimisilmapiirin voimistaminen, osaamisen kehittämisen ohjauksen ja perehdytyksen vahvistaminen (Rintala ym., 2022). Yksilöitä voidaan tukea ammatillisten identiteettien työstämisen kautta, unohtamatta kuitenkin tietojen ja taitojen merkitystä (Vähäsantanen ym., 2016). Työssä oppimisen tukemisessa tulee huomioida myös tunteet: rohkeuden ja uteliaisuuden vahvistaminen sekä turvallisen ilmapiirin luominen edistävät oppimista (Vähäsantanen, Paloniemi ym., 2022).

Toisaalta työssä oppiminen ymmärretään työympäristön mahdollisuuksien kautta, jolloin tukitoimet voidaan kohdistaa työympäristön rakenteisiin ja käytäntöihin (Paloniemi & Goller, 2017). Näiden ympäristöön liittyvien muutosten myötä yksilöillä saattaa olla enemmän mahdollisuuksia toimijuuteen työssä. Ympäristön näkökulmasta oppimista voi tukea ylläpitämällä vuorovaikutusta, mahdollistamalla oppiminen osaksi työn arkea sekä parantamalla palautekulttuuriin ja tiedon jakamiseen liittyviä käytäntöjä (Rintala ym., 2022). Lisäksi oppimista tukee rohkaiseva johtaja sekä organisaatiokulttuuri, jossa saa apua omaan urasuunnitteluun ja on tilaa myös epätäydellisyydelle (Ryky, 2022). Suomessa melko vieras, mutta muualla maailmassa kokeiltu malli nelipäiväisestä työviikosta oli

myös oppimista tukeva, sillä se tarjosi työntekijöille mahdollisuuden taitojen päivittämiseksi ja lisäkouluttautumiselle (Chakraborty ym., 2022).

## 1.2 Ammatillinen toimijuus

**Lähestymistapoja.** Toimijuus on monitulkintainen ilmiö, joka ymmärretään eri tavoin eri tieteenaloilla. Käsitteen alkuperä on sosiologiassa, jossa esimerkiksi Giddens (1984) käsittelee toimijuutta rakenneteoreettisesta näkökulmasta intentionaalisenä toimintana, joka näyttäytyy yksilön valitsemassa tavassa toimia ja toiminnan seurauksissa. Toisaalta toimijuutta on lähestytty myös yksilökeskeisestä näkökulmasta, kuten psykologiassa Bandura (2005) näkee toimijuuden miinäpystyvyyden kautta. Oppimisen ja elämäntutkimuksen tutkimuksessa toimijuuden ytimessä on kyky hallita omaa elämää ja muokata toimintaa erilaisissa tilanteissa (Biesta & Tedder, 2007) sekä kyky tehdä tulevaisuuden suunnitelmia ja usko tavoitteiden saavuttamisesta (Hitlin & Elder, 2007). Vaikka käsitteellisiä jäsenyyksiä on monia, yhteistä niille on se, että toimijuus nähdään tietoisena valintana toimia jonkin tavoitteen saavuttamiseksi.

Aikuiskasvatustieteessä toimijuuden tutkimus on kohdentunut erityisesti ammatilliseen toimijuuteen (engl. work agency/professional agency). Tarve ammatillisen toimijuuden tutkimiselle kumpuaa hektisestä työelämästä, jossa henkilöstöltä odotetaan jatkuvasti itsensä tai työn kehittämistä, joka edellyttää toimijuutta työssä (Eteläpelto, Vähäsantanen ym., 2014). Vaikka tutkijoiden keskuudessa ammatillisen toimijuuden merkityksellisyydestä ollaan yhtä mieltä, lähestymistapoja on useita. Osa pitää ammatillista toimijuutta yksilöllisenä ilmiönä (Harteis & Goller, 2014; Kwon, 2017), kun taas toiset näkevät sen myös kollektiivisena ilmiönä (Davey, 2013; Evans, 2017; Vähäsantanen ym., 2017b).

Lisäksi ammatillista toimijuutta voidaan lähestyä ajatellen se yksilön henkilökohtaiseksi kyvyksi tai ominaisuudeksi, jolloin se on yksilöllinen ilmiö (Goller & Harteis, 2017; Kwon, 2017). Toisaalta vahvemmin tutkimuksessa esillä on ollut tapa käsitteellistää se yksilöiden tai ryhmien näkyväksi käyttäytymiseksi, jossa se ei ole hallussa oleva ominaisuus (Evans, 2017; Lipponen & Kumpulainen,

2011; Pristley 2012; Ylen, 2017). Tällöin ammatillinen toimijuus voidaan nähdä joko yksilöiden tai kollektiivien, tai niiden välisen vuorovaikutuksen aikaansaa-  
mana toimintana. Ammatillinen toimijuus ei kuitenkaan ole vain jonkin toimin-  
nan tai käyttäytymisen ylläpitämistä tai toistamista, vaan suotavampaa on aja-  
tella se aktiivisena toimintana (Eteläpelto, 2017), johon liittyy muutoshalukkuus  
(Smith, 2017). Erilaiset lähestymistavat on hyvä nähdä toisiaan täydentävinä,  
vaikka jokaisen tutkijan tuleekin määritellä omassa tekstissään, kuinka toimijuus  
siinä käsitteellistetään (Paloniemi & Goller, 2017).

Tässä tutkimuksessa ammatillinen toimijuus ymmärretään *subjektikeskeisen  
sosiokulttuurisen näkökulman* mukaan aktiivisena vaikuttamisena, valintojen te-  
kona ja työhön liittyvinä kannanottoina sekä ammatillisen identiteetin muokkaa-  
misena (Eteläpelto ym., 2013; 2014). Subjektikeskeisyydellä viitataan yksilön nä-  
kökulmaan. Sen mukaan ammatilliseen toimijuuteen vaikuttaa esimerkiksi am-  
matillinen identiteetti, joka muotoutuu aiempien kokemusten, osaamisen, kiin-  
nostuksen kohteiden, arvojen, motivaation ja eettisen sitoutumisen pohjalta. So-  
siokulttuurisuus puolestaan huomioi olosuhteiden näkökulman, jolla tarkoiteta-  
aan toimijuuden muovautumista sosiokulttuuristen olosuhteiden eli esimer-  
kiksi fyysisten artefaktien, valtasuhteiden ja työkuulttuurin pohjalta.

Ammatillisen toimijuuden ymmärtäminen tässä tutkimuksessa nojautuu  
moniulotteiseen rakenteeseen, jonka kolme ulottuvuutta ovat vaikuttaminen  
työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu (tau-  
lukko 2) (Vähäsantanen ym., 2017b). Vaikuttaminen työssä ilmenee muun mu-  
assa päätöksentekona ja mielipiteiden huomioon ottamisena. Työkäytäntöjen ke-  
hittämisellä tarkoitetaan esimerkiksi aktiivista yhteistyötä, kysymistä, mielipitei-  
den esittämistä sekä omien työskentelytapojen ja yhteisten työkäytäntöjen kehit-  
tämistä. Ammatillisen identiteetin neuvottelussa tarkastellaan esimerkiksi am-  
matillisten tavoitteiden toteutumista ja mahdollisuuksia uran edistämiseen. Am-  
matillinen identiteetti kiinnittyy ammatilliseen toimijuuteen erityisesti silloin,  
kun toimijuutta pidetään yksilöllisenä, henkilökohtaisiin kykyihin liittyvänä il-

miönä. Ammatillinen identiteetti määritellään yksilön käsityksiin itsestään ammatillisena toimijana (Billet & Pavlova, 2005). Identiteetti auttaa yksilöä suunnitamaan työelämässä ja säätelee sitä, millaista toimijuutta hän harjoittaa (Hanhimäki ym., 2021), mutta toisaalta toimijuutta tarvitaan myös identiteettien työstämiseen (Ruohotie-Lyhty & Moate, 2016).

## Taulukko 2

*Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet ja väittämät (Vähäsantanen ym., 2017b)*

Ulottuvuudet	Väittämät
<i>Vaikuttaminen työssä</i>	Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni. Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä. Voin osallistua päätöksentekoon yksikössäni. Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni. Näkemykseni otetaan huomioon työyhteisössä. Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa.
<i>Työkäytäntöjen kehittäminen</i>	Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni. Tuon aktiivisesti esille omia mielipiteitäni työyhteisössä. Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni. Osallistun yksikköni toiminnan kehittämiseen. Kehitän työskentelytapojani. Teen kehittämisehdotuksia koskien yhteisiä työkäytäntöjä. Kokeilen uusia ideoita työssäni.
<i>Ammatillisen identiteetin neuvottelu</i>	Voin toimia työssäni omien arvojeni mukaisesti. Pystyn toteuttamaan ammatillisia tavoitteita työssäni. Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat. Voin työssäni edistää uraani.

Näitä kolmea ulottuvuutta ja niiden sisältämää 17 väittämää hyödynnetään myös tässä tutkimuksessa selvittämään, miten ammatillinen toimijuus ilmenee työssä oppimisessa sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöillä. Ulottuvuudet perustuvat ajatukselle, jossa ammatillinen toimijuus on proaktiivista ja kehitykseen suuntautunutta toimintaa. Toisaalta se voi näyttäytyä joissain tapauksissa myös laiminlyöntinä, vetäytymisenä tai vastustamisena (Collin ym., 2017; Rainio, 2008). Ammatillista toimijuutta tulisi tarkastella sen kontekstuaalisesta näkökulmasta: millaisena se ilmenee, millaisia päämääriä sillä on, millaisia rajoitteita se sisältää ja millaisia resursseja sen toteuttamiseksi tarvitsee (Eteläpelto ym., 2011).

**Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen.** Ammatillinen toimijuus on muuttuva ilmiö, joka ilmenee eri tavoin erilaisissa organisaatioissa ja työtehtä-

vissä. Sairaalaorganisaatiot ovat nähty haastavina, mutta tärkeinä kohteina toimijuuden tutkimisessa (Glouberman & Mintzberg, 2001), sillä niissä on havaittu olevan sosiaalisia rajoituksia toimijuuden toteutumiseksi (Ramanujam & Rousseau, 2006). Näitä ovat esimerkiksi itseluottamuksen puute, ulkoinen valvonta (Evans, 2017) ja yhteistyövaikeudet, jotka johtuvat tiimin jäsenten erilaisista asemista, vallan käytön mahdollisuuksista, työnkuvasta tai vajavaisesta tiedonkuluusta (Collin ym., 2010). Huolimatta rajoitteista, on myös näyttöä siitä, miten ammatillinen toimijuus ilmenee sairaalan työntekijöillä: toimijuus näyttäytyi työssä ehdotusten tekemisenä, esitettyjen ehdotusten tukemisenä ja hyväksymisenä, vastustamisen muodossa sekä potilaiden näkökulman huomioimisena (Collin ym., 2015).

ICT-organisaatiossa työntekijät kokivat ammatillisen toimijuutensa todella hyväksi kolmen ulottuvuuden (vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja identiteetin neuvottelu) avulla mitattuna (Collin, Auvinen ym., 2017). Työntekijät pystyivät vaikuttamaan esimerkiksi työaikoihin, työmenetelmiin, työvälineisiin, työympäristöön (Collin, Lemmetty ym., 2017; Vähäsantanen, Eteläpelto ym., 2017), työtehtävien suorittamisjärjestykseen (Vähäsantanen, Eteläpelto ym., 2017) sekä osallistumaan kehittämistoimintaan (Selander, 2023). Niu-kemmat vaikutusmahdollisuudet koskivat asiakasprojektien valintaa, palkkaa ja yksikössä tehtäviä uudistuksia (Vähäsantanen, Eteläpelto ym., 2017). Lisäksi ammatillinen toimijuus näyttäytyi tärkeänä uusien asioiden oppimisen ja kehittymisen kannalta (Collin, Lemmetty ym., 2017; Vähäsantanen, Eteläpelto ym., 2017).

**Ammatillisen toimijuuden tukeminen.** Johtajilla ja johtajuuden tyyleillä on merkittävä rooli ammatillisen toimijuuden tukemisessa (Hökkä, Vähäsantanen ym., 2014; Eteläpelto ym., 2017). Toimijuutta tukevan johtamisen ytimessä ovat ihmiset (Hökkä & Vähäsantanen, 2014). Ulkoisten rakenteiden sijaan oleellista olisi keskittyä työntekijöiden ja organisaation uusiutumisen vahvistamiseen (Eteläpelto, Hökkä ym., 2014), eri tasojen välisen yhteistyön kehittämiseen, laa-

dukkaaseen viestintään, yhteisten merkitysten rakentamiseen (Hökkä & Vähäsantanen, 2014) sekä selkeiden oppimistavoitteiden ja turvallisen ilmapiirin luomiseen (Rintala ym., 2022).

Ammatillisen toimijuuden tukemisen avuksi on kehitetty erilaisia malleja ja ohjelmia. Toimijuusjohtamisen KOE-mallissa (kohtaa, osallista ja edistä; Hökkä ym., 2017) keskeistä on ensinnäkin esihenkilön oman identiteetin tunnistaminen ja työstäminen, mutta myös työntekijöiden aito kohtaaminen ja osallistaminen palautteen avuin. Samansuuntaisia ideoita on myös ammatillisen toimijuuden monikytkentäisessä vahvistamisohjelmassa (Vähäsantanen ym., 2014), jonka mukaan toimijuutta tukee ammatillisten identiteettien tuunaaminen, voimavaraistava johtaminen, mahdollisuudet innovatiiviseen kehittämiseen sekä osallisuutta ja vaikuttamista eli ammatillista toimijuutta tukevat käytänteet. Terveystuon ammattilaisten toimijuutta tuettiin voimaannuttamisohjelmalla, jossa esimerkiksi draamaa, kuvataidetta ja kerrontaa hyödyntämällä analysoitiin omaa osaamista, työorganisaation kulttuuria ja työfilosofiaa (Hänninen & Eteläpelto, 2008). Ohjelmistokehittäjien toimijuutta työssä tuettiin ammatillisten hyveiden mukaisilla organisaatiokäytänteillä, joita olivat demokratia, kokeilu, itseohjautuva kehitys ja itsenäiset projektitiimit (Ylen, 2017).

**Ammatillinen toimijuus työssä oppimisessa.** Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen tutkiminen yhdessä on lisääntynyt viime vuosikymmeninä (Billet, 2011; Paloniemi & Goller, 2017; Philpott & Oates, 2016; Tynjälä, 2013; Vähäsantanen ym., 2017a). Näiden kahden ilmiön suhdetta voidaan hahmottaa kolmesta suunnasta (Paloniemi & Goller, 2017). Niistä ensimmäisen mukaan ammatillinen toimijuus ja työssä oppiminen voidaan ymmärtää synonyymeiksi, silloin kun ammatillinen toimijuus on läsnä työssä oppimisessa. Toisen käsityksen mukaan työssä oppiminen vahvistaa ammatillista toimijuutta. Kolmannen ja eniten tutkitun käsityksen mukaan suhde on toiseen suuntaan kulkeva, eli ammatillista toimijuutta pidetään lähtökohtana työssä oppimiselle ja näin työssä oppiminen nähdään lopputuloksena. Tämän käsityksen mukaan ammatillinen toimijuus on siis edellytys yksilön oppimisen ja organisaation kehittymisen kannalta (Goller



& Paloniemi, 2017). Ammatillisen toimijuuden arvo työssä oppimiselle on todettu useilta eri tahoilta (Billet, 2011; Eteläpelto, 2017; Harteis & Goller, 2014; Vähäsantanen ym., 2016). Seuraavassa kappaleessa havainnollistetaan, kuinka tämä suhde käytännössä näkyy.

Identiteetin työstäminen (Vähäsantanen ym., 2016), yhteiseen päätöksen tekkoon (Kajamaa & Hyrkkö, 2022) sekä toiminnan, tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen osallistuminen (Lyly-Yrjänäinen ym., 2023) nähtiin työssä oppimisen keinona tai oppimisprosesseja tukevana. Ammatillinen toimijuus rikasti työssä oppimisen mahdollisuuksia myös silloin, kun se ilmeni oma-aloitteisuutena, itseohjautuvuutena, koulutustarpeiden esille tuomisena ja neuvojen kysymisenä (Rintala ym., 2022). Toisaalta samassa tutkimuksessa kävi ilmi, että työn ollessa hyvin itseohjautuvaa, oppimisen ohjauksessa nähtiin puutteita ja sen vahvistamista pidettiin tarpeellisena. Ammatillinen toimijuus tukee siis työssä oppimista, mutta suhde näyttäytyy usein myös vastavuoroisena. Myös työssä oppimisella on merkitystä toimijuudelle työssä. Tämä suhde on vielä vähemmän tutkittu, jonka takia tässä tutkimuksessa tarkastellaan työssä oppimisessa ilmenevää ammatillista toimijuutta.

### **1.3 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten työssä opitaan sairaala- ja ICT-organisaatioissa. Tarkemmin ottaen vastausta etsitään siihen, miten ja millaisissa tilanteissa tai käytänteissä työssä oppiminen tapahtuu. Lisäksi tarkastellaan, miten ammatillinen toimijuus ilmenee sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

1. Miten sairaala- ja ICT-organisaation työntekijät kuvaavat työssä oppimistaan?
2. Miten ammatillinen toimijuus ilmenee sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa?

## 2 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 2.1 Tutkimuskonteksti

Tämä on työelämän tutkimuskontekstiin kiinnittyvä tutkimus, jonka aineistona on hyödynnetty JoKo (Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä) -tutkimushankkeessa kerättyjä haastatteluaineistoja. Työsuojelurahaston rahoittama hanke toteutettiin Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitoksella vuosina 2021–2022. Hankkeen tavoitteena oli a) tutkia kestävää työssä oppimista ja sen tukemista lähijohtamisen keinoin, b) tutkia työpaikkaa ympäristönä kestävän oppimisen kannalta ja lähijohtajien oppimisen johtamista organisaatiossa ja c) luoda työkaluja kestävän työssä oppimisen tukemiseen (Collin ym., 2023). Hankkeeseen osallistujat olivat poliisin, sairaalaorganisaation ja ICT-organisaatio Pinja Groupin työntekijöitä ja esihenkilöitä. Organisaatioissa työskentelevien työnkuvat eroavat huomattavasti toisistaan, mutta yhteiseksi tekijäksi organisaatioiden välillä nähtiin asiantuntijatyö, jossa jatkuvan oppimisen edellytys on läsnä. Hanke koostui yksilöhaastatteluista, ryhmävalmennuksista ja niihin liittyvästä itsenäisestä työskentelystä sekä päätösseminaarista.

Hankkeessa kerätyt yksilöhaastattelut olivat puolistrukturoituja teema-haastatteluja. Teemahaastattelu sijoittuu strukturoimattoman avoimen haastattelun ja strukturoidun lomakehaastattelun välimaastoon, ja siinä keskitytään nimensä mukaisesti ennalta määriteltyihin tutkimusongelman kannalta oleellisiin teemoihin (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Teemahaastattelut muotoillaan etukäteen, mutta haastattelutilanteessa on varaa joustavuuteen ja vapaampaan vastaamiseen kuin strukturoidussa haastattelussa (Opie, 2019b). Teemojen käsittelyjärjestyksellä ei ole väliä, vaan ne voidaan käydä läpi haastateltavalle luontevassa järjestyksessä (Vilkka, 2021). Hankkeessa haastattelun teemat olivat operationalisoitu teoriaohjaavasti hankkeen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten pohjalta (Collin ym., 2023). Taustalla olivat seuraavat käsitteet: työssä oppiminen, organisaation oppiminen, kestävä oppiminen, oppimisen johtaminen / valmentava johtaminen ja andragogiikka.

Tämän tutkimuksen tieteenfilosofisessa taustassa on piirteitä fenomenologis-hermeneuttisesta suuntauksesta. Se soveltuu työssä oppimisen ja ammatillisen toimijuuden tutkimiseen, koska fenomenologiassa selvitetään, miten yksilöt itse kokevat ilmiöt, joiden sisällä elävät (Juuti & Puusa, 2020). Myös hermeutiikka on mukana silloin, kun on kyse ymmärtämisestä ja tulkitsemisestä (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

## **2.2 Tutkimusaineiston keruu ja osallistujat**

Tässä kvalitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetty aineisto oli 12 teemahaastattelua sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiltä. Näiden organisaatioiden osalta haastattelut olivat toteutettu etäyhteyksin Teams-sovelluksessa koronapandemian takia (Collin ym., 2023). Haastattelut kestivät 30–90 minuuttia. Haastattelijat käyttivät tilanteissa haastattelurunkoa (liite 1), jossa oli esimerkkikysymyksiä kaikista hankkeen kannalta oleellisista teemoista. Haastattelurunko oli luotu tarkoituksella melko väljäksi, jotta jokainen haastateltava saisi kertoa teemoista omista lähtökohdistaan. Tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi keskeisiä teemoja haastattelurungosta olivat työssä oppiminen ja osaamisen kehittäminen. Myös muiden teemojen kohdalla haastateltavien puheesta löytyi tutkimuskysymysten kannalta relevantteja kohtia. Asianmukainen tietosuojailmoitus on laadittu hankkeen toimesta (liite 2).

Tutkimukseen osallistujat valikoituivat kahdesta keskenään erilaisesta organisaatiosta, koska työssä oppimisen tavat ja muodot vaihtelevat organisaatiokohtaisesti (Tikkamäki, 2006). Ammatillista toimijuutta ei ole vielä tutkittu JoKo-hankkeen aineistossa, joten se tulee nyt mukaan uutena näkökulmana. Viime kädessä osallistujat valikoituivat hankkeen johtajan toimesta sattumanvaraisessa järjestyksessä kriteereihin soveltuvien haastateltavien joukosta. Esihenkilöasemassa toimivat henkilöt rajattiin ulkopuolelle, koska tässä tutkimuksessa tarkasteltiin työntekijöiden näkemyksiä. Haastattelut olivat valmiiksi litteroituja. Tekstiä oli yhteensä 150,5 sivua (fontti Calibri 12, riviväli 1,0). Haastattelut olivat pseudonymisoitu ennen niiden vastaanottamista tähän tutkimukseen.

Tutkimukseen osallistujista puolet (6) olivat sairaalaorganisaation työntekijöitä ja puolet (6) ICT-organisaation työntekijöitä. Haastatteluissa oli näkyvillä ammattinimike ja sukupuoli. Sairaalaorganisaation työntekijöistä kolme oli lääkäreitä (myös erikoistuvia lääkäreitä) ja kolme sairaanhoitajia. He työskentelivät eri osastoilla ja erilaisissa työtehtävissä. ICT-organisaation osalta työntekijöillä oli hyvin erilaisia koulutustaustoja ja ammattinimikkeitä. He työskentelivät esimerkiksi ohjelmistokehittäjinä tai asiakaspalvelun ammattilaisina. Molempien organisaatioiden osallistujien joukossa oli sekä miehiä että naisia. Haastatteluiden anti oli vaihtelevaa. Työssä oppimisen ja ammatillisen toimijuuden kuvaukset olivat toisinaan monipuolisia ja oivaltavia, toisinaan pintapuolisempia.

### **2.3 Aineiston analyysi**

Aineisto analysoitiin temaattisella analyysillä (Braun & Clarke, 2006). Ensimmäisen tutkimuskysymyksen analyysi suoritettiin induktiivisesti ja toisen tutkimuskysymyksen deduktiivisesti. Temaattinen analyysi on joustava, mutta vankat ohjeet prosessiin tarjoava laadullisen aineiston analyysimenetelmä, jonka ideana on tunnistaa, analysoida ja raportoida systemaattisen koodauksen avulla aineistoa kuvaavia teemoja (Braun & Clarke, 2022). Temaattisessa analyysissä keskeistä on tutkijan subjektiivisuus. Aineiston analyysi perustuu aina teoreettisiin oletuksiin. Teemat eivät vain passiivisesti putkahda aineistosta, vaan tutkija tuottaa ne aktiivisesti. Temaattinen analyysi valikoitui tutkimusmenetelmäksi, koska sitä voidaan soveltaa hyvin monenlaisissa teoreettisissa viitekehyksissä ja se sopii yksilöiden näkemysten tarkasteluun (Braun & Clarke, 2006).

Analyysiprosessin ensimmäisessä vaiheessa tutustuttiin aineistoon lukien se huolellisesti läpi useita kertoja ja tekemällä muistiinpanoja alustavista ideoista ja huomioista kysymyksenasettelun suunnassa (Braun & Clarke, 2022). Näin pystyttiin paremmin hahmottamaan kokonaiskuvaa aineiston annista. Tämän jälkeen analyysiprosessi eteni tutkimuskysymyksittäin. Toisessa vaiheessa aineistoa redusointiin eli valittiin systemaattisesti kaikki ensimmäistä tutkimuskysymystä eli työssä oppimista kuvaavat kohdat jatkotarkasteluun koodausta varten

(Braun & Clarke, 2022). Nämä alkuperäisilmaukset koottiin Excel-tauluktoon ja myöhemmin niistä luotiin koodit uudelle välilehdelle. Alkuperäisilmaukset olivat melko pitkiä analyysiyksikköjen ollessa ajatuskokonaisuuksia, joten tässä vaiheessa ylimääräinen teksti riisuutui pois ja koodit kuvasivat ilmauksen keskeistä sisältöä ollen sanoja tai lyhyitä lauseita. Taulukossa 3 havainnollistetaan analyysiprosessin kulkua alkuperäisilmauksista koodeihin.

### Taulukko 3

#### *Esimerkki aineiston koodaamisesta*

<b>Alkuperäisilmaus</b>	<b>Koodit</b>
"Oon sitä itsenäisesti pureskellut sitä asiaa vielä uudestaan läpi ja miettinyt, että mitä muuta siitä voi oppia"	Asian pureskelu uudelleen
"Niin se on varmaan, voit kysyä kavereilta. Kyllä. Mutta aina ei pidä uskoo mitä sanoo, että sitä voi puhua ihan pas-kaaki välillä, niin sitä pitää miettiä itte, mitä sulle sanotaan, että onko se oikein vai ei, vähän niinkun buddhalaiset opettaa. Epäile aina opettajiasi ja niiden sanomisia."	Kaverilta kysyminen Oma pohdinta tiedon luotettavuudesta
"Osa tulee niiku sit sen työkokemuksen kautta joko niinkun ite perehtymällä niinkun syventävään materiaaliin, sit toki niiku oppimalla ittee kokeneemmilta lääkäreiltä niiku teoriatietoo ku työskentelytapoja ja ihan niinkun kirurgialla on paljon käytännön työtä mikä myös niinkun tulee sitte, mitä ei hirveesti siin niiku perustutkinnossa opi vaan tulee sitte sekä niinkun näkemisen ja mallioppimisen kautta, kun myös sit niinkun omaehtoisen teoriaoppimisen kautta."	Kokemus ja käytännön työ opettaa Kokeneemmilta työkavereilta oppii Havainnointi Omaehtoinen teoriaoppiminen ja perehtyminen syventävään materiaaliin
"Mut kyllä tää yhteisö on ehkä se, mistä oppii eniten aina ja muut kollegat. Sitten tietysti lukeminen ja artikkelit ja siten kaikki nää koulutukset mitä on. Ne on tärkeitä myös. Näkee muita."	Kollegat ja yhteisö Artikkelien lukeminen Muiden näkeminen koulutuksessa
"Keskustelemalla ensin kollegojen kanssa tilanteesta. Sitten otetaan yhteyttä, jos on vaikka sisätautipotilas, niin sinne sisätautipuolelle hoitajille, että miten tätä potilasta pitäis hoitaa. Tietenkin sit X.stä (potilasjärjestelmä mainitaan nimeltä) sieltä hoitaja-potilas-ohjeistuksista yritetään löytää sitä tietoo."	Keskustelut kollegoiden kanssa Tiedon etsiminen potilasjärjestelmästä
"Ratkaisutietokannat esimerkiksi, hyvin dokumentaatiota saatavilla, niin sitä kauttakin pystyy helposti lähteä kyllä niinkun ettimään, että jos tulee ongelma eteen, niin löytyiskö tähän ratkaisua jostain ratkaisutietokannasta."	Tiedon etsiminen ratkaisutietokannasta

Analyysin kolmannessa vaiheessa koodeja klusteroitiin ja alettiin etsiä teemoja yhteneväisyyksien ja eroavaisuuksien mukaan (Braun & Clarke, 2022). Muodostuneet ryhmät nimettiin 12 alateemaksi. Nämä alateemat klusteroitiin niiden samankaltaisuuksien perusteella kolmeen pääteemaan. Taulukossa 4 annetaan esimerkki klusteroinnista ja abstrahoinnista. Vaikka analyysiprosessi alkoi induktiivisesti, teemojen jäsentyminen ja nimeäminen oli kuitenkin adbuktiivista (Braun & Clarke, 2006). Neljännessä vaiheessa muodostuneita pää- ja alateemoja arvioitiin tarkistamalla, ovatko teemat edelleen sopivia alkuperäisilmauksiin nähden (Braun & Clarke, 2022). Lisäksi tarkastettiin, että teemat eivät ole päällekkäisiä ja tarvittaessa jatkettiin niiden työstämistä, kunnes kaikkien välillä oli selvä ero. Viidennessä vaiheessa abstrahoitiin lopulliset pääteemat ja kuudennessa vaiheessa raportoitiin tulokset kattavasti sitaattien tukemana (Braun & Clarke, 2022).

#### Taulukko 4

*Esimerkki aineiston klusteroinnista ja abstrahoinnista*

Koodit	Alateema	Pääteema
Asian pureskelu uudelleen	Reflektio	
Oma pohdinta tiedon luotettavuudesta		
Omaehtoinen teoriaoppiminen ja perehtyminen syventävään materiaaliin	Itsenäinen opiskelu	Itseohjautuva oppiminen
Artikkelien lukeminen		
Tiedon etsiminen potilasjärjestelmästä	Tiedon etsiminen	
Tiedon etsiminen ratkaisutietokannasta		

Toisen tutkimuskysymyksen analyysi tehtiin deduktiivisesti hyödyntäen Vähasantasen ja kollegoiden (2017b) kolmen ulottuvuuden (vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu) ymmärrystä ammatillisesta toimijuudesta. Apuna käytettiin ammatillisen toimijuuden moniulotteisen rakenteen tutkimiseen kehitetyn mittarin 17 väittämää kunkin

ammattillisen toimijuuden ulottuvuuden tunnistamisessa. Analyysi pohjautui ensimmäisen tutkimuskysymyksen tuottamaan aineistoon ja on jatkoa sen luomaan ymmärrykseen työssä oppimisen ilmenemisestä tässä aineistossa. Ensimmäisessä vaiheessa palattiin työssä oppimista koskeviin alkuperäisilmauksiin ja tarkasteltiin niitä uudestaan ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksien ja niitä konkretisoivien väittämien valossa (Vähäsantanen ym., 2017b). Jokainen alkuperäisilmaus käytiin yksitellen läpi katsoen, pitääkö se sisällään jonkin mittarin väittämistä. Seuraavaksi kaikki ammatillisen toimijuuden väittämän sisältävät työssä oppimisen kuvaukset ryhmiteltiin ulottuvuuksien mukaan. Tässä vaiheessa tuloksia kvantifioitiin, eli laskettiin montako kertaa kukin ammatillisen toimijuuden ulottuvuus ja väittäjä oli löydettävissä työssä oppimisen kuvauksista (Schreier, 2012). Kvantifioinnin avulla haluttiin selvittää, kuinka monta kertaa ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet ja väittämät ilmenevät työssä oppimisen kuvauksissa, ja onko eri ulottuvuuksien välillä määrällisiä eroja.

## **2.4 Eettiset ratkaisut**

Tutkimuksen jokaisessa vaiheessa on huomioitu hyvän tieteellisen käytännön mukaiset luotettavuuden, rehellisyyden, arvostuksen ja vastuunkannon periaatteet (TENK, 2023). Lisäksi on tutustuttu Jyväskylän yliopiston tietosuojaohjeisiin (Jyväskylän yliopisto, 2023). Tutkimuksen toteutuksessa on noudatettu tarkkuutta ja rehellisyyttä esimerkiksi lähteiden merkitsemisessä, analyysiprosessin mahdollisimman läpinäkyvässä kuvaamisessa ja tulosten esittämisessä. Tutkittavien yksityisyyden suojelusta on huolehdittu hankkeessa. Tutkittavilta on pyydetty tutkimuslupa ja heille on toimitettu tietosuojailmoitus (liite 2). Tutkittavien suostumus osallistua haastatteluun on varmistettu vielä suullisesti jokaisen haastattelun alussa. Tässä tutkimuksessa käytetyt haastattelut lähetettiin valmiiksi litemoituina ja pseudonymisoituina turvasähköpostilla. Tutkimuksesta ei pysty tunnistamaan yksittäisiä henkilöitä. Tulosten raportoinnissa käytetyt sitaatit ovat merkitty tunnisteilla, joissa S1-S6 tarkoittavat sairaalaorganisaation työntekijöitä



ja I1-I6 ICT-organisaation työntekijöitä. Litteraatteja säilytettiin hankkeen johtajan kanssa sovitulla tavalla tietoturvallisesti vain tutkijan ulottuvilla. Litteraatit tuhottiin asianmukaisesti tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

### 3 TULOKSET

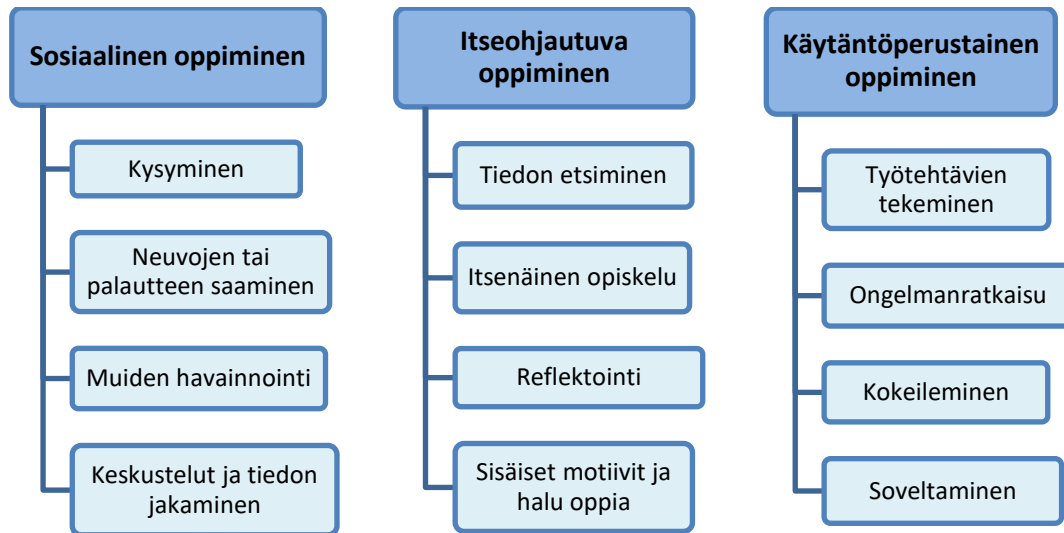
Tässä pääluvussa esitellään tutkimuksen tulokset tutkimuskysymyksittäin. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tavoitteena oli selvittää, miten työssä opitaan sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden kuvaamana (alaluku 3.1). Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, miten ammatillinen toimijuus ilmenee sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa (alaluku 3.2).

#### 3.1 Työssä oppiminen sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden kuvaamana

Temaattinen analyysi osoitti, että näiden haastateltavien mukaan työssä oppiminen tapahtuu 1) sosiaalisesti, 2) itseohjautuvasti ja 3) käytäntöperustaisesti. Nämä kolme pääteemaa sisältävät yhteensä 12 työssä oppimisen tapoja kuvaavaa alateemaa (kuvio 1). Sosiaalisen oppimisen alateemoiksi lukeutuivat kaikki oppimistilanteet tai -käytänteet, joihin liittyi vuorovaikutusta toisten henkilöiden kanssa: se, oliko haastateltava oppimistilanteessa aktiivinen tiedon kysyjä, passiivinen tiedon saaja vai nähtiinkö oppimistilanne tasapuolisena tiedon jakamisena, vaihteli alateemojen välillä. Itseohjautuvan oppimisen alateemoiksi muodostuivat kaikki yksilön itsenäisyyttä, omaehtoisuutta tai aktiivisuutta korostavat työssä oppimisen tavat. Käytäntöperustaiseen oppimiseen nojaavat itse työn tekemiseen liittyvät työssä oppimisen tavat, joissa oppiminen tapahtuu toisinaan heti työtilanteessa ja toisinaan vasta hiljalleen kokemuksen karttuessa. Työssä oppimista kuvaavat teemat alateemoineen on havainnollistettu kuviossa 1.

## Kuvio 1

*Työssä oppimisen pää- ja alateemat haastatteluaineistossa*



**Sosiaalinen oppiminen.** Sairaala- ja ICT-organisaation haastateltavat kuvasivat sosiaalista oppimista merkittävänä työssä oppimisen tapana. Ympärillä olevaa yhteisöä ja toinen toisilta oppimista pidettiin tärkeinä. Yksi sosiaalisen oppimisen tavoista oli kysyminen, jolla haastateltavat tarkoittivat kollegoilta, esihenkilöiltä tai muilta tiimin jäseniltä avun pyytämistä ja suullista konsultointia. Sairaalassa kysyminen tapahtui pääsääntöisesti kasvotusten tai soittamalla. ICT-organisaatiossa kysymisen muoto riippui paljon siitä, tekeekö työtä etänä vai työpaikalla, mutta kysyä voitiin edellisten lisäksi myös yhteisillä keskustelufoorumeilla. Kysyminen ilmeni esimerkiksi näin: ”Kyllä meillä on tosi intensiivinenkin tietyllä tapaa, varsinkin ns. rivimiesten kesken on tosi intensiivinenkin apuverkko ja sellanen, että multa kysytään joka päivä apua ja mä kysyn joka päivä apua” (I5).

Sosiaalista oppimista tapahtui molemmissa organisaatioissa myös palautteen, neuvojen, ideoiden tai perehdytyksen saamisena kanssatyöskentelijöiltä. Etenkin erikoistuvat lääkärit kertoivat tilanteista, joissa erikoislääkäri valvoo tekemistä vieressä neuvoen ja ohjeistaen. Myös ICT-organisaatiossa työntekijät kuvasivat palautteen ja ideoiden jakamisen tukevan työssä oppimistaan. Tällaiset

palautteen saamiseen perustuvat oppimistilanteet tapahtuivat sekä informaalisti työn tekemisen lomassa, mutta myös organisoiduissa käytänteissä, kuten palaverissa tai työn aloituksen yhteyteen kuuluvassa perehdytyksessä. Eräs haasteltava näki, että hyvinkin suora palaute edistää oppimista:

(I1): Ne (ideat) on torpattu et ne on ollu huonoja. Sitten saanut parempia muilta ja tavallaan sitä kautta sit on luonut semmosen ymmärryksen siihen, että mikä on semmosia järkeviä tapoja ratkaista ongelmat. [...] Se ainakin helpottaa se, että jos se ratkasu on tosi huono, että se sanotaan suoraan että tää ei tuu toimii.

Yksi sosiaalisen oppimisen tapa oli havainnointi, joka ilmeni tässä aineistossa erityisesti erikoistuvien lääkäreiden kuvaamana, esimerkiksi näin: "Kaikki itteään kokeneemmat on niiku potentiaalisia siinä suhteessa et niiltä voi niiku yrittää imee siihen omaan käytännön työhön niinkun vaikkei olis kyseessä varsinainen niiku opetustilanne tai varsinaista opetusta ni voi niiku seurata et miten toinen tekee" (S2). Havainnointia kuvattiin tapahtuvan myös opetustilanteissa malliopimisen kautta. Toisten havainnoinnin avulla saatiin ymmärrystä erilaisista tavoista ja työkaluista, joka auttoi muodostamaan käsitystä siitä, mikä olisi itselle paras toimia.

Keskustelut ja tiedon jakaminen kuvattiin sosiaalisen oppimisen tavaksi molemmissa organisaatioissa. Yleisempää se vaikutti olevan sairaalaorganisaation työntekijöillä. Työssä keskusteltiin kollegoiden tai esihenkilön kanssa informaaleissa, non-formaaleissa ja formaaleissa oppimistilanteissa. Näitä olivat esimerkiksi arkiset keskustelut työn tekemisen yhteydessä, palaverit tai koulutukset. Tiedon jakaminen korostui puolin ja toisin:

(S5): Kyl se tästä tekemällä sekä kollegojen kanssa. Niinku heiltä oppien ja yhdessä oppien. Meillä aina nimetyt työparit siellä. Tosi paljon sen päivän aikana keskustellaan niistä potilasasioista. Sitten niiltä kollegoilta oppii paljon. Sekä kokeneemalta että myös niiltä vähemmän kokeneilta. Sit tulee erilaisia ajatuksia, mutta kyllä tää on niin käytännön työtä että mun mielestä siinä niinku tekemällä oppii. [...] Potilas tulee osastolle eikä oo tietoo siitä, miten hoidetaan. Kyllä tällä hetkellä keskustelemalla ensin kollegojen kanssa tilanteesta. Sitten otetaan yhteyttä jos on vaikka sisätautipotilas, niin sinne sisätautipuolelle hoitajille, että miten tätä potilasta pitäis hoitaa. Tietenkin sit X:stä (potilasjärjestelmä mainitaan nimeltä) sieltä hoitaja-potilas -ohjeistuksista yritetään löytää sitä tietoo. Paljon se on ihan semmosta niinkun tavallaan talon sisällä olevan tiedon kaivamista ihmisiltä ja sit niinkun kirjallisista matskuista sitten. Et ehkä se on semmonen jos on tilanne, että tarviin heti sen tiedon niin kyl sitä sitten niinkun kysymällä ja keskustelemalla.

**Itseohjautuva oppiminen.** Itseohjautuvuus ja itsenäinen oppiminen nousivat esille tärkeänä pidettynä työssä oppimisen tapana. Yhdeksi tavaksi molemmissa organisaatioissa kuvattiin tiedon etsiminen. Työssä tuli vastaan runsaasti tilanteita, jossa tieto ei ollut välittömästi saatavilla, vaan se piti itse etsiä. Kuten jo edellä esitetystä sitaatista voitiin huomata, tieto kaivettiin sairaalassa esimerkiksi potilasjärjestelmästä. ICT-organisaatiossa tietoa haettiin internetistä, vanhoista dokumentaatiosta ja ratkaisutietokannasta.

Itseohjautuva oppiminen sisälsi myös itsenäisen ja omaehtoisen opiskelun sekä sairaala- että ICT-organisaation työntekijöillä. ICT-organisaation haastatelluissa ilmeni, että opiskelua tuetaan tarjoamalla itseopiskeluun käytettäviä työtyunteja, jotka mahdollistivat tietyn ajan kuukaudessa opiskelulle. Niitä ei kuitenkaan pystytty aina hyödyntämään esimerkiksi kiireestä johtuen. Toisinaan haastateltavat eivät myöskään keksineet, mitä haluaisivat opiskella. ICT-organisaation työntekijät kuvasivat itsenäistä opiskelua myös tutoriaalien katsomisena nettistä. Sairaalaorganisaatiossa itsenäisellä opiskelulla tarkoitettiin muun muassa artikkelien lukemista ja muistiinpanojen tekemistä, kuten seuraavassa:

(S6): No kyllä varmaan ainaki tulee sillee niinku päässä mietittyä, että mitä mä tein ja sitten mulla on kanssa varsinkin ku mä aloitin täällä sairaanhoitajana työskentelyn, niin mulla oli ihan konkreettisesti vihko ja mä kirjoitin sitte sinne niitä asioita ja laitoin semmosia muistiinpanoja, että mä muistaisin seuraavalla kerralla ne ja tavallaan niinku muistaa paremmin, et ei tarvi päässä pitää kaikkee, vaan voi käyä sieltä vihosta sitten kattomassa, että joku dreenin poisto tai joku ihan konkreettinen hoitotoimenpide, että mitä mä tein vaihe vaiheelta ja mitä piti huomioida, että se auttaa kanssa.

Edellisestä sitaatista voitiin havaita, että haastateltava reflektoi toimintaansa jälkikäteen, mutta tekee myös muistiinpanoja oman ajattelunsa tueksi, jotta kaikki ei olisi muistin varassa. Seuraava itseohjautuvan oppimisen tapa on reflektointi. Molemmissa organisaatioissa haastateltavat kertoivat palaavansa joskus opittuihin asioihin jälkepäin. Kun asiaa käsitteli myöhemmin uudestaan, siitä voitiin vielä oppia jotain lisää. Myös virheistä opittiin, jos niitä reflektoi myöhemmin.

Lisäksi sisäiset motiivit ja halu itsensä kehittämiseen nähtiin tärkeiksi tekijöiksi työssä oppimiselle sairaala- ja ICT-organisaatiossa. Näiden haastateltavien mukaan oppiminen edellytti intoa ja mielenkiintoa. Eräässä haastattelussa ku-

vattiin myös vastuunottoa omasta oppimisesta sekä sitä, että on itse hakeuduttava oppimistarpeita vastaaviin tehtäviin. Oman aktiivisuuden merkitystä kuvattiin esimerkiksi seuraavasti:

(S2): Vaikuttaa oma aktiivisuus tosi paljon, se et osottaa et on kiinnostunu ja toivoo saavansa sitä tietoa. Kyllä meist jokainen...varmaan jokainen mielellään opettaa jos vastaan tulee joku joka oikein niiku janoo sitä tietoa ja koet et sul on jotain annettavaa sille, niin mä väitän ei aika harva sit siinä halua niinkun halua pitää sen tiedon niiku itellään, mut sitte kaikki nää just niiku ulkopuoliset olosuhteet ja tämmöset niinkun vaikuttaa sit siihen.

**Käytäntöperustainen oppiminen.** Nämä haastateltavat kokivat käytäntöperustaiset työssä oppimisen tavat tärkeiksi. Haastatteluissa painotettiin tekemällä oppimisen merkitystä. Työtehtävien tekeminen ja niissä yhä uudelleen toistuvat tilanteet opettivat tekijäänsä väistämättä. Itse työn tekemiseen liittyvät oppimisen kuvaukset käsittelivät myös oppimisen kumulatiivisuutta. Haastateltavien mukaan oppiminen tapahtui hiljalleen, uusi asia aiemmin opitun asian päälle. Samassa tilanteessa tai asiassa alettiin kiinnittää huomiota uusiin seikkoihin riippuen siitä, mitä jo tilanteesta tai asiasta osaa, ja mitä olisi vielä tarpeen oppia. Lisäksi oppiminen työtehtäviä tekemällä kävi ilmi myös työnkiertoon liittyvästä ilmauksesta. Eräs haastateltava oli vaihtanut osastoa, joten uusien työntehtävien tekeminen toi mukanaan paljon uusia oppeja. Päivittäisestä työn tekemisestä voi oppia esimerkiksi näin:

(I4): Hyvin tyypillinen esimerkiks just näissä tämmönen käyttöönottoprojekti, että joku ohjelmisto otetaan asiakkaalle käyttöön. Siinä on ite yleensä mukana siinä määrittelyvaiheessa ja sitten, tota melkein päivittäin sitten kun tekee, että ai että tää toimiikin näin, että täältä saa tämmösenkin jutun, vaikka tiedon ulos, että vähänkö hyvä ja täytyy jatkossa muistaa. Tavallaan sitä kautta, kun niitä käyttötapauksia tulee esimerkiks lisää, niin sitten että aa, tää käy tämmösekin ja niinkun oppii esimerkiks omasta tuotteesta ja ohjelmistosta uusia juttuja lähes päivittäin vielä.

Ongelmanratkaisu oli yksi käytäntöperustaisen oppimisen tavoista. Ongelmanratkaisu ja oppiminen ovat hyvin lähellä toisiaan, sillä onnistunutta ongelmanratkaisua seuraa aina oppimiskokemus. Useat haastateltavat molemmista organisaatioista kertoivat, että työ itsessään on ongelmanratkaisua ja tilanteita tulee päivittäin useita kertoja. ICT-organisaation työntekijöiden mukaan ongelmanratkaisuprosessia edistää ongelman pilkkominen pienempiin osiin sekä ongelman

toistaminen tai jäljittely. Ongelmanratkaisua kuvattiin esimerkiksi seuraavalla tavalla:

(15): Mut se, että miten ite pääsee siihen oppimisen tilanteeseen, niin varsinkin nyt, kun ollaan etänä, niin riippuu vähän siitä, että onko ongelma aikasemmin tiedossa ollut vai ei, koska meillä on tosi hyvät dokumentaatiot niistä ongelmista, mitkä on jo ratkottu kerran. Yleensä se lähtee siitä, et etitään tietoa siitä, että onko tällainen ongelma kerran jo ratkottu ja miten se on silloin ratkottu. Jos ei sitä tietoa löydetä, niin sit lähetään ehkä eri näkövinkkeleistä ja yritetään yleensä aina toistaa se ongelma. [...] Usein se on just sitä jäljittelyä ja tavallaan, että yritetään rekonstruoida se tilanne uudestaan itse, mutta käyttämällä paljon parempia työkaluja, jotka saa kiinni sen, että missä kohtaa meni pieleen. Kyl mä kokisin, että suurin osa oppimisesta tulee ja on ollu, koska sitä oppimista on varsinkin itellä ollu aika paljon, tosi kliseisesti sanottuna, niinku yrityksen ja erehdyksen kautta ja myöskin aika yksin. [...] Yrität ettiä jonkun vanhan tilanteen, yrität opetella, että mitä siellä on tapahtunu. Tai jos ei oo, niin yrität luoda sellasen tilanteen uudestaan ja kattoo, mitä siellä tapahtuu.

Yllä olevassa sitaatissa haastateltava kuvasi oppimista myös ”yrityksen ja erehdyksen kautta” tapahtuvaksi. Kokeileminen oli yksi käytäntöperustaisen oppimisen tavoista ICT-organisaatioissa. Kiire on monilla työpaikoilla yleinen ongelma, joka rajoittaa oppimista. Aina ei ole aikaa lähteä opiskelemaan tai kyselymään tiimikavereilta asiaa, jota ei vielä osaa, vaan joskus oppiminen tapahtuu vain kokeilemalla. Sairaalaorganisaatioissa kokeilemistä ei tapahtunut. Nämä työntekijät kuvasivat oppimistilanteita päinvastoin sellaisiksi, jossa kokeilulle ei ollut varaa, vaan esimerkiksi hoitotoimenpiteen tai leikkauksen tulisi mennä kerästä oikein.

Molemmissa organisaatioissa haastateltavat kokivat työssä oppimisen tapahtuvan myös aiemmin opittua soveltamalla. Lisäksi tärkeänä pidettiin oppimisen laajaa hyödynnettävyyttä. Tieto voitiin saada esimerkiksi koulutuksesta, mutta useat haastateltavat kokivat, että saatu tieto unohtui ja oppiminen oli hitaampaa, jos koulutuksessa kerrottua ei päässyt soveltamaan käytäntöön. Syvälinen oppiminen tapahtui siis vasta silloin, kun aiemmin opittua pääsi soveltamaan käytännön työhön, kuten seuraavasta sitaatista voidaan tulkita:

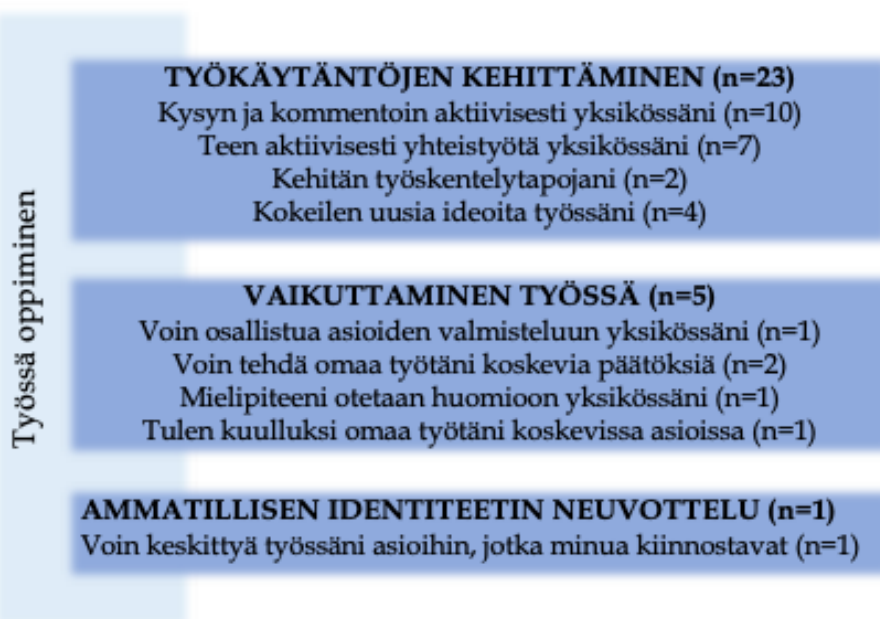
(16): Kyllä ja ainaki sen ite huomannu, että tosiaan sitä täytyy, pitää olla joku projekti sitten sen koulutuksen jälkeen, et no niin nyt mä rupeen soveltaan tätä oppimaani tässä käytännössä, niin sit se vasta oikeesti alkaa avautumaan. Ei siellä koulutuksessa välttämättä opi, ku saa just sen pohjan, että miten nää hommat menee ja se oppiminen käy vasta sen jälkeen kun pääsee niinku omilla aivoilla miettiin sitä juttua ja mites mä soveltaisoin tätä ja saan tästä jotain toimivaa aikaseks, niin silloin tapahtuu vasta se oppiminen. Jos sen pohjan pänttää siellä kursilla päähän, mutta sitte se soveltaminen jää, niin se kyllä unohtuu sinne jonnekin. Ehkä siellä jotain pieniä juttuja voi jäähä jonneki takaraivoon, mutta hyvin vähän, että kyllä se soveltamisen kautta sit se, ainaki itellä se oppi sitte vasta oikeesti alkaa menee päähän.

### 3.2 Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa

Edellä esiteltyjä työssä oppimisen kuvauksia tarkasteltiin toisen tutkimuskysymyksen ohjaamana ammatillisen toimijuuden ilmenemisen näkökulmasta. Tässä tarkastelussa nojaututtiin ammatillisen toimijuuden kolmen ulottuvuuden ymmärrykseen (Vähäsantanen ym., 2017b). Apuna käytettiin ammatillisen toimijuuden tutkimukseen kehitetyn mittarin 17 väittämää kunkin toimijuuden ulottuvuuden tunnistamisessa. Tulosten mukaan työssä oppimisessa ilmennyt ammatillinen toimijuus oli melko vähäistä oppimisen kuvausten määrään nähden, mutta kaikki kolme ammatillisen toimijuuden ulottuvuutta olivat kuitenkin löydettävissä kuvauksista vähintään kerran (kuvio 2). Löydetyt väittämät ja ulottuvuudet laskettiin. Ulottuvuudet olivat eniten esiintyvistä vähiten esiintyvään työkäytäntöjen kehittäminen (n=23), vaikuttaminen työssä (n=5) ja ammatillisen identiteetin neuvottelu (n=1).

#### Kuvio 2

*Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen työssä oppimisen kuvauksissa*





**Työkäytäntöjen kehittäminen.** Eniten ilmennyt (n=23) ulottuvuus oli työkäytäntöjen kehittäminen. Se esiintyi seuraavina väittäminä: “Kysyn ja kommentoin aktiivisesti yksikössäni” (n=10), “Teen aktiivisesti yhteistyötä yksikössäni” (n=7), “Kehitän työskentelytapojani” (n=2) ja “Kokeilen uusia ideoita työssäni” (n=4). Kaikista väittämistä 11 havaittiin sairaalaorganisaation työntekijöiden haastatteluista ja 12 ICT-organisaation haastatteluista. Esimerkiksi omien työskentelytapojen kehittäminen tulee ilmi alla olevasta sitaatista, jossa haastateltava kokee, että oma oppiminen ja kehittyminen tapahtuu ulkoisten oppimisvaatimusten rinnalla pysytellessä. Se vaatii myös omaa aktiivisuutta ja valmiutta oppia.

(I3): Joka päivä aina oppii jotain uutta ja pitää pysyä sen kehityksen kanssa samalla aaltopituudella, niin siinä se on oppimista joka päivä, niin se työkin pitää sitten olla semmosta että on valmis oppimaan sen joka päivä ja myös valmis, niinkun... Tai niinkun myös yksilönä raivaamaan sitä tietä, että niinkun pystyy oppimaan, että ei niinkun työnteko estä sitä. [...] Että jos tulee siihen omalle tontille uus juttu, tai semmonen asia mikä pitäis oppia tässä, tai joku muuttuu, niin on valmis oppimaan sen että pysyy siinä mukana ja ettei lähe se niin sanotusti se penkki perseen alta sitten, kun jääkin jossain vähän jälkeen.

**Vaikuttaminen työssä.** Ulottuvuus havaittiin oppimisen kuvauksissa yhteensä 5 kertaa seuraavien väittämien kautta: “Voin osallistua asioiden valmisteluun yksikössäni” (n=1), “Voin tehdä omaa työtäni koskevia päätöksiä” (n=2), “Mielipiteeni otetaan huomioon yksikössäni” (n=1) ja “Tulen kuulluksi omaa työtäni koskevissa asioissa” (n=1). Havainnoista neljä löytyi ICT-organisaation työntekijöiden oppimisen kuvauksista ja vain yksi sairaalaorganisaatiosta. Alla olevassa sitaatissa ammatillinen toimijuus näkyy siten, että erikoistuva lääkäri tulee kuulluksi ja hänen mielipiteensä huomioidaan potilaan hoidossa. Vaikka lopullinen päätöksenteko ei vielä ole omissa käsissä, hän kokee päätöksenteon kasvavan hiljalleen sitä mukaa, kun oppimista karttuu. Psykologinen turvallisuus näyttäisi edistävän oppimista.

(S2): Se luo tälläsen turvallisen ympäristön oppia ja niiku olla. Ei me myöskään niiku tavallaan niit omia päätöksiä... Se ehkä muuttuu sit niiku pikkuhiljaa, et alkuun kun potilaille tulee jotain ni joutuu soittamaan erikoislääkärille, puhelut on sitä tasoo et tälle potilaalle tuli tämmönen, mitä tää tarkoittaa? Sit tota niin, sit jossain vaiheessa soittaa et potilaalle tuli tämmönen, mä tiän mitä tää tarkoittaa mut mitä tälle pitäis tehdä? Ja sit jossain kohtaan se on et potilaalle tuli tämmönen, se tarkoittaa varmaan tota, ni mitä jos me tehtäis sille tämmönen, onks tää ok? Ja et silleen se niis näkyy, mutta sit aina siit sen viimesen sanan siihen sanoo se erikoislääkäri ja totani se luo sit aika turvallisen ympäristön oppia ja kehittyä.

**Ammatillisen identiteetin neuvottelu.** Ulottuvuus havaittiin vain yhden kerran työssä oppimisen kuvauksissa. Se ilmeni sairaalaorganisaation työntekijän haastattelussa “Voin keskittyä työssäni asioihin, jotka minua kiinnostavat” -väittämän kautta. Haastateltava näki mielenkiintonsa työtä kohtaan tukevan oppimista:

(S1): En mä oikeen keksi oppimista rajottavia asioita kyllä kovinkaan paljon. Ei varmaan. En tiiä mikä sitä vois oikeen rajottaa. Väsyny ja. Jos kyllästyy asioihin, niin sitten ei varmaan opi. Pitää olla ikään kuin intoa. Mielenkiintoa. Sinä päivänä, kun se käy semmoseks, niin sit ei varmaan kannata tehdä enää duunikaan. Toistaseks ei oo päässy iskemään, että aina on hauska tulla töihin.

## 4 POHDINTA

**Tulosten tarkastelu.** Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, miten työssä opitaan sairaala- ja ICT-organisaatioissa ja miten ammatillinen toimijuus ilmenee näiden työntekijöiden työssä oppimisen kuvauksissa. Tulosten mukaan työssä oppimisen tavat olivat sosiaalisia, itseohjautuvia ja käytäntöperustaisia. Oppiminen nähtiin myös jatkuvana toimintana, joka oli läsnä jokapäiväisessä työssä, kuten muissakin tutkimuksissa (Huttula & Yli-Suomu, 2021). Lisäksi haastatellut työntekijät kokivat, että formaali koulutus oli antanut hyvän pohjan tiedoille ja taidoille, mutta suuri osa oppimisesta tapahtui työn tekemisen lomassa (Yeo, 2008). Löydetyt työssä oppimisen tavat olivat informaaleja, non-formaaleja ja formaaleja, pääpainon ollessa kuitenkin selvästi informaaleissa työssä oppimisen tavoissa (Marsick & Watkins, 1990).

Sosiaalista oppimista, kuten kysymistä ja keskusteluja, pidettiin tässä aineistossa merkittävänä työssä oppimisen muotona aiemman tutkimuksen tapaan (Berings ym., 2008; Billet & Noble, 2020; Collin, 2005; Heikkilä, 2006; Ruoranen ym., 2013; Selander, 2023; Tikkamäki, 2006). Vaikka sosiaalista oppimista pidettiin tärkeänä, mielenkiintoinen havainto aineistosta oli se, että haastateltavat kertoivat rajallisista mahdollisuuksistaan vuorovaikutukseen. Sairaalaorganisaatioissa tutkimusajankohtana ajankohtaisen muuton sekä muiden työn rakenteellisten muutosten takia yhteiset tilat (esimerkiksi taukotilat ja kansliat), olivat vähentyneet eikä työkavereita enää ollut mahdollista kohdata samalla tavalla kuin ennen. ICT-organisaatioissa koronapandemia oli lisännyt etätöiden tekemistä, joka aiheutti säröjä vuorovaikutukseen.

Itseohjautuva oppiminen näyttäytyi molemmissa organisaatioissa tiedon etsimisenä, itsenäisenä opiskeluna, reflektointina sekä haluna oppia ja sisäisten motiivien kautta – ja täten vahvistaa aiempia tutkimustuloksia työssä oppimisen itseohjautuvuudesta (Gijbels ym., 2012; Lemmetty, 2023; Lyly-Yrjänäinen, 2023; Tikkamäki, 2006). Käytäntöperustainen oppiminen puolestaan korostui haastateluissa työtehtävien tekemisen, ongelmanratkaisun ja soveltamisen muodossa

molempien organisaatioiden työntekijöillä. Lisäksi se ilmeni myös kokeilemisena ICT-organisaation työntekijöillä. Tulokset käytäntöperustaisesta oppimisesta ovat pitkälti samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa (Heikkilä, 2006; Lemmetty & Collin, 2019; 2020; Ruoranen ym., 2013; Tikkamäki, 2006).

Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa kahden erilaisen organisaation työntekijöiden tavoista oppia. Vaikka työtehtävät ja työympäristöt olivat erilaisia, tulokset osoittivat, että työssä tapahtuva oppiminen oli pääpiirteissään samanlaista sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöillä. Kysyminen, palautteen saaminen, keskustelut, tiedon etsiminen, itsenäinen opiskelu, reflektointi, työtehtävien tekeminen, ongelmanratkaisu, kokeileminen ja soveltaminen olivat molempien organisaatioiden työntekijöille ominaisia tapoja oppia työssä. Poikkeuksena kuitenkin havaittiin vain sairaalan työntekijöiden kuvaama havainnointi sekä vain ICT-organisaation työntekijöiden tapa kokeilla. Tämä selittynee sillä, että sairaalassa työn luonne ei mahdollista kokeilemista potilaiden hoidossa. Sairaalan työntekijöille perinteisempi tapa oppia on havainnointi, koska toimenpiteitä ei voi suorittaa ilman kokemusta (Kognitiivinen oppipoikamalli; Collins ym., 1989). Sen sijaan ICT-organisaatioille ominaista on nopea päätöksenteko (Lemmetty, 2023), joustavuus ja keveys (Ahtela, 2016), joten työn luonne mahdollistaa kokeilemalla oppimisen.

Ammatillisen toimijuuden ilmeneminen työssä oppimisessa oli tämän tutkimuksen tulosten mukaan melko vähäistä. Ilmennyt toimijuus koski selvästi eniten työkäytäntöjen kehittämistä, sitten vaikuttamista työssä ja vähiten ammatillisen identiteetin neuvottelua (Vähäsantanen ym., 2017b). Työkäytäntöjen kehittäminen on nähty aiemmassakin tutkimuksessa tärkeänä työssä oppimisen tapana (Selander, 2023), ja tässä aineistossa se ilmeni konkreettisesti kysymisenä ja kommentoimisena, yhteistyön tekemisenä, työskentelytapojen kehittämisenä ja uusien ideoiden kokeiluna. Eroja työkäytäntöjen kehittämisessä sairaala- ja ICT-organisaation työntekijöiden välillä ei ollut, lukuun ottamatta uusien ideoiden kokeilua, joka ilmeni vain ICT-organisaation työntekijöillä, kuten myös työssä oppimisen tavoissa.

Vaikuttaminen työssä näkyi työtä koskevien päätösten tekemisenä, mielihyvän huomioon ottamisena, kuulluksi tulemisena ja osallistumisena asioiden valmisteluun. Työssä vaikuttamista ilmeni enemmän ICT-organisaation työntekijöillä. Haastattelussa oli myös muussa yhteydessä, joka ei liittynyt työssä oppimiseen eikä siksi ollut mukana tässä analyysissä, kysytty vaikuttamismahdollisuuksista. Sen perusteella pystyi yleisesti havaitsemaan, että ICT-organisaation työntekijät kuvasivat vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuutensa paremmiksi kuin sairaalaorganisaation työntekijät. Ammatillisen identiteetin neuvottelu ilmeni työssä oppimisessa mahdollisuutena keskittyä työssään omiin kiinnostuksen kohteisiin. Tulokset ammatillisen toimijuuden vähäisestä ilmenemisestä olivat uusia ja yllättäviä aiempaan tutkimukseen peilaten, jonka mukaan ammatillinen toimijuus ja työssä oppiminen ovat tiiviisti yhteydessä toisiinsa (Billet, 2011; Eteläpelto, 2017; Paloniemi & Goller, 2017; Vähäsantanen ym., 2016).

**Tutkimuksen luotettavuus.** Tutkimuksen luotettavuuden tavoittelu on kulkenut mukana läpi koko tutkimusprosessin. Tutkijan subjektiivisuus on ollut tutkimukseen vaikuttava tekijä (Opie, 2019a). Tutkijan suhde tutkittaviin on ollut neutraali, koska tutkija ei ole itse osallistunut aineiston keruuseen. Tutkimusaiheen valikoitumiseen ja analyysissä tehtyihin havaintoihin on osittain vaikuttanut tutkijan näkemykset ja motivaatio, jotka ovat muovaantuneet aiempaan kirjallisuuteen perehtymisen myötä (Puusa & Juuti, 2020).

Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä sopi hyvin työssä oppimisen ja ammatillisen toimijuuden tarkasteluun tässä tutkimuksessa, koska teemahaastattelut olivat keskustelunomaisia, jossa haastateltava sai vapaasti omista lähtökohdistaan kertoa ajatuksiaan teemoista (Eskola ym., 2018). Tutkijan osallistumattomuus aineiston keruuseen on sekä rajoite että etu. Rajoitteena voidaan pitää sitä, että tämän tutkimuksen tutkija on jäänyt paitsi haastattelijan ja haastateltavan välisestä vuorovaikutuksesta, jossa tiedon nähdään syntyvän (Eskola & Suoranta, 1998). Tutkija ei ole siis päässyt varmistamaan kysymysten ymmärrettävyyttä (Vilkka, 2021) eikä esittämään tarkentavia kysymyksiä, jotka olisivat voineet olla tarpeellisia tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten kannalta.

Osallistumattomuus haastatteluihin on toisaalta myös tämän tutkimuksen etu, koska tutkija ei ole voinut omilla kysymysvalinnoillaan rajata tai ohjata haastateltavaa tietynlaisiin vastauksiin (Graneheim ym., 2017; Vilkka, 2021). Täten annetut kuvaukset työssä oppimisesta ja sen sisältämästä ammatillisesta toimijuudesta voivat olla jopa luotettavampia. Haastattelutilanteet voivat muutenkin sisältää sekä haastattelijasta että haastateltavasta aiheutuvia, luotettavuuteen vaikuttavia tulkintavirheitä (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastateltavat tulkitsevat todellisuutta, jonka päälle vielä tutkija tulkitsee haastateltavan tulkintaa. Tutkijan on tärkeää olla tietoinen, että sosiaalisessa vuorovaikutuksessa syntyneet merkitykset voivat olla monimutkaisia (Opie, 2019b).

Temaattisen analyysin valinta analyysimenetelmäksi oli toimiva työssä oppimisen tapojen selvittämiseksi. Tulokset ammatillisesta toimijuudesta olisivat voineet olla toisenlaisia, jos analyysimenetelmä olisi ollut deduktiivisen kolmeen ulottuvuuteen nojaavan jaottelun sijaan induktiivinen. Koko analyysiprosessin aikana pyrittiin mahdollisimman systemaattiseen toimintaan. Aineistoa luettiin läpi huolellisesti useita kertoja, jotta mitään tutkimuskysymyksen kannalta oleellista ei jäisi ulkopuolelle. Redusoinnissa tiedonkeruu keskitettiin tutkimuskysymysten mukaisesti, jotta kaikki koodit todella vastasivat tutkimuskysymyksiin (Crowe, 2011). Myös klusteroinnissa noudatettiin erityistä tarkkuutta, jotta teemat eivät mene päällekkäin, vaan kaikkien välillä olisi selvä ero (Braun & Clarke, 2022). Analysoinnissa huomioitiin, että haastateltavat puhuvat tietyistä positiosta käsin, eli vastatessaan he saattavat esimerkiksi verhoutua organisaationsa virallisen kielen taakse (Eskola ym., 2018). Analyysissa luotettavuutta parannettiin hyödyntämällä tutkijatriangulaatiota tutkielman ohjaajan ja kahden samasta tutkimushankkeesta aineiston saaneen seminaariryhmäläisen kanssa (Patton, 2015).

Tuloksia ei ole tarkoitus yleistää, mutta ne antavat viitteitä siitä, kuinka työssä oppiminen tapahtuu. Ammatillisen toimijuuden tuloksia on saattanut rajoittaa se, että ammatillinen toimijuus ei ollut oma temansa aineistonkeruussa, toisin kuin työssä oppiminen, joka oli eksplisiittisesti hankkeen keskiössä. Osal-

listujien, tutkimuskontekstin ja analyysiprosessin huolellinen kuvaaminen parantaa tutkimuksen toistettavuutta (Graneheim & Lundman, 2004). Vaikka työssä oppiminen ja ammatillinen toimijuus ovat kontekstisidonnaisia ilmiöitä (Tikkamäki, 2006; Vähäsantanen ym., 2017b), tässä tutkimuksessa saadut tulokset kahdesta erilaisesta organisaatiosta olivat pääpiirteittäin samanlaisia. Mahdollisuutta tulosten siirrettävyyteen ei siis kannata sulkea pois, vaan siirrettävyys muihin organisaatiokonteksteihin voisi olla mahdollista kontekstien samankaltaisuuksista riippuen (Guba, 1981). Tulosten raportoinnissa on hyödynnetty uskottavuutta lisääviä aineistoa edustavia sitaatteja (Graneheim ym., 2017).

**Johtopäätökset ja jatkotutkimusideat.** Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat työssä oppimisen tapojen moninaisuuden aiempien tutkimusten tapaan (Lemmetty, 2023; Ruoranen ym., 2013; Tikkamäki, 2006). Tulokset tarjoavat arvokasta tietoa yksilöille ja organisaatioille siitä, miten työssä oppiminen tapahtuu. Nämä tiedot voivat auttaa yksilöitä tunnistamaan itselle sopivia työssä oppimisen tapoja. Organisaatiot voivat hyödyntää tulosten tuottamaa tietoa työssä oppimisen tukitoimien kehittämisessä. Aiempaan tutkimukseen nähden ammatillisen toimijuuden tulokset eivät vahvista tämän tutkimuksen asemaa ilmiön tutkimuskentällä (Billet, 2011; Paloniemi & Goller, 2017; Vähäsantanen ym., 2017a). Tässä tutkimuksessa ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen suhde näyttäytyy erityisesti työkäytäntöjen kehittämisenä, mutta vielä ei saatu täydellistä selvyyttä siitä, miten vaikuttaminen työssä ja ammatillisen identiteetin neuvottelu ilmenevät työssä oppimisessa.

Jatkotutkimuksissa voisi olla tarpeen selvittää, millaiset tekijät edistävät ja rajoittavat ammatillista toimijuutta työssä oppimisessa. Tutkimuskontekstia voisi mahdollisesti laajentaa muiden alojen organisaatioihin ja myös työnantajien näkemyksiin. Lisäksi, koska sosiaalisella vuorovaikutuksella näyttäisi olevan vahva rooli työssä oppimisessa ja ammatillisessa toimijuudessa, olisi mielenkiintoista selvittää, millainen rooli psykologisella turvallisuudella on näiden kahden ilmiön tukemisessa. Selvää on, että työssä oppimisen tavat ovat monipuoliset ja

ammattillinen toimijuus niihin jollain tavalla kiinnittyy. Mutta olisiko ilmapiiristä, jossa sosiaalisten riskien ottaminen on turvallista, apua sekä työssä oppimisen että ammatillisen toimijuuden tukemisessa?



## LÄHTEET

- Ahtela, J. (2016). *Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: Esimerkkinä ohjelmistoala*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. TEM raportteja 34/2016.
- Alasoini, T. (2010). *Mainettaan parempi työ: Kymmenen väitettä työelämästä*. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA. Taloustieto Oy.
- Bandura, A. (2005). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 12(3), 313–333. [https://doi.org/10.12681/psy\\_hps.23964](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23964).
- Berings, M., Poell, R., & Gelissen, J. (2008). On-the-job learning in the nursing profession: Developing and validating a classification of learning activities and learning themes. *Personnel Review*, 37(4), 442–459. <https://doi.org/10.1108/00483480810877606>
- Biesta, G. & Tedder, M. (2007). Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective. *Studies in the Education of Adults*, 39(2), 132–149. <https://doi.org/10.1080/02660830.2007.11661545>
- Biggs, J. B. (2003). *Teaching for quality learning at university: what the student does* (2. painos). Society for Research into Higher Education, Open University Press.
- 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>
- Billett, S. (2011). Subjectivity, self and personal agency in learning through and for work. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, E. Karen & B. N. O'Connor (toim.), *The Sage Handbook of Workplace Learning* (s. 60–72). London: Sage.
- Billett, S., Fenwick, T. & Somerville, M. (2006). *Work, subjectivity and learning: Understanding learning through working life*. Springer.
- Billet, S. & Noble, C. (2020). Utilizing pedagogically rich work activities to promote professional learning. *Varia*, 14(3), 137–150. <https://doi.org/10.4000/educationdidactique.7943>

- Billet, S. & Pavlova, M. (2005). Learning through working life: self and individuals' agentic action. *International Journal of Lifelong Education*, 24(3), 195–211. <https://doi.org/10.1080/02601370500134891>
- Boud, D. & Garrick, J. 1999. Understandings of workplace learning. Teoksessa D. Boud & J. Garrick (toim.), *Understanding learning at work*. Routledge.
- Brandi, U. & Christensen, P. (2018). Sustainable organisational 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>
- Brandi, U. & Elkjaer, B. (2011). Organizational Learning Viewed from a Social Learning Perspective. Teoksessa M. Easterby-Smith & M. A. Lyles (toim.), *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management* (s. 23–41). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Bratton, J., Callinan, M., Forshaw, C. & Sawchuk P. (2007). *Work and Organizational Behaviour*. Palgrave MacMillian.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. SAGE Publications.
- Chakraborty, D., Bhatnagar, S. B., Biswas, W., & Dash, G. (2022). The Subtle Art of Effecting a Four-day Workweek to Drive Performance. *Management and Labour Studies*, 47(3), 275–297. <https://doi.org/10.1177/0258042X221082893>
- Collin, K. (2005). Työssä oppiminen – Kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. *Aikuiskasvatus*, 25(2), 162–164. <https://doi.org/10.33336/aik.93625>
- Collin, K., Auvinen, T., Herranen, S., Paloniemi, S., Riivari, E., Sintonen, T. & Lemmetty, S. (2017). *Johtajuutta vai johtajattomuutta? Johtamisen merkitys luovuudelle informaatioteknologian organisaatioissa*. Jyväskylän yliopisto.
- Collin, K., Lemmetty, S., Herranen, S., Paloniemi, S., Auvinen T. & Riivari, E. (2017). Professional Agency and Creativity in Informational Technology

- Work. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: an agentic perspective on professional learning and development* (s. 249–270). Springer International Publishing AG.
- Collin, K., Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Keronen, S. (2023). *Lähijohtaminen kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä (JoKo): Tutkimushankkeen loppuraportti*. JYU Reports, (18).  
<https://doi.org/10.17011/jyureports/2023/18>
- Collin, K., Paloniemi, S. & Mecklin, J-P. (2010). Promoting inter-professional teamwork and learning – the case of a surgical operating theatre. *Journal of Education and Work* 23(1), 43–63.  
<https://doi.org/10.1080/13639080903495160>
- Collin, K., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. (2015). Multiple Forms of Professional Agency for (non)crafting of Work Practices in a Hospital Organization. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3a), 63–83.  
<https://doi.org/10.19154/njwls.v5i3a.4834>
- Collins, A., Brown, J. S. & Newman, S. E. (1989). Cognitive Apprenticeship: Teaching the Crafts of Reading, Writing and Mathematics. Teoksessa L. B. Resnick (toim.), *Knowing, Learning, and Instruction: Essays in Honor of Robert Glaser* (s. 453-494). Routledge.
- Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Awery, A. & Skeikh, A. (2011). The case study approach. *BMC medical research methodology*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100>
- Davey, R. (2013). *Professional identity of teacher educators: Career on the cusp?* Routledge.
- Decius, J., Schaper, N. & Seifert, A. (2021). Work Characteristics or Workers' Characteristics? An Input-Process-Output Perspective on Informal Workplace Learning of Blue-Collar Workers. *Vocations and Learning* 14, 285–326. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09265-5>
- Dochy, F., Gijbels, D., Segers, M., & Van den Bossche, P. (2022). *Theories of workplace learning in changing times* (2. painos). Routledge.

- Dochy, F. & Segers, M. (2018). *Creating Impact Through Future Learning: The High Impact Learning that Lasts (HILL) Model*. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781351265768>
- Ek, J. (2020). *Toimialaraportit: Ohjelmistoala 2020*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:6.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology* 70(1), 113-136.  
<https://doi.org/10.1348/000709900158001>
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education* 26(2), s. 247-273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Eraut, M. (2011). How researching learning at work can lead to tools for enhancing learning. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, E. Karen & B. N. O'Connor (toim.), *The Sage Handbook of Workplace Learning* (s. 181-197). London: Sage.
- Eskola, J., Lätti J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos) (s. 27-51). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Eteläpelto, A. (2017). Emerging Conceptualisations on Professional Agency and Learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 183-201). Springer International Publishing AG.
- Eteläpelto, A., Heiskanen, T. & Collin K. (2011). Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa A. Eteläpelto, T. Heiskanen & K. Collin (toim.), *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa* (s. 9-30). Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi S. & Vähäsantanen, K. (2014). Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S.

Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* (s. 17–31). Jyväskylän yliopisto.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational research review*, 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä? *Aikuiskasvatus*, 34(3), 202–214. <https://doi.org/10.33336/aik.94100>

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2017). Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto. *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (s. 5–13). Jyväskylän yliopisto.

Evans, K. (2017). Bounded Agency in Professional Lives. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 17–36). Springer International Publishing AG.

Giddens, A. (1984). *The constitution of society: outline of the theory of structuration*. Cambridge: Polity Press.

Gijbels, D., Raemdonck, I., Vervecken, D. & Van Herck, J. (2012). Understanding work-related learning: the case of ICT workers. *Journal of Workplace Learning* 24(6), s. 416–429. <https://doi.org/10.1108/13665621211250315>

Glouberman, S. & Mintzberg, H. (2001). Managing the care of health and cure of disease – Part I: Differentiation. *Health Care Management Review* 26(1), 56–69.

Goller, M. & Harteis, C. (2017). Human Agency at Work: Towards a Clarification and Operationalisation of the Concept. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Springer International Publishing AG.

- Goller, M. & Paloniemi, S. (toim.). (2017). *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development*. Springer International Publishing AG.
- Graneheim, U. H., Lindgren, B-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper, *Nurse Education Today* 56, 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness, *Nurse education today*, 24(2), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Guba, E. G. (1981). ERIC/ECTJ Annual Review Paper: Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries. *Educational Communication and Technology* 29(2), 75-91.
- Hanhimäki, E., Vähäsantanen, K. & Rantanen, J. (2021). Toimijuuden ja identiteetin yksilölliset ja sosiaaliset painotukset korkeakoulutettujen urapoluilla. *Aikuiskasvatus*, 41(4), 319–332. <https://doi.org/10.33336/aik.112753>
- Harteis, C., Gijbels, D. & Kyndt, E. (2022). *Research approaches on workplace learning: Insights from a growing field*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2>
- Harteis, C. & Goller, M. (2014). New skills for new jobs: Work agency as a necessary condition for successful lifelong learning. Teoksessa S. Billett, T. Halttunen & M. Koivisto (toim.), *Promoting, assessing, recognizing and certifying lifelong learning: international perspectives and practices* (s. 37–56.). Springer.
- Heikkilä, K. (2006). *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto].
- Hetemäki, I. & Merenmies, J. (2019). Lääketiede kehittyy – niin tulisi jatkokoulutuksenkin: Oppimistutkimus tarjoaa näyttöön perustuvaa

vaikuttavuutta kurssimuotoiseen täydennyskoulutukseen. *Duodecim* 135(16), 1431–1433.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (2. painos). Gaudeamus.

Hitlin, S. & Elder Jr, G. H. (2007). Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological theory*, 25(2), 170–191.

<https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x>

Huttula, T. & Yli-Suomu, R. (2021). *Työllistymisrahasto työn murroksessa: Näkökulmanajatuva oppiminen ja työkyöyn ylläpitäminen*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2021:20. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Hänninen, S. & Eteläpelto, A. (2008). Promoting professional subjectivities and personal agency at work: The long-term influences of an empowerment programme. Teoksessa S. Billet, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.), *Emerging perspectives of workplace learning* (s. 97–112). Rotterdam: Sense Publishers.

Hökkä P., Paloniemi S., Vähäsantanen K., Herranen S., Manninen M. & Eteläpelto A. (toim.). (2014). *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen - Luovia voimavaroja työhön!* Jyväskylän yliopisto.

Hökkä, P., Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Mahlakaarto, S., Paavola, V., & Rossi, M. (2017). *Kohtaa-osallista-edistä (KOE!): toimijuusjohtamisen askeleet*. Jyväskylän yliopisto.

Hökkä P. & Vähäsantanen K. (2014). Agency-centred coupling – a better way to manage an educational organization? *International Journal of Leadership in Education*, 17(2), 131–153.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. (2014). Järki ja tunteet: Kohti toimijuutta tukevaa johtamista. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: Luovia voimavaroja työhön!* (s. 121–144). Jyväskylän yliopisto.

Jyväskylän yliopisto. (18.4.2023). *Tietosuojaohjeet opiskelijoille*.

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuoja/ohjeet/tietosuojaohjeet-opiskelijoille#:~:text=Arvioi%20ja%20tunnistaa%20rekisterinpitäjän.,ja%20ovastaa%20henkilötietojen%20käsittelyn%20lainmukaisuudesta>.

Kajamaa, A. & Hyrkkö, S. (2022). Change Laboratory Method for Facilitating Transformative Agency and Collective Professional Learning – Case from a Finnish Elementary School. Teoksessa M. Goller, E. Kyndt, S. Paloniemi & C. Damşa. (2022). *Methods for researching professional learning and development: Challenges, applications and empirical illustrations* (s. 535–556). Springer.

Keronen, S., Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). “Kun motivaatio oppimiseen on kohdallaan, niin voidaan oppimispolulla ohjata eteenpäin” - Käsitteitä oppimisen johtamisesta esihenkilötyössä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 273–298). Jyväskylän yliopisto.

Knowles, M. S., Holton III, E. F., Holton, E. F., Knowles, M. S., & Swanson, R. A. (2005). *Adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Kyndt, E. & Baert, H. (2013). Antecedents of employees’ involvement in work-related learning: A systematic review. *Review of Educational research*, 83(2), 273–313. <https://doi.org/10.3102/0034654313478021>

Kwon, H. W. (2017). Expanding the Notion of Agency: Introducing Grit as an Additional Facet of Agency. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 105–120). Springer International Publishing AG.

Lemmetty, S. (2020a). “Self-learning is present every day” - *Self-Directed Workplace Learning in Technology-Based Work*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]



- Lemmetty, S. (2020b). Itseohjautuvan työssä oppimisen ihanuus ja ongelmallisuus: Kohti sosiokulttuurista näkökulmaa. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 328–332. <https://doi.org/10.33336/aik.100538>
- Lemmetty, S. (2023). Learning in the Technology Field: How to Capture the Benefits of Self-Direction? *IEEE Engineering Management Review*, 51(1), 123–128. DOI: [10.1109/EMR.2023.3237807](https://doi.org/10.1109/EMR.2023.3237807)
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2019). Self-Directed Learning as a Practice of Workplace Learning: Interpretative Repertoires of Self-Directed Learning in ICT Work. *Vocations and Learning* 13, 47–70. <https://doi.org/10.1007/s12186-019-09228-x>
- 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/10.1080/02601370.2020.1804004>
- Lemmetty, S. & Collin, K. (2022). Johdanto: Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 7–20). Jyväskylän yliopisto.
- Lemmetty, S., Hämäläinen, K. & Collin, K. (2022). Työ andragogisena oppimisympäristönä - Oletuksia aikuisesta oppijasta teknologiayrityksessä ja poliisiorganisaatiossa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 124–155). Jyväskylän yliopisto.
- Lemmetty, S., Jaakkola, M. & Collin, K. & Pihlajamaa, J. (2022). Jatkuva työssä oppiminen - lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 22–55). Jyväskylän yliopisto.
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2011). Acting as accountable authors: Creating interactional spaces for agency work in teacher education.

*Teaching and Teacher Education*, 27(5), 812–819.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.01.001>

Lizier, A. L. & Reich, A. (2020). Learning through work and structured learning and development systems in complex adaptive organisations: ongoing disconnections. *Studies in Continuing Education*, 43(2), 261–276.

<https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1814714>

Lyly-Yrjänäinen, M. (2022). *Työolobarometri 2021: Ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:23.

Lyly-Yrjänäinen, M., Selander, K. & Alasoini, T. (2023). *Jatkuva oppiminen työorganisaatiossa: Mitkä keinot ovat tärkeitä ja miten oppiminen toteutuu?* MEADOW-julkaisu. TYÖ2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma & Työterveyslaitos.

Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A.F., Giancaspro, M.L. & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: a research review.

*International Journal of Training and Development*, 19(1), 1–17.

<https://doi.org/10.1111/ijtd.12044>

Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. Routledge.

Mezirow, J. (1991). *Transformative dimensions of adult learning*. Jossey-Bass.

Nerland, M. (2022). Researching Professional Learning in Complex Environments: Opportunities and Challenges from a Qualitative Research Perspective. Teoksessa M. Goller, E. Kyndt, S. Paloniemi & C. Damşa (toim.), *Methods for researching professional learning and development: Challenges, applications and empirical illustrations* (s. 603–618). Springer.

Nilsson, S. & Rubenson, K. (2014). On the determinants of employment-related organised education and informal learning. *Studies in Continuing Education*, 36(3), 304–321. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2014.904785>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2019.) *Jatkuvan oppimisen Suomi: Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto*. Kaskas Media Oy.

- Opie, C. (2019a). Carrying Out Educational Research – The Start of Your Journey. Teoksessa C. Opie & D. Brown (toim.), *Getting started in your educational research: Design, data production and analysis* (s. 1-22). SAGE.
- Opie, C. (2019b). Research Procedures. Teoksessa C. Opie & D. Brown (toim.), *Getting started in your educational research: Design, data production and analysis* (s. 159-190). SAGE.
- Paloniemi, S. & Goller M. (2017). The Multifaceted Nature of Agency and Professional Learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 465–478). Springer International Publishing AG.
- Paloniemi, S., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Eteläpelto A. (2017). Ammatillinen toimijuus työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto. *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (s. 65–70). Jyväskylän yliopisto.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4. painos). SAGE Publications, Inc.
- Philpott, C. & Oates, C. (2016). Teacher agency and professional learning communities; what can Learning Rounds in Scotland teach us? *Professional development in education*, 43(3), 318–333.
- Poikela, E. (2005). Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa E. Poikela (toim.), *Osaaminen ja kokemus - työ, oppiminen ja kasvatus* (s. 21–41). Tampereen yliopisto.
- Priestley, M., Edwards, R., Miller, K. & Priestley, A. (2012). Teacher agency in curriculum making: Agents of change and spaces for manoeuvre. *Curriculum Inquiry*, 42(2), 191–214. <https://doi.org/10.1111/j.1467-873X.2012.00588.x>
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.

- Rainio, A.P. (2008) From Resistance to Involvement: Examining Agency and Control in a Playworld Activity. *Mind, Culture and Activity* 15(2), 115–140. <https://doi.org/10.1080/10749030801970494>
- Ramanujam, R. & Rousseau, D. M. (2006). The challenges are organizational not just clinical. *Journal of Organizational Behavior* 27(7), 811–827. <https://doi.org/10.1002/job.411>
- Rausch, A., Bauer, J. & Graf, M. (2022). Research on Individual Learning from Errors in the Workplace – A Literature Review and Citation Analysis. Teoksessa C. Harteis, D. Gijbels & E. Kyndt (toim.), *Research approaches on workplace learning: Insights from a growing field* (s. 47–75). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-89582-2>
- Riera Claret, C., Sahagún, M. Á. & Selva, C. (2020). Peer and informal learning among hospital doctors: An ethnographic study focused on routines, practices and relationships. *Journal of Workplace Learning*, 32(4), 285–301. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2018-0141>
- Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. (2022). Pedagogiikka työssä oppimisen tukena työelämässä. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 218–239). Jyväskylän yliopisto.
- Ruohotie-Lyhty, M. & Moate, J. (2016). Who and how? Preservice teachers as active agents developing professional identities. *Teaching and Teacher Education* 55, 318–327. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.01.022>
- Ruoranen, M., Collin, K., Paloniemi S. & Eteläpelto, A. (2013). Challenges for surgical residents' practice-based learning. Teoksessa J. Higgs, D. Sheehan, J. B. Currens, W. Letts, & G. M. Jensen (toim.), *Realising Exemplary Practice-Based Education* (s. 101–110). Sense Publishers. Practice, Education, Work and Society, Vol. 7. [https://doi.org/10.1007/978-94-6209-188-7\\_10](https://doi.org/10.1007/978-94-6209-188-7_10)
- Ryky, P. (2022). Elinikäisen oppimisen kokeminen työuralla tarvittavan osaamisen uudistamiseen pyrkivässä ryhmäinterventiossa. Teoksessa S. Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 156–192). Jyväskylän yliopisto.

- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Sage Publications.
- Selander, K., Alasoini T. & Laine, R. (2023). Mitä voimme oppia ICT-alan yrityksiltä: MEADOW-erikoisjulkaisu. Työ2030. Työterveyslaitos.
- Siirilä, J., Mäki, K. & Kinnari, H. (2021). Jatkuva oppiminen oppilaitosten ulkopuolella – yhteisiä tulkintoja ja merkityksiä rakentamassa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 23(2), 65–82.
- Smet, K., Grosemans, I., De Cuyper, N. & Kyndt, E. (2022). Outcomes of Informal Work-Related Learning Behaviours: A Systematic Literature Review. *Scandinavian journal of work and organizational psychology*, 7(1): 2, 1–18. <https://doi.org/10.16993/sjwop.151>
- Smith, R. (2017). Three Aspects of Epistemological Agency: The Socio-personal Construction of Work-Learning. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 67–84). Springer.
- Sun, P. Y. & Scott, J. L. (2003). Exploring the divide—organizational learning and learning organization. *The learning organization*, 10(4), 202–215. <https://doi.org/10.1108/09696470310476972>
- Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen: Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. [väitöskirja, Tampereen yliopisto].
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos). Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyoä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.
- Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P Model of Workplace Learning: A Literature Review. *Vocations and learning*, 6(1), 11–36. <https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z>
- Valtioneuvosto. (2020). *Osaaminen turvaa tulevaisuuden: Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset*. Valtioneuvoston julkaisuja 2020:38.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. (5. uudistettu painos). PS-kustannus.

- Vygotsky, L. S. & Cole, M. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Vähäsantanen, K., Eteläpelto, A., Paloniemi S. & Hökkä, P. (2017). Toimijuus ja oppiminen ohjelmistoammattilaisten työssä. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto. *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (s. 49–64). Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S. Herranen, S. & Eteläpelto, A. (2014). Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!* (s. 17–31). Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Hökkä P., Paloniemi S., Herranen S. & Eteläpelto A. (2016). Professional learning and agency in an identity coaching programme. *Professional Development in Education*, 43(4), 514–536.  
<https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1231131>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2017a). *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki*. Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä P. & Vasama, T. (2022). Tunteet ja työssä oppiminen – Rohkeus, turvallisuus, epävarmuus ja häpeä. Teoksessa Lemmetty & K. Collin (toim.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (s. 300–330). Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen E., Hökkä P. & Eteläpelto A. (2017b). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto. *Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki* (s. 14–33). Jyväskylän yliopisto.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S. & Hökkä, P. (2022). Acting Agentically at Work: Developing a Short Measure of Professional Agency. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 12(1), 49–69.  
<https://doi.org/10.18291/njwls.127869>

- 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>
- Ylen, M. (2017). Professional Virtues and Agency at Work: An Ethnography of Software Developers. Teoksessa M. Goller & S. Paloniemi (toim.), *Agency at work: An agentic perspective on professional learning and development* (s. 291–310). Springer International Publishing AG.

## LIITTEET

### Liite 1. JoKo-hankkeen teemahaastatteluiden haastattelurunko

#### Haastattelurunko 2020–2022

##### Käytännölliset asiat

Tutkimukseen suostuminen (allekirjoitettu), tietosuoja-asiat, eettisyys ja anonymiteetti, Tutkimuksen tarkoituksen ja etenemisen ja raportoinnin kuvaaminen. Haastattelu kesto (arvio) sekä tutkijan rooli ja tausta lyhyesti.

##### Oma työ

Mitä tekee, milloin tekee, kenen kanssa tekee? Yleisfiilis omasta työstä.

##### Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

- Millainen on koulutustaustasi (peruskoulutus + lisäkoulutukset)? Kuinka hyödyllisenä näet koulutustaustasi suhteessa nykyisiin tehtäviisi?
- Mitä osaat hyvin työssäsi (tiedot, taidot) ja mistä osaaminen on peräisin? [Mikä on osaamisesi ja ammattitaitosi erityisyys, jota kellään muulla ei ehkä ole? Mitä sinä omalta osaltasi tuot tähän työyhteisöön?]
- Mitä et osaa vielä mielestäsi riittävän hyvin?
- Millaisia osaamisen kehittämistä edistäviä käytäntöjä organisaatiossasi on käytössä? Miten hyödyllisinä koet ne?
- Millaista tukea tai apua tarvitsisit lisää osaamisen kehittämiseesi?
- Mieti itsellesi merkityksellistä tilannetta, jossa olet päässyt soveltamaan (erityis)osaamistasi, miten tilanne eteni?
- Onko sinulla sellaista osaamista, jota et pysty hyödyntämään työssäsi? Miksi et? Miksi pitäisi pystyä?
- Millaisena näet tulevaisuuden osaamistarpeet yrityksessäsi? Miten aiot tai pystyt tulevaisuudessa ylläpitämään ja kehittämään osaamistasi?

##### Työssä oppiminen

- Miten kuvailisit tyypillistä, työssä tai työn vuoksi tapahtuvaa oppimistilannetta? [ketä muita tilanteeseen liittyy, millaista toimintaa liittyy, tilanteen syyt ja seuraukset]
- Kuinka usein tällaisia oppimistilanteita on? Millaiselta ne tuntuvat? (kuormittavuus, motivointi)?
- Millaisia mahdollisuuksia koet sinulla olevan oppimiseen työssä? (esim. erilaiset oppimistilanteet).
- Mitkä tekijät tukevat / rajoittavat arjessa tapahtuvaa oppimista? (yksilölliset, yhteisölliset, ympäristölliset / organisaatiolähtöiset)
- Kun opit jotain uutta työhösi liittyvää, miten nopeasti pystyt soveltamaan opittua?



- Miten työssä tapahtuvaa oppimista hyödynnetään organisaatioissasi? (tehdäänkö näkyväksi / tiedostetuksi / muiden saataville; esim. oppimiskokemusten jakaminen)
- Millä tavalla palaat työssä tapahtuviin oppimistilanteisiin itsekseesi? (reflektio)
- Kuinka usein ja millä tavalla yhteisössasi keskustellaan työssä tapahtuvasta oppimisesta?

### **Ongelmanratkaisu ja kehittämistyö**

- Millaisia ongelmanratkaisutilanteita kohtaat päivittäin? Miten ne etenevät (alku-, keski- ja loppuvaihe)?
- Mitkä tekijät vaikeuttavat tai pitkittävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Mitkä tekijät edistävät ongelmanratkaisun etenemistä?
- Millaisia lopputuloksia ongelmanratkaisutilanteet tuottavat? Miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää nyt ja tulevaisuudessa?
- Mieti työssäsi tapahtunutta kehittämisprojektia, miten se eteni, mitä se tuotti, ketä muita siihen liittyi ja millaista toimintaa se sisälsi?

### **Vastuut ja itseohjautuvuus**

- Mistä asioista olet vastuussa työtehtävissäsi? Ovatko vastuut mielestäsi selkeät?
- Onko vastuuta riittävästi, liikaa vai liian vähän?
- Millaisiin asioihin työtehtävissäsi, työyhteisössäsi tai organisaatiossasi sinulla on mahdollisuuksia vaikuttaa?
- Mieti päätöksentekotilannetta työyhteisössäsi – miten päätös muodostui? Mikä oli oma roolisi päätöksenteossa, entäs muiden roolit?
- Miten paljon voit käyttää työaikaasi itsellesi mielekkäisiin työtehtäviin?
- Miten paljon käytät työpanostasi vähemmän mielekkäisiin työtehtäviin?
- Millaisia henkilökohtaisia tavoitteita sinulla?
- Millaisia tavoitteita organisaatiollasi on laajemmin? Oletko tietoinen niistä ja/tai pystytkö suhteuttamaan omia tavoitteitasi organisaatiosi tavoitteisiin?
- Mihin suuntaan haluaisit kehittää organisaatiosi, jos saisit itse päättää?
- Missä näet itsesi 5 tai 10 vuoden päästä (urakehitys), nautitko työstäsi silloin?

### **Työhyvinvointi ja motivaatio**

- Mitkä tekijät innostavat ja motivoivat sinua työssäsi? (sisäinen ja ulkoinen motiiv.)
- Millaisia motivaatiota ja innostusta edistäviä / rajoittavia keinoja organisaatiossasi on käytössä?
- Mieti itsellesi merkityksellistä (innostavaa) projektia tai työtehtävää: mitä siinä tehtiin, miten se eteni, keiden kanssa teit yhteistyötä, miten kuvailisit omaa rooliasi siinä? Mitä lopputuloksena syntyi ja miten olet pystynyt tai pystyt hyödyntämään kokemusta tulevaisuudessa?
- Missä tilanteissa innostuksesi tai motivaatiosi on laskenut selkeästi? Mikä työssä on aiheuttanut turhautumista? Mitä syitä motivaation laskuun oli? Mitä siitä seurasi? Miten asia ratkesi vai onko ratkennut?

- Millaisissa tilanteissa olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua? (Esimerkkejä)
- Mieti ajanjaksoa, hetkeä tai tilannetta, kun olet kokenut kuormittumista tai työhyvinvoinnin laskua – mitä tapahtui? Mitkä asiat vaikuttivat kokemukseesi? Millaisia tekijöitä kokemuksen taustalla oli?

### **Esimiestyö, johtajuus ja yhteisö**

- Kuvaa yksikkösi/jaoksesi/tiimisi esimiestyöskentelyä, millaista se on? Kuka on virallinen esimiehesi? Kuka ohjaa päivittäistä toimintaa?
- Kuvaa arkista tilannetta/vuorovaikutusta esimiehen kanssa: millaista se on? Mikä tilanteessa / vuorovaikutuksessa on hyvää / huonoa ja miksi?
- Luotatko yrityksen johtoon ja omaan esimieheesi?
- Mitkä ovat yrityksen johtamisen suurimmat ongelmat?
- Mitkä yrityksen johtamisessa näyttävät mielestäsi toimivalta?
- Millainen ilmapiiri työyhteisössäsi on?
- Kenen kanssa jaat ajatuksia, kenen puoleen käännyt ongelmatilanteissa (henkilökohtaisissa tai työhön liittyvissä)? Mistä saat tukea ja apua, vai saatko?
- Millaisia digitaalisia järjestelmiä käytät työssäsi? Millaisia hyötyjä tai haasteita olet kokenut näihin liittyen?
- Millaiset isommat, yhteiskunnalliset muutokset, vaikuttavat työhösi nyt ja tulevaisuudessa?

### **Esimiehille:**

- Toimitko itse jonkintasoisessa esimiestehtävässä? Millaisena miellät tämän tehtävän?
- Miten määrittelet esimiestyön (mitä se sinulle tarkoittaa?)
- Miten olet mielestäsi onnistunut / epäonnistunut tehtävässäsi? Mikä esimiehisyydessä on haasteellista?
- Anna jokin esimerkki esimiehen rooliin liittyvästä haasteellisesta/onnistuneesta/tyytyvästä tuoneesta tilanteesta? Mitä tapahtui, mikä oli haaste ja miten homma päättyi? Mitä siitä opit?

### **Corona Extra:**

Mitä erityistä korona tuotti oppimiselle, motivaatiolle, itseohjautuvuudelle tai hyvinvoinnillesi?

### **Kehittämideoita (ellei näitä ole jo tullut keskustelun aikana!):**

Mitä muuta organisaatiolta toivoisit? Miten sen toimintaa muuttaisit?

## Liite 2. JoKo-hankkeen tietosuojailmoitus

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

KASVATUSTIETEIDEN  
LAITOS



13.11.2020

### ***Kuvaus henkilötietojen käsittelystä tieteellisessä tutkimuksessa (tietosuojailmoitus EU (679/2016) 13, 14, 30 artikla)***

Tämä tietosuojailmoitus toimitetaan kirjallisena henkilöille, jotka osallistuvat JoKo -tutkimushankkeessa toteutettavaan haastattelu- ja interventiotutkimukseen. Ilmoitukseen on mahdollista tutustua tutkimuksen aikana myös hankkeen verkkosivulla: [www.jokohanke.com](http://www.jokohanke.com)

#### **1. JoKo-hankkeessa (Lähijohtamien kestävän oppimisen edistäjänä työelämässä) käsiteltävät henkilötiedot**

JoKo-hankkeessa tuotetaan uutta ymmärrystä kestävästä työssä oppimista ja sen tukemisesta valmentavan lähijohtamisen keinoin. Hankkeessa hyödynnetään johtajien ja työntekijöiden kuvauksia, keskusteluja ja kokemuksia (haastattelu- ja havainnointiaineisto) sekä toteutetaan lähijohtajille suunnattu interventio teknologia, turvallisuus ja terveydenhuollon aloilla.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: sukupuoli, koulutushistoria, työnimike, työsuhdetiedot (työnkuvaus ja työsuhteen laatu), haastatteluvastaukset työhistoriaasi, työhösi, työssä oppimiseen, johtamiseen, työoloihin, ja työyhteisöön liittyen. Koska tutkimushaastattelu äänitetään, myös ääni on ymmärrettävissä Sinulta kerättävänä henkilötietona.

Tämä tietosuojailmoitus on julkaistu tutkimuksen verkkosivulla ja tutkittavalle on annettu suora linkki näihin tietoihin.

#### **2. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tutkimuksessa/arkistoinnissa**

Käsittely on tarpeen tieteellistä tai historiallista tutkimusta taikka tilastointia varten ja se on oikeasuhtaista, sillä tavoiteltuun *yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden* (tietosuojain 4 §:n 3 kohta)

#### **Henkilötietojen siirto EU/ETA ulkopuolelle**

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA -alueen ulkopuolelle.

#### **Henkilötietojen suojaaminen**

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Henkilötietojasi käytetään ja luovutetaan vain historiallista/ tieteellistä tutkimusta taikka muuta yhteensopivaa tarkoitusta varten (tilastointi) sekä muutoinkin toimitaan niin, että Sinua koskevat tiedot eivät paljastu ulkopuolisille.

#### **Tunnistettavuuden poistaminen**

Suorat tunnistetiedot poistetaan suojatoimena aineiston perustamisvaiheessa (pseudonymisoitu aineisto, jolloin tunnistettavuuteen voidaan palata koodin tai vastaavan tiedon avulla ja aineistoon voidaan yhdistää uusia tietoja).

### Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan

käyttäjätunnuksella  salasanalla  käytön rekisteröinnillä  kulunvalvonnalla (fyysinen tila)

Tutkimuksesta on tehty **erillinen tietosuojan vaikutustenarvio**/tietosuojavastaavaa on kuultu vaikutustenarvioinnista

Kyllä  Ei, koska tämän tutkimuksen vastuullinen johtaja on tarkastanut, ettei vaikutustenarviointi ole pakollinen.

Tutkijat ovat suorittaneet tietosuoja ja tietoturvakoulutukset

Kyllä

Sopimukset tutkimusavustajien ja/tai henkilötietojen käsittelijöiden/yhteisrekisterinpitäjien kanssa

Kyllä

### HENKILÖTIETOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri arkistoidaan tunnistetiedoin yleisen edun perusteella. Henkilötietoja sisältävien tutkimusaineistojen käsittely arkistointitarkoituksessa on tarpeen yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen nähden (tietosuoja laki 4.4§)

### Rekisterinpitäjä(t) ja tutkimuksen tekijät

Tämän tutkimuksen rekisterinpitäjä on:

Jyväskylän yliopisto, Seminaarinkatu 15, PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto. Vaihde (014) 260 1211, Y-tunnus 0245894-7. Jyväskylän yliopiston tietosuojavastaava: [tietosuoja@jyu.fi](mailto:tietosuoja@jyu.fi), puh. 040 805 3297.

### Tutkimuksen vastuullinen johtaja:

Kaija Collin, 0400 248 058, s-posti:kaija.m.collin@jyu.fi  
Jyväskylän yliopisto, Kasvatustieteiden laitos, Ruusupuisto  
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

### Tutkimuksen suorittajat:

Kaija Collin, Soila Lemmetty, Marianne Jaakkola, Heli Leskelä, Panu Forsman, Sara Virtanen, Linnea Saari.

Lisäksi henkilötietoja käsittelevät mahdollisesti muut tutkijat (2-3 henkilöä) ovat sopimussuhteessa Kasvatustieteiden laitokseen. Lisätietoja henkilöistä saa tutkimuksen johtajalta.

### Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

#### Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

#### Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti.

#### Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

#### Rekisteröidyn oikeuksien toteuttaminen

Jos sinulla on kysyttävää rekisteröidyn oikeuksista, voit olla yhteydessä yliopiston tietosuojavastaavaan. Kaikki oikeuksien toteuttamista koskevat pyynnöt toimitetaan Jyväskylän yliopiston kirjaamoon. Kirjaamo ja arkisto, PL 35 (C), 40014 Jyväskylän yliopisto, puh. 040 805 3472, e-mail: kirjaamo(at)jyu.fi. Käyntiosoite: Seminaarinkatu 15 C-rakennus (Yliopiston päärakennus, 1. krs), huone C 140.

#### Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilystä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>