

This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.

Author(s): Lemmetty, Soila; Collin, Kaija

Title: Johdanto : Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä

Year: 2022

Version: Published version

Copyright: © 2022 Kirjoittajat

Rights: CC BY 4.0

Rights url: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Please cite the original version:

Lemmetty, S., & Collin, K. (2022). Johdanto : Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä. In S. Lemmetty, & K. Collin (Eds.), *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä* (pp. 7-20). Jyväskylän yliopisto. Sophi, 150. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-9443-3>

1.

Johdanto: Jatkuva oppiminen ja työelämä (aikuis)kasvatustieteellisessä viitekehyksessä

Soila Lemmetty & Kaija Collin

Oppimisen käsite ja jatkuvan oppimisen näkökulmat

Tämä kirja käsittelee aikuisten oppimista, aikuispedagogiikkaa ja työelämää oppimisen kontekstina. Sen tavoitteena on kuvata aiempaan kirjallisuuteen ja viimeaikaiseen tutkimukseen perustuen mitä - yleisessä, poliittisessa, tieteellisessä ja työelämään painottuvassa keskustelussa viime vuosina paljon esillä ollut - *jatkuva oppiminen* sekä sen tukeminen aikuispedagogiikan keinoin työssä tarkoittavat. Tässä johdantoluvussa kuvaamme ensin, millainen oppimiskäsitys ja -määritelmä tämän teoksen lukujen perustana näyttäytyy, millaiset näkökulmat jatkuvassa oppimisessa ovat tässä teoksessa esillä sekä miksi työelämän muutos on keskeinen aikuisten oppimista ja aikuiskasvatusta taustoit-

tava lähtökohta. Sen jälkeen esittelemme lyhyesti tämän teoksen rakenteen ja sisällöt ja teemme yhteenvetoa kirjan teemoista.

Tässä teoksessa lähtökohtana on ymmärrys siitä, että oppiminen, kasvatus ja koulutus ovat keskenään eri asioita, eikä niitä siksi kuvata kirjassa synonyymeina (ks. esim. Knowles ym. 2020). Oppiminen ymmärretään tässä kirjassa yksilön, yhteisön tai organisaation muutosprosessina, joka voi toteutua monenlaisissa ympäristöissä ja konteksteissa. Yksilön tasolla oppimisella tarkoitetaan muutosta yksilön ajattelussa ja toiminnassa (Billett 2004). Organisaation tasolla oppiminen nähdään muutoksena, joka koskettaa ja muokkaa useampaa kuin yhtä toimijaa, usein yhtäaikaisesti tai samankaltaisen tavoitteen ohjaamana (Tannebaum 1997). Tämä teos perustuu pitkälti oppimisen sosiokulttuurisen teoriaan. Sen mukaan oppimista tapahtuu ihmisten osallistuessa sosiokulttuurisiin toimintoihin esimerkiksi heidän muokatessaan yhteisöllisiä käytäntöjä, jotka samalla vaikuttavat yksilöiden omaan kehittymiseen (Rogoff ym. 1995; Billett 2004). Tästä näkökulmasta käsin oppimista ei ole mielekästä tarkastella vain yksilön mielensisäisenä ilmiönä, vaan keskeistä on kiinnittää huomiota yksilön lisäksi myös tätä ympäröiviin tekijöihin: yhteisöihin, ympäristöihin ja yhteiskuntiin. Oppimisen ilmiö rakentuu näiden kaikkien välisessä vuorovaikutuksessa (Vygotsky, 1978).

Tässä teoksessa esiintyy kolme työssä oppimisen tutkimuksessakin tyyppillisinä nähtyä lähestymistapaa oppimiseen: prosessi, lopputulos ja edellytykset (ks. Tynjälä 2010). Prosessinäkökulmasta käsin teoksen luvuissa kiinnostuksen kohteena on se, millä tavoin yksilön, yhteisön tai organisaation muutos etenee ja millaisia käytäntöjä, toimia tai vaiheita prosessiin liittyy. Oppimisen lopputuloksilla (esim. Pantzar 2013, Tynjälä 2013) viitataan laajasti osaamiseen, asenteisiin, toimintatapoihin, käytäntöihin sekä yksittäisiin tietoihin ja taitoihin (myös Billett 2004, Tynjälä 2013). Oppimisprosessit ja -tuotokset kuvataan kontekstisidonnaisina. Niiden arviointi ja määrittely suhteutetaan siihen ympäristöön, kontekstiin tai työelämässä esimerkiksi toimialaan, jossa oppiminen toteutuu ja sen seuraukset tulevat esille (myös Collin 2006). Näin ollen kolmas tässä kirjassa keskeinen kohde on oppimisympäristöjen ja -kontekstien tarkastelu. Tähän kiinnittyy myös oppimisen tukemisen eli pedagogiikan tutkiminen. Lisäksi yksilöiden itseohjautuvuuden ja toimijuuden näkökulmat ovat teoksessa esillä. Näissäkin kuvauksissa toimintaa peilataan ympäristöön, mutta kiinnostus kohdistuu samalla yksilön kokemuksiin, aktiivisuuteen, valintoihin

ja toimintaan (ks. myös Tynjälä 2008). Tässä kirjassa oppimista tarkastellaan kaikista esitetyistä lähtökohdista käsin.

Jatkuvan oppimisen käsitteestä on keskusteltu runsaasti tutkimuksen ja käytännön kentällä 2000-luvulla. Tämä käsite on usein tulkinanvarainen ja sen määrittely riippuukin asiayhteydestä ja siitä, mistä näkökulmasta ja tieteenalasta käsin siitä puhutaan. Tässä kirjassa jatkuvaa oppimista määritellään ja kuvataan kolmesta näkökulmasta, jotka ovat poliittinen, kasvatustieteellinen ja organisaatiokäytäntöjen näkökulma.

Poliittisesti jatkuvalla oppimisella viitataan Suomessa aikuisväestön työuran aikaiseen oppimiseen sekä sen tukemiseen yhteiskunnan tasolla. Suomalaisessa yhteiskunnassa aikuisten oppiminen on ollut 2020-luvulla vahvasti esillä hallitusohjelmaan vuonna 2019 kirjatun jatkuvan oppimisen uudistuksen ja sen käynnistämien lukuisten selvitys-, tutkimus- ja kehittämistoimien (OKM 2019) vuoksi. Se perustuu poliittiseen tahtotilaan varmistaa työikäisen väestön osaaminen työelämän nykyisten ja tulevien muutosten keskellä. Poliittisesti jatkuvan oppimisen käsitteen tausta on elinikäisen oppimisen käsitteessä, joka lanseerattiin kansainvälisissä järjestöissä (YK, OECD, Unesco) 1970- ja 80 -luvulla. Elinikäisen oppimisen taustalla näyttäytyi humanistinen ja sivistyksellinen tarkoitus, jota pyrittiin 80 - ja 90-luvulla edistämään yhteiskunnassa erityisesti täydennyskoulutuksen ja vapaan sivistystyön myötä. Jatkuva oppiminen puolestaan korostaa työelämälähtöisyyttä ja -osaamista. Se on nostanut keskiöön elinikäisen oppijan yksilöllisen vastuun ja yrittäjämäisen otteen oman oppimisen ja kehittymisen ylläpitämisessä läpi työuran. (Elinikäisen oppimisen käsitteestä ks. Kinnari, 2020.)

Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa sen sijaan jatkuvaa oppimista ei nähdä niinkään iän tai metodin, vaan erilaisten oppimistilanteiden keskinäisen suhteen kautta. Oppiminen jatkuu muodollisten oppimistilanteiden ulkopuolella ja niiden välillä tietoa sovellettaessa sekä aikaisemman ja uuden ymmärryksen yhdistyessä (Albinsson & Andersson 2012; Kearney & Zuber-Skerritt 2012; Tractenberg ym. 2016). Oppimisen jatkuvuus voidaan yhdistää myös yleisemmin konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jonka mukaisesti oppiminen nähdään jatkuvana tiedon rakentumisena aikaisemman ymmärryksen ja ajatus- tai toimintarakenteiden päälle (Dochy ym. 2022).

Organisaatiokäytäntöjen näkökulma perustuu tässä teoksessa esimerkiksi organisaatioiden oppimista käsittelevään kirjallisuuteen. Tällöin jatku-

valla oppimisella tarkoitetaan organisaatiotason prosessia, jossa yksilöllistä tai organisaation oppimista jatkuvasti edistetään (Tannenbaum 1997). Tässä näkökulmassa jatkuvan oppimisen käsite nivoutuu etenkin organisaation oppimisen ja johtamisen käsitteisiin. Se onkin työelämässä tullut osaksi henkilöstön kehittämisen sanastoa, jonka kautta pyritään kiinnittämään yhä vahvemmin huomiota ei vain henkilöstön koulutus-suunnitteluun ja kurssitukseen, vaan myös keinoihin edistää oppimista työn arjessa. Oppiminen voidaan tällöin nähdä yksilöiden ja työyhteisöjen välillä jatkuvana prosessina, jossa opittua (hiljaista ja näkyvää tietoa) jaetaan organisaatiossa ja siten opittu siirtyy yksilöiltä ryhmille ja toisinpäin (ks. esim. Kira & Ejnatten 2010; Nonaka & Takeuchi 1995).

Jatkuva oppiminen saa erilaisia ulottuvuuksia eri tutkimusperinteissä, jolloin sitä ei tulisi nähdä yksiselitteisenä yleiskäsitteenä, jonka kaikki ymmärtävät täsmällisesti samankaltaisena. Tässä kirjassa jatkuva oppiminen asetetaan työelämän viitekehykseen, minkä vuoksi sitä tarkastellaan suoraan työhön ja työorganisaatioihin eri tavoin sidonnaisena ilmiönä.

Aikuiskasvatustieteellinen työelämä tutkimus

Työelämän muutos on – paradoksaalisesti – pysyvä tila, joka luo perustan ihmisten, yhteisöjen ja organisaatioiden kehittymiselle ja tutkimukselle, minkä vuoksi sen merkitystä (aikuisten) oppimisesta puhuttaessa ei voida sivuuttaa. Muutos on oleellinen osa oppimisen ilmiötä: se on yhtäaikaista tekijä, joka tuottaa vaatimuksen oppimiselle ja lopputulos, joka oppimisen myötä rakentuu. Puhuttaessa muutoksesta oppimisen vaatimuksena työelämän kontekstissa on tärkeää ymmärtää ilmiön yhtäaikaista ajattomuus ja ajankohtaisuus. Maailmanlaajuisia, yhteiskunnallisia ja siten osaltaan poliittisia muutoksia, jotka luovat perustan myös työn murrokselle, on tapahtunut kaikkina historian ajanjaksoina ja tapahtuu yhä nyt ja tulevaisuudessa (Melin & Saari, 2019). Pysyvyydestä huolimatta muutoksen ymmärtäminen tietystä ajassa ja tilassa on keskeistä, sillä sen muodot, sisällöt, nopeus ja merkitykset vaihtelevat. Muutoksen vaihtelevat muodot eroavat toisistaan sen perusteella, millä toimialalla ja missä kontekstissa tai kenen näkökulmasta muutosta tarkastellaan (ks. myös Melin & Saari, 2019). Siksi työelämän muutos on

edelleen tärkeä lähtökohta aikuisten työhön liittyvän oppimisen taustoittamisessa ja tutkimisessa.

Mistä sitten puhumme, kun puhumme oppimisen taustalla olevasta työelämän muutoksesta 2020-luvulla ja tulevaisuudessa? Työelämän tutkijat ja asiantuntijat ovat pitkälti yhtä mieltä vallitsevista ja tulevista muutostrendeistä ja teemoista, vaikka eri julkaisuissa voidaankin havaita painotuseroja. Dufva ja kumppanit (2020) ovat kuvanneet työelämää koskettavina yhtäaikaisina, isoina ja globaaleina muutoksina kiristyneen kilpailun, ilmastonmuutoksen, väestön ikääntymisen, ennenaikaisen eläköitymisen, työn teknistymisen ja digitalisaation. Melin ja Saari (2019) keskittyvät tulevaisuuden muutoshaasteiden tarkastelussa erityisesti automatisaation ja robotiikan merkitykseen, joilla on heidän mukaansa aikaisemmissa tutkimuksissa kuvattu olevan sekä työpaikkoja lisäävä, että niitä vähentävä rooli. Työterveyslaitoksen Hyvinvointia työstä 2030 – luvulla -raportin (Kokkinen ym. 2019) lähtökohtana taas nähdään neljä keskeistä muutosskenaariota: ajattelu- ja toimintatapojen muutos, teknologian muutos, väestörakenteen muutos sekä ilmastonmuutos. Näistä neljästä erityisesti ajattelu- ja toimintatapojen muutos on keskeinen oppimisen ja muuttuvien työurien tarkastelulle. Väänänen ja kumppanit (2019, 11) nostavatkin esille tärkeän huomion uuden oppimisen tarpeesta, joka kiinnittyy sekä työllisyyteen ja työmarkkinoiden kestävyteen, että yksilön hyvinvointiin: ”Työelämän jatkuva muutos luo tarpeen päivittää osaamista. Uuden oppimiseen tarvitaan joustavia tukirakenteita ja toimintamalleja, jotta päivittämisen tarve ei johtaisi työttömyyteen tai synnyttäisi psyykkistä kuormitusta.” Samalla tavalla myös Hakanen (2018) on tuonut esille, että työelämän muutokset näyttäytyvät ennen kaikkea asiantuntijatyön ja henkisesti vaativan työn sekä ongelmanratkaisun ja luovuuden vaatimusten lisääntymisenä. Nämä taas edellyttävät yhteiskunnilta uudenlaisia rakenteita, tavoitteiden ja toiminnan painotuksia, organisaatioilta sopeutumiskykyä ja toiminnan kehittämistä sekä yksilöiltä läpi työuran jatkuvaa uuden oppimista.

Oppimisen merkitystä ja välttämättömyyttä perustellaan usein juuri muutoksen näkökulmasta. Työelämää koskettavat muutokset luovat ehtoja niin organisaatioiden kuin aikuistenkin oppimiselle, minkä vuoksi juuri työpaikat näyttäytyvät keskeisenä ympäristönä aikuisten jatkuvalla oppimiselle. Tutkimusten mukaan peräti 80 – 90 % työssä

olevien aikuisten työn vuoksi tapahtuvasta oppimisesta toteutuu työn arjessa, työpaikoilla (esim. Yeo 2008). Työelämän muutoksissa jatkuvaa oppimistakaan ei voida lähestyä pelkästään muodollisen koulutuksen ja kurssien kautta, vaan se tulee nähdä yhtä lailla jokapäiväiseen työhön ja arkeen kiinnittyvänä. Ottaen huomioon, että suomalaisista 15 – 64 vuotiaista reilusti yli 70 % käyvät töissä, voidaan todeta työssä oppimisen koskettavan valtavan isoa joukkoa suomalaisia. Siten työelämä – etenkin työpaikat ja työ itsessään – luovat keskeisen maaperän edistää suomalaisen aikuisväestön oppimista. Mahdollisuuden hyödyntämiseksi on oleellista ymmärtää mitä oppiminen työssä tarkoittaa. Tutkimusten valossa epämuodollinenkin työssä oppiminen voi toteutua suunnitelmallisena sekä tuettuna – työpaikkojen pedagogisten ominaisuuksien ja käytäntöjen kautta (Billett 2004). Siten aikuispedagogiikan soveltaminen työpaikoilla tapahtuvan oppimisen tukemisessa on ratkaiseva tekijä oppimismahdollisuuksien luomisessa ja hyödyntämisessä.

Aikuisten oppimista, koulutusta ja kasvatusta on tarkasteltu maailmalla ja Suomessakin jo vuosikymmeniä. Aikuiskasvatuksella niin tieteenalana kuin toimintakenttänäkin on ollut erilaisia vaiheita ja se on jakaantunut moniin eri suuntiin, joista keskeisimpinä voidaan nähdä vapaa sivistystyö, ammatillinen aikuiskoulutus, muu aikuisten koulutus ja työelämän kehittäminen. Näkökulmat ja tarkastelukohteet ovat vaihdelleet tieteenalasta, tutkimusperinteestä ja kiinnostuksen kohteena olevasta kontekstista riippuen, mutta ajatus aikuisten oppimisesta ja aikuiskasvatuksesta omana alueenaan on noussut jo 1800-luvulta (Tuomisto & Salo 1999), kun kasvatuksen ja koulutuksen merkitys aikuiselle on tunnustettu. Yhtä lailla henkilöstön kehittämisen ja siihen kohdistuvan tutkimuksen juuret ulottuvat kauas 1800- ja 1900 luvuille. Tietokantoja (esim. Scopus) tarkastelemalla voidaan kuitenkin havaita, että aikuisten oppimisen, erilaisten oppimisympäristöjen ja aikuisten oppimisen tukemisen tutkimus ja niihin kohdistunut kiinnostus on kasvanut räjähdysmäisesti 1990-luvulta alkaen. Aikuiskasvatuksen työelämään painotuvan tutkimusalueen sisällä esimerkiksi työssä oppimisen (workplace learning) -käsite on saanut valtavaa kiinnostusta etenkin 2000-luvun alusta alkaen.

(Aikuis)kasvatustiede soveltavana ihmis- ja yhteiskuntatieteenä tarjoaa mahdollisuuksia ymmärtää työpaikkoja, työelämän toimijoita, kult-

tuureja, sääntöjä, rakenteita ja toimintamalleja silloin, kun kiinnostuksen kohteena ovat ihmisten kasvuun, kehittymiseen, asiantuntijuuteen, osaamiseen, ohjaamiseen ja oppimiseen liittyvät ilmiöt. Aikuiskasvatustiede ammentaa ymmärrystään kasvatustieteiden lisäksi usein myös sosiologisista, psykologisista ja liiketoiminnallisista näkökulmista, jolloin sen vahvuudeksi nousee monitieteisyys. Työelämän ongelmat ja ratkaisut vaativat moninäkökulmaista ja moniulotteista ymmärrystä, johon aikuiskasvatustiede voi antaa vastauksia ja tarjota arvokkaita näkökulmia.

Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka -teos pähkinänkuoressa

Tämä teos painottuu aikuiskasvatustieteellisiin lähtökohtiin, erityisesti työelämän ja työyhteiskunnan tutkimuksen alueille, jolloin juuri työssä oppimisen ja jatkuvan oppimisen käsitteet ovat keskeisessä roolissa läpi teoksen. Kirja koostuu kolmesta osiosta, jotka yhdessä muodostavat kattavan, moninäkökulmaisen ja syvällisen ymmärryksen jatkuvasta oppimisesta ja aikuispedagogiikasta työssä.

Lähtökohtia jatkuvaan oppimiseen työelämässä

Kirjan ensimmäisessä osassa – lähtökohtia jatkuvaan oppimiseen työelämässä – määritellään jatkuvan oppimisen käsitettä kasvatustieteellisenä ja poliittisena käsitteenä, kartoitetaan ja raamitetaan työelämässä tapahtuvan aikuisten oppimisen luonnetta ja tarkoitusta sekä jatkuvan oppimisen vaatimuksia, edellytyksiä ja tuotoksia aikaisempaan kirjallisuuteen ja uusimpiin tutkimuksiin perustuen. Osion aloittaa *Soila Lemmetyn* ja kumppaneiden kirjoittama luku, jonka tavoitteena on kuvata viimeisen 10 vuoden aikana julkaistuihin työssä oppimisen tutkimukseen perustuen millaisista lähtökohdista käsin työssä oppimista tulisi lähestyä, millaisia yksilöllisiä ja organisatorisia edellytyksiä työssä oppimiselle on kuvattu tutkimuksissa ja millaisia yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatason seurauksia työssä oppimisen nähdään tuottavan tutkimusten mukaan. Osion toisessa luvussa *Heikki Kinnari* kollegoineen

lähestyy jatkuvan oppimisen käsitettä poliittisena käsitteenä, tarkastellen sitä kriittisesti hallinnan diskurssina, jolla on merkittäviä vaikutuksia siihen, miten jatkuvaa oppimista yhteiskunnassa lähestytään ja mitä siitä seuraa. Osion päättää *Sinimaaria Rankin* luku, jossa hän kuvaa osaamisen ja oppimisen kytkeytymistä yritysten tuottavuuteen ja yhteiskunnan talouskasvuun, hyödyntäen sekä kasvatustieteellisiä näkökulmia, psykologian alalta kumpuavia teorioita, että strategisen johtamisen viitekehystä. Ensimmäinen osio painottuu tarkastelemaan jatkuvan oppimisen ilmiötä yleisemmällä tasolla yhteiskunnallisista näkökulmista. Se tarjoaa erilaisia linssejä lukijalle tulevien osioiden ja lukujen ymmärtämiseen ja arvioimiseen.

Oppimisympäristöt ja oppimisen tuki työssä

Kirjan toisessa osassa - oppimisympäristöt ja oppimisen tuki työssä - syvennyttään kuvaamaan oppimisympäristöjä ja oppimisen tukemista organisaatioissa johtamisen, organisaatioissa tapahtuvan oppimisen, (aikuis)pedagogiikan ja kehittävän työn tutkimuksen näkökulmista. Osio alkaa *Soila Lemmetyn* ja kollegoiden kirjoittamalla luvulla, jossa he esittelevät andragogiikan teorian oletuksineen ja puutteineen sekä tutkivat sen ilmenemistä kahdesta eri työkontekstista tulevien asiantuntijoiden oppimispuheessa. Toisessa luvussa *Pinja Ryky* tuo esille, mitä elinikäisestä oppimisesta ajatellaan niissä ryhmissä, joita työn murros koskettaa. Hän hyödyntää lukunsa taustalla Taidot työhön -vertaisryhmävalmennuksessa vuosina 2017 – 2018 kerättyä aineistoa, jonka avulla hän tuottaa ymmärrystä valmennukseen osallistuneiden kuvamista oppimiselle annetuista merkityksistä, oppimiskonteksteista, oppimiskokemuksista sekä osaamisen esiintuomisesta. Toisen osion kolmannessa luvussa *Tuija Cornér* kollegoineen lähestyvät jatkuvan oppimisen tematiikkaa organisaatioissa oppivien yhteisöjen ja toimintateoreettisen tarkastelun myötä. Heidän lukunsa perustuu tutkimukseen, jossa selvitettiin yrittäjyisyhteisön ekspansiivista oppimisprosessia ja toiminnan yhteisen kohteen kehittymistä muutoslaboratorioksi kutsutun kehittämisintervention aikana.

Osion neljännessä luvussa *Heta Rintala* ja kumppanit kohdistavat huomionsa työpaikkapedagogiikkaan hallinto- ja palvelualan työpai-

kassa toteutetun tutkimuksen avulla. He käyttävät työssä oppimiseen ja sen tukemiseen kohdistuvan analyysinsä pohjalla HILL-mallia (*High Impact Learning That Lasts*, Dochy & Segers 2018), joka ohjaa tarkastelemaan työssä oppimisen organisoinnissa kattavasti niin oppimistarpeen ja motivaation, toimijuuden, työpaikan oppimisympäristöjen kuin erilaisten oppimisen tapojenkin kuvauksia. Viides luku kohdistuu organisaation oppimisen käsitteeseen, jota *Marianne Jaakkola* ja muut lähestyvät sairaalaorganisaatiossa tehdyn tapaustutkimuksen kautta. Luvussa he kuvaavat millaisia organisaation oppimisen lähtökohtia ja vaiheita sairaalan henkilöstö kuvaa ja millaisia oppimista raamittavia ja haastavia tekijöitä kuvauksista voidaan löytää. Osion päättävässä luvussa *Sara Keronen* kollegoidensa kanssa keskittyy oppimisen johtamiseen tuoden esille fenomenografisen analyysin avulla lähijohtajina toimivien tuottamista päiväkirja-aineistoista muodostuneen käsityskategorian, jonka avulla voidaan luoda ymmärrystä oppimisen johtamisen käsityksistä esihenkilötyössä.

Työssä oppimisen uudet avaukset

Kolmas osa - työssä oppimisen uudet avaukset - keskittyy kuvaamaan uusia ja tulevaisuuden työelämän ja työssä oppimisen kannalta nousevan kiinnostuksen kohteena olevia teemoja. Osion aluksi *Katja Vähäsantanen* ja kumppanit käsittelevät tunteiden merkitystä työssä oppimiselle. Laadullisen metasynteesin kautta he havainnollistavat miten erilaiset tunteet voivat edistää tai rajoittaa oppimista työssä ja millaisia tunteita oppimisprosesseissa voi syntyä. Tunteiden rooli työssä oppimiselle on tunnistettu, mutta tutkimustietoa näiden ilmiöiden yhteydestä on tarjolla vielä rajallisesti. Kolmannen osion toisessa luvussa syvennyttään teknostressin käsitteeseen *Pauliina Rikalan* ja hänen tutkijakollegoidensa kirjoittaman luvun myötä. Teknostressi on ajankohtainen ja kiinnostava ilmiö, joka kiinnittyy suoraan oppimiseen, sillä digitaalitojen merkitys teknostressin kokemiselle on keskeinen. Luku tuo esille neljä jatkuvaan oppimiseen liittyvää pääteemaa, joita vahvistamalla työelämässä voidaan lieventää teknostressiä. Osion kolmannessa luvussa *Anu Järven-sivu* nostaa keskiöön työuratoimijuuden käsitteen, jota hän tarkastelee perinteisestä palkkatyöstä irrottautumisen kontekstissa. Luvussa esiintyvissä irtiottoissa työssä oppiminen näyttäytyy sekä niiden taustalla ole-

vana edellytyksenä kuin motiivinakin, sillä palkkatyön tarina näyttyy jossain määrin oppimismahdollisuuksia rajoittavana. Osion päättävässä luvussa *Soila Lemmetty ja Kaija Collin* perehtyvät kestävä oppimisen käsitteeseen, jolla he viittaavat aikaisempaan kirjallisuuteen perustuen oppimisen ja hyvinvoinnin yhteen kietoutumiseen sekä oppimisen siirrettävyyteen, jatkuvuuteen ja eettisyyteen.

Lopuksi: Jatkuva oppimista ja aikuispedagogiikkaa työelämässä viitoittavat kokemukset, käytännöt, arvot ja vastuut

Kirjan kolme osiota lähestyvät oppimista eri tasoilla: ensimmäisen osion yleisempi ja yhteiskunnallisempi tarkastelu syvenee toisen osion tuomiin esimerkkeihin työpaikoilta, erilaisista oppimisympäristöistä sekä oppimista tukevista (pedagogisista) keinoista ja rakenteista. Isossa kuvassa kaikissa osioissa otetaan kantaa oppimisen tavoitteisiin ja arvon määrittelyyn, oppimisen valta- ja vastuukysymyksiin sekä oppimiseen ja sen ohjaukseen liittyviin kokemuksiin ja käytäntöihin.

Työ ja muu elämä eivät ole irrallisia toisistaan vaan yksilön näkökulmasta kyse on kokonaisuudesta, jossa ihmiset toimivat kukin oman kokemushistoriansa ja ymmärryksensä varassa. Työpaikoilla monien oppimisprosessien tavoitteena on palvella organisaation kehittämistä ja strategiaa, mutta toisaalta monet niistä koetaan myös henkilökohtaisella tasolla kiinnostavina, mikä lisää motivaatiota ja merkityksellisyyden tunnetta. Työpaikoilla on keinoja kehittää työympäristöjä oppimista edistäviksi, ja merkityksellisyyttä sekä hyvinvointia yhtäaikaista vahvistaviksi. Tässä teoksessa kuvataan useita keinoja ja pedagogisia ratkaisuja, jotka tarjoavat työpaikoille ratkaisuja kuvattuun haasteeseen. Nämä ratkaisut kiinnittyvät esimerkiksi yksilön motivaatiotekijöiden ja kiinnostuksen ymmärrykseen ja suuntaamiseen johtamisen avulla; kokemusten jakamiseen, uusien oppimiskokemusten kestäväan rakentamiseen ja näiden hyödyntämiseen yhteenkuuluvuutta ja dialogisuutta tuottavalla pedagogiikalla; tunteiden ja niiden roolin ymmärtämiseen ja hyväksymiseen osana työssä oppimista ja työelämää; erilaisten muutosten (kuten teknologioiden kehittymisen) tuoman oppimiskuorman

keventämiseen ymmärtämällä oppimisen ja hyvinvoinnin välisiä yhteyksiä ja oppimisen vaatimia resursseja.

Kirjassa oppimiseen liittyvät arvot pohjautuvat niin yhteiskunnallisiin, organisaatiokohtaisiin kuin yksilöllisiin tekijöihin ja motiiveihin. Luvuissa käydään keskustelua siitä, miksi eri toimijat näkevät oppimisen edistämisen tärkeänä asiana, millaisia tavoitteita oppimiselle asetetaan ja mitkä tekijät oppimiseen saavat sitoutumaan tai ohjautumaan. Vastaukset eroavat riippuen siitä, kysytäänkö asiaa yksittäiseltä työntekijältä, tarkastellaanko sitä poliittisissa kirjoituksissa vai työpaikkojen käytäntöjen tasolla. Arvo-näkökulmat paljastavat myös ristiriitaisia havaintoja ja kriittistä pohdintaa: Onko oppiminen yhteiskunnassa pelkkä talouden ajuri vai myös merkityksellisen elämän lähde? Voiko työssä oppia puhtaasta kiinnostuksesta vai onko oppimisen kiinnityttävä aina organisaation strategiaan? Kenen pussiin oppimisen hyödyt tai haitat pelataan?

Jatkuvan oppimisen tavoitteet voidaan nähdä eri tasoilla erilaisina. Yhteiskunnallisesti jatkuvalla oppimisella tavoitellaan esimerkiksi korkean työllisyyden ylläpitoa, mutta myös ihmisten hyvinvointia. Organisaatioiden näkökulmasta oleellista on henkilöstön osaamisen turvaaminen muuttuvassa maailmassa ja siten innovatiivisuuden ja kilpailukyvyn ylläpitäminen. Yksilön kannalta oppiminen on tärkeää työelämässä selviytymiseksi, mutta myös motivaation, positiivisen asenteen ja yhteisöön kuulumisen tunteen ylläpitämiseksi. Jatkuvan oppimisen merkitystä korostetaan ja sitä tulisikin lähestyä yhteiskunnassa ja työpaikoilla niin taloudellisten, sosiaalisten kuin inhimillistenkin näkökulmien kautta. Talouden näkökulmasta jatkuvan oppimisen tavoittelun lähtökohtana on osaamisperustaisen talouskasvun ajatus, sillä osaaminen nähdään eräänä talouskasvun keskeisimpänä lähteenä. Sosiaalisesta näkökulmasta nähdään, että kaikilla aikuisilla tulee olla mahdollisuuksia oppia työelämän ja -uran aikana tavalla, joka edistää yhteisöjen toimintaa, demokratiaa, sivistystä ja hyvinvointia. Inhimillinen näkökulma korostaa oppimisen olemusta esimerkiksi yksilöiden hyvinvointia, merkityksellisyyden tunnetta, motivaatiota ja itsetuntoa kohottavana tekijänä.

Oppimisen arvokeskusteluun liittyy myös kysymyksiä vastuusta: Kenen vastuulla oppiminen on? Kenen tehtävänä on ohjata oppimista ja millaisista intresseistä käsin? Kuka heiluttaa oppimisen tahtipuikkoa? Andragogisen viitekehyksen (Knowles ym. 2020) mukaan aikuisten

oppimisessa keskiössä on oppija itse, joka hallitsee ja ohjaa oppimisprosessiaan. Taustalla on näkemykset aikuisesta vastuullisena, itseohjautuvana toimijana ja sisäisen motivaation keskeisestä roolista oppimisessa. Mutta näyttäytyykö oppiminen todellisuudessa oppijan itsensä hallitsemana? Missä määrin yhteiskunnan rakenteet, poliittiset päätökset tai työpaikkojen toimintatavat raamittavat ja ohjaavat jokaisen yksilön tai organisaation kehittymistä? Oppimisen vastuut eivät ole selkeästi jaettavissa, kuten eivät oppimisen lopputulematkaan ole yksittäisen ihmisen tai edes organisaation omistuksessa. Siksi vastuuta ei tulisi lähestyä joko-tai-näkökulmasta vaan usein kyse on sekä-että -kokonaisuudesta: oppimisen vastuut, hyödyt ja haitat jakautuvat kaikille osapuolille, eri aikajänteellä. Yksilön oppimiskokemus kiinnittyy osaksi hänen kokemushistoriaansa, muodostaen osaamista ja ymmärrystä, joka soveltamisen ja hyödyntämisen myötä luo arvoa organisaatioille. Yritysten ja organisaatioiden kehittyessä oppimisen hyödyt laajenevat ja mahdollistavat osaltaan koko yhteiskunnan kestäväää toimintaa. Tämä(kään) teos ei anna yksiselitteisiä vastauksia siihen, miten vastuut eri tilanteissa on tarkoituksenmukaista jakaa. Sen sijaan se painottaa näkemystä oppimisen edistämisen yhteisvastuullisuudesta, peräänkuuluttaen eri toimijoiden välistä ja joskus tilannekohtaistakin neuvottelua ja tahtoa yhteisen ymmärryksen muodostamiseen.

Vaikka aikuisten (työssä) oppimisen ymmärrykselle on luotu pohjaa jo kauan aikaa sitten, ei siihen liittyvä tutkimus ole epätarkoituksenmukaista tänäkään päivänä. Työelämän ja maailman muuttuessa myös kontekstit muuttuvat ja ihmisten toimintaa ohjaavat uudenlaiset kehukset. Tarvitsemme yhä ymmärrystä siitä, miten nyt ja tulevaisuudessa aikuisten oppiminen ilmenee, miten sitä voidaan tukea ja valjastaa vastaamaan yhteiskuntien, organisaatioiden ja yksilöiden tarpeisiin ja tuleviin vaatimuksiin, olemassa olevaa tutkimustietoa ja teorioita unohtamatta.

Lähteet

- Albinsson, Gunilla & Arnesson, Kerstin (2012) Team learning activities: Reciprocal learning through the development of a mediating tool for sustainable learning. *The Learning Organization* 19 (6), 456–468.
- Billett, Stephen (2004) Workplace participatory practices. *Conceptualising*

- workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning* 16(6), 312-324.
- Collin, Kaija (2006) Connecting work and learning - design engineers' learning at work. *Journal of Workplace Learning* 18(7/8), 403-413. doi.org/10.1108/13665620610692971
- Dochy, Filip, Gijbels, David, Segers, Mien & Van den Bossche, Piet (2022) *Theories of workplace learning in changing times*. Lontoo: Routledge.
- Dochy, Filip & Segers, Mien (2018) *Creating Impact Through Future Learning. The High Impact Learning that Lasts (HILL) Model*. Lontoo: Routledge.
- Dufva, Mikko (2020) *Megatrendit 2020. Sitran selvityksiä 162*. Sitra.
- Hakanen, Jari (2018) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 27*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kearney, Judith & Zuber-Skerritt, Ortrun (2012) From learning to learning community: Sustainability through lifelong learning. *The Learning Organization* 19 (5), 400-413.
- Kinnari, Heikki (2020) *Elinikäinen oppiminen ihmistä määrittämässä. Genealoginen analyysi EU:n, OECD:n ja UNESCO:n politiikasta*. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Kira, Mari, van Eijnatten, Frans & Balkin, David (2010) Crafting sustainable work: Development of personal resources. *Journal of Organizational Change Management* 23 (5), 616-632.
- Knowles, Malcom, Holton, Elwood, Swanson, Richard & Robinson, Petra (2020) *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. London: Routledge.
- Kokkinen, Lauri, Ala-Laurinaho, Arja, Alasoini, Tuomo, Varje, Pekka, Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla (2020) *Työelämässä vaikuttaa neljä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 6-9.
- Melin, Harri & Saari, Tiina (2019) *Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat. Teoksessa Heiskanen, Tuula, Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (toim.) Mihin työelämä on menossa?: Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampereen yliopisto, 21 - 48.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka (1995) *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, New York.
- OKM (2019) *Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto*. Saatavilla: <https://okm.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannano>

- tto/65054d4e-122e-46da-8fdf-f5795c57f188/Jatkuvan+oppimisen+Suo
mi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto.pdf
- Pantzar, Eero (2013) Elinikäinen oppiminen aikuisuuden näkökulmasta. Teok-
sessa Hakala, Juha & Kiviniemi, Kari (toim.) Vuorovaikutuksen jännit-
teitä ja oppimisen säröjä. Aikuispedagogiikan haasteiden äärellä. Kok-
kola: Jyväskylän yliopisto, 11 – 21. Saatavilla: [https://jyx.jyu.fi/bitstream/
handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/48383/978-951-39-5376-8.pdf)
- Rogoff, Barbara, Baker-Sennett, Jacqueline, Lacasa, Pinnar & Goldsmith,
Dennis (1995) Development through participation in sociocultural activ-
ity. *New Directions for Child and Adolescent Development* 67, 45-65.
<https://doi.org/10.1002/cd.23219956707>
- Tannenbaum, Scott (1997) Enhancing continuous learning: Diagnostic findings
from multiple companies. *Human Resourouce Management* 36, 437-452.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199724\)36:4<437::AID-
HRM7>3.0.CO;2-W](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199724)36:4<437::AID-HRM7>3.0.CO;2-W)
- Tractenberg, Rochette, FitzGerald, Kevin & Collman, Jeff (2016) Evidence of
sustainable learning from the mastery rubric for ethical reasoning. *Educa-
tion Sciences* 41, 400-413.
- Tuomisto, Jukka & Salo, Petri (1999) Suunnittelupolitiikasta elämänpoli-
tiikkaan. Teoksessa Tuomisto, Jukka & Salo, Petri. Edistävä ja viihdyttävä
aikuiskasvatus. Tampere: Tampereen yliopisto, 13 – 32.
- Tynjälä, Päivi (2008) Perspectives into learning at the workplace. *Educational
Research Review* 3 (2), 130-154. doi.org/10.1016/j.edurev.2007.12.001
- Tynjälä, Päivi (2013) Toward a 3-P model of workplace learning: A literature
review. *Vocations and Learning* 6 (1), 11-36. [doi.org/10.1007/s12186-
012-9091-z](https://doi.org/10.1007/s12186-012-9091-z)
- Väänänen, Ari, Smedlund, Anssi, Törnroos, Kaisa, Kurki, Anna-Leena, Soikka-
nen, Antti, Panganniemi, Nina, Toppinen-Tanner, Salla (2020) Toiminta- ja
ajattelutapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, Lauri (Toim.) Hyvinvointia
työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Hel-
sinki: Työterveyslaitos, 11 – 28.
- Vygotsky, Lev (1978) Mind in society. The development of higher psycholog-
ical processes. Teoksessa Cole, Michael, John-Steiner, Vera, Scribner, Sylvia
& Souberman Ellen (Toim) Mind in society. Cambridge, MA, USA: Har-
vard University, 19-58.