





ABSTRACT

Paloniemi, Susanna

Age, experience and competence in working life. Employees' conceptions of the meaning of age and experience in professional competence and its development
Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2004, 184 p.

(Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research,
ISSN 0075-4625; 253)

ISBN 951-39-2039-9

Summary

Diss.

The purpose of the study was to describe the meanings employees give to age and experience in relation to their professional competence and its development. 43 employees from service and information handling occupations participated in 16 semi-structured group and individual interviews. The age of the participants varied from 24 to 62 years, with more than half over 40 years of age. In the analysis a phenomenographical approach was utilized.

The results show that people give different and ambivalent meanings to age and ageing. Age-conceptions describing the meanings of age could be characterized as age-neutral, age-positive, and age-negative. The dominant view was that age as such is non-significant in professional competence and its development. However, age became meaningful through other factors. Here the most dominant age-conception to emerge was a positive one, linked to the accumulation of experience and personal growth. The meaning of experience was especially highlighted in competence development. Thus the results do not support the stereotypical view that increasing age entails a decline in competence and competence development.

However, age was seen as particularly important today, when the competence of workers at different ages is valued differently. Thus, it is the present time that stresses the importance of chronological age and places workers of different ages in juxtaposition. The relationship between age and experience is complex; it is not one that is expressed merely in terms of professional competence. Hence, the focus is on the relevance of experience and its construction over the life-course in professional growth. Because professional competence is interpretative by nature, the emphasis falls on the role of work and the work community in competence construction as well as professional development. The centrality of work experience gives special weight to the role of practical competence and tacit knowledge in the development of professional expertise.

The variety of age-conceptions found in this study exemplifies post-modern conceptions of age by emphasizing the flexibility of age categorisation. The individual-specific nature of ageing together with the context-dependence of competence, challenge work-based learning practices to pay more attention to co-operation between workers of different generations. The questions concerning the situation of older workers in working life call for more holistic and sensitive approaches in research as well as in working life practices.

Key words: older workers, age-conceptions, professional competence, competence development, phenomenographical research

Author's Address Susanna Paloniemi
Department of Education, Finland
P.O.Box 35 (Educa), 40014 University of Jyväskylä
supaloni@edu.jyu.fi

Supervisors Professor Jorma Kuusinen
Faculty of Education
University of Jyväskylä, Finland

Dr. Tarja Tikkanen
Social Science and Business Development
Rogaland Research, Norway

Reviewers Professor Risto Rinne
Faculty of Education
University of Turku, Finland

Docent Pekka HUUHTANEN
Working Life Institute, Helsinki, Finland

Opponent Docent Raija Julkunen
Faculty of Social Sciences
University of Jyväskylä, Finland

ESIPUHE

Väitöskirjani alku juontaa juurensa syksyyn 1997. Ikään ja ikääntymiseen liittyvät kysymykset olivat kiinnostaneet minua jo aiemmin opinnoissani ja vuosittain lopulla ikääntyviä työntekijöitä koskevat teemat olivat yhä enemmän esillä julkisessa keskustelussa ja tutkimuksessa. Seuraavana vuonna pääsin mukaan kasvatustieteen laitoksella erikoistutkija Tarja Tikkasen koordinoimaan Eurooppalaiseen projektiin 'Working Life Changes and Training of Older Workers'. Projektissa mukana olleet yritykset ja haastatteluihin osallistuneet työntekijät mahdollistivat tutkimukseni toteutumisen.

Työni ohjaajia olivat sen alkuvaiheessa professori Jorma Kuusinen ja professori Tapio Vaherva. Kiitän lämpimästi heitä molempia tuesta, jota olen saanut sekä niistä keskusteluista, joita olemme eri yhteyksissä käyneet. Myöhemmin Tarja Tikkanen on Jorma Kuusisen kanssa ohjannut työtäni. Heidän molempien ansiotaan on pitkälti se, että alun alkaen kiinnostuin kasvatustieteellisestä iän tutkimuksesta. Tarjalle haluan esittää vilpittömät kiitokseni niistä asiantuntevista kommentteista, joita olen häneltä saanut. Työskentely kansainvälisissä projekteissa on opettanut paljon. Välimatka ei ole ollut esteenä yhteistyöllemme eikä ystävyydelle.

Työni esitarkastajia dosentti Pekka Huuhtasta ja professori Risto Rinnettä haluan kiittää ansiokkaasta ja rakentavasta palautteesta, jonka perusteella työstin ja viimeistelin käsikirjoituksen. Aiemmin Pekka Huuhtanen ja tutkijaprofessori Päivi Tynjälä toimivat lisensoitutyöni tarkastajina. Heidän rohkaiseva palautteensa ja tarkentavat kysymyksensä auttoivat minua jatkamaan työtäni.

Kiitokset myös muille eri vaiheissa mukana olleille. Se, että olen voinut tehdä työtäni osana tutkijaryhmää, on ollut etuoikeus. WORKTOW-projektin tutkijat Tia-Maria Kenni-Lehtonen ja Markku Toiviala tekivät ja litteroivat osan haastatteluista. Yhdessä kävimme läpi haastattelutekstejä, laadimme yritysten oppimisympäristöanalyyskejä ja pohdimme sisältöjä. Matkan varrella olen saanut kommentteja työstäni ikääntyminen, teknologia ja hyvinvointi -tutkijakoulun ohjaajilta ja opiskelijoilta. Tutkija Päivi Eskolalle kiitos siitä, että hän kaiken kiireen keskellä luki ja kommentoi tekstiäni. Kuvioiden tekemisessä auttoivat atk-päällikkö Timo Korvola ja osastosihteeri Sari Virtanen. Kielenhuollon osalta kiitokset kuuluvat professori Leena Lauriselle ja lehtori Michael Freemanille.

Kasvatustieteen laitoksen assistenttuuri on mahdollistanut jatkotutkimuksen tekemisen. Puitteet työn tekemiselle ovat olleet erinomaiset. Työtäni ovat taloudellisesti tukeneet myös Suomen Akatemia ja Suomen Gerontologian Tutkimuskeskus. Jyväskylän yliopiston rehtorin myöntämä rahoitus mahdollisti väitöskirjatyöni viimeistelyn.

Pitkän matkan jälkeen määränpään saavuttaminen tuntuu hienolta. Voin kuitenkin todeta nauttineeni myös matkallaolosta. Suuri kiitos siitä kuuluu entisille ja nykyisille kollegoilleni kasvatustieteen laitoksella. Työssä ja työn ulkopuolella koettu ilo on siivittänyt matkaa monella tavalla. Erityiskiitokset menevät Tuija Hytöselle, Jaana Kemppaiselle ja Jani Ursinille. Matkakokemusten ja

kaminen on ollut tarpeellista ja palkitsevaa. Tärkeän matkakumppanuuden ovat tarjonneet myös perheenjäsenet ja ystävät. Lämpimät kiitokseni haluan esittää vanhemmilleni Ritva ja Pentti Paloniemelle, jotka ovat kannustaneet ja tukeneet minua tälläkin matkalla. Jormalle kiitos myötäelämisestä, arjen rikkaudesta ja siitä, että jalat ovat pysyneet tiukasti maankamaralla. Veljet perheineen sekä ystävät lähellä ja kaukana ovat kaikki omalla tavallaan tukeneet työtäni.

Jyväskylässä marraskuussa 2004

Susanna Paloniemi

SISÄLLYS

ABSTRACT

ESIPUHE

SISÄLLYS

KUVIOT JA TAULUKOT

1	IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT ELINIKÄISEN OPPIMISEN AREENALLA.....	11
1.1	Tutkimuksen tarkoitus.....	11
1.2	Elinikäiset oppijat – ikääntyvien työntekijöiden aseman muutos.....	13
1.2.1	Työelämän muutokset osaamisen kehittämisen vauhdittajina.....	13
1.2.2	Ikääntyvien työntekijöiden asemaa koskettavat toimenpide- ja kehittämisohjelmat Suomessa	16
1.3	Ikä, osaaminen ja oppiminen työelämässä	19
1.3.1	Ammatillinen osaaminen ja kehittyvä asiantuntijuus.....	19
1.3.2	Osaamisen kehittäminen työelämässä.....	24
1.3.3	Hiljainen tieto ja käytännöllinen osaaminen.....	26
1.3.4	Ikääntymisen yhteys osaamiseen ja sen kehittämiseen – faktaa ja fiktiota	29
1.4	Yhteenveto tutkimuksen lähtökohdista	34
2	METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	37
2.1	Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimustehtävät	37
2.2	Käsitykset fenomenografisessa tutkimuksessa	39
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	42
3.1	Tutkimus osana WORKTOW-projektia ja aineiston valinta	42
3.2	Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen kohdejoukko.....	44
3.2.1	Aineistonkeruun menetelmänä ryhmä- ja yksilöhaastattelut .	44
3.2.2	Haastattelujen toteuttaminen.....	45
3.2.3	Haastattelut yrityksittäin ja haastateltavien kuvaus	47
3.3	Aineiston analyysi	49
3.3.1	Teoreettinen perehtyneisyys ja analyysin aineistolähtöisyys	49
3.3.2	Analyysin toteuttaminen	51
3.3.3	Analyysin ja tulkinnan uskottavuus	54
4	AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	57
4.1	Osaamisen sisällöt	57
4.1.1	Tietotekninen osaaminen.....	58
4.1.2	Kokonaisuuksien hallinta	60
4.1.3	Sisältöosaaminen.....	62
4.1.4	Asiakaspalveluosaaminen	64
4.1.5	Toimialan seuraaminen ja jatkuva kehitys.....	66

4.1.6	Toimialoittainen tarkastelu	68
4.2	Osaamis- ja kehittämistarpeet.....	70
4.3	Osaamisen kehittämisen tavat	73
4.3.1	Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen.....	73
4.3.2	Työtehtävissä oppiminen	76
4.3.3	Koulutukseen osallistuminen.....	78
4.3.4	Ammattikirjallisuuden ja muiden tietolähteiden seuraaminen.....	79
4.3.5	Työyhteisön ulkopuoliset kontaktit	81
4.3.6	Työn ulkopuolisen osaamisen hyödyntäminen	82
4.3.7	Toimialoittainen tarkastelu	82
4.4	Tulosten tarkastelu	83
5	IÄN MERKITYS AMMATILLISESSA OSAAMISESSA JA SEN KEHITTÄMISESSÄ.....	88
5.1	Ikä ja ammatillinen osaaminen	89
5.1.1	Iän merkityksettömyys.....	89
5.1.2	Ikä osaamisen ja kokemuksen kartuttajana	91
5.1.3	Iän merkityksellisyys tässä ajassa.....	92
5.1.4	Ikä osaamisen heikentäjänä	93
5.1.5	Toimialoittainen tarkastelu	94
5.2	Ikä ja osaamisen kehittäminen.....	95
5.2.1	Iän merkityksettömyys.....	96
5.2.2	Ikä kehittämistä helpottavana ja korostavana	97
5.2.3	Ikä kehittämistä vaikeuttavana ja hidastavana	100
5.2.4	Ikä motivaatiota heikentävänä.....	101
5.2.5	Toimialoittainen tarkastelu	102
5.3	Tulosten tarkastelu	103
6	KOKEMUKSEN MERKITYS AMMATILLISESSA OSAAMISESSA JA SEN KEHITTÄMISESSÄ	107
6.1	Kokemus ja ammatillinen osaaminen.....	108
6.1.1	Ammattispesifisen osaamisen karttuminen.....	108
6.1.2	Työyhteisöön liittyvän tiedon karttuminen.....	110
6.1.3	Työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittyminen	112
6.1.4	Toimialoittainen tarkastelu	113
6.2	Kokemus ja osaamisen kehittäminen	114
6.2.1	Oppimisen suuntaaminen olennaiseen	114
6.2.2	eoreettisen tiedon ymmärtämisen helpottuminen.....	116
6.2.3	Oppimismotivaation kasvu.....	117
6.2.4	Uuden oppimisen estyminen	118
6.2.5	Toimialoittainen tarkastelu	119
6.3	Opettava kokemus.....	120
6.4	Ammatillisen osaamisen lähteet.....	123
6.5	Tulosten tarkastelu	127

7	KOKEMUKSELLINEN IKÄ JA AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN ELÄMÄNKULUSSA	132
7.1	Ikääntyvän työntekijän elämänvaiheen neuvottelu	132
7.2	Iän ja kokemuksen merkityksellisyys osaamisen kehittämisessä elämänculussa	136
7.3	Osaamisen kehittämisen elinikäisyys – haasteet työelämän aikuiskoulutukselle	141
8	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSHAASTEET	148
8.1	Tutkimuksen arviointi	148
8.2	Jatkotutkimushaasteet	154
	SUMMARY	157
	LÄHTEET	162
	LIITTEET	175
	LIITE 1 Yrityskuvaukset	175
	LIITE 2 Yksilö- ja ryhmähaastatteluiden temahaastattelurunko	178
	LIITE 3 Haastateltavien iät	179
	LIITE 4 Käsitusten esiintyminen haastatteluittain	180
	LIITE 4 Käsitusten esiintyminen haastatteluittain	180
	LIITE 5 Osaamisen lähteet	184

KUVIOT

KUVIO 1	Ammatillisen osaamisen merkitykset.....	20
KUVIO 2	Osaamistypologia.....	21
KUVIO 3	Tutkimuksen peruskäsitteiden keskinäinen suhde.....	35
KUVIO 4	Ammatillisen osaamisen lähteet	123
KUVIO 5	Ikäkäsitteet ja asiantuntijaosaamisen osa-alueet	138
KUVIO 6	Iän ja kokemuksen merkitys ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä	140

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Haastattelujen jakaantuminen yrityksittäin sekä osallistujien kuvaus	48
TAULUKKO 2	Osaamistarpeiden sisältöalueet, osaamistarpeen aiheuttajat ja tavat ylläpitää osaamista	86

1 IKÄÄNTYVÄT TYÖNTEKIJÄT ELINIKÄISEN OPPIMISEN AREENALLA

1.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen aiheena on ikä ja kokemus ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Lähtökohdan voi lyhyesti tiivistää kysymykseen: *millaisen merkityksen ikä ja kokemus saavat ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen prosessissa?* Merkityksenantoja lähestytään työntekijöiden¹ näkökulmasta heidän omassa työkontekstissaan.

Tutkimus kiinnittyy yhteiskunnallisesti ajankohtaiseen keskusteluun työvoiman ikääntymisestä ja ikääntyvien työntekijöiden osaamisen laadusta muuttuvassa työelämässä. Myös keskustelu työelämän aikuiskoulutuksen ja työssä oppimisen merkityksestä ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä on keskeinen. Tutkimuksen lähtökohdat kiinnittyvät neljään samanaikaisesti vaikuttavaan ikääntyvien työntekijöiden osaamista ja oppimista koskevaan diskurssiin. *Elinikäisen oppimisen diskurssissa* tarkastellaan erityisesti ikääntyvien työntekijöiden oppimisen ja osaamisen tematiikkaa. 1990-luvulla voimistunut *ikädiskurssi* tarjoaa välineistöä iän ajallisuuden, kulttuurisuuden ja sosiaalisuuden tarkastelulle. *Ammattitaidon, osaamisen ja asiantuntijuuden diskurssi* on omaksuttu tutkimuksessa siten, että ammatillista osaamista lähestytään prosessina. Täten ammatillisen osaamisen olennaisen elementin muodostaa sen kehittäminen. Laajemman yhteiskunnallisen kontekstin tutkimukselle muodostaa *poliittinen ja taloudellinen diskurssi*, joka koskettaa ikääntyvien työntekijöiden asemaa muuttuvassa työelämässä ja työmarkkinoilla.

Tutkimuksessa käytetään käsitettä ikääntyvät työntekijät, vaikka käsitteeseen liittyy yleistämisen ja homogenisoinnin ongelmia. Ikääntyvillä työntekijöillä tarkoitetaan yli 45-vuotiasta henkilöstöä. Ikämäärityksessä on nojaututtu Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean

¹ Työntekijällä viitataan raportissa ylipäätään henkilöstöön henkilöstöryhmästä riippumatta.

(IKOMI; Ikääntyvät työelämässä 1996) määrittelyyn ikääntyvistä (yli 45-vuotiaista) ja ikääntyneistä (yli 55-vuotiaista) työntekijöistä. Komitean laatima määrittely perustuu ikää ja työkykyä koskeviin tutkimustuloksiin, joiden perusteella ensimmäiset työkuormittavuuteen liittyvät seikat tulevat esille keskimäärin 45 vuoden ikäisenä. Työkykyä merkittävämpi ikämäärittelyyn nojautumisen peruste on tässä tutkimuksessa ollut yli 45-vuotiaiden asema työmarkkinoilla. Työllistymisen (ikä)esteet ovat vaikuttaneet siihen, että tietyn ikäisistä työntekijöistä on alettu käyttää käsitettä ikääntyvät työntekijät. Työllistymisen näkökulmasta keski-ikäisten ja ikääntyvien työntekijöiden ammatillinen osaaminen on asetettu kyseenalaiseksi osaamisen vanhenemisen ja relevanssin perusteella. Suurten ikäluokkien ikääntymisen myötä tämä tutkimus koskettaa hyvin suurta osaa tämän päivän työntekijäväestöstä.

Tutkimus on lähestymistavaltaan ja tutkimusotteeltaan fenomenografinen. Tarkoituksena on kuvata pk-yritysten työntekijöiden käsityksiä osaamisesta ja sen kehittamisestä työelämässä sekä heidän käsityksiään iän ja kokemuksen merkityksestä tässä prosessissa. Valittu lähestymistapa näkyy tutkimusraportin rakenteessa erityisesti teoreettisen ja empiirisen osan suhteessa. Ahosta (1994, 123–125) mukaillen on tutkimuksessa omaksuttu näkökulma, jonka mukaan fenomenografisessa tutkimuksessa tutkijalta edellytetään teoreettista perehtyneisyyttä tutkimusalueeseen puhtaan aineistolähtöisyyden sijasta. Teoreettisen perehtyneisyyden merkitys ei näydy luokittelurungon ja teoriasta johdettujen oletusten testaamisen perustana, vaan perehtyneisyys antaa valmiuksia tutkimusprosessin eri vaiheissa suunnata ja toteuttaa aineiston hankintaa sekä tarjoaa välineitä vuorovaikutukselliseen aineiston tulkintaan kategorioiden muodostamisessa (kts. myös Strauss & Corbin 1990, 41–44).

Lähestymistavan valinta näkyy kirjan jäsenyksessä siten, että katsaus tutkimusta suunnanneisiin alueisiin on sijoitettu osaksi ensimmäistä lukua. Näin ollen luku sisältää yhteiskunnallisen kontekstin esittelyn ohella ne käsitteelliset näkökulmat, joista käsin tutkimus on toteutettu. Tutkimuksen käsitteellisen viitekehyksen muodostavat ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus, osaamisen kehittäminen työelämässä sekä iän ja kokemuksen yhteys osaamiseen ja sen kehittämiseen. Ensimmäisen luvun loppuun on koottu yhteenveto keskeisimmistä käsitteistä ja niistä perusolettamuksista, joista käsin tutkimustehtävät on asetettu ja jota vasten aineiston analyysi on kuvattu. Kirja etenee siten, että luvut kaksi ja kolme painottuvat tutkimuksen metodologiseen tarkasteluun ja empiiriseen toteuttamiseen. Näistä luvuista ensimmäinen keskittyy tutkimuksen metodologisen lähestymistavan ja tutkimustehtävien tarkasteluun. Jälkimmäinen luku käsittelee tutkimuksen empiiristä toteutusta, aineiston hankintaa ja analyysiprosessia, sekä kuvaa tutkimukseen osallistuneiden kohdejoukon. Teoreettinen perehtyneisyys palvelee aineiston analyysivaiheessa tausta- ja tulkintateorian (Eskola & Suoranta 1998, 82), mikä näkyy raportin tulosten (luvut 4–6) yhteydessä vuoropuheluna tulosten ja aiemman tutkimustiedon välillä. Luvussa 7 tutkimuksen tuloksia tarkastellaan laajemmin kehittyvän ammatillisen osaamisen, ikäneuvottelun ja työelämän aikuiskoulutuksen haasteiden kontekstissa. Raportin päättävä luku 8 käsittelee tutkimusprosessin arviointia ja suuntaa katseen jatkotutkimukseen.

1.2 Elinikäiset oppijat – ikääntyvien työntekijöiden aseman muutos

1.2.1 Työelämän muutokset osaamisen kehittämisen vauhdittajina

Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja jatkuva ammatillinen kasvu ovat tämän päivän työelämässä haasteita, jotka koskettavat lähes kaikkia työntekijöitä. Osaamisen kehittämisen vaatimusten taustalla vaikuttaa elinikäisen oppimisen ideologia, joka on lyönyt itsensä läpi erityisesti työelämän ammatillisen koulutuksen ja oppimisen kontekstissa. Kansallinen aikuiskoulutuspolitiikkamme (Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö 2002) noudattelee Euroopan komission elinikäistä oppimista koskevan muistion (Elinikäinen oppiminen 2000) linjaa, jossa tiedolla ja osaamisella on keskeinen sija kansakuntien taloudellisen kasvun ja kilpailukyvyn turvaamisessa ja ylläpitämisessä. Ammatillisen ja elinikäisen oppimisen ideologian vahvistumisen taustalla vaikuttaa työelämän muutosproblematiikka.

Muutos näyttää työelämässä – ja myöhäismodernissa elämässä (Giddens 1991) laajemminkin – olevan hallitseva ja keskeinen tekijä. Edwards (1997, 24–29) tuo esille keskeisimmät diskurssit, joiden kautta muutosta pääsääntöisesti on tarkasteltu ja joiden kautta elinikäisen oppimisen ideologia saa perustelunsa. Yleisimmän näkökulmana on muutoksen *luonne*, jolloin painopiste on taloudellisessa ja teknologisessa kehityksessä. Talouden muutosten ja teknologisen kehityksen myötä muuttuneen työn organisoinnin ja työn luonteen sekä globaalin kilpailun seurauksena elinikäisestä oppimisesta on tullut keino vastata uusiin tilanteisiin. Niin yksilöille kuin yhteisöillekin nämä muutokset *nopeudessaan* aiheuttavat vaatimuksen joustavuudesta ja osaamisen kehittämisestä. Koska muutosten *suunta* on epävarmaa ja mahdollisuudet käsitteellisesti *hallita muutosta* ovat rajalliset, mutta muutos on väistämätön, ja jotain, joka koko ajan on läsnä, tulee keskeiseksi vaatimukseksi oppimaan oppiminen monimuotoisissa ympäristöissä ja tilanteissa toimimiseksi. Tämä muutosten suunnan ennakoimattomuus ja epävarmuus on osaltaan luonut tilanteen, jossa mahdollisuudet elinikäiseen oppimiseen ovat epätasaisesti jakautuneet riippuen siitä, millaisia ennakoiteja muutoksen suunnasta on esitetty. Olennaista muutoksessa on myös se, että jokainen on osa tätä muutosprosessia, eikä se voi olla vaikuttamatta itseen ja identiteettiin elinikäisenä oppijana.

Voimakkaimmin elinikäistä oppimista legitimoineina muutoksina Edwards (1997, 63) pitää taloudellista, kulttuurista, teknologista ja demografista muutosta (kts. myös Dubin 1990; Kasvio 1995). Elinikäinen oppiminen toimii välineenä kilpailukyvyn parantamiseen teknis-taloudellisten muutosten aiheuttamiin vaatimuksiin vastaamiseksi. Kulttuurinen moninaisuus nostaa yksilöt koulutus- ja oppimispalveluiden kuluttajina tarkastelun kohteeksi. Myös väestön ikärakenteen muutos on osaltaan nostanut esiin oppimisen elinikäisyyttä. Vaikka ikääntyviä työntekijöitä koskettavat teemat ovat olleet reilun vuosikymmenen ajan esillä eurooppalaisessa keskustelussa, on ikääntyvien työnteki-

jöiden oppiminen ja osaamisen kehittäminen nousset esille varsin myöhään ollen vielä tutkimuksellisestikin nuorta. Tarkastelussaan Tikkanen (1998, 12–14) erittelee niitä keskeisiä kehitystrendejä, jotka ovat vähitellen tuoneet ikääntyvien työntekijöiden oppimista ja osaamisen kehittämistä koskettavat kysymykset osaksi niin julkista keskustelua, käytännön koulutus- ja työpolitiikkaa kuin tutkimustakin.

Työvoiman ikääntymisen ohella keskustelua on vauhdittanut 1980-luvun eläkepolitiikan seurauksena voimakkaasti lisääntynyt yhä varhaisempi eläkkeellesiirtymisen trendi. Keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän voimakas lasku 1990-luvulla lisäsi huolta työvoiman saatavuudesta ja riittävydestä tulevaisuudessa. Kun työmarkkinoille tulevien ikäluokkien koko on seuraavien 10 vuoden ajan työelämästä poistuvia ikäluokkia pienempi, on tilanne huolestuttava. Laskelmat työssä ja työn ulkopuolella olevan väestön keskinäisestä huoltosuhteesta ovat muuttaneet työ- ja eläkepolitiikan painopistettä. Nyt puretaan yksilöllisiä eläkkeellesiirtymismahdollisuuksia. Toimenpiteillä tavoitellaan työssäoloajan pidentämistä. Työmarkkinoita luonnehtii tällä hetkellä kaksijaakoisuus. Samanaikaisesti kun vallitsee työttömyys, työvoiman niukkuus yleisyy. Sihto (2003) huomauttaa, että työvoiman riittävyys ei ole ongelma vielä lähiaikoina. Sen sijaan jo nyt olisi kiinnitettävä huomiota työvoimakapeikkoihin eli siihen miten työvoimavarat ovat sovitettavissa yhteen työpaikkojen vaatimusten kanssa.

Eläkkeellesiirtymistä selittävät sekä työstä poistytävät että eläkkeelle vetävät voimat (Gould 1992). Poistytävät voimat tuntuvat tämän päivän työelämässä olevan erityisen voimakkaita. Siltala (2004, 427) selittää eläköitymistä sillä, että pelko työn muuttumisesta yhä vaativammaksi kasvaa liian suureksi. Työelämän tihentyminen, epäoikeudenmukaisuus, sitovuus ja ylitehokkuus saavat aikaan sen, että halutaan pois kilpailusta ja siirrytään mieluummin syrjään. Varhaisen eläkkeellesiirtymisen haaste on kohdannut erityisesti Suomea, jossa muiden Euroopan maiden tapaan kehitettiin vuosituhanen taitteessa erilaisia toimenpideohjelmaa. Ohjelmilla pyritään vaikuttamaan työntekijöiden työssä pysymiseen ja siirtämään eläkkeelle siirtymistä myöhemmäksi. Toimenpideohjelmien keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työssäoloajan pidentäminen kahdella tai kolmella vuodella nykyisen keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän (59 vuotta) jälkeen (Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2003, 11). Vaikka työntekijöiden työssä pysymisen yhtenä keinona on pidetty ikääntyvien työntekijöiden koulutusta ja oppimista osaamisen kehittämisen välineenä (Anderson 1996), ovat perusteet työvuosien jatkamiseen nimenomaan taloudellisia työvoiman sääntelyyn liittyviä. Talouden keinoihin turvaudutaan myös työeläkeuudistuksessa, johon on sisällytetty kannustimia työssä jatkamiseksi.

Toisena kehitystrendinä Tikkanen (1998, 13) tuo esille eri muodoissa yhä näkyvämmäksi tulleen ikäsyrrjinnän, joka 1990-luvun taloudellisen laman myötä tuli esiin mm. ikääntyvien työntekijöiden korkeana työttömyysasteena. Koulutuksen ja osaamisen kehittämisen merkitys korostui entisestään kilpailutilanteessa, jossa ikääntyvien työntekijöiden muodollinen pätevyys ja osaamisen taso kyseenalaistettiin. Ikään perustuvat ratkaisut työelämässä kytkeytyvät sy-

vemmin työelämän muutokseen. Nuoret ja vanhat ikäluokat asettuvat vastakaisiin asemin työelämän arvojen muuttuessa. Sennett (2002, 94–95) näkee keski-ikäisiin ja vanhempiin työntekijöihin kohdistuvien ennakkoluulojen taustalla työelämän muutoksen. Koveneva kilpailu työmarkkinoilla sekä työelämän eri toimissa ja tehtävissä edellyttää uudenlaista joustavuutta ja riskinottoa. Eriarvoisuutta ylläpitää ja lisää muodollinen koulutus, jonka epätasa-arvoinen jakautuminen ikäluokkien välillä aikaansaa sen, että nuorempi ja korkeastikoulu-tettu työvoima syrjäyttää kouluttamattoman keskiluokan.

Ikäsyrrivät käytännöt ovat monimuotoisuudessaan upotettuina työelämän käytäntöihin. Kunnioituksen ja arvostuksen puute (Sennett 2003) heijastuu ikääntyviin työntekijöihin paitsi työmarkkinoilla myös organisaatioiden saneeraustilanteissa. Ennakkoluulot oikeuttavat saneeraukset keinoina rationalisoida ja tehostaa toimintaa. Epätasa-arvon maailmassa kunnioitus kokenutta ja pitkään palvelutta työntekijää kohtaan ei ole tärkeää. Vapaan kilpailun työmarkkinoilla jokainen työntekijä on vaihdettavissa ja työnantajan on helppo päästä eroon työvoimasta, josta ei ole hyötyä (Siltala 2004, 134–135). Ikään perustuvat ratkaisut rekrytoinnissa, työelämän koulutusmahdollisuuksissa ja urakehityksessä (Walker 1997) ovat osaltaan lisänneet ikääntyvien työntekijöiden osallistumista aikuiskoulutukseen. Vaikka ikäsyrrynnän tarkasteleminen tutkimuksen keinoin on problemaattista, iän mukainen lokerointi ja tyyppittely sekä ikäsyrrivät toimintatavat ovat juurtuneet yhteiskunnan instituutioihin (Korvajärvi 1999; Kosonen 2003; Kouvonen 1999; Vaahtio 2002).

Samaan aikaan kun koulutuspolitiikassa alettiin korostaa oppimisen elinikäisyyttä, sai kehityspsykologinen ja sosiologinen ajattelutapa yksilön kehityksestä elämänsä näkökulmasta vankempaa jalansijaa. Kun työelämän muutokset esimerkiksi teknologisen kehityksen ja työn sisältöjen laajentumisen myötä asettivat yksilöille yhä enemmän uusia vaatimuksia, tulivat osaamisen kehittämisen ja oppimisen kysymykset vähitellen ajankohtaisiksi myös ikääntyville työntekijöille. Merkillepantavaa on, että ikääntyvien työntekijöiden osaamisen kehittämisen ja oppimisen mahdollisuuksista tai niiden puuttumisesta kiinnostuneita ovat olleet pääsääntöisesti tutkijat sekä jossain määrin käytännön toimijat. Ikääntyvien työntekijöiden oma ääni ei ole ollut voimakkaasti esillä, eivätkä he itse ole olleet vaatimassa parempia osaamisen kehittämismahdollisuuksia tai osaamisen tunnustamista työelämässä. Ammatillisen koulutuksen kentällä erityisesti näyttömuotoinen koulutus korostaa kokemuksen kautta karttuneen ammattitaidon tunnustamista ja legitimoitua ja kiinnittää huomiota eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen vahvuuksiin.

Viimeisenä kehitystrendinä Tikkanen (1998, 13) mainitsee yleisesti lisääntyneen aikuiskoulutukseen osallistumisen myös vanhemmissa ikäryhmissä. Tämä yhdessä työelämän aikuiskoulutuksen voimistumisen kanssa on saanut koulutusmarkkinat suuntaamaan mahdollisuuksia entistä laajemmin eri-ikäisille aikuisille. Elinikäisen oppimisen ja jatkuvan ammatillisen kehittymisen ideologian läpilyönti näkyy myös jossain määrin sosiaalisena statuksena. Aktiivisen kansalaisen ideologinen ja konkreettinen painotus näkyy vanhempien ikäryhmien aikuiskoulutukseen osallistumisen volyymissä. Vaikka koulutushalukkuus ja osallistumisaktiivisuus näyttävät keskimääräisesti tarkasteltuna las-

kevan iän myötä (Blomqvist, Ruuskanen, Niemi & Nyysönen 2002, 15–16; Linnakylä & Malin 2002, 97–98), on yli 45-vuotiaiden osallistuminen omaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen kasvanut 21 prosentilla vuodesta 1990 vuoteen 2000². Osallistumisaktiivisuuteen vaikuttaa koulutustason nousu. Koulutustason nousun myötä menettää ikä osallistumista ja koulutushalukkuutta määrittävänä tekijänä vähitellen merkitystään.

1.2.2 Ikääntyvien työntekijöiden asemaa koskettavat toimenpide- ja kehittämisohjelmat Suomessa

Eri tahojen yhteistyönä on Suomessa viimeisen vuosikymmenen aikana toteutettu useita rinnakkaisia toimenpideohjelmaa. Koulutukselliset ja työllistymiseen liittyvät tavoitteet ovat ohjelmissa yhtenä osa-alueena mukana. Yhteisinä piirteinä ohjelmien taustalla on työelämän voimakas muuttuminen ja sen mukanaan tuomat uudet haasteet sekä väestön ikääntyminen. Rinnakkaisten hallitusohjelmiin kuuluvien toimenpideohjelmien³ avulla on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota myös ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaan sekä osaamisen päivittämisen ja jakamisen mahdollisuuksiin osana ammatillista kasvua ja kehittymistä työelämässä. Koulutus- ja työpoliittisina toimenpiteinä ohjelmat pyrkivät luomaan entistä parempia ja tasavertaisempia osallistumismahdollisuuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseksi läpi elämänkulun (Tikkanen 2003, 412–413).

Osaamisen ja sen kehittämisen sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehitystyöhön pyrki osaltaan vastaamaan Valtioneuvoston käynnistämä Kansallinen ikäohjelma, joka perustettiin Ikääntyvien työntekijöiden työllistymisedellytysten parantamista tarkastelleen komitean (IKOMI; Ikääntyvät työelämässä 1996) toiminnan seurauksena vuosille 1998–2002. Tämän työministeriön, sosiaali- ja terveystieteiden ja opetusministeriön yhteistyönä toteutettavan hankkeen tavoitteena oli parantaa yli 45-vuotiaiden mahdollisuuksia saada työtä ja jaksaa paremmin työelämässä. Yhden Kansallisen ikäohjelman osan muodosti elinikäisen oppimisen mahdollisuuksien kartoittaminen ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Toimenpiteissä näkyi aiemmin voimakkaasti terveyteen painottuneen työkykyä ylläpitävän toiminnan laajentuminen. Työ- ja toimintakykyisyyden ohella toiminta sisälsi tietoihin ja taitoihin, arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon sekä työhön ja työympäristöön kohdistuvia toimenpiteitä (Ilmarinen 1999).

Kansallinen työelämän kehittämisohjelma on toiminnallaan pyrkinyt laaja-alaisesti vaikuttamaan työelämän laatuun ja tuottavuuteen kehittämällä toimintatapoja työpaikoilla. Toisella toimintakaudella (2000–2003) erityisesti ikääntyvän työväestön asemaa koskettavat aihepiirit ovat olleet hankkeina esillä työpaikkalähtöisissä kehittämisprojekteissa. Läheistä yhteistyötä ohjelman

² Ennakkotietoa käynnissäolevasta tutkimuksesta, jossa tarkastelun kohteena on ikääntyvien työntekijöiden osallistuminen omaehtoiseen aikuiskoulutukseen vuosina 1990 ja 2000. Tutkimuksen aineistoina käytetään Tilastokeskuksen Aikuiskoulutus-tutkimus 1990 ja 2000 aineistoja.

³ Työelämän kehittämisohjelmista tietoa [www-muodossa](http://www.muodossa):
URL:< <http://www.mol.fi/tyke/esite/>>

kanssa on tehnyt Työssäjaksamisen ohjelma (2000–2003), jonka tavoitteena on ollut työssä käyvän väestön työkyvyn ja hyvinvoinnin edistäminen työelämässä. Työeläkeuudistuksen ja hallituksen sosiaalipoliittisen kannanoton yhteydessä Työssäjaksamisen ohjelma sai tehtäväkseen yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa syksyllä 2002 selvittää mm. ikääntyvien työttömien työllistymisen esteitä ja työllisyyttä edistäviä toimia, ikääntyvien työntekijöiden jaksamista ja kokemuksen ja tietotaidon joustavaa siirtämistä helpottavia malleja sekä erilaisuuden johtamista korostavia malleja (Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2003, 28). Ohjelman toteuttamisesta ovat vastanneet työministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö sekä opetusministeriö. Lisäksi rinnakkaisena hankkeena toteutettu Kansallinen tuottavuusohjelma (2000–2003) pyrkii henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja hyödyntämiseen työuran eri vaiheissa työorganisaatiota ja yrityskulttuuria kehittämällä. Toimintamuodoiltaan se on lähellä Työelämän kehittämisohjelmaa, mutta painottuu enemmän taloudellisiin näkökohtiin.

Kansallisen ikäohjelman ja Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelman toimintoja työelämän vetovoiman ja työikäisten työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi jatkaa VETO-ohjelma (2003–2007). Ohjelman tavoitteena on vaikuttaa työssäoloajan pidentymiseen ja vahvistaa työn houkuttelevuutta. Työelämän laatuun ja turvallisuuteen, työterveyshuoltoon ja kuntoutukseen, tasa-arvoon, toimeentuloon ja työssäoloaikaan kohdentuvilla toimenpiteillä pyritään turvaamaan täysipainoinen osallistuminen työelämään. Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa ohjelmaa yhteistyössä muiden ministeriöiden ja työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen, tutkimuslaitosten, vakuutus- ja eläkelaitosten sekä kuntoutusorganisaatioiden kanssa.

Uusimpana ohjelmana on opetus- ja työministeriön toimesta vuosina 2003–2007 toteutettava aikuisten koulutustason kohottamiseen tähtäävä NOSTE-ohjelma. Ohjelma pyrkii parantamaan erityisesti matalan ammatillisen koulutuksen omaavien aikuisten koulutustasoa sekä lieventämään suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen aiheuttamaa työvoimavajetta. Toimenpiteet kohdistuvat mm. koulutukseen pääsymahdollisuuksien parantamiseen sekä koulutukseen hakeutumisen tukemiseen valtionavustuksia kohdentamalla. Koska suuri osa matalan ammatillisen peruskoulutuksen omaavista aikuisista on yli 45-vuotiaita, kohdistuu ohjelma laajasti ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen.

Ikääntyvien työntekijöiden aseman korostuminen näkyy myös tarkasteltaessa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) ohjelmakausien tavoitteita ja hankkeita. Ensimmäisellä ohjelmakaudella (1995–1999) Suomessa toteutettiin tavoite 4-ohjelmassa yhteensä noin 900 toimenpideohjelmaa, jotka kohdistuivat henkilöstön sopeuttamiseen elinkeinoelämän rakennemuutokseen ja tuotantojärjestelmien muutokseen sekä henkilöstön että pk-yritysten tasolla. Edustettuina olivat erityisesti erilaiset työkykyä ylläpitävät projektit (alaohjelma 4.2). Ohjelmia toteutettiin joko terveyslähtöisesti tai työpaikka- ja työyhteisölähtöisesti. Ikääntyviin tai ikääntyneisiin työntekijöihin kohdentuneita projekteja toteutettiin yhteensä noin 100. Näistä osa oli suunnattu pk-yritysten ikääntyville työntekijöille, osa koko henkilöstölle joko yhdenmukaisena tai eriytyneenä (ikäntyville oli tällöin

yleensä tarjolla oma erillinen osapaketti). Sisällöllisesti ikääntyvien työntekijöiden asemaan kohdistuneet hankkeet liittyivät usein terveyden edistämiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen, mutta mukana oli myös ammattitaitoa, osaamista sekä voimavarojen hyödyntämistä käsitteleviä toimenpidekokonaisuuksia.

Toisen ESR:n ohjelmakauden (vuosille 2000–2006) tavoitteena Suomessa on työllistyvyyden, tasa-arvon ja yrittäjyyden ohella koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen, koulutuksen ja työelämän suhteiden vahvistaminen sekä osaamispääoman kehittäminen henkilöstön ja organisaatioiden tasolla. Ohjelmakauden suurimman tavoiteohjelman (tavoite 3-ohjelma) toiminta keskittyy mm. ikääntyvän työvoiman jaksamiseen ja työssä pysymisen edistämiseen, elinikäiseen oppimiseen perustuvien ja innovatiivisten toimintatapojen käyttöönoton lisäämiseen työpaikoilla sekä työelämälähtöisten koulutusmallien kehittämiseen. Käynnistyvissä ja jo käynnistyneissä ohjelmissa ikääntyvien työntekijöiden osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen kohdentuvat hankkeet käsittelevät mm. kokemuksellisen osaamisen voimavarojen hyödyntämistä työyhteisöissä.

Euroopan sosiaalirahaston ohella tärkeä kehittämishankkeiden rahoittaja Suomessa on Työsuojelurahasto. Se pyrkii parantamaan työympäristöä, työelämää ja tuottavuutta tukemalla erilaista tutkimus-, kehitys- ja tiedotustoimintaa. Ikääntyviä työntekijöitä sekä ikääntymistä ja työtä koskettavat teemat ovat olleet esillä viime vuosina myös Työsuojelurahaston rahoittamissa tutkimus- ja kehittämishankkeissa. Hankkeita ovat toteuttaneet yritykset, kunnat, tutkimuslaitokset, korkeakoulut ja tutkimusyksiköt, yhteisöt sekä yksityishenkilöt.

Euroopan sosiaalirahasto ja Kansallinen ikäohjelma eroavat muista edellä mainituista siinä, että niiden toiminta on kohdistunut myös muihin kuin työssä oleviin. Työsuojelurahastolla, Työelämän kehittämisohjelmalla ja Kansallisella tuottavuusohjelmalla on samankaltaiset tavoitteet. Työssäjaksamisen ohjelmassa tuloksellisuuden tai tuottavuuden edistäminen ei ole yhtä selvästi esillä kuin kolmessa ensin mainitussa. Tällä hetkellä ikääntyvien työntekijöiden asemaa työssä ja työmarkkinoilla tarkastelevina hankkeina painottuvat erityisesti VETO- ja NOSTE-ohjelmat sekä Euroopan sosiaalirahaston kehittämis- ja tutkimushankkeet.

Elinikäisen oppimisen ideologian mukaisten osallistumismahdollisuuksien kohentuminen näkyy myönteisesti ikääntyvien työntekijöiden osallistumisaktiivisuuden lisääntymisenä. Tikkanen (2003, 411–415) muistuttaa kuitenkin, että todelliset osallistumisedellytykset eivät ole kaikille samat. Ikääntyvien osallistumisedellytyksiä heikentävät matala pohjakoulutus ja sen seuraukset oppimiselle, koulutuksen merkitykseen liitetyt kulttuuri- ja sukupolvierot, kielteiset asenteet ikää ja oppimista kohtaan sekä koulutusjärjestelmän rakenteelliset ja toiminnalliset esteet. Huolimatta ikääntyvien työntekijöiden osallistumisen kasvusta, on suurin osa aikuiskoulutukseen osallistujista edelleen hyvin koulutettuja, työssä käyviä, nuorehkoja aikuisia. Yksilötasolla elinikäisen oppimisen tavoitteet tähtäävät parempaan elämänhallintaan. Koulutuspoliittisesti kyse on osallistumismahdollisuuksien tarjonnasta sekä niiden hyödyntämiseen liittyvän ohjauksen saatavuudesta. Elinikäisen oppimisen diskurssissa ikääntyvät työntekijät jäävät edelleenkin marginaaliin.

1.3 Ikä, osaaminen ja oppiminen työelämässä

1.3.1 Ammatillinen osaaminen ja kehittyvä asiantuntijuus

Ammattitaidon ja osaamisen (engl. competence) merkitystä korostetaan työelämässä yhä voimakkaammin. Osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä pidetään tärkeänä organisaation pääomana, jonka kehittäminen on keskeinen investointi yrityksen strategiassa. Globaali ja kansallinen kilpailu, tulostavastuullisuus sekä työelämän rakenteelliset muutokset luovat jatkuvia osaamisen kehittämispaineita niin yksilöiden kuin kollektiivien tasolla.

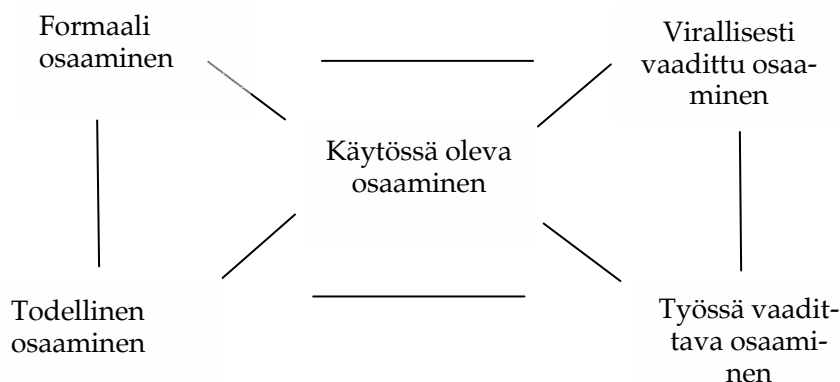
Tutkimuksellisesti käsitteenkäyttö ammatillisen osaamisen alueella on ollut kirjavaa. Tiivistäen voi sanoa, että kun tarkastelun kohteena on ollut toimialakohtaisen ja työntekijäryhmäkohtaisen pätevyyden määrittäminen, on käytetty käsitteitä ammattitaito (Kankaanpää 1997), (ydin)kvalifikaatiot (Nijhof & Streumer 1998), osaaminen tai kompetenssi (Ellström 1998, Nordhaug 1991). Ammattitaidon käsite viittaa kiinteimmin ammatin taitamiseen ja hallintaan. Vastoin yleistä luuloa ammattitaidon käsite pitää sisällään näkemyksen ammattitaidosta dynaamisena ja kehittyvänä, työn ja työntekijöiden todellisten kykyjen ja valmiuksien välisenä prosessina. Kankaanpää (1997, 21) tiivistää ammattitaitoa koskevan tarkastelun kuvaamalla kuutta erilaista taitotyyppiä. Keskeistaidot ovat taitoja, joita tarvitaan normaalistyöstä selviytymiseksi. Reunataidot ovat puolestaan taitoja, joita työntekijä tarvitsee työssään satunnaisesti, esimerkiksi työskennellessään poikkeustilanteessa. Myös avaintaitoja tarvitaan erityisesti muutostilanteissa. Ne ovat taitoja, joiden avulla pyritään hallitsemaan työtä ja palauttamaan normaalitilanne. Tyypillisiä avaintaitoja ovat ongelmanratkaisutaidot sekä yhteistyötaidot. Äänettömät, piilotetut ja näkymättömät taidot ovat kiistelyjä ja usein vaikeasti tunnistettavissa. Erityisesti piilotetut taidot yhdistetään yleensä työelämän valtaprosesseihin. Ne ovat taitoja, joita ei haluta paljastaa toisille. Äänettömät ja näkymättömät taidot ovat vaikeasti tunnistettavissa ja jaettavissa. Erityisesti kolme viimeksi mainittua taitotyyppiä ovat kiinteästi yhteydessä työ- ja toimialaan ja siten hyvin henkilökohtaisia.

Kvalifikaation käsitettä käytetään kun halutaan korostaa kysymyksiä ammattitaidosta, ammatillisuudesta, tasa-arvosta ja palkkauksesta, työmarkkinoista sekä työn laadusta ja määrästä (Ruoholinna 2000,19). Verrattuna ammattitaidon tai osaamisen käsitteistöön kvalifikaatiot korostavat taloudellista näkökulmaa: työntekijällä on oltava hallussaan tiettyjä tietoja ja taitoja pystyäkseen suoriutumaan työstään. Kuten edellä ammattitaitotyypeissä, myös kvalifikaatioita on erotettu toisistaan (esim. Väärälä 1995). Jaotteluissa toistuu samansuuntainen ilmiö kuin ammattitaitotyyppittelyssä: työyhteisössä ja kulttuurissa toimimisen kannalta olennaiset taidot ja yksilölliset ominaisuudet korostuvat työssä välttämättömiä teknisiä kvalifikaatioita enemmän. Erilaiset työn kehittämisessä, muutoksen hallinnassa ja itsesäätelyssä tärkeät kvalifikaatiot ovat keskeisiä työntekijän ja työyhteisön välisten suhteiden tarkastelussa. Käsite ydinkvalifikaatio viittaa sellaisiin keskeisiin työelämässä tarvittaviin kvalifikaatioihin, joiden omaksuminen ja hallinta mahdollistaa spesifisten sisällöllisten ja

teknisten kvalifikaatioiden oppimisen. Ydinkvalifikaatioista käytetään myös yleisemmin käsitettä työelämän yleiset tai keskeiset taidot (core competencies), jolloin halutaan korostaa niiden merkitystä työelämässä toimialasta ja työtehtävästä riippumatta.

Englanninkielinen käsite competence kääntyy suomeksi useimmin käsitteillä kompetenssi tai osaaminen. Käsitteellä tarkoitetaan kuitenkin hiukan eri asioita eri maissa ja kulttuureissa. Brittiläisessä kirjallisuudessa competence viittaa työntekijän kykyyn suoriutua ulkoapäin asetetuista, edeltä määrättyistä tehtävistä. Saksassa osaaminen ymmärretään laajemmin yksilön tietoihin ja taitoihin viittaavana sisäisenä ominaisuutena, mutta myös ammatillisena identiteettinä. (Streumer & Bjorkquist 1998, 249–250.) Pohjoismainen ja australialainen näkemys osaamisesta on laaja-alaisin pitäen sisällään sekä tiedollisen, taidollisen että asenteellisen osa-alueen.

Osaamisen on yleisimmin nähty koostuvan kolmesta elementistä: tiedollisesta, taidollisesta sekä kehityksellisestä (Ropo 1996, 9). Tiedollinen viittaa sisällölliseen informaatioon, taidot kapasiteettiin toimia tietyllä tavalla ja kehityksellinen potentiaaliseen kapasiteettiin hankkia tiettyjä tietoja ja taitoja. Osaamista on tarkasteltu joko yksilön tai kollektiivin ominaisuutena tai niinä vaatimuksina, joita yksittäisten työtehtävien tai -kokonaisuuksien suorittaminen edellyttää. Ellström (1998, 41–44) lähestyy ammatillista osaamista työntekijän tai kollektiivin potentiaalina hoitaa menestyksekkäästi tiettyä työtä (tai työtehtävää) sille erikseen, joko implisiittisesti tai eksplisiittisesti määriteltyjen vaatimusten mukaisesti. Hän tarkastelee ammatillisen osaamisen erilaisia merkityksiä osaamisen (competence) ja kvalifikaatioiden (qualification) välisen suhteen avulla päätyen viiteen erilaiseen ammatillisen osaamisen merkitykseen. Osaamisen merkityksiä Ellström kuvaa kolmen näkökulman avulla (kuvio 1).



KUVIO 1 Ammatillisen osaamisen merkitykset (Ellström 1998, 42)

Ensimmäisen näkökulman mukaan ammatillinen osaaminen on yksilön ominaisuus, pääoma, jonka työntekijä tuo työhönsä. Osaaminen yksilön pääomana sisältää sekä formaalin (formal) että todellisen (actual) osaamisen. Formaali osaaminen viittaa koulutukselliseen tai tutkinnolliseen aikaan (muodolliseen pätevyyteen) tai mitattavaan osaamiseen. Todellinen osaaminen sisältää yksilön potentiaalisen kapasiteetin toimia menestyksekkäästi tilanteissa tai suorittaa

tietty tehtävä. Toisen näkökulman mukaan ammatillinen osaaminen määrittyy työn vaatimuksina, jotka voivat olla joko virallisia (esim. rekrytointi, palkkaus) tai perustua todelliseen työssä vaadittavaan osaamiseen. Ideaalitulanteessa sekä viralliset että todelliset työn vaatimukset kohtaavat toisensa; erilaiset tekijät voivat kuitenkin estää näiden vaatimusten vastaavuuden mahdollistumista. Esimerkkinä Ellström tuo esille pätevän työvoiman saatavuuden, joka osaltaan määrittää uudelleen työtehtävien statusta ja professionaalistumisen astetta. Ongelmallista tässä virallisten ja todellisten osaamisvaatimusten kohtaamisen tarkastelussa on se, että ne ovat molemmat sosiaalisesti konstruoituneita ja siksi toimiala-, työtehtävä- ja organisaatiosidonnaisia.

Kolmas näkökulma ammatilliseen osaamiseen korostaa yksilön ja työn vuorovaikutusta ja työssä käytössä olevaa osaamista. Ammatillinen osaaminen ei ole joko yksilöön tai työhön liittyvä ominaisuus, vaan se on pätevyyttä, jota yksilö toisaalta tuo työhönsä, mutta joka myös kumpuaa työstä käsin. Täten sekä yksilöön että työhön liittyvät tekijät vaikuttavat siihen, missä määrin työntekijällä on mahdollista käyttää osaamistaan työssään. Osaaminen näkyy työssä suoriutumisenä tai työn hallintana. Huomionarvoista mallissa on erityisesti se, että se korostaa *osaamista sosiaalisena konstruktiona*. Ammatillista osaamista ei ole mahdollista käsitellä pelkästään työsuorituksina vaan määrittelyyn osallistuu useita eri tahoja. Osaaminen määrittyy ammattiliittojen, työnantajien, työntekijöiden, yhteiskunnallisen tilanteen ja historiallisen kontekstin luomissa puitteissa.

Hiukan toisesta näkökulmasta ammatillista osaamista tarkastelee Nordhaug (1991, 165), joka kiinnittää huomiota ammatillisen osaamisen käyttö- ja sovellusmahdollisuuksiin työelämässä (kuvio 2). Tarkastelunsa apuna hän käyttää organisaatio- ja tehtäväspesifisyyden dimensioita. Edellinen viittaa osaamisen käyttöön yli organisaatorajojen ja jälkimmäinen mahdollisuuteen soveltaa osaamista erilaisissa työtehtävissä. Keskeiseksi muodostuu kysymys yleisten osaamisvaatimusten sekä erityisosaamisen välisestä suhteesta työelämässä.

		Organisaatiospesifisyys	
		Matala	Korkea
Tehtäväspesifisyys	Matala	Tekninen osaaminen	Erytisosaaminen
	Korkea	Meta-kompetenssi	Organisaation sisäinen osaaminen

KUVIO 2 Osaamistypologia (Nordhaug 1991, 166)

Meta-kompetenssi ja tekninen osaaminen sisältävät tietoja ja taitoja, joita on mahdollista käyttää yli organisaatorajojen. Meta-kompetenssi on osaamista, jolla on laajat sovellusalueet sekä erilaisissa organisaatioissa että työtehtävissä

(esim. kommunikaatiotaidot, luovuus, oppimistaidot, kielelliset taidot). Tekninen osaaminen sisältää tietoja, taitoja ja asenteita, joita voidaan soveltaa organisaatiosta toiseen, mutta rajattujen työtehtävien puitteissa (esim. atk-taidot). Sen sijaan osaamista, jolla on matala tehtäväspesifisyys, mutta korkea organisaatiospesifisyys on mahdollista hyödyntää useissa erilaisissa työtehtävissä, mutta vain yhden organisaation puitteissa (organisaation sisäinen osaaminen). Nämä tiedot ja taidot kehittyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työorganisaation sisällä (esim. tietoisuus organisaation tavoitteista ja strategioista, epäviralliset organisaatiokulttuurit). Nordhaug nostaa esiin myös erityisosaamisen, joka on sekä organisaatiospesifistä että tehtäväspesifistä. Niinpä erityisosaamisen sovellusmahdollisuudet työtehtävästä toiseen organisaation sisällä ovat rajalliset.

Riippumatta siitä, mistä näkökulmasta käsin ammatillista osaamista on tarkasteltu, on tutkimuksissa pyritty selvittämään joko yleistä ja yhtäläistä osaamista tai erityistä ydinosaamista. Yhteistä näille kaikille käytetyille käsitteille on niiden kontekstisidonnainen luonne: ne ovat tehtävä-, tilanne- ja toimintaympäristösidonnaisia. Sandberg (1994, 2000a, 2000b) korostaakin osaamisen tutkimuksessa ja ymmärtämisessä rationaalisen näkökulman sijasta tulkinnallista näkökulmaa. Tulkinnallisesta näkökulmasta osaamisessa korostuu työn ja työntekijän vuorovaikutuksellisuus sekä osaamisen kontekstisidonnainen luonne.

Erilaisen osaamisen tunnistaminen ja osaamisen kehittymisen problematiikka ovat viime vuosina olleet keskeisiä koulutus- ja työelämä tutkimuksessa. Ammattitaidon ja ammattisidonnaisen osaamisen ohella on korostettu asiantuntijuutta ammatillisen osaamisen tavoitteena. Asiantuntijuuden käsite laajentaa ammatillisuuden käsittämään myös tietystä profession tai ammatissa toimijan tyypilliset toimintatavat ja asennoitumisen työhön (Friman 2004, 32–33). Asiantuntijuuden ymmärtäminen kehityksellisenä prosessina kohdistaa asiantuntijuustutkimuksen asiantuntijuuden sisältöihin ja asiantuntijuuden rakentamiseen (mm. Bereiter & Scardamalia 1993; Friman 2004; Hytönen 2002; Kirjonen, Remes & Eteläpelto 1997; Tynjälä, Nuutinen, Eteläpelto ym. 1997). Asiantuntijuuden rakentamisen taustalta löytyvät noviisi-ekspertti tarkasteluihin pohjaavat vaiheittaiset kehittymistä tarkastelevat tutkimussuuntaukset (mm. Dreyfus & Dreyfus 1986). Eteläpelto (1998, 37–38) on tiivistänyt kognitiivisen psykologian noviisi-ekspertti tutkimusten tuloksia seuraavanlaisella luonnehdinnalla: ekspertit havaitsevat laajoja merkityksellisiä malleja omalla alallaan, keskittyvät olennaisiin vihjeisiin ja tarkastelevat alueen ongelmia syvemmällä tasolla kuin noviisit. Lisäksi he käyttävät ongelmanratkaisussa korkeatasoisia periaatteita, omaavat johdonmukaisia tietorakenteita ja paremmat itsearviointitaidot kuin noviisit sekä käyttävät aikaa ongelman analysointiin ennen ratkaisuun päätymistä.

Asiantuntijuuden alueina voidaan tutkimusten (mm. Bereiter & Scardamalia 1993; Eteläpelto 1997 ja 1998) perusteella pitää tiivistetysti kolmea kokonaisuutta: 1) formaalia teoriaa ja tietämystä, 2) praktista, käytännöllistä tietoa ja taitoa sekä 3) metakognitiivisia tietoja ja taitoja. Formaali alue pitää sisällään oppikirjatietoon pohjaavaa, julkista ja eksplisiittistä osaamista, joka monella tapaa toimii lähtökohtana ja ponnistuslautana praktiselle osaamiselle. Praktinen

osaaminen on luonteeltaan enemmänkin kokemusperäistä sekä ongelmanratkaisukeskeistä ja toiminnallista. Se on myös subjektiivista, kontekstisidonnaista, informaalia ja äänetöntä. Kolmas asiantuntijuuden alue, metakognitiivinen tietäminen, tarkoittaa erilaisia itsesäätelytaitoja oman ajattelun, toiminnan ja oppimisen alueilla, oman toiminnan organisointia, arviointia ja hallintaa. Asiantuntijuudessa korostuu metakognitiivisena taitona formaalin ja praktisen osaamisen integrointi ja suodatus.

Asiantuntijuuden kehittymiselle on tutkimusten mukaan välttämätöntä koulutuksen lisäksi todellisissa toimintaympäristöissä hankittu (työ)kokemus. Kokemuksen yhteyttä muistiin (assosiaatioteoriat, skeemateoriat), eksperttityteen (noviisi-eksperttitutkimukset) ja huippuosaamiseen on korostettu tutkimuksissa jo varhaisista vaiheista lähtien (Eteläpelto 1998, 46–51). Vaikka kokemusta on tutkimussuuntauksissa lähestytty erilaisista näkökulmista, vaikuttaa siltä, että asiantuntijuuden kehittyminen edellyttää noin 10 vuoden mittaista kokemuskertymää. Viimeaikainen tutkimus kokemuksen merkityksestä oppimisessa sekä osaamisessa on korostanut kokemuksen laatua määrän ohella, erilaisissa elämänympäristöissä hankittujen kokemusten yhdistämistä (vrt. elämänlevyinen oppiminen esim. Antikainen 2000; Ellström 1998; Larsson 2000) sekä metakognitiivista tietämistä. Osaamisen kehityksellinen näkökulma liittyy sekä työn että omien toimintatapojen kehittämisen arkipäivän työtilanteissa osaksi ammatillista kasvua.

Ikääntyvien työntekijöiden työkykyä ja työllisyyttä koskevissa tarkasteluissa osaaminen on liitetty osaksi kokonaisvaltaista käsitystä työkyvystä. Viime vuosina niin toiminta- kuin työkyvynkin tarkastelussa on omaksuttu lähestymistapa, jossa huomiota kiinnitetään sekä yksilöön että työhön liittyviin voimavaroihin (Ilmarinen 1999, 61). Yksilöiden työkykyä tarkastellaan osana työyhteisön toimintaa, jolloin hyvinvointi ja jaksaminen työssä ei ole yksilön ominaisuus tai asia, vaan keskeistä on koko työyhteisön hyvinvointi. Osaamisella on näissä tarkasteluissa viitattu pääsääntöisesti formaaliin koulutukseen osallistumiseen ja sen myötä (muodolliseen) pätevyYTEEN sekä eri-ikäisten työntekijöiden koulutuskokemusten eroihin. Psykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn tarkastelujen yhteydessä on laajemmin huomioitu kognitiiviset ja sosiaaliset taidot, joilla on merkitystä työelämässä toimimisessa.

Edellä esitetyn pohjalta voi tiivistäen todeta, että ammatillinen osaaminen ja kehittyvä asiantuntijuus edellyttävät osaamista sekä tiedollisella, taidollisella että metakognitiivisella alueella. Työelämän kehitystrendien mukanaan tuomat osaamisen kehittämisvaatimukset kohdistuvat kaikille näille alueille ja edellyttävät sekä yleistä että erityistä osaamista. Tietojen ja taitojen vanheneminen on uhka hyvin monella alalla ja koskettaa kaikenikäisiä työntekijöitä. Vuoden 1999 tilastotietojen mukaan (Työvoiman koulutus ja ammatit 2001) yli 55-vuotiaasta työvoimasta lähes 45 % oli vailla perusasteen jälkeistä formaalia koulutusta. Tällä hetkellä ikääntyvien ja ikääntyneiden työntekijöiden osaamisessa ja asiantuntijuudessa erityisesti tietojen päivitys onkin keskeistä. Kun koulutuskokemuksista on usein jo aikaa, merkitsee tämä vanhemmille työntekijöille paitsi uusien ammatillisten tietojen ja taitojen oppimista, myös oppimaan oppimisen haastetta. Muutokset työssä ja metakognitiivisen osaamisen kehittäminen mer-

kitsee ikääntyville työntekijöille, mikäli mahdollista, suurempaa muutosta kuin nuoremmille työntekijöille. Työelämässä korostetaan itseohjautuvuutta, aloitteellisuutta, innovatiivisuutta ja taloudellisuutta. Tämän päivän ikääntyvät työntekijät ovat aloittaneet työuransa tilanteessa, jossa työelämän arvot ovat olleet erilaisia (Sennett 2002; Siltala 2004). Työn luonteen ja työn tekemisen tapojen muutosten myötä työntekijöitä kohtaa arvoihin sidonnainen hyvän työntekijän ominaisuuksien muuttuminen. Ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen haasteet kohdistuvat sekä tiedolliseen, taidolliseen että metakognitiiviseen alueeseen.

1.3.2 Osaamisen kehittäminen työelämässä

Työelämän muutosten kontekstissa voidaan todeta, että olipa sitten kysymys yksittäisistä työtehtävistä, toimintamalleista tai työkuultuureja koskevista muutoksista, niihin vastaaminen edellyttää osaamisen kehittämistä. Tavalla tai toisella kyse on jatkuvasta uusien tietojen, taitojen ja asenteiden oppimisesta. Osaamisen kehittäminen voi työelämässä olla yksilö- tai yrityslähtöistä. Yksilölähtöisen osaamisen kehittämisen perustana on usein yksilöllisten osaamistarpeiden määrittäminen, olivatpa ne organisaation tai yksilön itsensä taholta asetettuja. Organisaatiotasolla tapahtuva osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan voi toteutua ilman yksilöiden osaamisen kehittämistä.

Muutosten nopeuden ja niiden epävarman ja heikosti ennakoitavissa olevan luonteen vuoksi ammatillisen osaamisen kehittämisen painopistealueet ovat muuttuneet. Yksittäisten tiedollisten ja taidollisten elementtien sijasta keskeisiä ovat ”osaamisen turvallisuutta” tavoittelevat oppimaan oppimisen ja metakognitiivisen itsesäätelyn tiedot ja taidot (Kilbom & Nygård 1996, 104). Huomionarvoista on, että vastuu osaamisen kehittämisestä on nyt voimakkaammin yksilöllä itsellään, kun aiemmin korostettiin organisaatioiden ja yritysten vastuuta henkilöstönsä osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkastelu on laajentunut käsittämään formaalien oppimisympäristöjen ohella muita oppimisympäristöjä. Tämä näkyy erityisesti kolmella toisiinsa liittyvällä tavalla. Ennäkin puhutaan koulutuksen sijasta laajemmin oppimisesta. Toiseksi oppiminen on mahdollista erilaisissa työelämän tilanteissa, joiden organisoinnin aste voi vaihdella. Kolmanneksi ammatillisen osaamisen kehittäminen ei rajoitu pelkästään työelämän aikuiskoulutuksen toimintojen pariin. Tämä tarkoittaa laajempaa ajattelua elämänlaajuisista oppimisympäristöistä ja opitun soveltamisesta yli oppimisympäristörajojen. Käytännössä tämä on merkinnyt moninaisempien osaamisen kehittämisen tapojen rinnakkaista ja toisiaan täydentävää käyttöä. Formaaliin koulutukseen (tutkintopainotteiset, pätevoittävät koulutukset) osallistumisen ohella osaamista päivitetään entistä enemmän erilaisen nonformaalin koulutuksen (organisoidut, ei-tutkinnolliset opinnot) sekä informaalin oppimisen keinoin (erilaisissa ei-organisoiduissa oppimisympäristöissä oppiminen).

Kuten osaamisen ja asiantuntijuuden tarkastelu edellä osoittaa, on työ yksi tärkeimmistä oppimisympäristöistä, jossa ammatillista osaamista kehitetään. Työ ja työpaikka ovat ympäristöjä, jossa oppiminen mahdollistuu usealla eri

tavalla. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä työn merkitys on keskeinen. Oppiminen nivoutuu luonnolliseksi osaksi jokapäiväistä työtä. Työ itsessään on puolestaan rikas oppimisen lähde. Työssä oppimisen korostuminen on viime vuosina konkretisoitunut mm. henkilöstön kehittämisen ja työelämän aikuis-koulutusmuotojen monimuotoistumisena sekä ammatillisen koulutuksen yhä voimakkaampana työelämäyhteyksiä korostavana toteuttamisena. Työelämän muutosten ja aikuiskoulutuksen painopisteiden muutosten myötä työ ja oppiminen ovat entistä enemmän lähentyneet toisiaan. Työssä oppimisen tavoitteena voidaankin oikeutetusti pitää asiantuntijuuden ja ammatillisen osaamisen kehittämistä.

Työssä oppimista on lähestytty seuraavista näkökulmista: kokemuksellinen oppiminen (Kolb 1984; Schön 1987), informaali oppiminen (Garrick 1998; Marsick & Watkins 1990), kognitiivinen asiantuntijuustutkimus (Bereiter & Scardamalia 1993; Eteläpelto 1998), oppimisen situationaaliset tarkastelut (Lave & Wenger 1991), organisaation oppiminen ja organisaatiokulttuurit (Argyris & Schön 1996) ja kehittävä työntutkimus (Engeström 1995). Yhteisinä ja kokoavina piirteinä Collin (2002) mainitsee oppimisen informaaliuden, kokemuksellisuuden ja sosiaalisuuden (kts. myös Tynjälä & Collin 2000). Työssä oppimista luonnehtii satunnaisuus, jolloin oppiminen kytkeytyy jokapäiväiseen ongelmanratkaisuun ja oppiminen on muun toiminnan sivutuote. Tästä syystä työssä oppimisessa korostuu kokemuksellisuus: tuntemus siitä, että työtä ja työssä oppimista on vaikea erottaa toisistaan. Kokemuksellisuutta painottavat myös Boud ja Miller (1996), jotka näkevät oppimisen perustana kokemuksen ja sille annettavat kontekstisidonnaiset merkitykset. Kolmas yhteinen näkökulma on yhteisöllisyys, joka ilmenee yhteisön toimintaan osallistumisena ja kulttuurisena ja sosiaalisena oppimisena. Työssä oppiminen osallistumisena korostaa oppimisen kontekstuaalisuutta ja situationaalisuutta.

Edellisten ohella työssä oppimisen prosessien tarkastelussa on kiinnitetty huomiota reflektion merkitykseen oppimisessa niin yksilö- kuin yhteisötasollakin (esim. Poikela 1999). Kokemuksen merkitys työssä oppimisessa on juuri kokemuksen kriittisen reflektion (Mezirow 1991) kautta. Samoin työssä oppimisen sosiaalinen ulottuvuus on tullut esille useissa tutkimuksissa. Organisaationaalisissa työssä oppimisen tarkasteluissa (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000; Nonaka & Takeuchi 1995) korostuu oppimisen kontekstuaalisuus ja yhteisöllisyys. Merkille pantavaa työntekijän osaamisen kehittämisen kannalta on, että työssä hankittu, kontekstisidonnainen osaaminen on luonteeltaan persoonallista ja subjektiivista.

Mitä ja miten työssä sitten opitaan? Gerber, Lankshear, Larsson ja Svensson (1995) selvittivät pienimuotoisessa haastattelututkimuksessaan oppimista työssä ja työpaikoilla. Tulosten mukaan työ ja oppiminen kietoutuvat kiinteästi toisiinsa työn tekemisen, tarkkailun ja virheiden kautta, vuorovaikutuksen, muodollisen koulutuksen, muiden kouluttamisen ja opastamisen sekä suunnittelun ja laadun varmistuksen yhteydessä. Samansuuntaisia olivat tulokset myös Erautin ym. (1998a) työssä oppimista selvittäneessä tutkimuksessa. Työssä oppimisen tapoja olivat oppiminen muilta ja onnistumisen kokemukset. Osallistujien kuvauksen mukaan työssä oppiminen oli hyvin usein prosessi, jossa eri

elämänalueisiin liittyvät tiedot ja taidot nivoutuivat toisiinsa työyhteisön sosi-aalisessa vuorovaikutuksessa. Oppimisen sisällöt ja tavoitteet olivat hyvin mo-nimuotoisia ja ne kohdentuivat sekä tiedolliseen, käytännölliseen että metakog-nitiiviseen osaamiseen. Collinin (2002) tutkimuksessa työssä opittiin erityisesti työtä tekemällä, yhteistyössä kollegoiden kanssa, työkokemusta arvioimalla, uusiin haasteisiin tarttumalla ja osallistumalla formaaliin koulutukseen. Oppi-minen työssä liittyi kiinteästi myös työn ulkopuolisissa ympäristöissä hankittu-jen tietojen ja taitojen hyödyntämiseen. Fullerin ja Unwinin (2004) tutkimukses-sa työtehtävissä oppiminen, kokemuksesta oppiminen ja kollegiaalisuus olivat tärkeimpiä ikääntyvien työntekijöiden työssä oppimista luonnehtivia tekijöitä. Kokeneillekin työntekijöille työ tarjoaa mahdollisuuksia osaamisen kehittämi-seen. Työpaikka ymmärretään ympäristöksi, jossa ihmiset oppivat, koska se tarjoaa yhteistoiminnallisia osallistumisen ja käytäntöjen muotoja (Rainbird, Fuller & Munro 2004).

Työ oppimisympäristönä on sekä tutkimusten että kehittämis- ja hanke-kokemustenkin (Kokko ym. 2000) perusteella ammatillisen osaamisen kehittä-misessä keskeinen. Niin työssä oppimisen mahdollistumisen kuin osaamisen (ja asiantuntijuuden) kehittymisen keskeinen elementti on käytännön työkonteks-tin tuottama kokemus. Työkokemusta taas kertyy iän karttumisen myötä, joten ikääntyvillä työntekijöillä on usein runsaasti (työ)kokemusta elin- ja työvuosi-ensa perusteella. Kuitenkin kokemuksen merkitys työelämässä ja työmarkki-noilla on kyseenalaistettu (Sennett 2002; Siltala 2004; Tikkanen 1998) siitä huo-limatta, että ihmiset elävät nykyään terveempinä ja toimintakykyisempinä yhä pidempään. Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen ja oppimisen keskusteluissa ovat olleet esillä ennemminkin puutteet tiedoissa ja taidoissa sekä (biologiseen) vanhenemisprosessiin nojaava käsitys kognitiivisesta heikentymisestä ja taan-tumisesta. Ikääntyvien työntekijöiden voimavarana on kokemukseen perustuva osaaminen organisaatiotasolla. Kun suuri määrä työntekijöitä siirtyy työelämän ulkopuolelle samanaikaisesti, siirtyy heidän mukanaan kokemukseen perustu-va historiallista ja organisatorista tietoa. Huolestuminen tällaisen organisaatiospesifisen osaamisen siirtymisestä työntekijäsukupolvilta toisille, parantaa kokemuksellisen osaamisen arvostusta ja ikääntyvien työntekijöiden asemaa työelämässä.

1.3.3 Hiljainen tieto ja käytännöllinen osaaminen

Tiedon filosofiassa erotetaan yleensä toisistaan mitä- ja miten-tieto. Ensimmäi-nen viittaa propositionaaliseen tietoon, jota arkikielessä kutsutaan teoritiedoksi. Jälkimmäisellä tarkoitetaan proseduraalista tietoa, joka voi olla käytännönlä-heistä toimintaa, tekemistä ja päättelyä. Kun halutaan korostaa päättelyn ja te-kemisen jatkuvuutta, käytetään tiedosta nimitystä prosessitieto. Ryle (1949, 25–61) erottaa kaksi tietämisen muotoa: *knowing that* ja *knowing how*. Ensimmäinen on kuvailevaa tietoa, joka on luonteeltaan eksplisiittistä. Lundvall ja Johnson (1994) nimeävät tämän faktuaalisen tiedon *know-what* tiedoksi, joka muodostaa osaamisen ja asiantuntijuuden ytimen. Taitoihin sitoutunutta *knowing how* tietoa

kutsutaan arkikielessä tietotaidoksi. Se sisältää taitojen ohella tietämisen, tiedon ja taidon yhdistämisen. Ryle (1949) käytti käsitettä viitatessaan valmiuteen tehdä jotain – taitoihin ja toimintakykyyn erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Toisin kuin *knowing that* on *knowing how* tietämisen rakentuminen sidoksissa kokemukseen ja käytäntöön. Samaan tapaan myös Aristotelisessä tiedon jaotellussa (kts. OECD 2000, 15) *know-why* tieto viittaa universaaliin ja teoreettiseen tietoon ja *know-how* tieto välineelliseen, kontekstisidonnaiseen ja käytäntöön liittyvään tietoon. Käytännöllinen viisaus kiinnittää huomion tietoon, joka on kokemusperustaista, normatiivista, kontekstisidonnaista ja käytännöllisen järjen mukaista.

Käsite hiljainen tieto (tacit knowledge) on peräisin unkarilaiselta lääketieteen tutkijalta ja sosiaalitieteiden professorilta Michael Polanyiltä (1966). Hän nimesi kaksi samanaikaisesti toimivaa mutta erilaista tietoisuutta eksplisiittiseksi ja hiljaiseksi. Hiljaisella tiedolla Polanyi tarkoittaa formuloimatonta tietoa, sellaista, joka koko ajan vaikuttaa ihmisissä, vaikka sitä ei voida ilmaista. Tästä seuraa, että tiedämme aina enemmän kuin pystymme kertomaan (Polanyi 1966, 4). *Tacit* tulee latinan sanasta *tacitus*, joka tarkoittaa hiljaista ja puhumatta olevaa, äänetöntä, sanatonta, huomaamatonta sekä mainitsematta ja pohtimatta jätettyä. Englannin kielessä *tacit* saa seuraavanlaisia merkityksiä: hiljainen, sellainen, joka ei sano mitään, se, mikä ymmärretään suoraan ilmaisematta sekä äänetön, lausumaton tai se, mitä ei puhuta.

Esimerkkinä hiljaisen tiedon olemassaolosta Polanyi käytti naulaamista. Naulatessa tietoisuus kohdistuu sekä naulaan että vasaraan. Eksplisiittinen tietoisuus kohdentuu naulaan, johon yritetään osua. Että tämä olisi mahdollista, naulaajan on oltava tietoinen käyttämästään vasarasta. Naulan naulaamisessa suunnataan tietoisuus vasarasta (from) kohti naulaa (to). Tästä from-to-rakenteesta käsin nämä kaksi tietoisuuden tasoa ohjaavat kaikkea kokemustamme. Koska tämä tietoisuus on luonteeltaan hiljaista, meidän on mahdotonta spesifioida sitä, miten eksplisiittinen tieto on yhteydessä konkreettiseen toimintaan. Polanyin sanoin: "We know the first term only by relying on our awareness of it to attending to the second" (1966, 10). González Arnal ja Burnwood (2003) kuvaavat ilmiötä tennispelaajan liian yrittämisen ja suorituksen epäonnistumisen kautta. Samantyyppinen tilanne on luennoitsijalla, jonka puheen sujuvuus häiriintyy hänen keskittyessään kuuntelemaan omaa ääntään ja puhettaan. Sujuvan toiminnan edellytyksenä näyttäisi olevan tietämisen ja toiminnan muuntuminen eksplisiittisestä hiljaiseksi.

Hiljaista tietoa on kuvattu toimintavarmuutena, tuntumatietona, intuitiiona, vaistona, näppituntumana ja kätevyyttenä. Nonaka ja Takeuchi (1995) erottavat hiljaisessa tiedossa kaksi ulottuvuutta. Kognitiivinen ulottuvuus viittaa mentaaliin malleihin, toimintatapoihin, uskomuksiin sekä käsityksiin itsestä. Tekninen hiljainen tieto puolestaan automatisoituneihin taitoihin, kätevyyteen ja käytännöllisyyteen. Hiljaista tietoa kuvataankin usein käytännölliseksi tietotaidoksi (Koskinen 2001, 31; Torff & Sternberg 1998, 116). Se on tietoa, jota omaksutaan jokapäiväisissä tilanteissa, ja joka kehittyy pitkän harjaantumisen tuloksena ja näkyy ulospäin taitavana ja sujuvana toimintana. Tästä sanattomasta ja usein toimintaan liittyvästä tiedosta Schön (1987) käyttää nimitystä

taitaminen (artistry), joka ilmenee asiantuntijan ammatillisessa osaamisessa. Myös Sternberg (1999, 231) luonnehtii hiljaista tietoa situationaaliseksi ja proceduraaliseksi toimintaa ohjaavaksi tiedoksi.

Strati (2003) tarkastelee hiljaista tietoa esteettisenä tietona. Estetiikalla hän tarkoittaa persoonallista ja kollektiivisesti konstruoitunutta tietoa ja käyttää esimerkkinä katonkorjauksessa vaadittavaa osaamista. Stratin haastattelemat katonkorjaajat kuvasivat hyvän katonkorjaajan osaamisessa keskeisenä sitä, että tuntee katon jaloillaan, nojaa ilmaan sekä erottaa ja tunnistaa oudot äänet, jotka tarjoavat tietoa katon käyttäytymisestä sekä muiden työntekijöiden liikkeistä. Kuvauksessa korostuu kehollinen tieto siitä, miten katolla voi turvallisesti liikkua vaikeissa olosuhteissa siten, että koko tiimin työskentely sujuu saumattomasti. Suomessa Koivunen (1997) on määritellyt hiljaisen tiedon samansuuntaisesti kehollisena ja kokonaisvaltaisena. Hän lähestyy hiljaista tietoa geneettisenä, ruumiillisena, intuitiivisena, myyttisenä, arkkityyppisenä ja kokemusperäisenä tietona jota ihmisellä on, ja jota ei voida ilmaista verbaalisin käsittein. Myös Gomez, Boyty ja Drucker-Gorard (2003, 122–123) korostavat konstruktivismin mukaista näkemystä siitä, että tietäminen on enemmän kuin tieto, jota meillä on hallussamme. Huippukokkien toimintaa tarkastelleen tutkimuksen pohjalta osaaminen oli suurelta osin hiljaista, fyysiseen toimintaan juurtunutta, kehon ja mielen yhdistävää tietoa.

Tiedon lajit ovat läheisessä vuorovaikutuksessa keskenään. Hiljaisen tiedon kautta ihminen tietää, milloin eksplisiittinen tieto on pätevää. Samoin kuin Ryle (1949, 27–29) ja Polanyi (1966, 144) myös Sternberg (1999) korostaa näiden eri tiedon lajien välistä yhteyttä (kts. myös Brown & Duguid 1999, 128–129). Polanyin mukaan eksplisiittisesti ilmaistun tiedon pohjalla on aina ilmaisematonta, olemukseltaan paljon perustavammanlaatuista tietoa. Tämän ajattelun mukaan kaikki todellinen tieto on joko hiljaista tai perustuu hiljaiseen tietoon. Kielen merkitys on keskeinen, koska kielen kautta olemme sidoksissa yhteiseen hiljaiseen tietoon. Kieli ja sen käsitteet myös kehittyvät hiljaisen tiedon kautta. Rajapinta hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon välillä on äärimmäisen mielenkiintoinen, koska hiljaista tietoa voidaan lähestyä vain verbaalisten määritelmien kautta. Polanyin ajattelussa keskeisellä sijalla on traditio, kun hän kuvaa sitä, miten tietoa siirretään sosiaalisessa kontekstissa. Yhteisöllinen hiljainen tieto siirtyy yksilölle sosialisatiossa (Nonaka & Takeuchi 1995, 62) jäljittelyn, samastumisen ja tekemisen kautta.

Hiljaisen tiedon asema ja merkitys työsuorituksessa tunnustetaan entistä voimakkaammin, mutta sen toimintaa ja syntyä ei vielä riittävästi ymmärretä (Evans & Kersh 2003, 68). Hiljainen tieto omaksutaan suurelta osin kokemuksen kautta ja erityisesti siinä ympäristössä, missä sitä tullaan hyödyntämään. Työ ja työyhteisö oppimisympäristönä kiinnittävät huomiota kokemukseen perustuvan käytännöllisen osaamisen merkitykseen. Hiljainen tieto kehittyy parhaiten ympäristössä, jossa kokeilu ja oppiminen ovat mahdollisia. Epätavalliset ja ongelmanratkaisua vaativat tilanteet tarjoavat parempia mahdollisuuksia hiljaisen tiedon omaksumiseen kuin samanlaisina toistuvat tilanteet. Yksilö tarvitsee myös havaitsemiselle ja oppimiselle tilaa, koska kokemus sinällään ei tuota hiljaista tietoa. Valitettavasti ympäristö usein tekee hiljaisen tiedon omaksumisen

mahdottomaksi. Organisaatiossa saattaa olla sisäänrakennettuja toimintakulttuureja tiedon jakamisen estämiseksi, kilpailutilanteita tai asetelma työntekijät vs. johto. Hiljainen tieto ja sen käyttö voi muodostua myös *status quo* tilanteeksi, jolloin se voi toimia defenssinä ja estää uuden oppimista. Ironista on, että rutii-neihin luottaminen voi lopulta kääntyä itseä vastaan. Hiljainen tieto on usein mielestämme loogista ja rationaalista, vaikka se ei niitä olisikaan. Samoin kuin eksplisiittistä tietoa, myös hiljaista tietoa on päivitettävä.

Miten sitten on mahdollista omaksua ja oppia sellaista, mikä on sanaton-ta? Senge (1990) korostaa toimintaoppimisen merkitystä, Nonaka ja Takeuchi (1995) metaforien, analogioiden ja mallien apuna käyttämistä. Koskinen (2001, 90–95, 102) pitää hiljaisen tiedon jakamisen edellytyksinä *face-to-face* vuorovai-kutusta, mallioppimista, toiminnallisuutta sekä informaalia sosiaalista kanssa-käymistä. Poikela (2003, 148) kuvaa tietämisen ja osaamisen välistä suhdetta ketjuna. Ketju alkaa informaation yhdistelynä ja käyttönä, jolloin teorian tieto ja käytäntötieto integroituvat kokemustiedoksi. Harjaantumisen myötä tähän ko-kemustietoon yhdistyy hiljainen tieto. Tuloksena on osaaminen, jossa sekä kou-lutuksella että erityisesti pitkällä ja monimuotoisella ammatillisella toiminnalla on merkittävä osuus. Teoria- ja käytäntötiedon tavoittamisessa painottuu kou-lutus, kokemustieto ja hiljainen tieto karttavat käytännön työkokemuksen myö-tä. Kokonaisvaltainen, asiantunteva ja ammattimainen osaaminen syntyy näi-den molempien yhteistuloksena. Hiljaisen tiedon omaksumisen ja jakamisen lainalaisuudet ovat yhteneviä työssä oppimisen luonnehdintojen kanssa.

Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen vahvuuksina pidetään hiljaista tie-toa ja käytännöllistä osaamista. Tällainen osaaminen konkretisoituu esimerkiksi organisaatioon, sen toimintaan ja historiaan liittyvänä tietämyksenä, joka auttaa päätöksenteossa silloinkin, kun formaalia tietoa ei ole saatavilla. Vaikka hiljai-nen tieto ei ole vain kokeneille ominaista, on noviisien ja eksperttien hiljainen tieto on kuitenkin erilaista. Sternbergin (1999) mukaan noviisit luottavat voi-makkaasti standardeihin toimintatapoihin ja yliarvioivat usein oman hiljaisen tiedon osuuden. Tämä johtuu siitä, että tieto siitä, mitä kysyä tai mitkä kysy-mykset ovat relevantteja, on puutteellista. Kokemuksen merkitys tulee esille myös siinä, että ekspertti osaa ottaa opiksi kokemuksista.

1.3.4 Ikääntymisen yhteys osaamiseen ja sen kehittämiseen – faktaa ja fiktiota

Ikääntymisen merkitystä työssä suoriutumislle on lähestytty pääsääntöisesti toimintakykyisyyden kautta (Kirjonen 1994, 123). Tutkimustieto ikääntymisen vaikutuksista toimintakyvyn eri osa-alueisiin ei ole yksiselitteistä ja sisältää useita tulkinnallisia ongelmia. Keskeisin näistä ongelmista liittyy poikkileik-kausasetelmien käyttöön, jolloin ikävaikutuksen erottaminen historiallisista tekijöistä on kyseenalaista. Lisäksi toimintakyvyn eri osa-alueet painottuvat erilaisissa töissä eri tavoin, mikä lisää tulkinnallisuutta (kts. myös Ilmarinen 1999). Seuraavassa tarkastellaan ikääntymisen vaikutusta osaamiseen ja oppi-miseen aikuisuuden kognitiivista kehitystä tarkastelevan tutkimustiedon avul-la. Lisäksi tarkastelun kohteena ovat ikääntymiseen liittyvät ennakkoluulot,

jotka osaltaan voivat olla vaikuttamassa ikääntyviin työntekijöihin kohdistuviin käytäntöihin.

Osaamisen ja sen kehittämisen kannalta keskeisin ikääntymisen vaikutuksia tarkasteleva tutkimus käsittelee psyykkisen toimintakyvyn muutoksia ja muutosten yhteyttä työkykyyn (Ilmarinen 1999, 102). Ikämuutokset koskevat psykomotoriikkaa, muistia, oppimista ja ajattelutoimintoja, itseä koskevia käsityksiä ja motivaatiota sekä toimintaa ja minäkäsitystä (Ruoppila & Suutama 1994). Kognitiivisen ikääntymisen tutkimuksissa on keskitytty tarkastelemaan kognitiivista kehitystä elämänkulussa sekä mahdollisten muutosten vaikutuksia mm. työssä suoriutumiseen. Tutkimuksen kohteena ovat olleet yleiset kognitiiviset perustason toiminnot, kuten informaation käsittely, tarkkaavaisuus, älykkyys ja muisti. Perustoimintojen ohella mielenkiinto on kohdistunut kognitiivisten rakenteiden tutkimukseen (esim. taidot, valmiudet ja kokemus). Määrällisesti suurin osa tutkimuksista on toteutettu laboratorio-olosuhteissa ja niissä on hyödynnetty poikkileikkausasetelmia. Pitkittäistutkimusten yleistymisen ja kognitiivisiin rakenteisiin kohdistuvan tarkastelun myötä kuva kognitiivisten toimintojen ja iän välisestä yhteydestä on laajentunut ja muuttunut.

Iän ja älykkyyden välinen tutkimus muodostaa merkittävän osan kognitiivisten kykyjen tutkimuksessa. Keskeistä on älykkyyden eri lajien erottaminen toisistaan. Cattell ja Horn (esim. Horn & Hofer 1992) erottavat kaksi toisiinsa yhteydessä olevaa älykkyyden lajia: joustavan ja kiteytyneen älykkyyden. Joustava älykkyys tarkoittaa toimintoja, jotka ovat keskeisiä järkeilyssä, abstraktissa ajattelussa ja muistamisessa. Nopea uusien asioiden oppiminen ja ongelmanratkaisu uusissa tilanteissa ovat esimerkkejä suorituksista, jotka perustuvat joustavalle älykkyydelle. Yleistieto, sanavarasto, laskutaito, koulutuksessa hankitut tiedot ja taidot sekä kokemuksen kautta syntyvä osaaminen perustuvat kiteytyneeseen älykkyyteen. Nämä kaksi älykkyyden lajia kehittyvät elämänkulussa eri tavoin ja niiden on pitkittäistutkimuksissa todettu olevan eri tavalla yhteydessä ikään. (Kuusinen 2003, 168–169.)

Informaation prosessoinnin tutkimuksen tulokset voidaan tiivistää toteamalla, että perustason kognitiivisissa prosesseissa ja mekanismeissa tapahtuu heikentymistä iän myötä, mikä näkyy kapasiteetin ja nopeuden muutoksina (Lyng 1996, 15–16). Joustava älykkyys on huipussaan varhaisaikuisuudessa, minkä jälkeen se alkaa heikentyä jo suhteellisen varhain elämänkulussa. Karttuvan iän myötä heikentymistä on havaittu myös tarkkaavaisuudessa, reaktiionopeudessa sekä työ- ja episodimuistissa. Nämä kognitiiviset toiminnot ovat yhteydessä toisiinsa ja vaikuttavat erityisesti formaaliin oppimiseen ikäännyttäessä. Perustoiminnoista poiketen kognitiivisten rakenteiden (skeemojen) on todettu pysyvän jokseenkin muuttumattomina myöhäiseen ikään tai kehittyvän iän myötä. Iän myötä samana pysyvinä tai edelleen kehittyvinä kognitiivisina toimintoina on tutkimusten perusteella pidetty kiteytynyttä älykkyyttä, semanttista, proseduraalista ja prospektiivistä muistia, arkipäivän sosiaalisten ja käytännöllisten ongelmien ratkaisua sekä kokemuksellista asiantuntijuutta. Näiden toimintojen vaikutus näkyy mm. vähäisimpinä ikäryhmien välisinä eroina formaalissa oppimisessa formaaliin oppimiseen verrattuna.

län ja älykkyyden väliseen tutkimukseen on vaikuttanut voimakkaasti yhdysvaltalainen K. Warner Schaie. Mittavan pitkittäistutkimuksensa (Seattle Longitudinal Study) perusteella hän toteaa, että merkittäviä muutoksia älykkyydessä tapahtuu vasta 75. ikävuoden jälkeen. Lisäksi heikentymisprosessi on hidas ja koskee erityisesti sellaisia kykyjä, joita henkilöt eivät ole käyttäneet omassa arkielämässään. Sukupolvierot ovat osoittautuneet ikäryhmien välisiä eroja suuremmiksi. (Shaie 1996, 270–274.) Sukupolvierojen merkitys tulee esille kahdella tavalla. Toisaalta kukin ikäkohortti sosiaalistuu oman sukupolvensa mukaisesti ja sitä kautta heille muodostuu yhteinen jaettu sukupolvikokemus. Toisaalta harjoituksella voidaan ylläpitää ja kehittää älykkyyttä aikuisuudessa. Oppimisen näkökulmasta kyse on siitä, että eri sukupolviin kuuluvien ihmisten oppimiskokemukset vaihtelevat sekä määrällisesti että laadullisesti. Sukupolvi-vaikutuksen sekä älykkyyden ja kognitiivisen toiminnan eri lajien huomioon ottaminen tutkimuksissa luo ikääntyvän aikuisen kognitiivista kyvyistä ja niiden muuttumisesta myönteisemmän kuvan kuin laboratoriotutkimukset antavat olettaa.

Älykkyyden kehitys aikuisuudessa näyttäytyy erilaisena riippuen siitä, millaista älykkyyttä painotetaan. Keskittymällä tiedolliseen alueeseen aikuisuus näyttää varsin lupaavalta kehitysjaksolta, kun taas korostamalla prosessinäkö- kulmaa etu siirtyy nuoremmille. (Ackerman 1998, 149–150.) Ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisen problematiikan ymmärtämisessä tärkeä alue on käytännöllisen älykkyyden tutkimus (mm. Torff & Sternberg 1998, 112). Tutkimusten perusteella on pystytty erottamaan toisistaan akateeminen ("kirjaviisaus") ja käytännöllinen ("maalaisjärki") älykkyys, joiden suhde ikääntymiseen on erilainen. Toisin kuin akateeminen älykkyys, on käytännöllinen älykkyys iän myötä samana pysyvää tai edelleen kehittyvää (vrt. joustava ja kiteytynyt älykkyys). Akateemisessa älykkyydessä keskeinen formaali tieto ei välttämättä ole relevanttia käytännöllisten ongelmien ratkaisemisessa, jossa edellytykset ovat toisenlaiset. Käytännöllisessä älykkyydessä olennaista näyttäisi olevan luonteeltaan informaali tieto ja tietäminen (vrt. luku 1.3.3).

Arjen ongelmatilanteista selvitäkseen yksilöt käyttävät valikointia ja kompensointia iän mukanaan tuomiin kognitiivisiin muutoksiin vastaamiseksi. Salthouse (1997, 20) luo laboratoriotutkimustensa perusteella hypoteesin, jonka mukaan korkeampi ikä on yhteydessä heikompaan työsuoritukseen tai siirtymiseen vähemmän kognitiivista älykkyyttä vaativiin työtehtäviin. Käytännön kokemukset sekä useat kontekstuaaliset ikää ja työssä suoriutumista koskevat tutkimukset kuitenkin antavat vähän tukea olettamukselle ikääntyvien työnte- kijöiden nuorempia heikommasta osaamistasosta. Salthouse (1997) selittää ristiriitaa kolmella tavalla. Kyse voi olla työsuorituksen liian karkeasta mittaamisesta, jolloin ollaan osaamiskapasiteetin mahdollisuuksien sijasta kiinnostuneita vähimmäissuorituksista. Toisena mahdollisena selityksenä hän tuo esiin kognitiivisten perustoimintojen vähäisen merkityksen työssä suoriutumiseksi ja ammatilliselle kehittymiselle. Kolmas selitys korostaa työkokemuksen kompensoivaa vaikutusta työssä suoriutumiseksi. Näistä selityksistä kaksi jälkimmäistä liittyy läheisesti toisiinsa.

Hiljaisen tiedon merkitys työelämässä sekä sen yhteydet käytännölliseen älykkyyteen elämänkulussa luo varttuneemman aikuisen oppimisesta myönteisemmän kuvan kuin perinteinen kykyjen tutkimus. Kehityksellinen ja kontekstuaalinen näkökulma (Lyng 1996, 17–18; Sternberg & Horvath 1999) ottavat huomioon paitsi yksilölliset elämänhistorian vaikutukset esim. koulutus- ja työkokemustaustoissa myös sen muuttuvan sosiaalisen kontekstin, jossa formaalia ja käytännöllistä osaamista hyödynnetään. Lahn (2000, 43–47) korostaa sosiokulttuurisen näkemyksen merkitystä ikääntymisen ja oppimisen välisen problematiikan tarkastelussa. Yksinkertaistettu kognitiivinen malli soveltuu formaalin ja selkeästi jäsenellyn oppimisen kontekstiin, mutta ei niinkään jokapäiväisen elämän oppimisprosessien kuvaamiseen, joiden ymmärtämiseen tarvitaan sosiokulttuurista ja elämänkulun kehityksellisyyttä korostavaa lähestymistapaa (kts. Baltes & Staudinger 1996). Osaamisen kehittämisen kontekstissa viime vuosina voimistunut tulkinnallinen näkökulma (Sandberg 2000a, 2000b) korostaa sosiokulttuurisen näkökulman tavoin kontekstuaalisuutta ja yksilöllisen kehitys- ja muutosprosessin merkitystä.

Oppimistapojen ja -menetelmien sekä aikuisuuden kehityksen ja työkyvyn tutkimukset osoittavat, että vaikka oppiminen iän myötä hidastuu, kyky oppia uusia asioita ja taitoja säilyy. Ei ole syytä olettaa, etteivät ikääntyvät pystyisi itseohjautuvaan ja reflektion avulla tapahtuvaan oppimiseen (Bron 1996). Kuitenkin vaikka tieto ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisestä suhteesta on monelta osin viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana lisääntynyt ja muuttunut, on suhtautuminen ikääntyviä työntekijöitä kohtaan monien eri tutkimusten (mm. Ahola & Huuhtanen 1995; Anderson 1996; Imel 1996; Piispa & Huuhtanen 1991; Solem 1996; Taylor & Walker 1994; Walker 1997) mukaan kaksijakoista sekä yhteiskunnan, organisaatioiden että yksilöiden tasolla (Schränk & Waring 1989). Toisaalta korostetaan viisautta ja elämänkokemusta sekä kokemuksen tuomaa osaamista. Toisaalta vanhentuneet ja puutteelliset tiedot ja taidot, muutosten vastustaminen, hitaus oppimisessa ja työssä sekä heikko uusien ideoiden omaksuminen ovat asioita, joita pidetään ikääntymisen mukanaan tuomina heikkouksina.

Käsityksiä iän ja ikääntymisen merkityksestä työssä on aiemmissa tutkimuksissa lähestytty pääsääntöisesti asennetutkimuksen näkökulmasta ja kontekstina on useimmin ollut työllistämisen tai rekrytoinnin kenttä. Käytetty käsitteistö on vaihdellut tutkimuksesta toiseen. Ilmiötä on lähestytty sellaisten käsitteiden avulla kuin asenne, uskomus, myytti, käsitys, havainto ja suhtautumistapa. Tutkimuksissa on tarkasteltu iän ja ikääntymisen asemaa työssä suoriutumisen suhteen. Lisäksi joko piiloisesti tai auki kirjoitettuna on oletettu, että asenteet vaikuttavat ikääntyviä työntekijöitä koskeviin käytännön ratkaisuihin ja toimenpiteisiin. Osittain tästä syystä suurin osa näistä tutkimuksista on keskittynyt tarkastelemaan työnantajien asenteita ikääntyviä työntekijöitä kohtaan. Vähemmälle huomiolle ovat jääneet työntekijöiden asenteet ikääntymistä ja työssä suoriutumista sekä ikääntymistä ja oppimista kohtaan.

Ikäkäsityksiin kohdistuneet tutkimukset on useimmin toteutettu survey-tutkimuksina, joskin viime vuosina on käytetty myös laadullisia tutkimusmenetelmiä (Baumann, Lyng & Lahn 1997). Lisäksi on hyödynnetty erilaisten lähestymistapojen ja aineistojen yhdistämistä (Baumann ym. 1997; Legge ym. 1997). Koska ikäkäsitysten on tutkimusten mukaan todettu olevan yhteydessä mm. toimialaan ja organisaation kokoon (AARP 1995; Bendick, Jackson & Romero 1996), myös tapaustutkimuksia on toteutettu (Arrowsmith & McGoldrick 1997) sosiokulttuurisen näkökulman korostamiseksi. Metodisesti keskeiseksi muodostuu kontekstisidonnaisuus, joka näkemykseni mukaan tarkoittaa kahta huomioon otettavaa seikkaa. Ensiksikin on otettava huomioon käsitysten kulttuurisidonnainen luonne ja toiseksi määriteltävä käsitysten kohteena olevat ilmiöt tai henkilöt tarkemmin suhteessa kontekstiin. Monissa tutkimuksissa osallistujat ovat arvioineet asenteitaan ikääntyviä työntekijöitä kohtaan yleisesti, jolloin arvioinnin kohteena on ollut varsin heterogeeninen, kaukainen ja persoonaton ryhmä ihmisiä. Lisäksi tutkimuksissa on usein verrattu ikääntyviä työntekijöitä nuorempiin.

Osaamisen kehittämisen ja oppimisen näkökulmasta huolestuttavaa on, että käsitys iän ja oppimisen välisestä suhteesta perustuu edelleen voimakkaasti ennakkoluuloihin ja tiedon puutteeseen (Tikkanen, Valkeavaara & Lunde 1996). Nuorempiin työntekijöihin verrattuna ikääntyviä työntekijöitä pidetään joustamattomampina, kykenemättömämpinä uuden teknologian omaksumiseen ja vaikeammin koulutettavina. Tästä johtuen ikääntyvien työntekijöiden ei myöskään oleteta kokevan koulutustarvetta, joten heidän osallistumishalukkuuttaan koulutukseen ja kiinnostustaan oppimista kohtaan pidetään matalana (Paice 1996; Pearson 1996; Schneider 1994; Taylor & Walker 1994; Walker 1997). Kielteinen suhtautuminen voi johtaa heikentyneisiin koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin, mikä osaltaan ylläpitää kielteisiä käsityksiä (Legge, Cant, O'Loughlin & Sinclair 1997). Ei siis niinkään kronologinen ikä sinänsä vaan ikäyrjivät käytännöt ovat nostaneet esiin kysymyksen "ikä-sensitiivisestä" henkilöstöpolitiikasta (Tikkanen ym. 1996) ja ikäjohtamisesta (Ilmarinen, Lähteenmäki & Huuh-tanen 2003; Juuti 2001).

Yksi keskeinen kysymys on pääsy ammatilliseen koulutukseen. Huolimatta siitä, että yli 55-vuotiaiden osallistuminen ammatilliseen aikuiskoulutukseen on Suomessa lisääntynyt 1990-luvulla muita ikäryhmiä enemmän, he osallistuvat kuitenkin edelleen vähemmän kuin nuoremmat (Blomqvist, Koskinen, Niemi & Simpanen 1997; Blomqvist, Ruuskanen, Niemi & Nyysönen 2002). Osallistumisen ja iän välisestä problematiikasta puhuminen johtaa helposti harhaan, mikäli tarkastelun kohteena on ainoastaan formaali koulutus. Informaaliin ja non-formaaliin koulutukseen ja oppimiseen osallistumisesta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi on toistaiseksi saatavilla vain muutamia ikänäkökulman huomioivia tutkimustuloksia (Tikkanen & Kujala 2000). Näiden tutkimusten mukaan formaaliin koulutukseen osallistuminen muodostaa vain vähäisen osan ammatillisen osaamisen kehittämisestä työelämässä. Osallistumisen väheneminen karttuvan iän myötä on tullut esiin formaaliin koulutukseen osallistumista tarkasteltaessa. Iän ja osallistumisen negatiivinen suhde ei kuitenkaan päde informaalisissa ja non-formaalisissa oppimisessa.

Vaikka suhtautuminen ikääntyviin työntekijöihin on joidenkin tutkimusten mukaan melko positiivista (Ahola & Huuhtanen 1995; Lehto & Sutela 2004, 44; Taylor & Walker 1994) ja se on Suomessakin viime vuosina muuttunut myönteisemmäksi (Iän merkitys suomalaisissa... 2000), on ikä kuitenkin merkittävä työntekijöiden palkkaamiseen vaikuttava tekijä (Taylor & Walker 1994). Ikään perustuvaa syrjintää koetaan tutkimusten mukaan paitsi rekrytoinnissa (Vaahtio 2002) myös ammatilliseen koulutukseen pääsyssä (Korvajärvi 1999; Laczko & Phillipson 1991; Walker & Maltby 1997) ja työpaikan muissa toimissa ja ratkaisuissa (Kouvonen 1999; Ylöstalo 1999). Ennakkoluulot ikääntymisen ja osaamisen sekä ikääntymisen ja oppimisen välisestä suhteesta muokkaavat organisaatioiden toiminta- ja oppimiskulttuureja. Ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen ikäkäsitykset muodostavat siten osan sitä organisaatiokulttuuria, jossa ammatillista osaamista kehitetään.

1.4 Yhteenvedo tutkimuksen lähtökohdista

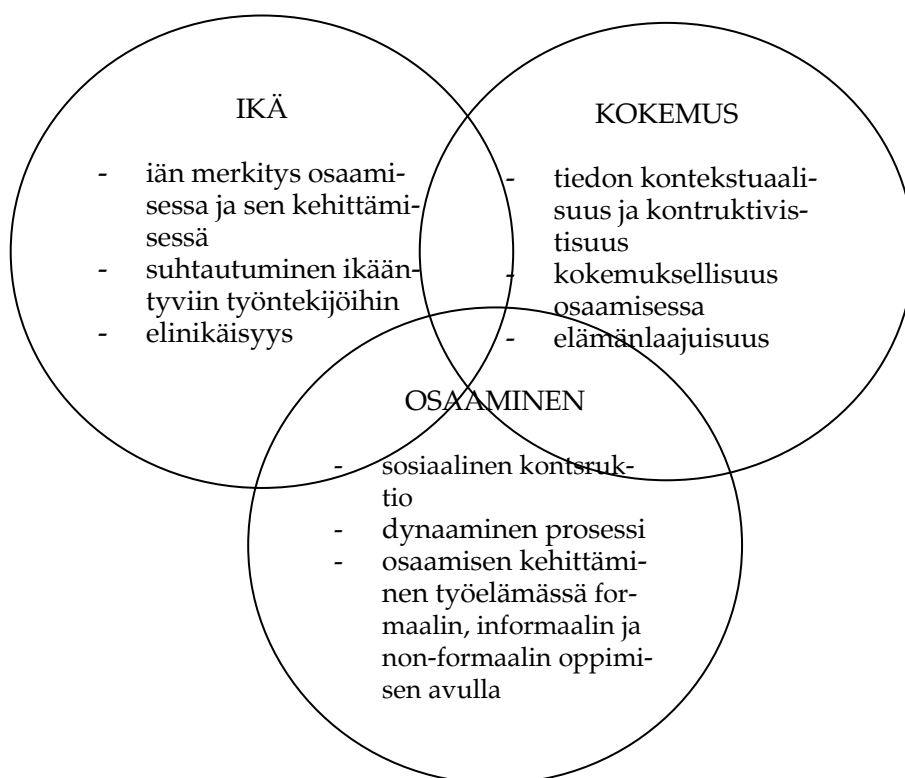
Vaatimukset ylläpitää ja kehittää osaamista koskettavat nykyään kaiken ikäisiä työntekijöitä tavalla tai toisella. Kysymys ei ole pelkästään formaalista osallistumisesta ja tiedollisen osaamisen kehittämisestä, vaan entistä enemmän oman osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämisestä työssä ja työyhteisössä, osana jokapäiväistä työtä ja kanssakäymistä. Tämä laajentuminen korostaa oppimisen ja osaamisen kehittämisen kokemuksellisuutta, elinikäisyyttä ja elämänlevyisyyttä.

Osaamisen kehittäminen globaalissa ja alati muuttuvassa työelämässä on nopeatempoista ja edellyttää usein tiedollista päivitystä. Ikääntyvät ja ikääntyneet työntekijät kohtaavat nämä vaatimukset tilanteessa, jossa ikääntyminen nähdään kehitykselliseen ja biologiseen taantumiseen sidoksissa olevana prosessina. Kuitenkin tutkimusten perusteella voi todeta, että vaikka kognitiivisissa toiminnoissa tapahtuu ikääntymisen myötä heikkenemistä, eivät muutokset useimmilla ihmisillä vielä aktiivisen työuran aikana ole ratkaisevia.

Tämän tutkimuksen peruskäsitteistön muodostavat ammatillinen osaaminen sekä iän ja kokemuksen merkitys tässä prosessissa. Näitä käsitteitä ja niiden välisiä suhteita on mahdollista kuvata kolmen toisiaan leikkaavan ympyrän avulla (kuvio 3). Tutkimuksessa on omaksuttu käsitys ammatillisesta osaamisesta sosiaalisena konstruktiona. Tämä tarkoittaa, että olennaista on kontekstuaalisuuden huomioon ottaminen. Lisäksi ammatillinen osaaminen ymmärretään dynaamisena elämänlaajuisena prosessina, jolloin siihen sisältyy osaamisen kehittämisen tematiikka. Elämänlaajuisuus tarkoittaa, että tieto ja tietäminen nähdään osaamisen perustana ja luonteeltaan sekä formaalina että kokemuksellisenä. Oppimisympäristöjen moninaisuuden ohella elämänlaajuisuus tarkoittaa ajallisuuden huomioon ottamista osaamisen kehittämisessä. Ajallisuuden kiinnekohtia ovat iän karttuminen (yksilötaso) ja historiallinen muutos ja kehitys (organisaatio- ja yhteiskuntataso). Laajemman kontekstin tutkimukselle tarjoaa elinikäistä oppimista ja ikää koskevat ajankohtaiset diskurssit. Taloudellisen ja poliittisen diskurssin merkitykset tälle tutkimukselle koskettavat

ikäntyvien työntekijöiden asemaa muuttuvassa työelämässä ja työmarkkinoilla.

Ikää, kokemusta ja osaamista työelämässä tarkastellaan tutkimuksessa työntekijöiden kokemuksellisuuden kautta. Ensimmäisessä tutkimustehtävässä tarkastellaan työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä työelämässä. Käsitykset osaamisesta ja sen kehittämisestä tarjoavat kontekstin ja peilauspinnan kahdelle muulle tutkimustehtävälle. Ensisijainen mielenkiinto kohdistuu iän ja kokemuksen merkitykseen osaamisessa ja sen kehittämisessä. Iän ja osaamisen välinen suhde muodostaa tutkimuksen toisen tutkimustehtävän ytimen: millaisia merkityksiä ikä saa osaamisessa ja sen kehittämisessä? Kolmas tutkimustehtävä kääntää katseen kokemukseen ja tarkastelee työntekijöiden käsityksiä kokemuksen merkityksestä osaamisessa ja sen kehittämisessä. Tutkimustehtävät on kuvattu tarkemmin luvussa 2.1.



KUVIO 3 Tutkimuksessa käytettävien käsitteiden keskinäinen suhde

Vaikka tutkimuksessa lähestytään iän, kokemuksen ja osaamisen problematiikkaa yksilöiden näkökulmasta, ei voi sanoa, että tutkimus edustasi puhtaasti yksilönäkökulmaa. Tutkittava ilmiö on luonteeltaan paitsi kokemuksellinen myös sosiaalinen, poliittinen ja taloudellinen. Tutkimuksessa on omaksuttu ajattelu-tapa, joka perustuu systeemiteoreettiseen ja holistiseen lähestymistapaan (Tikkanen, tulossa). Tieteenalaperspektiivistä käsin holistisuus tarkoittaa sitä, että tutkimus käyttää usean tieteenalan näkökulmia hyväkseen. Aikuiskasvatuksellisuus osaamisessa ja sen kehittämisessä kiinnittyy elinikäisen oppimisen dis-

kurssiin. Työssä oppimisen, henkilöstön kehittämisen ja asiantuntijuuden tutkimuksissa painottuvat sekä aikuiskasvatustieteellinen ja taloustieteellinen näkökulma – näistä ensimmäinen on tutkimuksessa voimakkaammin läsnä. Holistista näkökulmaa täydentää ikää ja ikääntymistä koskeva tarkastelu, jossa on hyödynnetty sekä työkykyyn ja ikääntymiseen liittyvää tutkimustietoa että iän sosiologista tarkastelua. Työntekijöiden iälle ja kokemukselle antamia merkityksiä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä tarkastellaan suhteessa ympäröivään työhön ja yhteiskuntaan laajemmin.

2 METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämä luku painottuu asetettujen tutkimustehtävien ja fenomenografisen lähestymistavan lähtökohtien väliseen tarkasteluun. Luvun tavoite on kahtalainen. Ensinnäkin esittää perusta metodologisen lähestymistavan valinnalle käsitteellisen viitekehyksen pohjalta. Toiseksi tuoda esille ne keskeiset lähestymistapaan liittyvät perusteet ja lähtökohdat, joista käsin tutkimuksen tehtävät tulee ymmärtää.

2.1 Tutkimuksen lähestymistapa ja tutkimustehtävät

Tutkimus on lähestymistavaltaan ja tutkimusotteeltaan fenomenografinen. Tutkimusote on ollut erityisesti kasvatustieteellisessä tutkimuksessa käytetty ja sen tutkimuskohteena ovat olleet ensisijaisesti oppimista koskevat arkikäsitteet. Fenomenografista tutkimusotetta on hyödynnetty korkeakoulupedagogiikan tutkimuksen ohella (mm. Ashworth & Lucas 2000) esimerkiksi laadullisessa terveystutkimuksessa (Barnard, McCosker & Gerber 1999). Vaikka oppimiskäsitteiden tutkimus on painottunut muodollisen koulutuksen kontekstiin, on osaamiseen, työhön ja oppimiseen liittyvien käsitteiden tutkimus työelämäkontekstissa lisääntynyt (mm. Collin 2002; Pillay, Boulton-Lewis, Lankshear, Wilss & Rhodes 2001; Sandberg 1994, 2000b). Viime vuosina erityisesti australialaisen fenomenografisen tutkimuksen mielenkiinnon kohteena on ollut lähestymistavan tietoteoreettinen tarkastelu sekä fenomenografian suhde muihin tutkimusotteisiin ja analyysimenetelmiin⁴.

Fenomenografinen tutkimus kohdistaa mielenkiintonsa niihin erilaisiin tapoihin, joina ihmiset kokevat, havaitsevat, ymmärtävät, käsitteellistävät ja käsittävät erilaisia ympäröivän maailman ja todellisuuden ilmiöitä (Marton 1988, 144). Laadulliselle tutkimukselle luonteenomaisena pyrkimyksenä on se-

⁴ Kts. esim. <http://www.anu.edu.au/CEDAM/ilearn/symposium/abstracts.html>

littämisen sijasta ymmärtäminen – asioita ei tällöin pyritä asettamaan syy-seuraus -suhteeseen toisiinsa nähden (Larsson 1986, 13). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että asioiden välillä ei voitaisi nähdä ontologista yhteyttä (Ahonen 1994, 126). Käsitusten kuvaamisessa ja käsitusten välisten variaatioiden esille tuomisessa kysymys on selittämisestä siinä mielessä, että tutkija pyrkii tekemään käsitukset ymmärrettäviksi niiden omissa ajattelu-yhteyksissään. Näiden ajattelu-yhteyksien paremmaksi ymmärtämiseksi on myös huomioitava se laajempi konteksti, jossa käsitukset ovat muodostuneet, ja jossa ne tuotetaan. Tästä näkökulmasta käsin ymmärtäminen laadullisessa tutkimuksessa voidaan nähdä selittämisen lajina. Pääasiallinen mielenkiinnon kohde on kuitenkin käsitusten variaatio sinällään – ei variaation lähde. Mielenkiinto ei kohdistu kokemusten ja käsitusten syihin ja lähtökohtiin vaan käsituksiin itsessään. Pyrkimyksenä on tällöin käsitusten kokemuksellinen kuvaaminen.

Tässä tutkimuksessa puheenvuoro on annettu työntekijöille. Tarkastelun kohteena on se käsitusten variaatioiden joukko, joka heillä on ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä työelämässä sekä iän ja kokemuksen merkityksestä tässä prosessissa. Lähestymistavan mukaisesti pyrkimyksenä on systemaattinen kuvaus yli yksilöiden. Kuten tutkimuksessa yleensä, ensisijainen mielenkiinto ei kohdistu yksilöiden käsituksiin eikä siihen, miten tai mistä tekijöistä käsin voidaan selittää näiden käsitusten eroja vaan siihen, millaisia ovat nämä erilaiset käsitukset sisällöltään, ja miten ne ovat loogisesti suhteessa toisiinsa. Ajattelun lähtökohtana on, että on mahdollista muodostaa olettamus yleisestä käsitusten joukosta jossain tietyssä kulttuurissa, yhteiskunnassa tai yhteisössä.

Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen kohteena on kuvaus siitä, miten ilmiö käsitetään – ei siitä, miten se todellisuudessa (faktuaalisena) on. Marton (1981) kirjoittaa fenomenografian tarkoituksesta seuraavasti:

The aim of the research programme — is to find and systematize forms of thought in terms of which people interpret aspects of reality which are socially significant and which are at least supposed to be shared by the members of a particular kind of society; namely, our own industrialized Western society.

Fenomenografisen tutkimuksen tavoitteena on siis löytää ja systematisoida niitä ajattelutapoja, jotka ovat jossain määrin jaettuina ja sosiaalisesti merkittäviä. Käsitteitä ei tutkita yksilöiden tasolla vaan kiinnostavampaa on se kokonainen merkitysten joukko, laadullisesti erilaiset käsitukset, jotka jonkin tietyn joukon keskuudessa ovat ainakin jossain määrin sosiaalisesti hyväksytyjä ja jaettuina (Marton 1994, 4425; kts. myös Mäkisalo & Kinnunen 1999, 233–234).

Koska ammatillinen osaaminen on kiinteästi sidoksissa toimialaan ja työtehtävään, on perusteltua tarkastella työntekijöiden käsitteitä ammatillisesta osaamisesta suhteessa laajempaan, yhteisesti jaettuun kontekstiin. Työntekijöiden käsitteitä tarkastellaankin tässä tutkimuksessa kokonaisuuden ohella toimialakohtaisesti. Taustalla on olettamus siitä, että iän ja kokemuksen merkitystä kuvaavat käsitukset voivat painottua ja vaihdella erilaisissa työympäristöissä. Edellä esitetyn perusteella tämän tutkimuksen tutkimustehtävät ovat:

1. *Työntekijöiden käsitykset ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä työelämässä.* Tutkimustehtävässä tarkastellaan työntekijöiden käsityksiä siitä mitä ammatillinen osaaminen on ja mistä se muodostuu sekä käsityksiä siitä, millaisia osaamiseen kohdistuvia kehittämistarpeita työntekijät kokevat ja mitkä tekijät ylläpitävät ja luovat näitä koettuja osaamisvaatimuksia. Osaamisen kehittämisen näkökulmasta mielenkiinto kohdistuu siihen, miten työntekijät ylläpitävät ja kehittävät omaa osaamistaan. Käsitysten tarkastelussa hyödynnetään toimialakohtaista tarkastelua koko aineiston tarkastelun ohella.
2. *Työntekijöiden käsitykset iän merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä työelämässä.* Iän ja ikääntymisen problematiikkaa lähestytään aineiston pohjalta tarkastelemalla niitä merkityksiä, joita työntekijät antavat iälle suhteessa osaamiseen ja sen kehittämiseen omassa työkontekstissaan. Ikäkäsityksiä tarkastellaan koko aineiston ohella myös toimialakohtaisesti.
3. *Työntekijöiden käsitykset kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä työelämässä.* Työntekijöiden käsityksiä kokemuksen merkityksestä työelämässä jäljitetään tarkastelemalla osaamisen lähteitä, opettavan kokemuksen piirteitä sekä koulutuksen ja kokemuksen asemaa ammatillisessa osaamisessa. Kokemuksen merkitystä osaamisessa ja oppimisessa tarkastellaan koko aineiston tasolla sekä toimialakohtaisesti.

Tässä tutkimuksessa työntekijöiden käsityksiä tarkastellaan heidän *omassa työkontekstissaan suhteessa omaan ikääntymiseen sekä työyhteisön eri-ikäisiin työntekijöihin*. Näin pyritään käsitysten kohteena olevalle ilmiölle luomaan yhteinen ja jaettu konteksti, josta käsin ja jossa käsityksiä arvioidaan, käsitteellistetään ja tuotetaan. Kontekstuaalisuudella pyritään ottamaan huomion ilmiön tarkastelun edellyttämä holistisuus. Ammatillista osaamista ja sen kehittämistä koskevat käsitykset tarjoavat tutkimuksessa maaperän ja peilauspinnan ikää ja kokemusta koskevien käsitysten tarkastelulle. Täten työntekijöiden iän ja kokemuksen merkitystä koskevien käsitysten kuvaaminen edellyttää ammatillista osaamista ja sen kehittämistä koskevien käsitysten tarkastelua ennen ikä- ja kokemusproblematiikkaa. Alueen aiempaan tutkimukseen tämä tutkimus tuo uutta tietoa työntekijöiden äänen kuulemisen kautta.

2.2 Käsitykset fenomenografisessa tutkimuksessa

Fenomenografisen tutkimuksen keskeisimpiä elementtejä ovat empiirisuus sekä käsitysten tutkimus. Fenomenografia on syntynyt empiiristen oppimista ja opettamista koskevien havaintojen pohjalta tavoitteenaan kuvata näiden ilmiöiden käsittämistä. Useiden oppimista käsittelevien sekä erilaisten ilmiöiden

käsittämistä ja ymmärtämistä kuvaavien tutkimusten perusteella Marton (1988, 143) toteaa, että erilaiset tavat ymmärtää ja käsittää ilmiö, käsite tai periaate ovat rajallisia. Nämä laadullisesti erilaiset tavat käsittää todellisuuden jokin ilmiö ovat fenomenografisen tutkimuksen kohteena. Tavoitteena on kuvata yksilön ja häntä ympäröivän maailman ilmiöiden välisiä suhteita riippumatta siitä, ilmeneekö tämä suhde välittömänä kokemuksena, käsitteellisenä ajatteluna tai käyttäytymisen eri muotoina (Marton 1988, 153–154).

Käsityksillä tarkoitetaan fenomenografiassa mielipiteestä poiketen jotain, mitä pidetään itsestään selvänä, perustavaa laatua olevana ymmärryksenä siitä, mitä jokin ilmiö merkitsee yksilölle tai miten hän ilmiön ymmärtää (Suomalainen 1999, 49). Kognitiivisesta psykologiasta poiketen kysymys ei ole mentaalista representaatioista vaan käsityksillä viitataan *tietoisena olemiseen* (Marton 1994, 4426), jossa keskeistä on se, miten käsitykset ilmentävät tietoisuutta yksilön ja käsitysten kohteen välisestä suhteesta. Tarkkaavaisuuden kohteena oleva objekti havaitaan tai ajatellaan aina jonkun subjektin kautta, eikä objektia voida lähestyä muuten kuin jollain tavalla kokemuksellisesti tai käsitteellisesti. Kokemus ei ole vain ulkoisen todellisuuden kuva vaan siihen liittyy kiinteästi subjektiivinen elementti. Käsitys jostain ilmiöstä muodostuu kokemuksen ja ajattelun avulla. (Uljens 1992, 1996.)

Häkkinen (1996, 23–30) tuo esille fenomenografian käsityksille ominaisina piirteinä aikaisemmat tiedot ja kokemukset käsitysten rakennusperustana, merkityksenantoprosessin ymmärtämisen sekä ajatustuotteena (mikä) että ajatusprosesseina (miten) ja kielen käsitysten ilmaisen välineenä. Tarkastelun kohteena olevaa ilmiötä pyritään kuvaamaan kokemusten variaatioiden kautta, jolloin tutkimuksen kohteena korostuvat yksilöiden käsitykset uudelleen kontekstualisoituneina. Fenomenografi näkee ihmisen rationaalisenä olentona, joka liittämällä tapahtumia toisiinsa ja pyrkimällä selittämään niitä, luo niille merkityksiä ja muodostaa käsityksiä koetuista ilmiöistä (Ahonen 1994, 116). Martonin (1981) käsittein fenomenografinen tutkimus kohdistuu 'toisen asteen näkökulmaan' eli tavoitteena on kuvata todellisuutta sellaisena kuin tietty joukko ihmisiä sen käsittää. Käsitykset fenomenografisen tutkimuksen kohteena ovat siis aina luonteeltaan relationaalisia (Marton 1988, 146), jolloin pyrkimyksenä on kuvata yksilön ja jonkin hänelle ilmenevän todellisuuden ilmiön välistä suhdetta sellaisena kuin hän sen käsittää.

Osittain tähän liittyy se fenomenografisen tutkimuksen kritiikki, jota on esitetty käsitysten määrittelyn heikkoudesta. Jos käsitykset ovat yksilön kokemuksiin perustuvia ajatuskokonaisuuksia ympäröivästä todellisuudesta, niin missä määrin voidaan olettaa, että ympäröivä todellisuus on kaikille sama? Kun yksilöiden käsitykset ovat laadullisesti erilaisia ja kun myös yksilöllä voi olla useampia erilaisia käsityksiä, niin onko kysymys kokemusten ja käsitysten eroista vai onko kysymys kokonaan erilaisesta todellisuudesta ja sen käsittämisen erilaisuudesta? Jos hyväksymme jälkimmäisen lähtökohdan siitä, että todellisuus on jokaiselle kokonaan erilainen, silloin emme voi olettaakaan, että sitä koskevat käsitykset olisivat samanlaisia. Tästä seuraa, että meidän on mahdotonta saada selville jotain sellaisesta asiasta kuin käsitykset todellisuudesta. Jos taas hyväksymme ensimmäisen olettamuksen siitä, että on olemassa yhteinen

todellisuus, jonka kokeminen ja käsittäminen on yksilöllistä, voimme saada tietoa niistä erilaisista tavoista, joilla tätä todellisuutta kokemusten kautta jäsennetään, ymmärretään ja käsitteellistetään. Tämä jälkimmäinen tapa ymmärtää todellisuus jossain määrin samankaltaisena elämismaailmana, mutta yksilöille eri tavalla ilmenevänä, on fenomenografisessa tutkimuksessa omaksuttu näkemys.

Empiirisyys ja käsitysten tutkimus toisiinsa kietoutuneina ovat olleet voimakkaasti vaikuttamassa myös tämän tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Alun perin kiinnostukseni ikäkäsitysten tutkimukseen kumpusi juuri erilaisista empiirisistä havainnoista, jotka koskivat pohdintoja ja lausumia ikääntyvien työntekijöiden asemasta työelämässä. Lisäksi eri yhteyksissä ikääntyviä työntekijöitä koskevissa keskusteluissa ja tarkasteluissa ikäkäsitysten merkitys näytti – ja näyttää – olevan jollain tapaa merkityksellinen. Ikäkäsitysten sijoittaminen ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen kontekstiin perustuu siihen ajankohtaiseen haasteeseen, joka eri-ikäisiä työntekijöitä elinikäisen ja elämänlevyisen oppimisen vaikutuspiirissä koskettaa. Ammatillista osaamista ja sen kehittämistä sekä iän ja kokemuksen merkitystä tässä prosessissa lähestytään työntekijöiden näkökulmasta. Tällä pyritään tuomaan esille se arkipäivän toimintaympäristö, jossa työyhteisöissä toimivat eri-ikäiset työntekijät rakentavat, ylläpitävät ja kehittävät ammatillista osaamistaan. Tutkimusprosessin kuluessa mielenkiinto siirtyi ikäkäsitysten analyysin jälkeen kokemuksellisuuden problematiikkaan. Aineiston tuottaman kategorisoinnin valossa kokemuksen merkitys osaamisessa ja sen kehittämässä näyttäytyi haastateltaville paikoin annettuna ja itsestään selvänä. Kokemusta koskevien käsitysten myötä kiinnostavaksi nousi kysymys siitä, millainen merkitys iällä ja kokemuksella yhdessä on ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisen prosessissa työntekijöiden itsensä kokemana.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 Tutkimus osana WORKTOW-projektia ja aineiston valinta

Tutkimus on osa eurooppalaista työelämän muutoksia ja ikääntyvien työntekijöiden koulutusta käsittelevää *'Working Life Changes and Training of Older Workers'* -tutkimusprojektia (WORKTOW/TSER-hanke; Lahn ym. 1997). Kolmivuotinen tutkimusprojekti käynnistyi marraskuussa 1997 ja siinä tarkasteltiin pk-yritysten yli 45-vuotiaiden työntekijöiden selviämistä muuttuvassa työelämässä, lähtökohtana työssä oppiminen, osaaminen ja koulutus⁵. Kaikkiaan projektissa oli mukana noin 400 työntekijää 30 yrityksestä Suomesta, Norjasta ja Englannista. Yritykset valittiin edustamaan kolmea työtyyppiä: viestintätyötä (palvelusektori), informaatiopainotteista (toimisto- ja suunnittelu) sekä manuaalista (teollinen tuotanto) työtä. Projektiin osallistuneet laitokset⁶ kokosivat sekä yhteistä että paikallisesti suuntautunutta tausta-aineistoa yrityksistä. Aineistonkeruun menetelminä käytettiin kyselylomaketta, yksilö- ja ryhmähaastatteluja, havainnointia sekä yritysten dokumentteja. Projektin kuluessa tutkimustuloksia hyödynnettiin yrityksissä erilaisissa oppimista ja koulutusta edistävissä interventioissa.

Mahdollisia projektiin osallistuvia yrityksiä kartoitettiin Suomessa alueellisten yritysluetteloiden avulla, jotka tarjosivat yrityskohtaista tietoa yhteyden-

⁵ Projekti painottui yli 45-vuotiaiden näkökulmaan, mutta tutkimusyksikköinä olivat koko yritykset. Projektin tavoitteena oli selvittää mahdollisuuksia paremmin tunnistaa, arvostaa ja hyödyntää ikääntyvien työntekijöiden osaamista, ikääntyvien työssä oppimista, HRD:n mahdollisuuksia edistää elinikäistä oppimista ja tuottavuutta ja siten ehkäistä työelämästä syrjäytymistä sekä sitä, millä tavoin iän ja osaamisen suhteen heterogeeninen työvoima voi myötävaikuttaa oppivan organisaation kehittämiseen.

⁶ Tutkimusprojektin koordinaattorina toimi ensimmäiset 20 kuukautta Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitos. Sen jälkeen koordinoinnista on vastannut Norjan aikuiskoulutuksen tutkimusinstituutti. Muut projektin partnerit ovat Keelen ja Lancasterin yliopistot Englannista sekä Työntutkimusinstituutti ja Sosiaalitutkimuksen laitos Norjasta.

ottojen kohdentamiseksi⁷. Ensimmäinen yhteydenotto yrityksiin tapahtui puhelimitse, jonka jälkeen kiinnostuneille lähetettiin kirjallista lisätietoa. Henkilökohtaiset käynnit yrityksissä tarjosivat sekä yrityksille että projektin tutkijoille mahdollisuuden neuvotella yhteistyömuodoista. Kaiken kaikkiaan projekti otettiin Suomessa erittäin myönteisesti vastaan eikä yritysten rekrytointi tuottanut vaikeuksia. Kansallisella tasolla projektiin osallistui seitsemän keskisuomalaisista pk-yritystä, joista suurin osa informaatiopainotteisen toimisto- ja suunnittelutyön sekä palvelusektorin alueelta. Mukana oli teollisen suunnittelun alalta insinööritoimistoja, talonrakennusyritys, (itsenäinen) pankki, apteekki sekä puutarha-alan yritys. Keväällä 1999 toteutettuun alkukyselyyn osallistui yhteensä 167 työntekijää ja 10 työnjohdon edustajaa. Kaikki työnjohdon edustajat osallistuivat myös haastatteluihin, työntekijöistä yhteensä 47 osallistui yksilö- ja ryhmähaastatteluihin. Lisäksi yrityksissä kerättiin havainnointi- ja dokumenttiaineistoa projektin eri vaiheissa.

Väitöskirjatutkimukseni muodostaa itsenäisen kokonaisuuden ja sen aineistona on käytetty WORKTOW-projektin yhteydessä kerättyä kansallista työntekijöiden haastattelumateriaalia. Tutkimusaineisto koostuu osasta edellä kuvatun projektin yhteydessä kootusta suomalaisesta työntekijöiden haastatteluaineistosta. Laadullisen tutkimuksen aineiston koosta ei voida esittää mekaanisia ohjeita. Tässä tutkimuksessa lopullisen tutkimusaineiston koon määrääntymistä on ohjannut sekä harkinnanvaraisuus että aineiston kylläntyminen (esim. Eskola & Suoranta 1998, 61–64; Mäkelä 1990, 52). Tutkimuksen analyysivaiheessa haastatteluaineistosta rajautuivat pois yhden projektiin osallistuneen yrityksen työntekijöiden haastattelu, mikä tarkoitti yhteensä neljän työntekijän haastattelua. Aineistosta pois rajautumiseen vaikutti se, että osa yrityksessä toteutetuista haastatteluista oli laadultaan kyseenalaisia. Alustavassa analyysissä haastattelut eivät myöskään tuottaneet uutta tietoa tutkimustehtävien kannalta. Lopulliseen tutkimusaineistoon ja -analyysiin rajautuivat täten yhteensä kuu- den keskisuomalaisen pk-yrityksen 43 työntekijän haastattelu.

Liitteessä 1 on esitetty tiivistetyt yritysten case-kuvaukset. Yrityksistä kolme sijoittuu palvelusektorille ja toiset kolme edustaa informaatiopainotteista toimisto- ja suunnittelutyötä. Case-kuvausten avulla on mahdollista muodostaa laajempi ja kokonaisvaltaisempi ymmärrys siitä kontekstista, jossa haastateltavat työskentelevät. Vaikkei tutkimuksessa keskitytäkään etnografiseen organisaatiotason analyysiin, on kenttävaiheen aikana kirjattu päiväkirjatyyppinen muistiinpanomateriaali tarjonnut välineitä kontekstikuvausten laadinnalle. Samaa tehtävää on palvellut myös kyselylomakkeen avulla saatu materiaali, joka sisältää mm. tietoja organisaatiosta sekä kuvauksia työn luonteesta. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen aineiston rinnakkainen käyttö tutkimuksessa palvelee tältä osin erityisesti täydentävää ja kuvailevaa käyttötarkoitusta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 31–32). Monipuolinen aineisto edesauttaa myös keskeisten käsitteiden ymmärrettäväksi tekemistä ja antaa pohjaa raportoinnin eettisyyden

⁷ Yritysten valinnan perusteena käytettiin projektissa yhteisesti määriteltyjä kriteerejä, joita olivat yrityksen toimialan (manuaalinen, informaatiopainotteinen tai viestintä-painotteinen työ) ohella yrityskoko (20–200 henkilöä) sekä ikäprofiili (yrityksissä työskentelee myös yli 45-vuotiasta henkilöstöä).

varmistamiselle (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994). Työ- ja toimintaympäristön kokonaisvaltainen hahmottaminen on haastateltavien tuottamien merkitysten ymmärtämisen edellytys.

3.2 Tutkimusaineiston keruu ja tutkimuksen kohdejoukko

3.2.1 Aineistonkeruunmenetelmänä ryhmä- ja yksilöhaastattelut

Fenomenografisen tutkimuksen aineiston voivat muodostaa useat erilaiset laadulliset aineistot. Aiemmissa tutkimuksissa on tiedonhankinnan menetelminä käytetty osallistuvaa havainnointia, haastatteluja ja dokumentteja. Pääosin on hyödynnetty tekstiaineistoja, mutta myös muut aineistomateriaalit ovat olleet edustettuina. Esimerkiksi Wenestam ja Wass (1987) tarkastelivat lasten piirustuksia selvittäessään heidän käsityksiään kuolemasta. Laadullinen haastattelu on ollut tekstiaineistojen hankintatavoista hallitsevin. Haastattelumetodeista on eniten käytetty avoimia tai teemoittain eteneviä yksilöhaastatteluja. Koska fenomenografisen tutkimuksen tutkimuskohteena ja analyysiyksikkönä eivät ole yksilöt sinällään, myös muiden haastattelumetodien hyödyntäminen on mahdollista.

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin sekä ryhmä-⁸ että yksilöhaastatteluin. Enemmistö haastatteluista oli ryhmähaastatteluja: kaikkiaan 16 haastattelusta 10 toteutettiin ryhmähaastatteluina. Ryhmiin osallistui yhteensä 37 työntekijää. Lisäksi tehtiin kuusi yksilöhaastattelua. Haastattelumetodin valinta tapahtui yrityksen lähtökohdista käsin. Useimmissa yrityksissä yhteyshenkilönä toiminut johdon edustaja suositteli ryhmä- tai yksilöhaastattelujen toteuttamista joko henkilöstön keskustelevuuden tai työaikajärjestelyihin liittyvien seikkojen perusteella. Ryhmähaastatteluihin päädyttiin mm. niiden taloudellisuuden vuoksi, koska yhteen haastatteluajankohtaan pystyi osallistumaan useampi yrityksen työntekijä.

Ryhmähaastattelujen käytön etuna on se, että keskustelunomaisissa ryhmähaastatteluissa käsiteltäviä teemoja on mahdollista tarkastella useammalta näkökannalta. Käsitysten tutkimuksessa on näin mahdollista saada selville sitä yksilöllistä ja yhteisöllisesti jaettua käsitysten variaatiota, joka tutkittavilla aiheesta on. Lisäksi voidaan olettaa, että ryhmähaastatteluun osallistujat tuottavat itse ryhmätilanteessa niitä jaettuja käsityksiä, joita heidän yhteisössään on. (Barbour & Kitzinger 1999; Eskola & Suoranta 1998, 95–97; Pötsönen & Välimaa 1998; Sulkunen 1990, 264–266.)

⁸ Ryhmähaastattelulla tarkoitetaan tässä keskustelunomaista ja vuorovaikutuksellista tilannetta, johon osallistuu haastattelijan ohella useampi haastateltava. Ryhmähaastattelut toteutettiin epämuodollisina tilanteina, joissa liikuttiin joustavasti teemoista toisiin ja takaisin. Haastattelijan ja haastateltavien välisen vuoropuhelun ohella pyrkimyksenä oli edesauttaa ryhmähaastatteluun osallistuvien työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja kommunikaatiota. Muodoltaan ryhmähaastattelut muistuttivat focus group -haastatteluja (Barbour & Kitzinger 1999; Krueger 1994; Morgan 1998).

Yksilöhaastattelujen etuna taas voidaan pitää luottamuksellista haastattelijan ja haastateltavan välistä tilannetta. Omien käsitysten ja kokemusten esille tuominen voi olla helpompaa kahdenkeskisessä haastattelutilanteessa, jossa mahdollinen ryhmäkontrolli on poissa. Toisaalta käsitysten ilmaisu saattaa olla niukempaa ja näkökulmia tulla esiin vähemmän kuin tilanteessa, jossa osallistujat innoittavat toisiaan tilanteen edetessä. Kysymykseen haastattelumetodin yhteydestä käsitysten variaatioon palataan tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin yhteydessä (luku 8.1).

3.2.2 Haastattelujen toteuttaminen

Fenomenografisen haastattelun keskeisin elementti on dialogisuus. Haastattelussa pyritään mahdollisimman aitoon vuorovaikutukseen, jossa haastattelija ja haastateltava/haastateltavat keskustelevat tietyistä teemoista tuoden esille omia kokemuksiaan ja käsityksiään. Tällöin haastattelija ei valmistele ennalta määrättyjä, strukturoituja kysymyksiä, vaan haastattelu etenee teemoittain ja keskustelun pohjalta. Olennaista on haastattelijan kyky kuulla ja nähdä keskustelussa esille tulevat ajatuskokonaisuudet. Apuna käsitysten selvittämisessä, syvemmän ymmärryksen saavuttamisessa ja yhteisen kielellisen merkityksenannon varmistamisessa haastattelija voi käyttää tarkentavia tai tiivistäviä kysymyksiä, vastakkaisia kysymyksiä sekä kontekstualisointia.

Sekä yksilö- että ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48). Molemmassa haastattelumuodoissa oli käytössä sisällöllisesti sama teemahaastattelurunko (liite 2). Haastattelurunko oli WORKTOW-projektin haastattelurunko ja sen muodostamisessa keskeinen tavoite oli kyselylomakkeen sisältökokonaisuuksien syventäminen. Projektin pilotivaiheessa syksyllä 1998 haastattelurunkoa testattiin kahdessa yrityksessä tehdyissä seitsemässä työntekijöiden haastattelussa. Pilotin seurauksena varsinaisiin teemoihin ei tullut muutoksia, mutta teemojen käsittelyyn haastattelutilanteessa saatiin lisätietoa, jonka myötä haastatteluteemoja pyrittiin sitomaan kiinteämmin haastateltavien omaan työkontekstiin. Teemahaastattelurunko koostui viidestä teemasta, jotka olivat: 1) muutokset työssä ja työympäristössä, 2) osaaminen ja sen kartoitus, 3) ikä ja kokemus osaamisessa, 4) työelämän jousotot sekä 5) tulevaisuus. Kuhunkin haastatteluteemaan oli ennalta mietitty kysymyksiä, joiden avulla haastateltavien pohdintaa tarkennettiin tutkimusteemojen sisällä.

Haastatteluaineiston keräsivät WORKTOW-projektin tutkijat⁹ maaliskuun ja huhtikuun 1999. Haastattelijoiden keskinäistä ymmärrystä haastatteluiden tavoitteista ja luonteesta pyrittiin tarkentamaan yhteisillä teemahaastattelurunkoa koskevilla keskusteluilla ja harjoituksilla. Etukäteen pyrittiin muodostamaan yhteinen käsitteistö tutkimukseen osallistuvien tutkijoiden välille sekä tekemään näkyväksi niitä seikkoja, joita aineiston hankinnan vaiheessa tulisi ottaa huomioon. Mahdolliseen haastatteliijoista johtuvaan variaatioon kiinnitet-

⁹ Aineiston hankintaan osallistuivat WORKTOW-projektin päävastuullisena tutkijana ja koordinaattorina KT Tarja Tikkanen sekä allekirjoittaneen ohella projektin tutkimusassistentit KM Markku Toiviala ja KM Tia-Maria Kenni-Lehtonen.

tiin huomiota sekä pilottitutkimuksen jälkeen että varsinaisen tutkimusprojektin aineistonhankinnan yhteydessä. Kun jokainen haastattelija oli tehnyt haastatteluja, kokoonnuttiin yhdessä tarkastelemaan litteroituja haastattelutekstejä. Huomiota kiinnitettiin erityisesti haastattelijoiden välisiin eroihin sekä mahdollisiin haastattelijoista johtuviin painotuseroihin haastattelujen toteuttamisessa.

Työntekijöiden osallistuminen haastatteluihin perustui vapaaehtoisuuteen. Osallistujat valikoituivat oman mielenkiinnon, osallistumismahdollisuuksien (ketkä olivat työssä ja pystyivät irrottautumaan työstään) sekä johdon taholta tapahtuneen tiedustelun ja hienovaraisen suostuttelun perusteella. Kaikki haastattelut suoritettiin työaikana työntekijöiden työpaikoilla erillisessä ja rauhallisessa tilassa. Haastattelut kestivät 1–1,5 tuntia ja ne nauhoitettiin yhtä lukuun ottamatta yritysjohton ja osallistujien luvalla. Yhdessä yrityksessä ryhmähaastattelun nauhoittaminen ei ollut yritysosalaisuuteen vedoten mahdollista, joten tässä ryhmässä tehtiin muistiinpanoja haastattelutilanteessa. Tämän varmistamiseksi paikalla oli kolme tutkijaa, joista yksi keskittyi ryhmähaastattelun ohjaamiseen ja kaksi muistiinpanojen tekemiseen.

Haastattelut aloitettiin siten, että tutkija(t) esitteli(vät) itsensä ja kertoi(vat) haastattelutilanteen kulusta sekä omasta/omista rooleistaan. Haastateltaville korostettiin luottamuksellisuutta ja sitä, että kiinnostus kohdistui nimenomaan osallistujien omiin henkilökohtaisiin kokemuksiin ja mielipiteisiin. Sekä ryhmäettä yksilöhaastatteluissa lähdettiin liikkeelle siten, että haastateltavaa pyydettiin kertomaan omasta työstään. Tämä osoittautui hyväksi aloitukseksi, joka oli haastateltaville helppo ja varmisti, että kiinnekohtana haastattelussa oli koko ajan haastateltavien oma työ ja työyhteisö. Haastattelut etenivät työssä tapahtuneiden muutosten sekä osaamisen tarkasteluun. Luonteeltaan ja ilmapiiriltään kaikki haastattelut olivat vapautuneita. Yhdessäkään ryhmätilanteessa ei ainakaan tutkijoille välittynyt tunnetta siitä, että joku osallistujista dominoi keskustelua tai että ryhmässä olisi syntynyt liittoutumista. Tilanteet pyrittiin pitämään myös rauhallisina ja avoimina, jolloin kenenkään ei tarvinnut tuntea asemaansa uhatuksi tai ulkopuoliseksi.

Ryhmähaastattelutilanteiden järjestämisessä kiinnitettiin erityistä huomiota tilanteen sujuvuuteen ja sisällön kattavuuteen aikarajoitusten puitteissa sekä aineiston tallentamiseen ja tekstimuotoon muuttamiseen (kts. mm. Patton 1990, 336). Ryhmähaastatteluissa oli mukana kaksi tutkijaa. Toinen tutkijoista toimi päävastuullisena haastattelijana, jonka tehtävänä oli ohjata ryhmän jäseniä keskustelemaan teemoista. Hänen tehtävänä oli myös huolehtia siitä, että kaikki ryhmähaastatteluun osallistuvat työntekijät saivat äänensä ja mielipiteensä kuuluville. Tässä haastattelija käytti tarpeen tullen apuna osallistujille suunnattuja kysymyksiä, mutta usein riitti muu viestintä ja ryhmän keskinäinen vuorovaikutus. Toinen tutkija oli mukana avustavana henkilönä. Hän huolehti tilanteen tallentamisesta nauhalle, kirjasi havaintoja ryhmätilanteesta sekä varmisti kaikkien haastatteluteemojen läpikäynnin. Ryhmätilanne oli järjestetty siten, että haastateltavat istuivat saman pöydän ääressä. Päähaastattelijana toimiva tutkija oli mukana ryhmässä, toinen tutkija tarkkailijana hiukan sivummalla.

Haastattelut purettiin tekstimuotoon siten, että litteroitiin sanatarkasti sekä haastattelijan että haastatteluun osallistuneiden puheenvuorot. Ryhmähaas-

tatteluiden osallistujia kehoitettiin välttämään päällekkäin puhumista, jotta haastattelun auki kirjoittaminen nauhalta ei puheen päällekkäisyyden vuoksi vaikeutuisi. Haastattelujen purkamisen ja puhujien tunnistamisen helpottamiseksi jokaisella osallistujalla oli edessään pöydällä nimilappu. Tilanteessa avustajana toiminut tutkija kirjoitti nimilaput samalla, kun osallistujat esittelivät itsensä ja kertoivat omasta työstään. Paitsi, että nimilaput toimivat tutustumisen ja vuorovaikutuksen ohjaamisen välineinä, pystyi haastattelija osallistujien nimiä käyttämällä tallentamaan nauhalle vihjeitä puhujien tunnistamiseksi.

Litteroinnissa ryhmähaastattelutilanteissa tapahtuneet päällekkäin puhumiset ja ryhmän yhteisesti muodostamat näkökannat kirjattiin ylös mahdollisuuksien mukaan. Taukoihin tai painotuksiin ei kiinnitetty systemaattista huomiota, koska tavoitteena ei ollut ryhmän vuorovaikutuksen tutkiminen. Kuitenkin esimerkiksi haastateltavien puheessa esille tulleet pitkäähköt tauot ja hiljaisuudet kirjattiin ylös. Kahden tutkijan läsnäolo ryhmähaastatteluissa tarjosi mahdollisuuden litteraatioiden tarkistamiseen ja kommentoimiseen yhdessä. Kaikkiaan litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 260 sivua. Tutkimusraportissa olen käyttänyt aineistokatkelmina ja työntekijöiden äänenä autenttisia sitaatteja litteroidusta tekstistä¹⁰. Haastateltujen ja ryhmähaastatteluihin osallistuneiden työntekijöiden nimet on raportin aineistokatkelmissa muutettu. Tutkimuseettisistä syistä yrityksistä käytetään raportissa kuvainnollisia nimiä tunnistettavuuden välttämiseksi.

3.2.3 Haastattelut yrityksittäin ja haastateltavien kuvaus

Taulukossa 1 on esitetty kuvaus haastatteluista yrityksittäin. Taulukosta käy ilmi, miten monta haastattelua kussakin yrityksessä tehtiin sekä toteutettujen ryhmä- ja yksilöhaastattelujen suhde. Tutkimuksessa mukana olevat yritykset on raportissa nimetty niiden toiminnan perusteella (Puutarha, Pankki, Apteekki, Talosuunnittelu, Suunnittelu 1 ja Suunnittelu 2). Ryhmähaastatteluista käytetään lyhennettä RH ja yksilöhaastatteluista H. Lisäksi haastattelut on numeroitu juoksevilla numerolla¹¹. Ryhmähaastatteluja tehtiin Talosuunnittelua lukuun ottamatta jokaisessa yrityksessä. Toisessa suunnittelutoimistossa (Suunnittelu 2) aineiston hankinnassa käytettiin sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluja. Kaikkiaan haastatteluihin osallistuneista työntekijöistä palvelualalla toimivia oli 21 ja informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä työskenteli 22 haastateltavista.

¹⁰ Aineistokatkelmat ovat tekstin sisällä kursivoituna tekstinä tai erikseen sisennyksinä. Lihavoinnilla olen korostanut keskeistä sisältöä, ilmiötä tai tulkintani perustetta. Mikäli olen tekstin ymmärtämiseksi lisännyt apusanoja, on ne merkitty hakasulkeiden [] sisälle erotuksena alkuperäisestä puheesta. Aineistokatkelmissa merkintä - - tarkoittaa, että olen poistanut käsiteltävän sisällön tai rakenteen kannalta merkityksetöntä tekstiä tai sanoja.

¹¹ Vastaavia kirjain ja numeroyhdistelmiä käytetään tulososan aineistokatkelmissa, jolloin lukijalla on mahdollista palautua tarkastelemaan haastattelujen sijoittumista yrityksittäin.

TAULUKKO 1 Haastattelujen jakaantuminen yrityksittäin sekä osallistujien kuvaus

Yritys	Ryhmät/ osallistujien lkm	Yksilö- haastattelut	Naisia/ Miehiä	Osallistu- jien iän vaihtelu- väli	Yli 40- vuotiaiden lkm / \bar{x} = ikien kes- kiarvo
Palvelualan työ (n=21)					
Puutarha (n=14)	RH1/5 RH2/6 RH3/3	-	12/2	24–52	4/ \bar{x} =36
Pankki (n=4)	RH7/4	-	4/-	33–54	3/ \bar{x} =45
Apteekki (n=3)	RH8/3	-	3/-	42–57	3/ \bar{x} =48
Informaatiopainotteinen toimisto- ja suunnittelutyö (n=22)					
Talosuunnittelu (n=4)	-	H1-H4	3/1	41–56	4/ \bar{x} =51
Suunnittelu 1 (n=10)	RH4/6 RH5/2 RH6/2	-	1/9	24–54	4/ \bar{x} =39
Suunnittelu 2 (n=8)	RH9/3 RH10/3	H5-H6	1/7	27–62	4/ \bar{x} =42
YHTEENSÄ (N=43)	Ryhmiä 10/ osallistujia 37	Haastatte- lujia 6	24/19	24–62	22/ \bar{x}=41

Haastatteluihin osallistuneista oli naisia 24 ja miehiä 19. Sukupuolittuneisuus näkyy selkeästi toimialakohtaisessa tarkastelussa siten, että palvelualan työssä (Puutarha, Pankki ja Apteekki) enemmistö osallistuneista oli yritysten henkilöstörakenteiden mukaisesti naisia. Vastaavasti informaatiopainotteisen toimisto- ja suunnittelutyön työntekijöistä suurin osa oli miehiä. Haastateltavien ikähaitari vaihteli siten, että nuorin haastatteluihin osallistunut oli 24-vuotias ja vanhin 62-vuotias (keski-ikä 41 vuotta). Noin puolet (53,5 % / n=23) haastateltavista oli iältään yli 40-vuotiaita, joskin osallistujien ikäjakauma vaihteli jonkin verran yrityksestä toiseen. Haastateltavien iät on listattu liitteeseen 3 yrityksittäin ja haastatteluittain. Lisäksi aineistokatkelmien yhteydessä on maininta puhujan/puhujien iästä.

Ryhmien osallistujamäärä vaihteli kahdesta kuuteen. Ryhmät olivat luonnollisia ryhmiä siinä mielessä, että osallistujat olivat tuttuja toisilleen, työskentelivät samassa työyhteisössä ja toimivat toistensa kanssa päivittäisessä työssään. Ryhmät olivat hyvin homogeenisiä siitä huolimatta, että osallistujien työ- ja tehtävänimikkeet vaihtelivat jonkin verran yrityksen sisällä. Autenttisuus ja homogeenisuus näkyivät erityisesti siinä, että haastateltavat ryhmissä – yksilöhaastatteluiden tapaan – kertoivat mielellään omasta työstään ja siihen liittyvistä seikoista. Monet toivat haastattelun kuluessa esille haastattelutilanteen merkityksellisyyden oman työn tarkastelemisessa joko yksin tai yhdessä kollegoiden kanssa. Esimerkiksi osaamisen määrittämiseen liittyvissä keskusteluissa

haastattelutilanne koettiin opettavaisena ja omaa ajattelua jäsentävänä. Itsensä selvinä pidettyjä asioita tarkasteltiin ja niille annettiin nimiä, jolloin tilanne itsessään toimi jonkinlaisena interventiona. Kielen merkitys onkin keskeinen laadullisessa haastattelututkimuksessa. Fenomenografiassa ihminen nähdään tietoisena ja rationaalisena olentona, joka ajattelun keinoin rakentaa omat käsitöksensä sekä kielen keinoin ilmaisee niitä (Ahonen 1994, 121). Kielen merkitys sekä ajattelun ja käsitysten muodostamisen että käsitysten ilmaisemisen välineenä tuli selkeästi esille työntekijöiden haastatteluissa.

3.3 Aineiston analyysi

Laadullisen aineiston analyysia on kirjallisuudessa kuvattu paitsi moninaiseksi ja monia valintoja sisältäväksi vaiheeksi myös *prosessiksi, joka on läsnä lähes koko tutkimusprosessin ajan*. Kvale (1996, 188–193) tarkastelee analyysiprosessia kuusivaiheisena kuvauksesta tulkintaan etenevänä jatkumona. Kahdessa ensimmäisessä vaiheessa haastateltavat itse kuvaavat elämismaailmaansa ja havaitsevat uusia yhteyksiä ja merkityksiä käsillä olevasta asiasta. Kolmas vaihe liittyy edelleen haastattelutilanteeseen, jonka aikana haastattelija tiivistää ja tulkitsee haastateltavan tuottamaa kuvausta. Neljäs vaihe sisältää haastattelijan tulkinnan litteroidusta aineistosta, joka Kvalen mukaan voi tapahtua aineiston rakentamisen, selvittämisen ja varsinaisen analyysin kautta. Viides ja kuudes vaihe kohdistuvat aineiston tulkinnan ja analyysin jälkeisiin toimenpiteisiin, jotka voivat olla uudelleen haastatteluja tai muita toimia saatujen tulosten perusteella.

Edellisessä luvussa kuvattiin haastateltavien asemaa ja uusien merkitysten muodostamista haastattelutilanteissa. Tässä luvussa huomio kiinnittyy tutkimusprosessin siihen vaiheeseen, jossa tutkija siirtyy tulkitsemaan litteroitua haastatteluaineistoa. Erillisinä alalukuina tarkastellaan teoreettisen perehtyneisyyden asemaa aineistolähtöisessä analyysissä, varsinaista aineiston analyysia sekä lopuksi analyysin ja tulkinnan luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Tutkimusprosessin ja tulosten luotettavuuteen ja arviointiin liittyviin näkökohtiin palataan tarkemmin viimeisessä luvussa (8.1).

3.3.1 Teoreettinen perehtyneisyys ja analyysin aineistolähtöisyys

Aineistolähtöisyys laadullisen aineiston analyysissä tarkoittaa pelkistetyimmillään teorian rakentamista empiirisestä aineistosta käsin (Eskola & Suoranta 1998, 19). Ns. puhtaan aineistolähtöisyyden mahdollisuudesta on eri tutkimussuuntausten parissa keskusteltu kiivaastikin. Keskustelua on herättänyt täydellisen aineistolähtöisyyden mahdottomuus, jolloin tutkijalta on oletettu omien esikäsitöksensä ja -olettamustensa sulkeistamista analyysistä. Kysymys siitä, millainen on aiemman teoreettisen tiedon ja tietämisen merkitys tutkimuksessa, joka pyrkii aineistosta käsin muodostettuun teoriaan, on myös antanut aihetta kritiikkiin.

Tutkijat fenomenografian parissa ovat niin ikään pohtineet teorian ja aineistolähtöisyyden asemaa ja suhdetta toisiinsa eri tavalla. Marton ja Säljö (1984) ovat tuoneet esille sulkeistamisen merkityksen fenomenologisen tutkimusperinteen mukaisesti, jolloin sulkeistaminen käsittää mahdollisimman täydellisesti tutkijan käsityksistä ja oletamuksista vapautumisen. Toisenlaisena ajattelee teoreettisen perehtyneisyyden aseman Ahonen (1994, 123), joka korostaa käsitysten ja oletusten tiedostamista täydellisen sulkeistamisen sijasta. Hän korostaa teoreettisen perehtyneisyyden välttämättömyyttä tutkimuksen suuntaamisessa, suorittamisessa sekä analyysissa.

Samoilla linjoilla on myös Uljens (1996), jolle käsitysten tiedostaminen tarkoittaa tutkijan tietoisuutta omista käsityksistään sekä avoimuutta tutkittavien käsityksille. Sekä aineiston keruun että aineiston analyysin vaiheissa aikaisempi tieto tutkimuksen aihealueesta on tarpeen, sillä jo pelkkä suuntautuminen tiettyyn tutkimuskysymykseen sisältää aiemman tiedon hyödyntämistä. Laadullisten tutkimus- ja analyysitapojen yleistymisen myötä vaatimus puhtaasta aineistolähtöisyydestä on usein hylätty. Sen sijaan tärkeänä pidetään tutkittavan ilmiön haltuunottoa ja tutkijan omien käsitysten tiedostamista. Analyysivaiheessa käsitysten ja aikaisemman tiedon tiedostaminen tarkoittaa sitä, että aiempi tieto ei saa toimia tulkinnan ohjeena siinä mielessä, että se olisi se mitä aineistosta haetaan ja mitä etsitään (kts. myös Francis 1993).

Pyrkimys tiedostaa omat käsitykset ilmentää tässä tutkimuksessa aineistolähtöisyyttä. Käsitysten tiedostamisella on pyritty välttämään aineistonhankinnan ja analyysin suuntautuminen. Koska fenomenografisen tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esille yksilöiden tuottamia erilaisia käsityksiä eikä niitä käsityksiä, joita tutkijalla on, on analyysin edellytyksenä tutkijan omien käsitysten tiedostaminen. Marton (1994, 4428) kirjoittaa käsitysten tiedostamisesta seuraavasti:

Instead of judging to what extent the responses reflect an understanding of the phenomenon in question which is similar to their [researchers] own they are supposed to focus on similarities and differences between the ways in which the phenomenon appears to the participants.

Mielenkiinto kohdistuu siihen arkikäsitysten variaatioiden joukkoon, mikä tutkittavien ilmaisuista nousee esille riippumatta siitä, voidaanko niitä jonkin perusteen mukaisesti asettaa järjestykseen tai ovatko ne ”oikeita” suhteessa teoreettisen tiedon tuottamiin tai tutkijan omaksumiin käsityksiin. Tutkimusprosessin aikana käsitykseni ovat vaihdelleet. Niiden rakentumiseen ovat olleet vaikuttamassa prosessin aikana sekä teoreettinen perehtyneisyys että se kokemuksellinen ja vuorovaikutteinen tieto, jota tutkimuksen eri vaiheissa on kertynyt. Omat käsitykseni osaamisesta ja sen kehittämisestä sekä iän ja kokemuksen merkityksestä työelämässä ovat rakentuneet paitsi vuorovaikutuksessa tutkimukseen osallistuneiden kanssa, myös tutkijaryhmän yhteistyössä. Teoreettinen perehtyneisyys on ohjannut aineiston tulkintaa toisaalta taustateorian, jota vasten aineistoa on tarkasteltu, toisaalta tulkintateorian ohjaten tutkijan valintoja ja sitä mitä aineistosta on etsitty (Eskola & Suoranta 1998, 82). Käsitysten

tiedostamisella on pyritty mahdollistamaan aineistolähtöisyys omaksutun näkökulman mukaisesti.

3.3.2 Analyysin toteuttaminen

Fenomenografisen tutkimuksen analyysia on kuvattu vaiheiden kautta etenevänä prosessina, jossa tulkinta ja merkitysten jäljittäminen tapahtuu samanaikaisesti usealla tasolla (mm. Marton 1994; Uljens 1996). Jokaisella vaiheella on vaikutuksensa niihin valintoihin, mitä seuraa – ja toisaalta se mitä seuraa, on yhteydessä siihen mitä on ollut. Marton (1994) kuvaa fenomenografista aineiston analyysia edestakaiseksi ja samanaikaiseksi prosessiksi eri analyysivaiheiden välillä. Uljens (1996) puolestaan luo kuvaa vertailevasta, arvioivasta, summaavasta ja uutta luovasta prosessista, jossa fokusoidutaan kuvailevaan variaatioon esitettyjen tutkimuskysymysten sisällön avaamiseksi.

Analyysissa korostuu jatkuva aineiston lukemisen, kategorisoinnin ja reflektoinnin vuorottelu, joka tarkoittaa olennaisten piirteiden etsimistä aineistosta. Tarkoituksena on nostaa aineistosta esiin kuvauskategorioita, jotka ilmentävät ajattelun yhteyksiä. Kuvauskategorioiden käsitykset ovat voimassa samanaikaisesti, joten ne voivat olla joko toisiaan tukevia tai keskenään ristiriitaisia tai jopa vastakkaisia. Käsitykset vaihtelevat yksilöittäin, mutta myös yksilön käsitys voi vaihdella. Käsitysten erilaisuus ei siis ole vain yksilöiden välistä vaan se voi olla myös yksilökohtaista. Tarkastelemalla näiden kuvauskategorioiden välisiä sisällöllisiä ja rakenteellisia suhteita on mahdollista muodostaa kategoriasysteemi, joka voi olla joko horisontaalinen, vertikaalinen tai hierarkkinen. Siihen, millaiseksi kuvauskategoriasysteemi muodostuu, vaikuttavat toisaalta asetetut tutkimustehtävät ja toisaalta aineiston tuottamat kategoriat. Lopullinen kuvauskategoriasysteemi muotoutuu vasta analyysin tuloksena eikä sen rakenteen systemaattisuutta voi ennustaa (Ashworth & Lucas 1998).

Fenomenografista tutkimusta on kritisoitu juuri analyysiprosessin ja konkreettisten analyysivaiheiden löyhästä ja niukasta kuvauksesta (mm. Ashworth & Lucas 2000). Seuraavassa tutkimusaineiston analyysi kuvataan analyysivaiheittain, joita on erotettavissa kaikkiaan kuusi. Huolimatta siitä, että aineiston analyysi esitetään vaiheittain etenevänä prosessina, tapahtui tulkinta samanaikaisesti usealla eri tasolla ja analyysissä liikuttiin edestakaisin vaiheesta toiseen. Analyysin toteuttamisessa nojaututtiin pääosin Martonin (1994, 4428) esittämiin fenomenografisen aineiston analyysivaiheisiin.

Ennen systemaattista aineiston analyysia aineistoon perehdyttiin lukemalla sitä useaan kertaan. Aineiston mahdollisimman täydellinen tuntemus on edellytys myöhemmälle käsitysten identifioinnille ja ryhmittelylle. Larssonin (1986, 37) mukaan tämä on mahdollista saavuttaa lukemalla ja eläytymällä aineistoon yhä uudelleen ja uudelleen. Tämän eläytymisen kautta tutkijalle muodostuu alustava hahmotelma käsitysten variaatioista, joita sitten systemaattisen yhtäläisyyksien ja erojen analyysin kautta on mahdollista syventää, tarkentaa ja rakentaa. Aineiston tuntemusta palveli osaltaan aikaisemmin laajemman projektin tarkoituksiin tuotettujen yrittäjäkuvausten tarkastelu.

Aineistoon perehtymistä seurasi aineiston supistaminen, jonka myötä analyysissä siirryttiin sisällölliseen tarkasteluun yksittäisissä haastatteluissa pitäytymisen sijasta. Koska haastattelumateriaali oli laaja, oli sitä järkevää rajata pienemmiksi kokonaisuuksiksi erottamalla siitä tutkimuksen kohteena olevan ilmiön kannalta relevantti aines. Haastatteluaineiston analyysi ja rajaus tehtiin tutkimustehtävittäin, ja aineiston supistamisen vaiheessa materiaali organisoitiin sisällöllisesti tutkimustehtäviä kuvaaviksi osa-aineistoiksi. Samalla aineisto organisoitiin siten, että osa-aineistoissa oli mahdollista palautua yksittäisten haastatteluiden tasolle. Tämä palveli myöhemmin analyysissä toimialakohtaista ja haastattelumetodeittain tapahtuvaa tarkastelua.

Vaikka tutkimustehtävät liittyivät kiinteämmin tiettyihin haastattelurungon teemoihin kuin toisiin, analyysin kohteena olivat haastattelut kokonaisuudessaan. Koska haastattelut olivat luonteeltaan keskustelunomaisia ja käsiteltyjen teemojen järjestys ja muoto vaihtelivat jonkin verran haastattelusta toiseen, eivät myöskään esille tulleet käsitykset rajautuneet tiettyjen teemojen alle. Kaikki tutkimustehtäviä valottava materiaali on otettu huomioon teema-alueesta riippumatta ja teemojen väliset rajat ovat analyysissä ylittyneet.

Kun aineisto oli järjestetty tutkimustehtävittäin pienempiin osa-aineistoihin, siirryttiin aineistossa esiintyvien käsitysten ja merkitysten identifiointiin jäljittämällä aineistosta erilaisia käsityksiä ilmaisevia ajatuskokonaisuuksia. Tavoitteena oli identifioida kaikki ne erilaiset tavat ymmärtää ja käsitteellistää tutkimuksen kohteena oleva ilmiö, joita haastateltavat olivat tuottaneet. Käsitysten identifiointissa pyrittiin tulkintaan siitä, mitä haastateltavat ilmaisuillaan tarkoittavat ja mikä on niiden merkitys ilmiön käsittämisessä. Apuna käytettiin yhtäläisyyksien ja erojen vertailun metodia. Yhtäläisyyksiä etsimällä kiinnitettiin huomiota niihin erilaisiin ilmauksiin, jotka heijastivat samaa merkitystä. Erojen vertailussa taas huomio kiinnittyi erilaisiin merkityksenantoihin sekä erilaisiin tapoihin ymmärtää ilmiö. Tätä helpotti erityiskohtaisesti etenevä aineiston analyysi, joka mahdollisti myöhemmin toteutettavan toimialatarkastelun. Ilmaisujen lukumäärää keskeisempää oli se, että huomioon otettiin koko se käsitysten variaatio mikä aineistossa oli. Analyysissä huomiota kiinnitettiin kategorioiden sisällöllisten erojen ohella käsitysten painottumiseen haastatteluittain. Tätä hyödynnettiin myöhemmin toimialatarkastelussa, jolloin molempien mukana olleiden toimialojen kategoriasysteemejä voitiin tarkastella rinnakkain.

Kolmas vaihe analyysissä oli identifioitujen ilmaisujen ryhmittely kategorioihin. Ilmaisujen ryhmittelyssä kiinnitettiin huomiota sekä sisältöjen ominaispiirteisiin että eri ryhmien välisiin suhteisiin. Ryhmittelyssä käytettiin apuna kahta erilaista kontekstia: koko aineistossa ilmenevien samaa ilmiötä koskevien käsitysten joukkoa ("the pool of meanings"; Marton 1994) ja sitä käsitysten joukkoa, joka ilmenee haastatteluittain. Ryhmittelyt muodostivat kuvauskategorioiden pohjan antaen raamit niille valinnoille ja tulkinnoille, jotka ohjasivat ilmaisujen sijoittumista kategorioihin. Ryhmittelyssä keskeinen merkitys oli kategorioitten nimeämisellä. Tässä hyödynnettiin kahta tapaa. Toisaalta pitäydettiin lähellä haastateltavien alkuperäisiä ilmauksia. Toisaalta nimeämisessä pyrittiin käsitteellistämään kategorioita abstraktimmalle tasolle.

Analyysi jatkui siten, että muodostuneet kuvauskategoriat purettiin auki kuvaamalla niiden keskeiset piirteet sekä niiden väliset suhteet. Tavoitteena oli muodostaa kuvauskategoriasysteemi, joka ilmentää kategorioiden välisiä suhteita aineistossa. Tällöin huomio kiinnittyi ilmausten välisten suhteiden sijasta muodostettujen ryhmien (kategorioiden) suhteiden tarkasteluun. Erot kategorioiden kesken muodostuivat sekä sisällöllisesti (tunnusomaiset piirteet) että rakenteellisesti (ryhmien väliset erot). Kategorioiden välisten suhteiden tarkastelun avulla on mahdollista muodostaa kuvauskategoriasysteemi. Tässä tutkimuksessa se, että tutkimusaineiston hankinnassa käytettiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluja, rajasi osaltaan muodostettavan kategoriasysteemin valintaa. Mikäli kategoriasysteemin muodostaminen olisi perustunut käsitysten yleisyyteen (vertikaalinen systeemi), olisi ongelmalliseksi muodostunut yksilö- ja ryhmähaastatteluissa esiintyvien mainintojen erilainen painoarvo. Tällöin se, että ryhmässä joku haastateltavista olisi tuottanut tietyn kategorian mukaisen käsityksen, olisi ollut määrällisesti samanarvoinen kuin yhden kahdenkeskisessä haastattelutilanteessa esille tulleen haastateltavan käsitys. Koska tutkimuksessa ei pyritty hierarkiseen kategoriasysteemiin (esim. vertaamaan käsityksiä faktuaaliseen tietoon), päädyttiin tutkimustehtävien, tutkimusaineiston keruumenetelmien sekä aineiston tuottaman variaation valossa horisontaalisen kategoriasysteemin rakentamiseen.

Käsitysten ryhmittelyn ja muodostuneiden kategorioiden välisten suhteiden vaiheessa korostui fenomenografisen analyysin prosessinomaisuus, jossa keskeistä on toistuva lukeminen ja reflektio (Larsson 1986, 31). Käytännössä tämä näkyi siten, että ensimmäisen analyysin tuloksena muodostunut käsitysten kuvausten joukko ei ollut lopullinen, vaan se muuttui jatkuvan vertailun ja yhtäläisyyksien etsimisen kautta. Marton (1988, 155) kuvaakin aineiston analyysia jatkuvana, aikaa vievänä ja vuorovaikutteisena prosessina, joka edellyttää aineiston toistuvaa tulkinnallista kategorisointia ja näiden kategorioiden testausta suhteessa koko aineistoon. Analyysin edetessä variaatio tulkinnan mahdollisuuksista kuitenkin väheni ja erilaisia käsityksiä kuvaava kategoriasysteemi vahvistui. Myös Häkkisen (1996, 41–44) kuvauksessa aineiston analyysistä yhdistyvät piirteet Glaserin ja Straussin (1967) vertailevasta analyysistä (käsitysten identifiointi) ja Themanin (1983) kontekstianalyysistä (käsitysten ryhmittely). Häkkinen esittää tutkimuksen analyysivaiheina merkitysyksikköjen muodostamista, ilmausten vertailua toisiinsa sekä kategorioiden kuvaamista ja niiden välisten suhteiden muodostamista. Kategorioitten ryhmittelyn ja nimeämisen sekä kategoriasysteemin muodostamisen prosessi näkyy tutkimuksen raportoinnissa siten, että käsityskategorioita kuvataan ensin haastateltavien tuottaman käsitteistön avulla. Tavoitteena on seikkaperäisen kuvauksen avulla luoda kuva kategorioitten välisistä eroista ja luoda perustaa muodostetulle kategoriasysteemille. Tulososan yhteenvetoluvuissa työntekijöiden käsityksiä tarkastellaan yleisemmin aiemman tutkimustiedon ja käsitteistön avulla.

Analyysin viimeisessä vaiheessa kunkin kuvauskategorian esiintymistä tarkasteltiin haastatteluittain. Tämän tarkoituksena oli varmistaa se, että jokainen haastattelu oli mahdollista palauttaa autenttiseen aineistoon siitä muodostetuissa kuvauskategoriasysteemeissä. Näin oli myös mahdollista tarkastella

käsitysten ilmentymistä haastatteluittain, ja saada tietoa käsitysten korostumisesta. Tämä mahdollisti työntekijöiden käsitysten toimialakohtaisen sekä haastattelumetodiin liittyvän tarkastelun. Kuvauskategorioiden mukaisten käsitysten esiintyminen kussakin haastattelussa on esitetty liitteessä 4.

3.3.3 Analyysin ja tulkinnan uskottavuus

Kysymykset aineiston analyysin validiudesta ja reliabiliudesta ovat toisenlaiset laadullisessa tutkimuksessa kuin määrällisessä tutkimusperinteessä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteivätkö luotettavuuteen ja uskottavuuteen liittyvät kysymykset olisi olennainen osa tutkimusprosessia. Kysymys on enemmänkin siitä, että realistiseen näkökulmaan perustuvaa luotettavuusproblematiikkaa ei sellaisenaan voida soveltaa tutkimukseen, joka on toteutettu relativistisesta näkökulmasta (Eskola & Suoranta 1998, 214, 220). Laadullisen analyysin arvioinnissa olennaiseksi muodostuu kysymys siitä, miten tutkija on päätenyt luokitamaan ja kuvaamaan tutkittavien kokemuksia ja käsityksiä juuri sillä tavalla kuin hän on tehnyt. Tutkijan on kyettävä perustelemaan tulkintansa ajatuspolut ja osoittamaan ajatuskulkunsa lukijoille siten, että nämä voivat arvioida tulkinnan perusteita sekä suhteessa aineistoon että teoreettiseen ja käsitteelliseen viitekehukseen. Näiden kysymysten perustaksi olen tutkimuksessani omaksunut *näkemyksen analyysin uskottavuudesta*.

Uskottavuuden kysymys asettuu tiivistetysti siihen, miten esitetyn tulkinnan voidaan katsoa olevan uskottava ja aineistoa ilmentävä? Laadullisen aineiston analyysin tapaan ongelmalliseksi fenomenografisessa analyysissä muodostuu se, että erilaisista kategoriasysteemeistä on kyettävä valitsemaan se, joka parhaiten kuvaa aineistoa. Kategoriasysteemiä, jonka sisälle on mahdollista sijoittaa jokainen yksittäinen haastattelu, pidetään riittävänä ja aineistoa oikeudenmukaisesti kohtelevana (Larsson 1986, 37–38). Kategoriasysteemin laatimissa tärkeitä näkökohtia aineiston edustavuuteen nähden ovat uskollisuus aineistossa ilmenevälle variaatiolle ja kategorioiden keskinäinen ero. Edellinen tarkoittaa kaikkien aineistossa ilmenevien käsitysten huomioimista ja edustavuutta haastatteluihin nähden siten, että jokainen haastattelu on mahdollista sijoittaa kuvauskategoriasysteemiin. Jälkimmäinen näkökohta viittaa kategorioiden keskinäisiin sisällöllisiin eroihin siten, että ne eivät ole päällekkäisiä.

Laadullinen tutkimus pyrkii yleensä paljastamaan aineistosta erilaisia tarkastelun kohteena olevan ilmiön osia. Fenomenografisessa tutkimuksessa kohteena ovat käsitykset, joiden katsotaan olevan jossain määrin jaettu ja myös kyseisessä tilanteessa tuotettuja. Tulkinnan uskottavuus ei voi tarkoittaa toistettavuutta siinä mielessä, että tavoitteena pidettäisiin toisen tutkijan päättymistä samoihin käsitteellisiin kuvauskategorioihin (=realistinen näkökulma). Se, että toinen tutkija päätyy analyysissään käsitteellisesti erilaisiin tuloksiin, ei tarkoita käytetyn menetelmän tai tutkimuksen heikkoutta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 188–190). Tulkintoja on kuitenkin mahdollista testata sekä sisäisen että ulkoisen vastaavuuden osalta ja parantaa näin analyysin uskottavuutta. Kategoriasysteemin ja yksittäisten haastatteluiden vastaavuuden (kommunikoitavuuden) varmistamiseksi on mahdollista käyttää vertaisarviointia. Vertaisarvioinnin pe-

rusteella tutkijat voivat kohtuullisessa määrin olla yhtä mieltä löydetyistä tuloksista (kuvauskategorioista) sekä näiden ilmenemisestä haastatteluittain. Tuona kohtuullisena määränä yksimielisyyttä on esitetty 2/3 tulkintojen samankaltaisuudesta (Marton 1994). Tutkijoiden välinen arviointi on voinut tapahtua samanaikaisesti kahden toisistaan riippumattoman tutkijan välillä, mutta useimmin on käytetty neuvotteluun ja yhdenmukaisuuteen perustuvaa varmentavaa arviointia (esim. Prosser 1994). Myös tässä tutkimuksessa päädyttiin käyttämään tutkijoiden välistä vertaisarviointia tulkintojen testaamiseksi ja uskottavuuden parantamiseksi.

Koska haastatteluaineiston hankintaan osallistui useampi tutkija ja materiaalia työstettiin laajemman projektin puitteissa usealla tavalla, tarjosi tutkijaryhmä luonnollisen kontekstin vertaisarvioinnille. Sen jälkeen kun allekirjoittanut oli omalta osaltaan päätenyt analyysissään kuvauskategoriasysteemiin ja kirjoittanut sen auki, antoi hän sen toiselle tutkijalle arvioitavaksi. Arviointi kohdistui sekä löydettyihin kuvauskategorioihin sekä siihen, missä määrin nämä kuvauskategoriat oli mahdollista yksimielisesti palauttaa yksittäisten haastatteluiden tasolle. Se, että aineiston hankinta ja sen käsittely tapahtui osin yhteisesti projektin eri vaiheissa, saattoi osaltaan vaikuttaa siihen, että aineiston vertaisarviointi oli varsin yksimielinen. Vertaisarvioinnin myötä analyysin jatko työ kohdistui lähinnä joidenkin yksittäisten huomioiden käsitteelliseen tarkasteluun, jolloin keskustelua herätti esimerkiksi kategorioiden nimeäminen. Sen sijaan kategoriasysteemien tasolla muutoksia ei tehty. Laajemmassa tutkimusprojektissa aineistosta esitetyt rinnakkaiset luokittelut (osaamisesta Tikkanen 2001b) eivät myöskään ole ristiriidassa tässä tutkimuksessa tuotetun analyysin tulosten kanssa. Toisaalta tämä yhdenmukaisuus kertoo uskollisuudesta aineistolle. Toisaalta siitä, että tutkimusprojektin osallisena on alttiina niille yhteisesti muodostetuille käsityksille, jotka väistämättä ohjaavat analyysiä ja tulkintaa.

Lukijalle on taattava mahdollisuus tulkinnan perusteiden ja polkujen seuraamiseen siinä määrin, että hän voi tehdä oman päätelmänsä siitä, miten uskottavana hän aineiston analyysia pitää. Tätä uskottavuutta on pyritty tutkimusraportissa edesauttamaan useilla tavoilla. Ensiksi on tarkan tutkimusprosessin kuvauksen myötä tarjottu välineitä sekä aineiston hankinnan että sitä seuranneen aineiston käsittelyn ja analyysin arviointiin. Toiseksi on raportin tuloksia kuvaavassa osassa käytetty autenttista tutkimusmateriaalia osoittamaan tutkijan tulkintojen ja haastateltavien puheen välistä yhteyttä. Aineistokatkelmiksi on valittu ne osat, jotka parhaiten kuvasivat kyseistä kategoriaa, jolloin haastattelukatkelmien käyttö palvelee sekä sisällöllisten ratkaisujen kuvaamista (kuvauskategorioiden sisällöt) että rakenteellisten päätelmien avaamista (kategoriasysteemin muodostaminen ja kategorioiden rajat) (Larsson 1986, 39). Aineistokatkelmista on otettu mukaan kontekstin osoittamiseksi ajatukselliset merkityskokonaisuudet, joihin tulkinta perustuu. Lihavoinnit aineistokatkelmissä kohdentavat lukijalle ne avainilmaisut, joihin päätelmissä on nojaututtu (esim. Kvale 1996, 266–267).

Tulkintojen vastaavuuden arvioinnin avuksi on raportin liitteeseen koottu lyhyehköt kuvaukset haastateltavien työkonteksteista yrityksittäin (liite 1).

Merkitysten tulkinta on tapahtunut näitä konteksteja vasten. Uskottavuutta on pyritty parantamaan myös sillä, että haastateltavien äänen ohella vuoropuhelua kirjallisuuden kanssa käydään silloin (esim. Strauss & Corbin 1990), kun tulkinnan perusteita on johdettavissa teoreettiseen perehtyneisyyteen aineiston ohella. Keskustelu aiemman tutkimuksen kanssa on sijoitettu osaksi tuloslukujen yhteenvetolukuja (luvut 4.4, 5.3 ja 6.5), joissa työntekijöiden käsityksiä tarkastellaan suhteessa muuhun tutkimustietoon. Tulkinnan perusteisiin palataan myöhemmin luvussa 8.

4 AMMATILLINEN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimustehtävä jakaantui kahteen alatehtävään: käsityksiin ammatillisesta osaamisesta ja käsityksiin osaamisen kehittamisestä. Teemahaastattelurungon ja aineiston pohjalta ammatillista osaamista ja sen kehittämistä tarkasteltiin analyysissä neljän alateeman avulla. Näitä olivat kysymykset ammatillisen osaamisen sisällöistä, osaamisvaatimuksia synnyttävistä tekijöistä, ilmiöistä ja olosuhteista, osaamisen kehittämistarpeista sekä tavoista ylläpitää osaamista.

Tässä luvussa työntekijöiden käsityksiä ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittamisestä tarkastellaan näiden alateemojen mukaisessa järjestyksessä. Osaamista koskevien käsityskategorioiden kuvaamisessa hyödynnetään aineisto-esimerkkejä koko haastattelumateriaalista, jolloin tarkastelua jäsentää osaltaan yrityskohtainen tarkastelu. Kunkin alaluvun lopussa esitetään tiivistetty toimialakohtainen käsitysten tarkastelu. Luvun päättää tulosten kokoava tarkastelu. Ammatillista osaamista ja sen kehittämistä koskevien käsitysten esiintyminen haastatteluittain ja niiden painottuminen yrityksittäin on taulukoitu liitteeseen 4 (taulukot 1 ja 2).

4.1 Osaamisen sisällöt

Haastatteluissa työntekijöitä pyydettiin lähestymään omaa osaamistaan omasta työkontekstistaan käsin. Haastattelutilanne aloitettiin pyytämällä haastateltavaa kertomaan omasta työstään ja työtehtävistään. Kuvauksen jälkeen siirryttiin tarkemmin keskustelemaan siitä, millaista osaamista näiden työtehtävien menestyksenkäs hoitaminen haastateltavan mielestä edellyttää. Monet kokivat oman osaamisensa erittelyn hankalaksi, joten työnkuvan ja työtehtävien erittely toimi paitsi haastattelijalle tarpeellisena maaperän kartoittajana myös pohjana haastateltavan pohdinnoille omasta osaamisestaan.

Työntekijöiden käsitykset ammatillisen osaamisen sisällöistä ryhmittivät viiteen osaamiskäsityksiä kuvaavaan kategoriaan:

1. Tietotekninen osaaminen
2. Kokonaisuuksien hallinta
3. Sisältöosaaminen
4. Asiakaspalveluosaaminen
5. Toimialan seuraaminen ja jatkuva kehitys

4.1.1 Tietotekninen osaaminen

Työntekijät toivat haastatteluissa voimakkaasti esiin osaamisen sisältönä erilaiset tietotekniset tiedot ja taidot. Koko aineistossa tietotekninen osaaminen oli selkeästi yleisin osaamisen sisältöalue. Tietoteknisestä osaamisesta puhuttiin jokaisessa haastattelussa. Työtehtävästä ja toimenkuvasta riippuen kyse oli tietoteknisen osaamisen erilaisista sovelluksista. Pääsääntöisesti tietoteknisellä osaamisella tarkoitettiin tietokoneen käyttöä suunnittelun ja tuotannonohjauksen apuvälineenä tai asiakaspalvelun käyttöjärjestelmänä. Näiden ohella tietoteknistä osaamista vaadittiin muiden automaattisesti ohjautuvien työvälineiden hallinnassa. Oman leimansa tietotekniselle osaamiselle toi sähköinen viestintä, joka kosketti paitsi yrityksen sisäistä myös asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden suuntaan tapahtuvaa kanssakäymistä.

Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä, jossa tietokone oli tärkein ja keskeisin työväline, tietotekninen osaaminen painottui ohjelmistojen käyttötaitoon. Ohjelmistojen peruskäyttötaidon ohella edellytetään vaativampaa tietoteknistä osaamista ohjelmistojen muokkauksen ja *räätälöinnin* yhteydessä. Suunnittelutoimiston työntekijät kuvasivat ryhmähaastattelussa kasvaneita tietoteknisiä osaamisvaatimuksiaan ohjelmistojen käytön ja muokkauksen osalta seuraavasti:

Pentti: Vielä tuohon tietokoneen tuomiin ongelmiin, et sehän on yks ongelma, että tuota niin meillä on asiakkaita ympäri maakuntaa ja ympäri Suomea ja niillä on omat värkkinsä siellä. Ja **meiän pitäis pystyä tekemään niinku samalla järjestelmällä** mitä siellä on. Nyt mää teen autocadilla jollekin, ens viikolla mää teen Vertexilla jollekin, ja seuraavalla viikolla mä teen Autocadin jollakin toisella versiolla taas kolomannelle. Että tällasta **järjestelmästä toiseen hyppimistä**. Päivityksiä tulee vähän väliä joka ohjelmista, että se on melkoista viidakkoa.

Hannu: Esimerkiksi mä **oon joutunu viis ohjelmaa opetteleen** ihan sen takia vaan että asiakkaat tarvii sellasia. Tai siis – – niin piirustusohjelmat, että kaikki muut sitten siihen päälle vielä lisäksi. Käytännössä ne tietysti alkaa oppimaan ihan itekseen kun tarpeeks paljon niitä käy läpitte, ettei ne niinku. Ei siinä sellasta opetteluaikaa jää hirveesti, mutta aina niissä omat ongelmansa on kuitenkin.

Timo: Niissä vähän eri ajatusmaailma eri ohjelmissa.

Pentti: Ja eri firmoissa aina vähän erilainen se ajatusmaailma.

Hannu: Ja kun **se ei vielä riitä, että sulla on sama ohjelma kun asiakkaalla, että kaikki se räätälöinti siihen päälle**. Se ohjelma on yleensä muokattavissa ja muokattu asiakasfirmoilla, että **sitä joudutaan sitten vielä erikseen muokkaamaan**. Joskus voi mennä viikko siinä, että saat ohjelman siihen

kuntoon, että sä pääset, että voit tehdä asiakkaalle sillä töitä. Ennenkö se on valmis.

--

Hannu: Ja sitten kun **se ei riitä pelkkä se käyttö osaaminen** niinku mä sanoin tossa edellä jo, että meidän **täytyy pystyä myös räätälöimään niitä ohjelmia**. Elikkä meidän **pitää tietää sen sielun syöverit** siellä ohjelmassa, että minne siinä jotakin muuttujia ja parametrejä muutetaan, että pystytään tekemään sillä töitä.

(Pentti 47, Hannu 42, Timo 24; RH4)

Suunnittelutyössä kontaktit asiakkaisiin ja viestinnän muuttuminen yhä enemmän sähköiseksi korosti tietoteknisen osaamisen vaatimuksia. Koska suunnittelun tuotteen toimittaminen ja viestintä asiakkaan kanssa tapahtuu pääsääntöisesti sähköisesti, on työntekijöiden kyettävä sovittamaan yhteen teknisten ohjelmistojen ohella myös viestinnän ohjelmistoja asiakkaiden järjestelmien mukaisesti.

Toinen alue, jolla tietoteknisen osaamisen merkitys korostui, olivat erilaiset yrityksen sisäiset järjestelmät (taloushallinto, palkanlaskenta) sekä asiakaspalvelussa käytettävät ohjelmistot. Palvelutyössä tämä tarkoitti esimerkiksi Pankissa yrityksen omien käyttöjärjestelmien hallinnan ohella palvelujärjestelmien, pankkiautomaattien sekä internet-sovellusten tuntemista ja käyttötaitoa. Vastaavasti Apteekissa työntekijöiden tietotekninen osaaminen kohdentui yrityksen sisäiseen käyttöjärjestelmään sekä kassapalvelujärjestelmiin. Tuotannon tehtävissä toimiville työntekijöille työvälineiden hallinta tarkoitti erilaisten tuotevalmistuksessa käytettävien automaattisten ja tietokoneohjattujen laitteiden käytön hallintaa. Esimerkkinä tästä oli tuotannon työssä Puutarhalla kasvihuoneautomaatiikka.

Kaikille haastateltujen yhteisenä piirteenä oli se, että tietotekninen osaaminen oli ensisijaisesti *työvälineiden hallintaan liittyvää osaamista*. Talosuunnittelussa yksi haastateltavista toikin esille sen, että tietotekniikka on työvälineen asemassa ja tärkeintä on itse tuote ja sen kehittäminen. Yhdessä nämä kaksi osaamisaluetta muodostavat ammattitaidon olennaiset sisältöalueet.

Kirsti: Ei, ei **kyllä se on kokonaisuusalue**. Ensin näyttää, että tähän on niin kun kaks puolta. Että pelkästään se **rakentamisen puoli**, ja mitä siihen liittyy, ja tota sit sen lisäksi vielä **tietokoneitten tuomat puolet**. Että kyllä se niin kun sieltä tulee.

(41; H2)

Korostunut tietotekniikan merkitys voi myös hämärtää ja muuttaa sisältöosaamisen ydintä omassa työssä ja muuttaa työn sisältöihin ja työvälineiden hallintaan liittyvän painotuksen. Suunnittelutoimiston ryhmäkeskustelussa tämä tuotiin julki hyvin selvästi:

Hannu: Että se **ammattihan ei oo meillä se tietokoneen käyttö vaan se suunnittelu**.

Arto: Siitä tahtoo tulla vaan aika iso, kun puhutaan tietokoneista suunnittelussa...

Hannu: Niin siis **nimenomaan se koneensuunnittelu on meidän työ**.

Pentti: Mutta ne meidän väliset ongelmakysymykset on pitkälle just sitä tietokoneeseen liittyvää, että mitenkäs sitä...
(Hannu 42, Arto 30, Pentti 47; RH4)

Tietoteknisessä osaamisessa koettiin epävarmuutta ja ongelmallisia tilanteita. Tämä näkyi läpi aineiston siinä, että tietotekninen osaaminen sai voimakkaan painotuksen osaamiskäsityksissä jokaisessa yrityksessä. Oma vaikutuksensa lienee sillä, että tietoteknisen osaamisen tarve koettiin useassa yrityksessä voimakkaana erilaisten yritys kohtaisten muutosprosessien seurauksena. Esimerkiksi Puutarhalla tietotekniikan muutokset olivat viime vuosina koskettaneet niin tuotantoa, myyntiä kuin taloushallintoakin. Pankissa tietotekninen osaaminen sai korostuneen leiman, joka ainakin osittain selittynee sillä, että yrityksen tiedonhallintajärjestelmä käytettävine ohjelmineen ja käsitteineen oli viimeisen vuoden aikana muuttunut täysin emo-organisaatiosta irtaantumisen myötä. Myös Talosuunnittelussa tietotekniikan asema oli juuri haastatteluajan kohtana voimistunut, kun sekä tuotannonohjausjärjestelmässä että käyttöjärjestelmässä oli otettu käyttöön uusi ja laajempi ohjelmisto. Sama koski Suunnittelutoimistojä, joissa ohjelmistot ja niiden päivitykset uusiutuivat nopeasti.

4.1.2 Kokonaisuuksien hallinta

Toinen osaamisalue oli kokonaisuuksien hallinta. Kategorian mukainen käsitys osaamisesta tuli ilmi jokaisessa mukana olleessa yrityksessä, mutta ilmeni aineistossa hyvin monimuotoisella tavalla riippuen haastateltavan työtehtävistä ja toimenkuvasta. Kokonaisuuksien hallinta korostui niillä työntekijöillä, joiden toimenkuva muodostui pääsääntöisesti tuotesuunnittelutyöstä.

Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä kokonaisuuksien hallinta tuli esille kahdessa eri kontekstissa: projektityössä ja kokonaistoimituksessa. Projektityössä kyse oli projektien kokonaisvaltaisesta hallinnasta ja läpiviennistä. Kokonaisuuksien hallinta edellytti yhteistyön ohella monimuotoisia neuvottelun, suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin sekä raportoinnin ja arkistoinnin taitoja. Osalla mukana olevista yrityksistä toimintaan kuului tytäryhtiöiden kautta tuotteiden kokonaistoimitusta valmistuksineen ja asennuksineen. Tässä kontekstissa kokonaisuuksien hallinta merkitsi kokonaisvaltaista vastuuta ja ymmärrystä aina suunnittelusta, valmistuksesta ja asennuksesta tuotteen käytännön toimivuuteen asti.

Juha: Ja sitten varmaan yks on semmonen **kokonaiskuva siitä** tuotteen suunnittelusta siitä tietokoneen **näyttöpäätteeltä sinne asennuspaikalle**, että se kaikki vaiheet **toimii ja menee läpi**. Ja on tehtävissä, valmistettavissa ja asennettavissa ja huollettavissa. Semmonen, että ei vaan pelekästään se, että, että sen saa siinä toimimaan siinä näyttöpäätteellä.
(30; RH6)

Kokonaisuuksein hallinta sisälsi tuotteen toimivuuden ja käytännöllisyyden lisäksi taloudellisten näkökohtien ja asiakkaiden yksilöllisten tarpeiden huomiointia. Suunnittelutyössä vaadittava tarkkuus ja huolellisuus korostui

työn vastuullisuutta ja itsenäisyyttä pohdittaessa. Osaamisen ja työkokemuksen karttumisen myötä työn vastuullisuus kasvaa ja itsenäinen työskentely kohdistuu isompiin kokonaisuuksiin pienten yksityiskohtien ohella.

Lasse: Se on tällaista suunnittelua ja sanotaanko tämmösten lay out -suunnittelua, **kokonaisuuksien suunnittelua** on ollut aika paljon, sitten tämmöstä **yksityiskohtaista piirtämistä**. Että tota se on **alussa oli tietysti yksinkertaisempia tehtäviä** johtuen siitä, että ei osannu ATK:ta käyttää niin tehokkaasti kuin ehkä nykyaikana. Mutta tehtävät on, **tehtävätaaso on niinku noussu, siis, vaatimustaso**.
(30; H5)

Kokonaisuuksien hallinnassa työntekijät korostivatkin itsenäistä ja vastuullista työkokonaisuuksien läpiviemistä alusta loppuun saakka. Ongelmanratkaisu ja luovuus luonnehtivat suunnittelutyöntekijöiden perussuhtautumista työhön. Eräs suunnittelija luonnehti työtään työksi, joka – *on vähän niin kuin Pelle Pelottoman, että siinä yksikseen tai oman porukan kanssa oot, niin ne ratkasut on löydettävää aina siitä ja sitä kautta* (Olli, 49, RH4). Toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat työntekijät kuvasivat työtehtäviään usein sellaisiksi, että ne vaativat jonkin uuden ongelman ratkaisua ja edellyttävät luovuutta ratkaisun löytämiseksi. Toisaalta suunnittelutyö voi olla luonteeltaan enemmänkin kehitystyötä, jolloin pyrkimyksenä ei niinkään ole luoda uutta vaan kehittää jo olemassa olevaa tuotetta.

Projektiluontoisessa työssä korostuivat suunnitelmallisuuden, toteuttamisen ja arvioinnin näkökulmat, jolloin työntekijältä edellytetään kokonaisprosessin tuntemusta ja kykyä organisoida omaa toimintaansa suhteessa kokonaisuuteen ja muihin toimijoihin. Talosuunnitteluyrityksessä tuotannon esimiestehtävissä toimiva Reijo kuvasi kokonaisuuksien hallintaa sekä projektikohtaisesti että laajemmin yhteistoimintaketjuna:

Reijo: Tässähän, tää on semmosta ihmisten kanssa työskentelemistä, siis tässä on asiakkaat ja edustajat, ja sitten tää oma systeemi, rakennesuunnitteluarkkitehti, sitten on tämä tehdas siinä välissä, sitten on asennus ja taas asiakkaat niin. Niin **se on semmonen yhteistoimintaketju**, joka on kyllä syytä hallita aika syvällisesti, jos aikoo niinku pärjätä, tässä hommassa, koska **kaikki liittyy toisiinsa** niin sitähän tässä on kaiken aikaa skarpattava. Materiaalitoimittajatkin on erittäin tärkeä tekijä, että ne **on syytä tuntee hyvin**, ja niitten käyttäytymistavat, koska tää on tota, tää on niin tarkasti aikataulutettava niitten asennusaikojen suhteen, että siinä pitää niinku olla kapasiteettia ja, kapasiteettia ja materiaalia, niin **kaikki pitää olla oikeeseen aikaan oikeessa paikassa**.
(55; H1)

Sekä projektityöskentelyn eri vaiheissa että tuotteen kokonaistoimituksen osalta verkostoituminen, eri tahojen toiminnan yhteensovittaminen sekä asiakkaan tarpeiden huomioon ottaminen edellyttää yhteistoimintaketjun tuntemusta ja syvällistä hallintaa. Kokonaisvaltainen työn hallinta edellyttää myös sen ymmärtämistä, että *kaikki vaikuttaa kaikkeen* eikä valintoja voi tehdä irrallisena muista kokonaisuuden osista tai toimijoista. Tässä oman työyhteisön tunteminen ja osaamisen paikantaminen muodostuu olennaiseksi osaksi osaamista.

Aino: Sun pitää **tietää se talokin**, arkisissa asioissa, että sää osaat kaikki asiat niinku **koordinoida kenellekkä ne kuuluu**. Elikkä sekin on, sekin on niinku yks semmonen. Ja kyllähän se niinku, meillä on tuossa toi meidän keskus, joka on ollu iän kaiken keskuksessa elikkä tuntee jokaisen työtehtävän. Niin siinä esimerkiksi on just se, että se **tuntee mikä se talo on**.
(56; H3)

Usein työntekijöiden työtilanne oli sellainen, että se edellytti useammansa projektissa toimimista samanaikaisesti. Sekä projektisuunnittelijat että projekteissa hallinnollisissa tehtävissä toimivat työntekijät korostivatkin osaamisessaan ajankäytön suunnittelua ja hallintaa sekä asioiden priorisointia ja suunnitelmallisuutta. Suunnitelmallisuus ja ajankäytön hallinta tulivat esille myös palvelu-aloilla, joissa kokonaisuuksien hallinta kohdentui pääsääntöisesti kokonaisvaltaiseen asiakaspalveluun. Puutarhan työntekijöille kokonaisuuksien hallinta tarkoitti paitsi yksittäisiin tuotteisiin liittyvää kokonaisvaltaista osaamista aina hankinnasta viljelyyn ja myyntiin, myös koko yrityksen tuotevalikoiman tuntemusta ja hallintaa.

Sini: No sit sekin, mitä täällä, just täällä myymälän puolella kun on paljon sellaisia tuotteita, minkä kanssa me ei olla tekemisissä, mutta **asiakkaat olettaa, että me tiedetään kaikki**. Kuljetaan täällä. Kaipais just niiltä alueilta, esimerkiksi jostakin silkkiosastosta, siltä kuka sitä hoitaa, että se tiedottais siitä, mitä sinne tulee uutta ja mitä nyt asiakkaille voi kertoa jostakin. No semmosta hintatietoutta ja muuta sellaista. Ja joka alueelta [osastolta] täältä. Tavallaan just ne ihmiset, jotka on sen osa-alueen vastuuvetäjänä tavallaan niin, ottais sen asiakseen, että koko talo sais tietää siitä.
(27; RH1)

Vaikka kokonaisuuksien hallinta kohdentuikin hiukan eri alueisiin toimialasta ja työtehtävistä riippuen, oli työntekijöiden käsityksille yhteistä syy-seuraus suhteiden, suunnitelmallisuuden, seurannan ja arvioinnin näkökulmat. Kokonaisuuksien hallinta oli osaamista, jossa korostuu järjestelmän ja toimintatapojen tuntemus sekä prosessinhallinta.

4.1.3 Sisältöosaaminen

Kolmas osaamisen kuvauskategoria oli sisältöosaaminen. Kategoriassa korostui käsitys osaamisesta tiedollisena. Käsitys osaamisesta sisältöosaamisena tuli esille kaikissa kuudessa yrityksessä ja korostui erityisesti palvelualan työntekijöiden haastatteluissa.

Sisältöosaaminen piti sisällään joko yksittäisiin tuotteisiin liittyvää tietoa ja tuntemusta tai laajemmin koko yrityksen tuotevalikoiman tuntemusta (esim. Pankissa uudistuvat palvelukokonaisuudet). Tietopainotteisen osaamisen asemaa työssään Puutarhan työntekijät kuvasivat seuraavasti:

Haast: Nyt kun mä puhun osaamisesta, niin mä tarkotan semmosta ammattipätevyyttä, ammatillista pätevyyttä, osaamista, tän tyyppisiä asioita, niin miten te näkisitte, että teidän työssänne on se ammatillinen osaaminen, se päte-

- vyys. Mitä ne on ihan konkreetit osa-alueet, mitä tässä nyt vähän tulikin jo esille, että mitä se teidän työ teiltä vaatii?
- Kirsi: No yksi mikä mun pitää osata, taikka siis **tuntee kasvit, että siis tietää niistä**, ensin, suurin piirtein, niitten siemenistä, se miten ne asiakkaat hoitaa, ettei ne kuolla kupsahda siihen..
- Haast: Eli niihin tuotteisiin ja niitten elinkaareen ikään kuin liittyvä tieto?
- Kirsi: **Ne pitää tietää** kuin kauan ne kasvaa, koska pitää kylvää, koska pitää koulia, tarviiko ne kylmäkasittelyä, pitääkö ne olla missä lämpötilassa, tämmöstä näin.
- Haast: Mitäs muita, onks jotain muita semmosia, osaamisalueita, jotka teillä tulis mieleen?
- Sini: No sit tietysti pitää tietenkin huomata, että jos niillä on jotain vikana, kasvitaudit, tuholaiset, mitenkä, mitä sitten tehdään jos jotain havaitaan. No sitten pitäis osata hinnoitellakin, että, ja osata ne myydä.
(Kirsi 27, Sini 27; RH1)

Luonteenomaista sisältöosaamiselle oli, että sitä edellä kuvatun kokonaisuukseen hallinnan ohella pidettiin edellytyksenä työssä vaadittavalle asiakasosaamiselle. Palvelualan työssä oleville työntekijöille tuotetietous oli edellytys hyvälle asiakaspalvelulle ja -neuvonnalle. Tuotekehitys ja -suunnittelutyössä tekninen perusosaaminen sekä raaka-ainetuntemus toimivat perustana tuotekehitykselle ja edelleen tuotteiden markkinoinnille ja myynnille. Samalla tavalla yksityiskohtainen raaka-aineiden tuntemus tuli esille myös Apteekissa, jossa tietoon ja tietämiseen perustuvaa osaamista tarvittiin asiakaspalvelun ohella lääkevalmistuksessa. Yhteistä työntekijöiden käsityksille oli se, että sisältöosaaminen liittyi selkeästi työtehtäviin ja työn sisältöihin.

Tiedollista aluetta painottava käsitys osaamisesta tuli esiin myös taitoina etsiä tietoa sekä hyödyntää tietoa omassa työssä. Tiedonhaun taidot liittyivät niin niin asiakaspalvelunneuvontatilanteisiin kuin tuotesuunnitteluunkin. Osaamisen yksilöllistymisestä ja lisääntyneestä tietomäärästä kertoo se, että kyky hyödyntää tietolähteitä painottui muistamisen sijasta. Toimisto- ja suunnittelutyötä tekevät työntekijät pohtivat tiedon ja tietämisen muuttunutta luonnetta myös suhteessa peruskoulutukseen ja osaamiseen.

- Hannu: Jos ei sitä löydy tästä niin sitten sitä **löytyy jostakin** muualta. – – Koska hyvin vähän sitä päässään pitää ihminen loppujen lopuksi. Tietysti jotkut asiat mitä jatkuvasti käytät, niin mutta.
- Olli: Siihenhän tuo opiskelukin menee opistotasonenkin, et siellä neuvotaan kirjat mistä katotaan, jos tietoa puuttuu. Ei siellä sillä lailla välttämättä tarvii... muistan vaan 30 vuotta sitten niin juntata nuppiin. Ei niitä muista kumminkaan.
- Hannu: Ei niitä ulukoa tarvi opetella. Ei siitä mitään hyötyä oo.
- Olli: Niin **pitää osata plarata ja ettiä se tieto**.
- Hannu: Niin **ja kysyä**.
- Olli: **Ja kysyä nimenomaan**. Se on erittäin tärkeätä kun pienellä porukalla kun tehdään. Että jos tulee, tökkii joku todellakin, niin silloin kaveri tulee ja kysyy. Ei siihen mee montaa päivää, siihen ei saa mennä.
- Timo: Jos ei välttämättä varsinainen ongelmakaan oo, vaan jokin epävarma ratkaisu, niin monesti siihen saa sitten ihan toisenlaisen kysyessä toisenlaisen näkökannan. Että ite sitä miettii aina vaan yhdeltä näkökannalta sitä asiaa.

Pentti: Ja jokuhan saattaa miettiä jotakin ongelmaa, joka on meillä jo kaks vuotta sitten tehty ja mapitettu, että se löytyy sieltä, sen kun kopioi vaan.
(Hannu 42, Olli 49, Timo 24, Pentti 47; RH4)

Tiedonhaun taitoja sekä oman tiedollisen osaamisen kehittämistä pidettiin alueina, jotka edellyttävät omaehtoista aktiivisuutta sekä useiden tietolähteiden käyttöä. Niille työntekijöille, jotka toimivat tuotemerkkinoinnissa ja -myynnissä, sisältöosaaminen merkitsi myös tämän tietämyksen soveltamista käytäntöön. Pelkkä tiedon löytäminen, tietolähteiden hyväksikäyttö ja tiedon omaksuminen ei ammatillisen osaamisen kannalta kuitenkaan ole riittävää, vaan vasta kun *pinnassa oleva tieto on tosiaan hyödynnettävissä ja osaa sitä käyttää* (Tapani, 46, RH1), on sillä merkitystä työn sujumisen ja ammatillisen osaamisen kannalta.

4.1.4 Asiakaspalveluosaaminen

Neljäs osaamisalue oli asiakaspalveluun liittyvä osaaminen. Jokaisessa yrityksessä haastateltavat kertoivat asiakkaiden kanssa tapahtuvan työskentelyn ja yhteistyön tärkeydestä. Osaamisalue korostui haastateltavilla, joiden toimenkuva muodostui *asiakaspalvelun ja asiakasneuvonnan* tehtävistä. Tyypillisimmin näitä asiakaspalveluosaamisen tehtäviä työssään kohtasivat Pankin, Apteekin ja Puutarhan työntekijät.

Asiakaspalveluosaaminen tarkoitti perinteisten asiakaspalvelutehtävien lisäksi paitsi asiakkaiden ehdoilla tapahtuvana myös *asiakkaiden kanssa yhdessä tapahtuvaa suunnittelua ja neuvottelua*. Tuotesuunnittelua tekevillä työntekijöillä asiakaspalveluosaaminen tuli esiin projektiluontoisessa työssä asiakasneuvotteluina ja markkinointina sekä oman osaamisen kehittämisenä asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseksi (vrt. ohjelmistojen hallinta ja räätälöinti osana tietoteknistä osaamista). Asiakaspalvelu korostui siinä, että tuotteet pyrittiin suunnittelemaan mahdollisimman pitkälle asiakkaiden ehdoilla ja heidän tarpeidensa mukaan.

Myös oman työn markkinointi ja oman roolin näkeminen entistä voimakkaammin markkinoijana tuli työntekijöiden käsityksessä esille. Tuotemerkkinoinnissa kiinteästi mukana olevat työntekijät korostivat asiakaspalvelutaitona asiakkaan tarpeiden ja toiveiden yksilöllistä huomioon ottamista sekä asiakaslähtöisyyttä toiminnan lähtökohtana. Seuraava aineistoesimerkki on Talosuunnittelun työntekijältä:

Haast: Ootteko te sitten ollu menossa tämmöseen yksilöllisempään suuntaan näissä taloissa?

Reijo: No se on niinku menny koko ajan siihen niinku tämän vuosikymmenen, että todella yksilöllisiä siis **kaikki on niinku asiakaslähtöisiä taloja**. Se on meidän tämmönen tavoitekin ollut. Me on tavoiteltu sitä. Se on meidän **yks myyntiargumentti**, että me ollaan niinku Suomessa ehkä eniten tämmönen **asiakaslähtöinen talotoimittaja**. Mutta tota niin tässä on semmonen niinku uus haaste se, että meidän pitää pystyä tekeen semmosia taloja, jotka on sitten niinkun vielä pidemmälle vietyjä. Mistä ostaja pääsee vielä vähemmällä vaivalla valmiiseen taloon.

Haast: Valmiiseen taloon ja just sellaiseen kuin haluaa.

Reijo: Niin juuri, ja sekin vielä .
(55; H1)

Asiakaspalveluosaaminen suunnittelutyönä yhdessä asiakkaiden kanssa painottui myös Puutarhalla, jossa yhä enemmän osaamista edellytetään pihasuunnittelun ja tuoteyhdistelyn alueella. Usein tätä osaamista käytetään, kun toimitaan yhdessä asiakkaan kanssa. Yhteistä tällaiselle suunnittelupainotteiselle asiakaspalvelulle eri yrityksissä oli se, että työntekijät kokivat *asiakkaat* voimakkaasti *työtään määrittäviksi*, jolloin asiakaslähtöisyys ja palvelualttius työssä korostuivat.

Edellisestä sitaatista käy ilmi aineistosta laajemminkin nouseva trendi *asiakaspalvelusta yritysten liikeideana ja toimintastrategiana*. Markkinoilla asiakkaiden yksilöllinen ja kokonaisvaltainen palveleminen toimii kilpailuvalttina, ja se näkyy myös työntekijöiden toimenkuvien muutoksina ja asiakaspalvelun entistä korostuneempana asemana. Puutarhalla työntekijät kuvasivat asiakaspalvelun muuttunutta asemaa arkipäivän työssään seuraavasti:

Kirsi: Yks suuri muutos aikaisempaan, se että nyt on muutaman vuoden ajan päässy asiakkaat kasvihuoneelle.

Ryhmä: Niin on.

Kirsi: Se on ollut aina ennen suljettua tilaa, mutta nyt se ei oo enää, että sinne pääsee asiakkaat ite hakemaan. Plus se, myyntiaikaan. Plus se, että sit me tuodaan silti taimistolle ja hoidetaan myymälän kanssaki...

Sini: Niin ja täältä [myymälästä] rahastetaan edelleen...

Kirsi: Niin että me ei olla rahan kanssa tekemisissä. Mutta se että **se on ollu iso asia se, että tällä hetkellä me joudutaan jokainen olemaan asiakaspalvelussa, asiakaspalvelualttiita.**
(Kirsi 27, Sini 27; RH1)

Puutarhalla asiakaspalveluosaaminen oli tullut olennaiseksi osaksi puutarhurien ja muiden tuotannon työntekijöiden työnkuvaa yrityksen toimintaa koskevien muutosten ja asiakaspalvelun laajenemisen myötä. Samantyyppinen muutos oli kohdannut Apteekin henkilöstöä, kun asiakaspalvelun painopisteeseen asetettiin peruspalveluiden ohella korostuneesti neuvontatyö. Molemmissa yrityksissä taustalta löytyy työn uudelleenorganisointi ja sen mukanaan tuomat työnkuvien muutokset.

Sirpa: No melkein sen voi sanoa sitten, kun sit tuli tämmönen suora toimitus, että niinku **sama ihminen palvelee asiakkaan alusta loppuun** niinku tuolla reseptipuolella. – – Siis silloin aikaisemminhan täällä oli, toiset oli käsikaupassa ihan tuossa, otti reseptit vastaan ja anto ulos. Sitten takana tehtiin ne kaikki semmoset hommat, mitä siinä nyt piti tehdä ja sitten taas ne, jotka oli siellä käsikaupassa luovutti sen ulos. Ja sitten takanahan oli ne kollaajat ja assistentit, jotka sitten tavallaan laitto siihen luovutuskuuntoon. Sitten kun ei paljon, ennen vanhaanhan ei saanu niinku neuvoo oikeestaan paljon mitään, ei saanu antaa sitä ulospäin sitä informaatioo. Siis **sehän on tänä päivänä** ihan kun se on **meidän ykkösehtävä tällä hetkellä.**

Haast: Siis ennen ei saanu niinku palvella asiakkaita, antaa tietoa lääkkeistä ja muista..?

Sirpa: Ei, ei, saanu! Joo ei, siis ne oli, ei niissä ollu mitään lappuja ei mitään, että kaikki oli niin semmosta...

- Katri: Niin eikä ne asiakkaatkaan tienny varmaan, että mitä he syö, kun sai reseptin ja purkin ja tosta syökö tän loppuun, niin se oli siinä, semmosta. Ja varmaan se vastuu sitten...
- Sirpa: Korostuu...
- Katri: Korostuu enemmän, että siinä, nyt se on niinku ihan, **alusta loppuun tavallan yhen henkilön.**
(Sirpa 57, Katri 42; RH8)

Asiakaspalvelun korostuminen heijastui siihen, että työntekijät näkivät oman pätevyuden määrittävän asiakkaiden kautta – joko asiakastyytyväisyytenä tai kykynä vastata asiakkaiden tarpeisiin. Edellisessä aineistoesimerkissä esille tullut asiakkaan kokonaisvaltainen palvelu ja vastuu olivat Apteekin ohella myös Pankin työntekijöille tärkeitä oman pätevyuden mittareita. Vaikeissa ja yllättävissäkin tilanteissa olennaista oli pyrkimys tilanteiden hallintaan ja asiakkaan palveluun alusta loppuun. Samaan tapaan tuotesuunnittelussa työskentelevät haastateltavat kuvasivat pätevyyttään *asiakkaan ja tehdasjärjestelmän yhteensovittamisen taitona* (Leena, 35, H6), *asiakkaan tyytyväisyytenä laatuun ja käytettyyn tuntimäärään* (Olli, 49, RH4) sekä *asiakkaan haluna nimenomaan tietyn tyypin tekevän itselleen töitä* (Keijo, 62, RH10).

Asiakaspalveluosaamisen edellytyksenä oli sisällöllinen, tuotteeseen liittyvä tiedollinen osaaminen. Samalla asiakaspalveluosaaminen oli työntekijöiden käsityksen mukaan jotain paljon enemmän kuin tieto tuotteesta tai palvelutarjonnasta. Palvelutyössä toimivat työntekijät korostivat asiakaspalvelussa asiakaspalvelualttiutta ja kunnioittavan myönteistä suhtautumista asiakkaisiin. Tällaisessa osaamisessa keskeiseksi nousivat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet sekä vuorovaikutustaidot. Käsitys osaamisesta asiakaspalvelussa vaadittavana osaamisena näyttäytyikin työntekijöiden käsityksissä tiedollisen sijasta *taidollisena ja asenteellisena*, jolloin siinä oli voimakas käytännöllisyyden ja persoonallisuuden leima. Keskeinen osa asiakaspalveluosaamista olivat sosiaaliset taidot.

4.1.5 Toimialan seuraaminen ja jatkuva kehitys

Viides osaamisen sisältöjä kuvaava kategoria korosti osaamisen kehittämisen merkitystä ja jatkuvaa oppimista. Osaamiskäsitykselle ominaista oli jatkuvan kehityksen ja tulevaisuuden ennakkoinnin korostuminen. Suhteessa muihin osaamiskäsityksiä kuvaaviin kategorioihin alan kehitys ja trendien ennakointi liittyi hyvin voimakkaasti asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseen (asiakaspalveluosaaminen) sekä tiedolliseen uusiutumiseen (sisältöosaaminen). Osaamiskäsityksessä korostui jatkuvan kehittämisen ajatus sekä suhteessa omaan toimialaan että omaan osaamiseen.

Käsitys osaamisesta kehityksellisenä, toimialan seuraamisena ja oman osaamisen jatkuvana kehittämisenä, tuli esille jokaisen kuuden yrityksen työntekijöillä. Kaikkiaan 12 haastattelussa työntekijät tarkastelivat omaa osaamistaan suhteessa toimialan muutoksiin ja tulevaisuuden näkymiin. Tiedollisen osaamisen päivitys korostui, joka yrityksen toimialan ja työntekijän työnkuvan mukaisesti linkittyi joko asiakaspalveluosaamiseen, sisällölliseen osaamiseen tai tietotekniseen osaamiseen.

Puutarhan työntekijät mielsivät osaamisen nimenomaan asiakkaiden tarpeisiin vastaamisena, mikä edellyttää yhteissuunnittelua asiakkaiden kanssa sekä asiantuntijatiedon jakamista puutarhan hoitoon liittyvissä asioissa. Asiakkuus oli myös laajentunut perinteisistä puutarha-alan asiakkaista yrityksen imagon ja toiminta-ajatuksen suuntaisesti matkailuun. Tämän laajentumisen myötä oma osaaminenkin kokee muutoksia:

- Päivi: Ja tuosta matkailusta tuli mieleeni et mehän niinku matkailullisestikin ollaan kanssa sitten yks Suomen **suurimpia matkailukohteita puutarhalalla**. Niin sillä alalla kans sitten, kun matkailijoita tänne pyritään saamaan lisää, ja **ois niinku hyvä olla sitä ammattitaitoa**, että kuinka niitä ihmisiä tänne saadaan pysähtymään. Tuomaan ne rahansa meille.
- Satu: Niin just joku englantia olis kyllä silleen.
- Päivi: Kielitaito.
- Satu: Joku kurssi tai sitten asiakaspalvelukurssi ei olis yhtään pahitteeksi.
- Raili: Venäjän kieli.
- Satu: Vois olla vähän kinkkinen.
- Päivi: Vaatis meiltä vähän aikaa.
- Maria: Mutta kyllä siinä työhönottajallakin täytyy olla näkemys siitä, että mitä talosta puuttuu ja haalia sitä talon sisään.
- Päivi: Kyllä, totta.
(Päivi 41, Satu 24, Raili 52, Maria 36; RH2)

Yllä oleva keskustelu tuo esille, miten yrityksen asema matkailukohteena asettaa työntekijöiden osaamiselle vaatimuksia matkailumarkkinoinnin ja trenditietoisuuden alueilla. Asiakaspalveluun tämä oman alan kehittyminen ja yritystoiminnan laajeneminen eri toimialoille heijastuu siten, että *trendit pitää ennakoida ja vainuta* (Ella, 34, RH3). Luovuus, esteettisyys, ideointi ja kokonaisuuksien hahmottaminen korostuivat osaamisen elementteinä.

Myös talonrakennusalalla toimialakehitys heijastui voimakkaasti asiakaspalveluun. Oma osaaminen edellytti paitsi alan kehityksen myös yleisen asumiseen liittyvän arvostuksen ja ilmapiirin seuraamista – ja viime kädessä näiden kahden sovittamista toisiinsa. Toimialalle tyypillisesti työllisyys ja taloudellinen tilanne vaikuttavat voimakkaasti tuotteiden kysyntään ja ostoon sekä edelleen valmistukseen ja tuotantoon. Sukupolvien muutosta asumisessa ja eri asumismuotojen arvostuksessa kuvasi tuotannon esimies Talosuunnittelussa seuraavasti:

- Reijo: Niin joo, kerrostalolähiöt, niissä on kyllä yhtenäinen tyyli (nauraa). No kyllä omakotiasuminen on kuitenkin tämmönen tavoitelluin asumismuoto. Tietysti yks semmonen **uhkakuva on sekin**, että niin voi olla, että tämä **nörttisukupolvi ei oo valmis** sitomaan rahojaan tämmöseen niinku asuntoon pitkällä jänteellä.
- Haast: Ja vakiintumaan.
- Reijo: Niin se menee vuokralle, voi olla että työpaikat tulee olemaan semmosia liikkuvia, se vaihtaa paikkaa usein, niin ei välttämättä niinku halua ruveta omakotitalossa asumaan. Tai sitten niistä omakotitaloista tulee sen tyyppisiä, että ne on semmosia. No sit se kyllä rupee soveltumaan tälle teollisuudelle. Ne on semmosia niinku edullisia taloja, että sää voit vaihtaa sen talon. Se on semmonen asunto. Ei siitä lähetäkään niinku Suomessa on tähän asti lähetty niin, että lähetään siitä, että se on semmonen monumentti

- minkä sää teet lopuksi ikää, etkä lähe mihinkään siitä.
- Haast: Siihen juutut
- Reijo: Ja sen kyllä huomaa, että niin. Siis, ihmiset ovat valmiimpia menettämään jopa työpaikkansa sen takia ettei tarvi vaihtaa kämppää. Mutta ehkä **tulevaisuudessa se on toisin. Ja varmaan onkin.** Työpaikat tulee olemaan semmosia, että ne vaihtuu paikasta toiseen. Maasta toiseenkin jo ilmeisesti.
- Haast: Vaatii uudenlaista joustoa.
- Reijo: Kyllä, tai se oo sitten varmaan mitään joustoa vaan **normaalia toimintaa siinä vaiheessa.**
(55; H1)

Toimialan muutoksilla ja kehityksellä on vaikutuksensa paitsi asiakaspalveluun myös sisältöosaamiseen. Talosuunnitteluun alan kehitys tuo omat kehittymis- ja osaamisvaatimukset materiaalien ja toteutustapojen sekä säädösten (esim. paloturvallisuutta koskevat ja rakennustekniset säädökset) muuttuessa, mikä suunnittelutyössä korostui sekä tilattujen projektien että tuotekehityksen ja -malliston esisuunnittelussa. Talosuunnittelun suunnittelija kertoo jatkuvasta osaamisen kehittämistarpeesta seuraavasti:

- Kirsti: **Ei suunnittelija oo ikinä valmis**, eli tuota aina tulee uusia vaatimuksia, aina asiat kehittyä ja asiat muuttuu. Siis on paljon asioita, siis ihan rakennusteknisesti kaikki jotkut palomääräykset muuttuu ja siis periaatteessa **pitäisi pyrkiä pysymään niinku siinä oman alansa mukana.**
(41; H2)

Erilaisia toimintoja ohjaavat säädökset ja määräykset tulivat esille toimisto- ja suunnittelutyöntekijöiden ohella myös Apteekin työntekijöillä. He korostivat tuotetietouden päivittämisen lisäksi erilaisten viranomaismääräysten muutosten ja kehityksen seuraamista. Oman toimialan kehityksen seuraaminen ja osaamisen kehittäminen tuli tietyllä tavalla esille myös tiedollisessa osaamisessa (kts. 4.1.3), jossa korostuivat tiedon hakuun ja tietolähteiden käyttöön liittyvät taidot ja valmiudet. Tuotevalikoiman laajentuminen sekä tuotteiden uudenlainen käyttäminen pitivät yllä sisältöosaamisen päivitysvaatimuksia.

Kokonaisuudessaan osaamisen tarkasteleminen toimialan kehityksen seuraamisena ja oman osaamisen jatkuvana kehittämisenä kietoutui voimakkaasti työntekijöiden puheessa *työelämän muutoksiin ja muutosten hallintaan*. Toimialakohtaiset (esim. työvälaineissä) ja yritysکوhtaiset muutokset (esim. organisaatorakenteessa tai toimintajärjestelmissä) näkyivät työntekijöiden osaamisen tarkasteluissa jatkuvan oppimisen merkityksen korostamisena muutoksiin vastaamisen välineenä. Ainakin retorisisella tasolla oman osaamisen yhdeksi elementiksi miellettiin osaamisen prosessinomaisuus ja kehittäminen.

4.1.6 Toimialoittainen tarkastelu

Tutkimuksessa mukana olleiden työntekijöiden käsitykset osaamisesta olivat suurelta osin samankaltaisia riippumatta siitä, toimivatko he palvelu- vai toimisto- ja suunnittelutyössä. Molemmilla tarkastelun kohteena olevilla toimialoilla työntekijöiden käsitykset osaamisesta sisälsivät tietoteknistä osaamista, kokonaisuuksien hallintaa, sisältöosaamista, asiakaspalveluosaamista sekä toi-

mialan seuraamista ja jatkuvaa kehittämistä. Osaamisen sisällöissä tulivat esiin työvälineiden, työtehtävien, työprosessien ja muutosten hallinta sekä sosiaaliset taidot. Käsitukset osaamisen sisällöistä painoutuivat toimialoilla kuitenkin hiukan eri tavoin.

Palvelualan työntekijöiden käsitykset osaamisesta olivat keskenään hyvin samankaltaisia. Käsitöksissä korostuivat asiakaspalvelu sekä sisältöosaaminen. Myös tietotekninen osaaminen tuli jokaisessa palvelualan työntekijöiden haastattelussa esille, joskaan sen merkitys osaamisessa ei korostunut suhteessa kahteen edelliseen. Merkittävää onkin, että tietoteknisestä osaamisesta puhuttiin jokaisessa haastattelussa. Tietoteknisen osaamisen merkitys on epäilemättä saanut yhä voimakkaamman jalansijan työelämässä erilaisten innovaatioiden ja nopean tietoteknisen kehityksen myötä. Palvelualan yrityksissä tietoteknistä osaamista tarkasteltiin suhteessa niihin muutoksiin, joita tietotekniikan käyttöönotto yrityksessä oli työntekijöiden toimenkuvuihin aiheuttanut. Sen sijaan osaamista kokonaisuuksien hallintana ja toimialan seuraamisena ja osaamisen jatkuvana kehittämisenä ei pidetty ammatillisessa osaamisessa palvelutyössä niin oleellisina kuin asiakaspalvelu-, sisältö- ja tietoteknistä osaamista. Kokonaisuuksien hallinta sekä toimialan seuraaminen ja oman osaamisen kehittäminen olivat edellytyksiä hyvälle asiakaspalvelulle.

Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä korostuneimman merkityksen osaamisessa sai tietotekninen osaaminen. Työvälineiden muutos tuotesuunnittelussa ja tietotekniikan laajempi hyödyntäminen näkyi selvästi työntekijöiden osaamiskäsityksissä. Toinen keskeinen sisältöalue tuotesuunnittelutyössä oli kokonaisuuksien hallinta, joka sekin tuli erittäin voimakkaasti esille työntekijöiden haastatteluissa. Kokonaisuuksien hallinnan merkitys korostui tuotesuunnittelussa sekä lisääntyneen projektityöskentelyn että uudistuneiden työympäristöjen ja verkostojen aiheuttamien työtehtävien laajentumisen kautta. Lisäksi toimisto- ja suunnittelutyön luonteeseen liitettiin keskeisesti kokonaisvaltainen asioiden hahmottaminen ja tuotteen toiminnallisuuden arviointi sekä asiakkaan että yrityksen näkökulmasta. Työvälineiden muutos korostui työn muutosten hallinnassa.

Sisältö- ja asiakaspalveluosaamisesta saivat toimisto- ja suunnittelutyön työntekijöillä vähäisemmän painoarvon kuin palvelutyössä olevilla. Kun palvelutyössä toimiville tuotetietous toimi ensisijaisesti ehtona hyvälle asiakaspalvelulle, korostivat toimisto- ja suunnittelutyötä tekevät sisällöllistä osaamista ja tuotetietoutta myös itsenäisenä osaamisen osa-alueena. Käsitys asiakaspalveluosaamisesta ei ollut keskeisesti esillä suunnittelutyössä, vaikka se olikin jokaisen yrityksen haastatteluissa esillä. Kun palvelualan työntekijöiden käsityksissä korostui asiakaspalveluosaaminen, painottui kokonaisuuksien hallinta toimisto- ja suunnittelualan työntekijöiden haastatteluissa.

Kaiken kaikkiaan voi edellisen perusteella toimialojen sisäisestä yhteneväisyydestä todeta, että palvelualalla osaamisen sisältöjen painotukset olivat hyvin yhtenäisiä huolimatta siitä, että mukana olleet yritykset edustivat erilaisia elinkeinoelämän alueita. Sen sijaan toimisto- ja suunnittelualan työntekijät painottivat osaamisalueita eri tavalla eri yrityksissä. Toimialoittainen ammatillisen osaamisen sisältöjen tarkastelu osoittaa työkontekstin merkityksen osaa-

misen määrittämisessä. Toimialakohtaisten painotuserojen lisäksi organisaatio- ja työtehtäväspesifiset vaatimukset heijastuvat ammatillisen osaamisen sisältöjen painottumiseen. Osaamisen sisältöalueet heijastavat myös yritysten strategisia linjauksia ja työelämän muutoksia, joista käsin ammatillisen osaamisen sisältöjä arvioidaan ja tuotetaan.

4.2 Osaamis- ja kehittämistarpeet

Työntekijät pohtivat haastatteluissa osaamisensa keskeisimpiä kehittämisaalueita. Yleisenä havaintona voi sanoa, että jatkuvaa osaamisen kehittämistä pidettiin jossain määrin itsestäänselvyytenä. Jo työntekijöiden käsitykset omasta osaamisestaan pitivät sisällään osaamisen kehittämisen, mikä viittasi osaamisen kehittämisen tärkeyteen ammatillisessa osaamisessa. Osaamis- ja kehittämistarpeet noudattelivat pitkälti osaamiskäsitysten kuvaamia sisältöjä myös niiden painotusten suhteen: eniten kehittämistarvetta koettiin niillä osaamisen alueilla, joiden merkitys omassa työssä oli suurin.

Automaation ja tietotekniikan esiinmarssi tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä näkyi osaamistarpeiden kohdentumisena erityisesti tietoteknisen osaamisen alueelle. Jokaisessa haastattelussa työntekijät toivat esille tarpeensa joko päivittää tietoteknistä osaamista tai paremmin hyödyntää jo olemassa olevaa osaamista. Tarve tietoteknisen osaamisen kehittämiseen oli yleisin osaamisen kehittämisen alue sekä palvelu- että toimisto- ja suunnittelualalla. Osallistuneissa yrityksissä oli viime vuosien aikana toteutettu eri tasoisia ja erilaajuisia uudistuksia tietojärjestelmissä ja tiedonhallinnassa, mikä aiheutti eroja kehittämistarpeen voimakkuuksissa. Osaamistarvetta loivat ja ylläpitivät nopea työvälineiden muutos ja kehitys. Muutokset näissä olivat tapahtuneet eri aikoina eri yrityksissä. Esimerkiksi Puutarhalla uudet kassapalvelun ohjausjärjestelmät loivat kehittämistarvetta puutarhureiden muuttuneessa työkuvasa myös tietotekniselle osaamiselle.

- Haast: Onko jotakin semmosia alueita, joissa selkeästi tarvitaan jonkin tyyppistä kurssitusta tai osaamisen kehittämistä muuta kautta?
- Sini: Kyllä mulle on ainakin aika lailla **vaikeeta** just tämä, täällä myymälän päässä nämä **miten tehdään näitä hintalappuja, miten otetaan jotain listoja sieltä laitteilta**. Ja justiin niitä, mitkä liittyy siihen. Oon kyllä aika ulkona niistä.
- Kirsi: Se on kyllä, että myymälän päässä **uusiutu kaikki kassajärjestelmät ja ne listakoneet ja nää**. Siinä just terveisiä, että se on harmi, että meitä ei oo todella kunnolla siihen koulutettu. Että perehdytetty niihin uusiin laitteisiin, ihan totaalisesti.
(Sini 27, Kirsi 27; RH1)

Huolimatta yrityskohtaisista eroista jokaisen yrityksen työntekijät kokivat eniten kehittämistarvetta tällä osaamisalueella. Uusien laitteiden ja ohjelmistojen oppimisen ohella oma osaaminen koettiin vajavaiseksi jo käytössä olevilla alueilla. Suunnittelutoimistossa (Suunnittelu 2) työskentelevä Leena kuvasi omaa

osaamisen syventämisen ja kehittämisen tarvettaan henkilösidonnan erikois-osaamisen kontekstissa.

- Haast: Onko sulla semmosia kehittämistarvealueita, että tuolla mää haluaisin vielä parantaa?
- Leena: No tottahan toki semmosia on aina. Minusta tuntuu, että ihan tommoset, tommoset perusasiat niinku joku Excelin käyttö. Mää toimin täällä semmosena Excel -guruna, mutta tuota, **siitä huolimatta itestä tuntuu, että se osaaminen on kuitenkin vajavaista**. Ihan tämmönen perusasia, sillä meillä on olemassa kaikenlaisia Excelille tehtyjä lomakkeita sun muita, joissa on kaikenlaisia painikenneppoja ja makroja. Niitä kun täytyy muuttaa, niin ei niitä nyt osaa kukaan muuttaa, kun tää henkilö on lähteny pois.
- Haast: Ja vieny sen osaamisensa mukanaan.
- Leena: Niin, kyllä. Ja siinä **se nyt on, ihan päällimmäinen**.
(35; H6)

Osaamis- ja kehittämistarpeita koettiin erityisesti myös sisältöosaamisen alueella. Kehittämistarpeet johtuivat koko ajan uutta tietoa tuottavasta kehitystyöstä, tuotevalikoiman laajentumisesta sekä erilaisista lainsäädännöllisistä muutoksista, jotka vaativat päivittämään tiedollista osaamista. Palvelualalla tiedollinen osaamistarve kohdistui yksittäisiä tuotteita koskevaan osaamiseen ja laajemmin koko tuotevalikoimaan. Apteekissa lääkevalikoiman lisääntyminen aiheuttaa sen, että *tietoa tarvi ja koko ajan pitää pysyä ajan tasalla* (Miia, 46, RH8). Tuotesuunnittelutyössä puolestaan korostui sisältöosaamisena tekninen osaaminen. Vaikka sisältöosaamisen merkitys osaamisalueena painottui hiukan eri tavalla näiden kahden toimialan työntekijöiden käsityksissä, tämän alueen kehittämistarve oli keskeinen sekä palvelu- että tuotesuunnittelun työntekijöillä. Tämä johtunee ainakin osittain siitä, että tiedollinen, tuotteisiin ja työn sisältöihin liittyvä osaaminen muodosti työntekijöiden käsityksissä ammatillisen osaamisen ytimen, jonka ympärille ja josta käsin niin asiakaspalveluosaaminen, kokonaisuuksien hallinta kuin tietotekninen osaaminen eri muodoissaan rakentui.

Erityisesti toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla tietotekninen ja sisältöosaaminen olivat kiinteästi yhteydessä toisiinsa. Useat suunnittelijoista totesivat työväliseisiin ja työn sisältöihin liittyvän osaamisen olevan saman asian kääntöpuolia. Ensi vaikutelmana tuntuu siltä, että työssä on toisaalta tietotekninen ja toisaalta sisällöllinen puoli. Ne kuitenkin limittyvät toisiinsa. Muutokset toisella tai molemmilla alueilla saavat aikaan sen, että kehittämistarve ilmenee sekä työväliseiden että työn sisältöjen hallinnassa. Suunnittelutoimiston (Suunnittelu 1) taloushallinnosta vastaava Anni kuvaa tilannetta lakimuutosten ja ohjelmistojen yhteensovittamisen kautta seuraavasti:

- Anni: Tässä taloushallinnossa on tietokoneohjelmia käytetty jo niin kauan, että se juontaa jo parinkymmenen vuoden taakse. Tietysti ohjelmat on muuttunu ja nytki **se mitä on tullu uutta, niin se tulee aina sieltä, että jos kirjanpitolaki muuttuu**. Tai jokin muu laki työhallinnon puolelta muuttuu, työsopimuslait ja muut. Ne on semmosia sykäyksiä, niin kuin nyt on uus kirjanpitolaki tullut. Silloin aina **täytyy niinku uudestaan kerrata kaikki asiat ja soveltaa ne ohjelmiin uudestaan**.
(54; RH4)

Kolmas osaamistarvealue oli kokonaisuuksien hallinnan kehittäminen. Kehittämistarpeena se ilmeni sekä työyhteisön että oman työn kehittämisenä. Työyhteisön tasolla kyse oli organisaation sisäisen toiminnan tuntemisesta ja eri osastojen välisen yhteistoiminnan kehittamisestä. Yksittäisen työntekijän kohdalla korostui työn kehittäminen kokonaisuuksien hallinnan avulla työn tehostamiseksi ja jäntevöittämiseksi. Kokonaisuuksien hallinta kehittämistarpeena tuli esille yhdessä palvelualan yrityksessä (Puutarha) ja yhdessä tuotesuunnittelun yrityksessä (Suunnittelu 1).

Juha: Sitten yks tietysti tulee niihin [kehittämistarpeisiin], että kiireessä noita hommia tekee ja tota. Siellä on useampaakin projektia yhtä aikaa niin tietysti semmonen **kehittäminen, että mitenkä pystyis sitä omaa työskentelyänsä tehostamaan** niinku, että pystyis varmemmin, asioita tehokkaammin hoitamaan. Ettei jäis semmosia epävarmuuden tunteita, että onko mää tuon tarkastanut varmasti, että tarkastanpa sen vielä.
(30; RH6)

Tarvetta parempaan kokonaisuuksien hallintaan loivat laajentuneet työnkuvat sekä vastuullisempien työkokonaisuuksien hoitaminen itsenäisesti. Osaltaan kehittämistarpeen kohdentuminen kertoo oman osaamisen jatkuvasta kehittämisvaatimuksesta. Kokonaisvaltainen oman työn hallinta korostuu työelämän kiire- ja tehokkuuspaineiden alla, samanaikaisesti kun työn laatu on tärkeä kriteeri työn tekemiselle.

Asiakaspalveluosaaminen oli alue, jolla sekä palvelutyössä että tuotesuunnittelussa työskentelevät työntekijät kokivat olevan kehittämistarvetta. Osaamiskäsitysten mukaisesti tarve asiakaspalveluosaamisen kehittämiseen oli voimakasta erityisesti palvelualalla toimivilla työntekijöillä. Asiakaspalvelun korostaminen yrityksen toimintastrategiana, asiakkaiden muuttuneet roolit sekä asiakaslähtöisyyden ja yksilöllisyyden korostaminen loivat tarvetta ylläpitää ja kehittää asiakaspalveluosaamista. Lähes kaikilla Puutarhan työntekijöillä oli asiakaspalvelu entistä suurempi osa työnkuvaa. Yritys oli myös laajentanut toimintaansa enemmän matkailun suuntaan. Työntekijöiden kehittämistarpeet asiakaspalveluosaamisessa heijastelivat tätä muutosta markkinointiin ja matkailuun liittyvien kehittämistarpeiden osalta.

Yksittäisinä työelämän muutoksia heijastelevana osaamistarpeena niin palvelu- kuin tuotesuunnittelualallakin mainittiin kielitaito, jota tarvitaan asiakaspalvelussa, yhteistyössä eri tahojen kanssa sekä työvälineiden hallinnassa. Alan kehittyminen, uudet tuotteet sekä ´muotitrendit´ asettavat työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen jatkuvan haasteen kohteeksi ja pakottavat seuraamaan oman alan kehitystä. Palvelualalla asiakaskontaktien kansainvälistyminen oli uudempi asia kuin toimisto- ja suunnittelutyössä. Pankissa haastateltavat totesivat kielitaidon kehittämisen olevan, ei vain yksittäisten työntekijöiden, vaan koko organisaation haaste.

Laura: Yks on kyllä, että puhelinvaihteeseen tulee englannin kielisiä puheluita. Enkä osaa englantia sitten niin siinä on ongelmia. Kaksi on jotka osaa. Mä en pysy sillai, menen lukkoon, etten saa sanottua mitään.

- Sisko: Ehkä me ollaan sitä ikäryhmää, joilla kielitaito on huono eikä siihen niin opanostettu.
- Laura: Mä oon jonkun verran lukenu mutta vähän kuitenkin.
- Sisko: Työasemissa pitäisi osata englantia. Ennen (koulussa) oli pakko mennä saksan kielen ryhmään.
(Laura 47, Sisko 46; RH7)

Tiivistäen voidaan todeta, että molemmilla toimialoilla voimakkaimmat kehittämistarpeet liittyivät tietotekniikkaan ja sisällölliseen osaamiseen. Nämä osaamisen alueet liittyivät läheisesti toisiinsa. Muut osaamis- ja kehittämistarvealueet noudattelivat alakohtaisia painotuksia osaamisen sisältöjen suuntaisesti. Tuotesuunnittelun työntekijät kokivat eriytyneitä kehittämistarpeita vähemmän kuin palvelualojen työntekijät.

4.3 Osaamisen kehittämisen tavat

Osaamisen sisältöjen ja kehittämistarpeiden lisäksi ensimmäisen tutkimustehävän kohteena olivat työntekijöiden käsitykset ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Mitä ja millaisia ovat ne tavat, joiden avulla työntekijät kokevat oman osaamisensa parhaiten pysyvän vaatimusten tasolla ja edelleen kehittyvän? Miten ammatillista osaamista ylläpidetään työelämässä? Haastattelussa työntekijöitä ohjattiin pohtimaan osaamisvaatimukseen vastaamista esimerkiksi suhteessa niihin muutoksiin, joita työssä oli tapahtunut. Osaamisen kehittämisen tapoja kuvaavia kategorioita paikantui aineistosta kaikkiaan kuusi:

1. Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen
2. Työtehtävissä oppiminen
3. Koulutukseen osallistuminen
4. Ammattikirjallisuuden ja muiden tietolähteiden seuraaminen
5. Työyhteisön ulkopuoliset kontaktit
6. Työn ulkopuolisen osaamisen hyödyntäminen

4.3.1 Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen

Käsitys osaamisen kehittämisestä työyhteisön osaamista hyödyntämällä tuli esille jokaisessa haastattelussa. Luonteenomaista tälle osaamisen kehittämisen tavalle oli käsitys osaamisen kehittämisestä *yhteisöllisenä ja sosiaalisena* ilmiönä. Yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden tematiikka näkyi osaamisen kehittämisessä toisaalta työyhteisössä olevan osaamisen hyödyntämisenä, toisaalta oman osaamisen jakamisena työyhteisön sisällä. Työyhteisön osaamisen hyödyntäminen tarjosi mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen erityisesti tietoteknisellä ja sisällöllisellä alueella. Lisäksi työyhteisön osaamisen hyödyntämisen kautta koko organisaation tuntemus ja työkokonaisuuksien hallinta kehittyi.

Työntekijät toivat esiin erilaisia tapoja hyödyntää työyhteisön osaamista. Yleisimmin käytetty keino oli neuvon kysyminen työtovereilta. Kollegoiden puoleen käännyttiin silloin, kun omat tiedot eivät riittäneet. Henkilökohtaisen osaamisen ja erikoisosaamisen henkilöityminen nousi esille sekä suunnittelu-että palvelutyössä:

Leena: No aina, kun tulee joku uus ohjelma niin, niin siihen **täytyy aina ennakkoluulottomasti vaan ruveta sitä käyttämään** ja aina kun tulee joku ongelma niin meillä nyt yleensä on, on täällä aina joku joka hallitsee niinku, yks on Autocadin taitaja, ja yks on microstation taitaja niin, niin sitten kun tulee Autocadissa ongelmia niin sitten **mennään autocadin taitajan luokse ja kysytään.**

Haast: **Toisilta oppimista.**

Leena: Se on **ehkä tärkein.**
(35; H6)

Päivi: Eihän nyt nykypäivänä voi kaikkee tietää et osaa käyttää sitten hyödykseen tietolähteitä, joita minäkin joudun päivittäin käyttämään.

Raili: Jokainenhan me ollaan meistä vähän niinku omalla alallaan kuitenkin.

Päivi: Niin niin.

Raili: Et me **tarvitaan niinku toistemme tukea, et me aina joka päivä tentataan toisiamme jostakin asiasta.** Et sulla on parempi tieto jostakin asiasta ja se me ollaan täällä **opittu tietämään, että kuka tietää mistäkin aloista.** Mieluummin niinku annetaan hänen kertoa siitä sitten enemmän, vaikka tokihan sitä aina ite jotakin osaa sanoa. Mutta mieluummin ainakin asiakkaille haluais antaa sellasta varmempaa.

Päivi: Ja minulle se ainakin tulee varsinkin sillä tavalla, kun mää oon merkonomi ja tämmösellä alalla, kun mulla ei puutarha-alalla oo mitään kokemusta, niin **mullahan on siis hirvittävän hyvät tietolähteet nämä ihmiset tässä, työkaverit.**
(Päivi 41, Raili 52; RH2)

Olemassa olevan osaamisen etsiminen ja hyödyntäminen oli ensisijaisesti yksittäisen työntekijän vastuulla. Vastauksia saadakseen on itse oltava aktiivinen ja kysyttävä. Vaikka työyhteisön ilmapiiriä pidettiin hyvänä ja osaamisen jakamiseen kannustavana, ei omaa osaamista aina voi tai huomaa aktiivisesti jakaa. Suunnittelijat pohtivat osaamisen jakamista seuraavasti:

Pentti: Et sieltä päästä se pitäis lähteä, et se **kellä on ongelma, et se menee toisen luokse ja kysyy**, et eihän me voida päivittäin kyselemään jokaiselta, että onks sulla ongelmia että mä voisin neuvoa. **Et apua varmasti saa, kun vaan uskaltaa kysyä.**

Olli: Ja kysyä nimenomaan. Se on erittäin tärkeätä, kun pienellä porukalla kun tehdään. Että jos tulee, tökkii joku todellakin, niin silloin kaveri tulee ja kysyy. Ei siihen mee montaa päivää, siihen ei saa mennä.

Timo: Jos ei välttämättä varsinainen ongelmakaan oo, vaan jokin epävarma ratkaisu, niin **monesti siihen saa** sitten ihan toisenlaisen kysyessä **toisenlaisen näkökannan.** Että ite sitä mieltii aina vaan yhdeltä näkökannalta sitä asiaa.
(Pentti 47, Olli 49, Timo 24; RH4)

Työyhteisön osaamisen hyödyntämisen ehtona korostui työntekijöiden käsityksissä voimakkaasti kysyminen ja yksittäisen työntekijän vastuu. Uudelle

ja vähän kokemusta omaavalle työntekijälle tilanne on kuitenkin paradoksaalinen, sillä *keksiäkseen kysymykset on ensin koettava itse; sitten saat vastaukset* (Jaakko, 37, RH6). Neuvon kysymistä sekä ratkaisujen etsimistä yhdessä kollegoiden kanssa pidettiin erityisesti omaa työtä avartavana sekä uusia näkökulmia tuovana. Erityisten työssä eteen tulevien ongelmallisten tilanteiden lisäksi keskustelut työtovereiden kanssa ja toisten mielipiteiden kuuleminen tarjoavat mahdollisuuden arvioida omien päätelmien ja ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta. Työyhteisössä olevan osaamisen hyödyntäminen tarjoaa mahdollisuuden oman osaamisen kehittämiseen vastavuoroisesti neuvojana olemisen kautta.

- Sisko: Pitäis aina vaan ottaa lisää. Mulle on jääny nää suoraveloitusvaltakirjat, joka oli se pimee puoli, että mulle se oli uus puoli. Tuntu että mä en ikinä varmaan opi tätä. Sitten tuli että jippii, kun mä sen opin.
- Kaisa: Jes **nyt mä osaan, et nyt kysykää** tytöt.
- Sisko: **Kun pääsee toisille neuvomaan niin se oma osaaminenkin lisääntyy.**
(Sisko 46, Kaisa 33; RH7)

Oman osaamisen jakaminen ei korostunut aineistossa. Osittain tämä johtunee siitä, että useimpien haastateltavien toimenkuvaan ei suoranaisesti liittynyt ohjaajana toimimista. Oman osaamisen jakaminen oli luonteeltaan epävirallista, eikä itseä mielletty opettajaksi tai ohjaajaksi omassa työyhteisössä. Talosuunnittelun toimihenkilölle oman osaamisen jakaminen työyhteisössä avautui haastattelussa uudella tavalla:

- Aino: Kyllä, jos joku kysyy niin, kyllä mää tänäänkin opetin puhelimessa, meidän, Rantasalmella kun niillä on sama tuo kirja-pito niin tullut, niin **kyllähän mää aika monta, opettanu.** Kyllä ne on aina – – että tota, kyllähän sanotaan, että justiinsa sillai, joka tuossa oli talossa, niin kyllähän sen kanssa aika paljon niitä, niitä asioita etsitään ja jaetaan, koska tavallaanhan ne on samoja asioita sillä lailla – – että tota Maija on käyny oikein kirjanpitolinjan joskus aikoinaan niin. Sitten niin tota, mää sanon, että sinä parempi kirjanpitäjä oot. **Niin kyllähän niinku, jaetaan ja kyllä niinku tosiaan, että, kyllähän mää oon opettanukki niin aika monta.**
(56; H3)

Organisoituja työyhteisön osaamisen jakamisen tapoja olivat säännöllisesti pidettävät palaverit, jotka antavat mahdollisuuden palautteen antamiseen ja saamiseen sekä sisäiseen tiedottamiseen. Lisäksi työnopastus toimi keskeisenä osaamisen jakamisen kenttänä. Vaikka organisoitu osaamisen jakamisen aste vaihteli yrityksestä toiseen, pitivät työntekijät jokaisessa yrityksessä kuitenkin lähintä työyhteisöä oman osaamisen kehittämisen keskeisimpänä kontekstina. Haastateltavat toivat esiin myös erilaisia kehittämisajatuksia työyhteisön jäsenten osaamisen paremmaksi jakamiseksi. Puutarhan työntekijät esittivät organisaatiossa olevan osaamisen parempaa hyödyntämistä viikkopalaverissa.

- Sini: Just täällä myymälän puolella, kun on paljon sellaisia tuotteita, minkä kanssa me ei olla tekemisissä, mutta asiakkaat olettaa, että me tiedetään kaikki. Kaipais just niiltä alueilta sellaista tietoutta. Just ne ihmiset, jotka on sen osa-alueen vastuuvetäjänä tavallaan niin, **ottais sen asiakseen, että koko talo sais tietää** siitä.

- Haast: Onko mitään sellaisia ilmoitustauluja, mihin voisi esittää kysymyksiä...ettei tarvitsi lähteä pitkin taloa kyselemään asioista, keskusteluryhmiä?
- Tapani: Meillä on kerran viikossa semmonen palaveri, puolituntii. Sen vois sen ajan käyttää paremminkin, että se ei vaan menis niinku saarnaksi, vaikka nyt ei moitteeks. Mutta kuitenkin, että sen vois käyttää toisella lailla. Vähän **suunnitella sitä, että mitä siellä puhutaan keskenään.**
- Elsa: Ja kuka milloinkin, **vaikka esittelis jotain uutta tai kertois jostain.**
- Tapani: Että se ois yks semmonen hyvä aika ainakin, vaikka se on nyt pieni aika, mutta ainahan siinä jotain. Ettei ihan epäoleennaisia asioita siinä jauhettais. (Sini 27, Tapani 46, Elsa 38; RH2)

Kokeneempien työntekijöiden osaamisen jakamista erityisesti uusille ja vähän kokemusta omaaville työntekijöille pidettiin tärkeänä. Työnopastuksen ja työhön perehdyttämisen keinoina Suunnittelutoimiston työntekijät toivat esille jonkinlaisen luentotyypin informaatiotilaisuuden järjestämisen tai kokemuksen kautta syntyneen tiedon dokumentoinnin.

- Jaakko: Tietyissä tilanteissa sitten, yleensäkin vanhemmilta kysytään Eihän niitä yksin kannata lähteä pohtiin pelkästään. Mieluummin sitten varmistaa ja saa ehkä lisääkin tietoa. Avartaa sitä tietämystä, kyselee muiltakin vähän.
- Haast: Kokeneemmilta työntekijöiltä, jotka on tehnyt sitä?
- Jaakko: Niin, vastaavia tilanteita on tullut ja miten niitä on ratkaistu ja...
- Juha: Niin ja sitten. Se, että tuollakin missä me ollaan, niin on tosiaan niillä vanhemmilla suunnittelijoilla sitä **tietoo hallussaan** valtavat määrät. Mutta ne on siellä korvien välissä, että **se pitäisi jotenkin saada sieltä. Pitää jotain.** Ois hyvä tietysti, että ois jotain **luentoja** tommosille, jotka tulee, uusia ja nuorempia kavereita. Tai sitten että **pistettäis asioita paperille**, että kun sitä ei tahdo olla. (Jaakko 37, Juha 30; RH6)

4.3.2 Työtehtävissä oppiminen

Osaamisen kehittäminen työelämässä kiinnittyi tiiviisti työtehtävissä oppimiseen. Osaaminen karttuu ja kehittyy työssä eteen tulevilla tilanteilla. Haastattelussa työntekijät kuvasivat oman osaamisen ylläpitämistä ensimmäisenä juuri työn tekemisen kautta: osaamista ylläpidetään työhön tarttumalla ja työssä eteen tulevia ongelmatilanteita ratkaisemalla. Suunnittelu- ja asennustyössä toimiva työntekijä kuvasi työtehtävissä tapahtuvaa oppimista toteamalla, että *työhön neuvoo tekijäänsä* (Tuomo, 46, RH5).

Käsitys siitä, että osaaminen kehittyy työtä tehdessä tuli esille jokaisessa haastattelussa. Käsityksessä korostui kokeileminen sekä yrityksen ja erehdyksen kautta oppiminen. Oppimiskokemuksena työntekijät painottivat sekä kielteisten että myönteisten kokemusten antia. Suunnittelutoimiston (Suunnittelu 1) työntekijät kuvasivat tietoteknisen osaamisen kehittämistä ja oppimista työssä itsessään seuraavasti:

- Pentti: Pitkällehan se tuossa menee meillä se [ohjelmistojen] opiskelu sillä tavalla, että **ei muuta kun kokeillaan** että mitä tapahtuu mistäkin. Ja sit sieltä löytyy ne määrättyt nappulat, joilla tulee justinsa toimeen, mut se miten paljon sitä pitäis hallita niin se jää niinku hämärän peittoon. Kuukauden parin päästä tulee uus versio päälle ja sitä ei tarvikkaan sitten opetella.

- Timo: Niin kyllä ei sitä yleensä jää aikaa siihen opetteluun, että se pitää siinä työn...**samalla kun tekee niin samalla sitten tulee** se uudet ohjelmatkin tutuksi.
- Pentti: Et kun meille on jokin uus ohjelma tai päivitys tullu niin ei me missään kurssilla olla käyty, vaan me ollaan **ite se niinku opiskeltu se tuossa päätteen ääressä**. Kuka oppii sitten missäkin laajuudessa minkäkin ohjelman niin se on sitten itestä kiinni.
- Olli: Kokeilemisen ja erehtymisen taito pitää osata kanssa.
- Hannu: Niin et siinä on suuria eroja niinku tässä nyt on nähty, kun paljon on semmosta porukkaa, joka menee tästä läpikin vaan et käy vähän aikaa. Et jotku ei taho oppia oikein koskaan oppia käyttämään, jotkut taas oppii nopeesti. Et ihan motivaatiosta varmaan riippuen, **kuka haluaa opetella niin se ottaa härkää sarvista**. Joskus tuntuu niinku toivottamalta lähtee uutta ohjelmaa. Ihan uutta, niin sillä ei pysty ensiks tekemään niinku yhtään mitään. Tulee sellanen, että tästä ei voi tulla mitään. Mutta kyllä sitten taas vaan parin päivän päästä sillä tekeekin jo.
- Arto: Siinä on sellanen iso pointti minusta opettelemisessa se, että toisille se on velvollisuus ja toisille se on mahdollisuus.
(Pentti 47, Timo 24, Olli 49, Hannu 42, Arto 30; RH4)

Sitaatti tuo esille työssä oppimisen edellytyksen: ammentaakseen opin ja ylläpitääkseen ja kehittääkseen omaa osaamistaan on työntekijällä oltava henkilökohmainen halu ja motivaatio oman osaamisensa kehittämiseen. Mitä enemmän uutta opittavaa, sitä keskeisempi asema on motivaatiolla. Olennaista osaamisen kehittämiseksi työssä eteen tulevissa ongelmatilanteissa on se, että ongelmanratkaisun ohella pyrkii ottamaan tilanteesta opikseen. Tällöin tarvitaan *ennakko-luulottomuutta, uskallusta ja rohkeutta haasteisiin vastaamiseksi*. Työtehtävien kautta karttuu tietoteknisen osaamisen lisäksi erityisesti kokonaisuuksien hallinta ja asiakaspalveluosaaminen. Yhteistä näille kahdelle osaamisen sisältöalueelle on, että niiden hallinnassa merkityksellisimpänä pidettiin nimenomaan käytännön työkokemuksen karttumista, kokemuspäivien laajentumista ja harjaantumista.

Työelämässä olennaisia reunaehtoja työssä oppimisen organisoinnille ovat kiire ja sitoutuminen määräaikoihin, jotka luovat puitteet työn tekemiselle. Nämä yhdessä taloudellisten tekijöiden kanssa rajoittavat mahdollisuuksia organisoitujen oppimistapahtumien toteuttamiseen. Tämän vuoksi osaamisen kehittäminen nähtiin voimakkaasti työn tekemiseen liittyvänä ja jossain määrin satunnaisena ja tahattomana. Osaaminen ikään kuin *uusiutuu omaehtoisesti* työn lomassa.

Vaikka työtehtävissä oppiminen korostui työntekijöiden käsityksissä, tuli esille myös epäily tällaisen opin arvosta ja merkityksestä. Talosuunnittelussa pitkään työskennellyt Aino kuvasi omaa osaamisen kehittämistään viime vuosina *laakereilla lepäämiseksi* (Aino, 56, H3). Tällä hän viittasi vähäiseen koulutukseen osallistumiseen. Kuitenkin haastattelun kuluessa kävi ilmi, että osaamiseen oli tullut uusia sisältöjä aina kulloistenkin osaamisvaatimusten mukaisesti:

- Haast: Tässä se onkin justiin, mielenkiintoinen ero, että sää sanoit, että on saanu olla, levätä laakereilla. Mutta **käytännössähän sää oot koko ajan oppinu kaiken näköistä**, sä sanoit että viis eri kirjanpitosysteemiä, ja mitä kaikkee koko ajan...
- Aino: Niin joo, niin että **se on niinku tavallaan, sitten sieltä käytännössä tullut sitten se...**

Haast: Mutta oppi ja oppi...
 Aino: **No kuitenkin.**
 (56; H3)

4.3.3 Koulutukseen osallistuminen

Organisoituun koulutukseen osallistuminen oli kolmas haastateltavien mainitsema osaamisen kehittämisen tapa. Kyse oli sekä yrityksen sisäisestä että yrityksen ulkopuolisesta koulutuksesta. Koulutuksella viitattiin sekä pidempikestoiseen koulutukseen että lyhyempiin kursseihin ja luentoihin. Koulutuksen merkitys korostui tietoteknisen osaamisen ja sisältöosaamisen kehittämässä. Työntekijät kertoivat koulutukseen osallistumisesta osaamisen kehittämisen tapana yhtä lukuun ottamatta jokaisessa haastattelussa.

Mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja kursseille toivottiin lähes poikkeuksetta joka yrityksessä lisää. Keskeisiksi osallistumisessa muodostuivat kysymykset osallistumisen taloudellisista ehdoista, aikataulukiireistä ja koulutuksen laadusta. Työhön liittyvään koulutukseen osallistumisen mahdollisuuksia pidettiin pääsääntöisesti työnantajan vastuulle kuuluvina. Tämä näkyi vähäisenä kiinnostuksena omalla ajalla tapahtuvaan työnantajan kustantamaan koulutukseen.

- Leena: Mää kyllä **toivoisin, että, täällä pikkuisen enemmän niinkun olis tämmösiä**, jos tulee joku uus ohjelma niin sitä niinku hetken aikaa ensin ite käytettäis ja sen jälkeen olis joku **vaikka päivän kurssi**. Silloin niinku, ois jotakin tietämystä jo, että minkälaisiin asioihin jotakin ratkaisuja haettais ja, ja, sieltä varmaan niinku hyvinkin paljon siinä päivän aikana sais irti.
- Haast: Teillä ei ilmeisesti kovin hyvät mahdollisuudet oo, oo osallistua tämmöseen koulukseen tai kurssitukseen, vai miten se on?
- Leena: No kyllä se. No se on melkein ollu sillä lailla, että näitä tämmösiä niinku työaikana järjestettyjä ei oikeestaan oo ollu, että niihin on niinku hyvin vaikee päästä, että monillekin, kun mää olin tämmösellä Autocad-kurssilla nyt syksystä helmikuuhun asti niin tämmöstä, mää oon kuullu noilta pojilta, että monille [työnjohto] oli ehottanu semmosta, mutta **kaikki oli sanonu, että työpäivänä ei kai me nyt iltoja ruveta semmoseen käyttämään.**
 (35; H6)

Vaikka vastuun osallistumisesta organisoituun koulutukseen ajateltiin olevan ensisijaisesti yritysjohdolla, painotettiin myös työntekijän aktiivisuutta ja aloitteellisuutta. Koulutustarpeiden ja -tarjonnan kohdentumisen varmistamiseksi sekä johdon että henkilöstön tulisi osallistua koulutuksen järjestämistä koskevaan suunnitteluun organisaatiossa.

- Haast: Miten sitten nykyisen koulutustarpeen määrittäminen. Tehdäänkö sitä täällä työntekijöille?
- Kirsti: Olihan meillä tuota viime syksynä. Oli semmonen koulutusjuttu. Ja sen jälkeen meillä oli tietokoneista, kun tuli tuo uus järjestelmä. Oli semmonen yks päivä ja viis henkee semmonen koulutus, mutta sehän käytännössä ei riitä. Riitä siihen, määkin oon käynyt joitakin kursseja. Ja kielikoulutuksesta **oli kysely, mutta sitä ei ole ainakaan järjestetty**. Oon itte ollu kurseilla koko talven. Ehkä se, että jos kysellään jotain, niin **sen pitäis johtaakin**

johonkin. Mutta se kuka ne. Toisaalta se, että eihän hirveesti voi tietää mitä kaivataan, jollei tehdä mitään aloitteita. Eli kyllä tää on vähän sellainen kaks puoleinen juttu. Eli kyllä ne, **aloitteita pitää tulla myös niiltä, jotka sitä koulutusta kaipaa.** Mutta silloin tuleekin justiin se, että kuka siinä on se oma-aloitteinen ja ehdottaa sitä eteen päin. Se menee taas sinne henkilökohtaiselle puolelle se. Se, että ookko sää tyytyväinen siihen, mitä sää teet vai haluukko sää muuta.
(41; H2)

Työntekijät lähestyivät koulutukseen osallistumista osaamisen kehittämisen keinona myös laajemmin organisaatiossa saavutettavan taloudellisen hyödyn näkökulmasta. Vaikka työtehtävissä tapahtuvaa osaamisen kehittämistä pidettiin hyvänä tapana kehittää omaa osaamista, ei tämäkään oppiminen ole ilmaista. Koulutuksen järjestämisen ja toteuttamisen suhtauduttiin kriittisesti. Työntekijät pohtivat esimerkiksi koulutuksen järjestämisen ajankohtaa ja toivoivat, että lyhyille kursseille olisi mahdollista osallistua sitten, kun opittavasta sisällöstä on jo jonkin verran kokemustietoa taustalla. Työssä tapahtuvan oppimisen lisäksi organisoituun koulutukseen osallistuminen mahdollistaa osaamisen syventämisen ja kokonaisvaltaisen oppimisen. Koulutuksen kautta hankittu tieto nähtiin tärkeänä osana osaamista kokemuksellisen tieto-aidon ohella. Näiden kahden osaamisen lähteen toisiaan täydentävästä roolista puhuttiin Puutarhan työntekijöiden ryhmäkeskustelussa, jossa he pohtivat koulutuksen merkitystä tietoteknisen osaamisen kehittämisessä seuraavasti:

- Satu: Ei mun mielestä ainakaan tuo tietokone on nyt **ihan jälessä toi koulutusjuttu.** Must tuntuu et se oli alussa niinku ihan sellanen pintaraapaisu, et semmonen et kunhan nyt sitten selvittää jotenkin siitä. Mun mielestä se olis voinu tulla aikasemminkin se koulutus.
- Päivi: Niin ja paremmin niitä laitteita voidaan hyödyntää, kun ne osataan oikein kunnolla. Ei vaan niin että tähän laitetaan ja täs on koneet ja sieltä löytyy tietoa. Ei se ole se vaan että jos sää haluat että se toimii sen sun työsi se mitä sää teet siinä, niin kyllä sun pitää tuntea se kone oikein kunnolla perusteellisesti ja ne toiminnot mitä sieltä voi saada, et se on hyödyllistä meille kaikille.
- Paula: Aika **hataralla pohjalla se on sillon kun** just niinku Raili sano, että **menään kokeilemalla.** Et tietysti on kiva joskus sellasia ahaa-elämäyksiä jee mä löysin ton tuolta ja kertoo siitä kaverille et mä löysin sieltä sen. Mut ei se niinkun **jos ajatellaan sitä hyötysuhdetta niin se on aika huono siinä et menee aikaa kuitenkin** sillä tavalla.
- Maria: Tuntuu turhauttavalle kun jokaisen täytyy käydä itse tekemässä ne samat virheet.
- Päivi: On joo, se on ihan totta. Se on ajan hukkaa myös silloin vaikka niitä elämyksiä tulis siitä löytämisestä, mutta se on niinkun... **aika on rahaa.**
- Raili: Tässähän sattuu vielä niin, että jää kevätyöt tekemättä!
(Satu 24, Päivi 41, Paula 36, Maria 36, Raili 52; RH2)

4.3.4 Ammattikirjallisuuden ja muiden tietolähteiden seuraaminen

Oman toimi- ja ammattialan seuraamisessa tietolähteiden omaehtoinen seuraaminen oli keskeistä. Osaamisen omaehtoinen kehittäminen erilaisten tietolähteiden avulla tuli esille kaikissa mukana olleissa yrityksissä yhteensä seitse-

mässä haastattelussa. Ammattikirjallisuuden ja ammattilehtien lukeminen sekä internetin ja sähköisten tukipalveluiden hyödyntäminen olivat yleisimpiä omaehtoista osaamisen kehittämisen tapoja. Tiedon lisääntyminen ja muuttuminen luovat vaatimuksen jatkuvalla oppimiselle, johon vastaaminen edellyttää omaehtoista osaamisen päivittämistä. Apteekissa tästä keskusteltiin ryhmähaastattelussa seuraavasti:

- Haast1: No entä sitten näissä muutostilanteissa ni se oman osaamisen ylläpito, niin millä tavalla se teidän mielestä parhaiten käy?
- Sirpa: Se on **jatkuvaa oppimista**.
- Katri: Se on tota noit, kaikkia, siis **lukee ammattilehtiä** ja ...
- Sirpa: Niin just joo.
- Katri: Kyllähän, tuleehan niistä [tuotteista] aina sitten meille **tiedotteet**, jos tulee uusia valmisteita.
- Sirpa: Samoten **viranomaismääräykset ja kaikki**, kaikkihan ne pitää jatkuvasti opiskella. Koska ne muuttuu jatkuvasti.
- Haast2: Onko se ihan lähinnä itseopiskelua vai onks teillä järjestetty yhteistä jotain?
- Katri: Onha meillä joskus semmosia infotilaisuuksia, mutta aika paljon se on sillai, että sitten kun on semmoinen aika niin tota **yrittää vähän** niinku **katella**, että meillä on semmoinen **päivän posti** -laatikkokin missä nyt sitten on ihan nää tärkeimmät, että tota kun vaan sitten aina kerkiäis niitä kattomaan. Sekin on vähän sitten, että milloin on semmoinen väli, kun tääkin on semmosta työtä, että asiakkaita tulee ja menee niin ei niille voi sanoa, että hetki vaan mää nyt opiskelen.
(Sirpa 57, Katri 42; RH8)

Ammattikirjallisuuden avulla tapahtuva osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan ollut työntekijöiden mielestä riittävää, vaan he olisivat toivoneet sen ohelle mahdollisuutta syventää osaamistaan koulutukseen osallistumalla. Kuten edellä kävi ilmi, pitivät työntekijät koulutusmahdollisuuksien järjestämistä työnantajan asiana. Erityisesti tietoteknisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen on kuitenkin niin nopeatempoista, että omaehtoisuuttakin tarvitaan. Työyhteisössä atk-tukihenkilönä toimivat haastateltavat pitivät omaehtoista alan kirjallisuuden seuraamista välttämättömänä:

- Arto: Mulla ainakin tulee lukematon määrä tietokonelehtiä kotiin. Se on **melkein pakko**, jos meinaa jotain tietää. Tietysti olis melkein pakko jotain kursseja saada, että sen jälkeen olis kyllä vaihtoehtona. Et kyllä se ainakin tähän asti on semmosta **omaehtoista opiskelua** ollu tähän asti.
(30; RH4)
- Vesa: Ja sitten no jossain, joskus on käyny jossain pikku koulutuksessa, mutta, että niin semmosta **pääasiassa se on itseopiskelua** ja kaiken maailman **lehistä ja internetistä** ja sieltä ammentaa sitä tietoo ja tämmöstä näin, että sieltä nyt oon löytäny muutamia ongelman ratkaisujakin.
(27; RH10)

Palvelutyössä oman alan seuraaminen ja asiakkaiden vaatimuksiin vastaaminen asetti vaatimuksia oman osaamisen omaehtoiselle kehittämiselle. Alan lehtien seuraaminen oli tärkeä tuotetietouden päivittämisen ja asiakkaiden tarpeisiin vastaamisen kannalta.

- Elsa: Sitten on yks juttu se, että näissä **lehdissä** lukee, tavallaan **pitää niitäkin seurata** ja sitten huomata, että tuommosta ei oo edes viljelyssä, niin pitää ruveta ettimään, että mistä sitä saa, ihmiset on kuitenkin kysymässä, että löytyykö sitä.
- Kirsi: Se on **suoraan verrannollinen siihen mitä kotipuutarhassa lukee jostain uudesta kasvista, niin seuraavana päivänä täällä on kysyjä.**
- Haast: Eli myös asiakkaiden ehdoilla aika paljon semmosta?
- Ryhmä: Kyllä joo.
(Elsa 38, Kirsi 27; RH1)

4.3.5 Työyhteisön ulkopuoliset kontaktit

Yhteisöllisyys ja sosiaalisuus olivat tärkeitä myös työyhteisön ulkopuolisissa kontakteissa tapahtuvassa osaamisen kehittämässä. Viiden yrityksen työntekijät kuvasivat haastatteluissa osaamisen kehittämisen areenana työyhteisön ulkopuolisia kontakteja. Nämä kontaktit ja vuorovaikutustilanteet olivat sekä oman konsernin tai organisaation sisäisiä (esim. osastojen ja toimipisteiden välisiä kontakteja) että organisaation ulkopuolelle suuntautuvia yhteistyö- tai asiakaskontakteja. Yrityksen osastojen ja toimipisteiden sisäisten kontaktien merkitys näyttäytyi hyvin samanlaisena kuin lähityöyhteisön osaamisen hyödyntäminenkin; voimakkaammin korostui puuttuvien tietojen paikkaaminen.

- Kirsti: No meillä on rakennussuunnitteluosasto **täällä**, että moni asioista on esimerkiksi rakenteellisia asioita, että silloinhan mää meen sinne ja kysyn heiltä apua. **Sellaiselta, joka tietää niinku toisista asioista enemmän.** Ei mun tarvi tietää joka asiasta kaikkee. Niin tota mää kysyn niiltä, jotka tietää siitä asiasta. Esimerkikis tuotannosta tai rakennesuunnittelusta. Sitten soitan **välillä ihan ulkopuolelle** ja kysyn apua joltain rakennustarkastajilta, tai mistä luulen tietävän tietoa. Joskus käyn internetistä kattomassa, mitä siellä on. RT-kortisto on meillä semmonen, mistä löytää materiaalitietoa ja kaikkee muuta tietoa, niin kyllä se ihan, haalimista joka puolelta.
- Haast: Oma-aloitteisesti ja itseohjautuvasti?
- Kirsti: Niin, eipä siinä oikeestaan muuta vaihtoehtoa oo.
(41; H2)

Työyhteisön ulkopuolisista kontakteista mainittiin asiantuntijoiden lisäksi tavarrantoimittajat ja tuote-esittelijät. Heidän kanssaan tehtävän yhteistyön kautta mahdollistui erityisesti tuotetietouteen ja sisällölliseen osaamiseen liittyvä oppiminen. Kaikkein tärkeimmiksi organisaation ulkopuolisiksi kontakteiksi muodostuivat *asiakaskontaktit*. Asiakkaiden merkitys oman osaamisen kehittämässä liittyi asiakaspalveluosaamisen ohella tiedolliseen osaamiseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Tuotteisiin liittyvää sisällöllistä osaamista Puutarhalla ylläpitivät ja kehittivät asiakkaiden kanssa käyty keskustelut ja neuvontatilaisuudet:

- Paula: Mut **asiakkailta just tulee paljon sitä** saa semmosta **neuvontatilaisuuksista** ja saa sitä semmosta, että ahaa nyt nää kasvit onkin menny tommoseksi, mitä ei oo koskaan tiennykkään. Ja sen voi taas taltioida niinku ittelle ja viedä taas eteenpäin. Se on semmosta **vuorovaikutusta**.
- Pasi: Ja etenkin kesäaikana tulee miljoona ja yks kysymystä, joihin pitää vastata ja sitä kauttakin joutuu perehtymään jos ei tiedä, ja **asiakkailtakin tulee pal-**

- Satu: **jon tuolla kun juttelee niin paljon kaikenlaisia vinkkejä** ja siinä sitä tulee. Niin kyllä **sitä oppii siinä aina kun asiakkaat kysyy** ja jos pitää kysyä joltakin muulta jos ei tiedä, niin sitä oppii siinä samalla itekin siis silleen. (Paula 36, Pasi 33, Satu 24; RH2)

Kansainvälistä projektityötä tekevälle suunnittelijalle asiakaskontaktit tarjosivat mahdollisuuksia oman alan seuraamisen ja siten kokonaisuuksien hallinnan kehittämiseen. Monet yhteistyötahot ja vuorovaikutuksen moninaisuus toivat oman lisänsä osaamiseen. Lisäksi yhteistyötahojen ja verkostojen kokoontumiset tarjoavat yhden ympäristön oman osaamisen kehittämiseksi. Asiakkaiden ja yhteistyökontaktien merkityksestä kertoi projektisuunnittelija ryhmäkeskustelussa seuraavasti:

- Keijo: **Asiakaskontakteissa oppii**, että kun, tää on ollu sillä tavalla sitten tempoillevaa, ihan tästä maailman tilanteesta riippuen, että mää ensin olin Indonesiassa, siellä hoidin projekteja. Vähän toista vuotta sitten Malesiassa, tai eikun tuolla Thaimaassa toisen vuoden ja sitten Kiinassa, Taiwanilla, Vietnamin välillä yriteltiin ja nyt on Etelä-Ameriikkaa ja sitten Keski-Eurooppaa, ja joka paikassa on erilainen kulttuuri ja erilaiset ihmiset ja erilainen tapa tehdä työtä ja sitten tuota **yrittää ymmärtää se, että mikä se on se oikea tapa kussakin tapauksessa**.
- Joni: Se, että sulla on näitä ulkomaankauppaliiton palavereita ja näitä...
- Keijo: Niin, niin, no sitten tietysti tää. Näitten suomalaisten **järjestöjen kanssa mä olen oppinu tietysti hyvin paljon**. (Keijo 62, Joni 41; RH10)

4.3.6 Työn ulkopuolisen osaamisen hyödyntäminen

Työn ulkopuolisten elämänalueiden merkitystä ammatillisen osaamisen kehittämisessä tarkasteltiin ainoastaan kahdessa Puutarhalla toteutetussa ryhmähaastattelussa. Sisällöllisesti nämä osaamisen alueet liittyivät tietotekniseen osaamiseen sekä ammattialan seuraamiseen. Harrastukset ja matkailu nähtiin sellaisina elämänalueina, joiden parissa hankittua osaamista atk-taidoissa, kieli- taidossa sekä kulttuurituntemuksessa voitiin hyödyntää omassa työssä. Vastavuoroisesti harrastusten parissa oli mahdollista kehittää esimerkiksi omaa tietoteknistä osaamistaan tai laajentaa toimialatuntemustaan tutustumalla erilaisiin kulttuureihin ja toimintatapoihin.

4.3.7 Toimialoittainen tarkastelu

Kaiken kaikkiaan työntekijöiden tavat ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan olivat moninaiset. Sekä palvelu- että informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä tärkeimpinä osaamisen kehittämisen tapoina pidettiin työyhteisön osaamisen hyödyntämistä ja työtehtävissä oppimista. Työntekijöiden käsitykset osaamisen kehittämisestä olivat voimakkaasti yhteydessä oppimiseen työssä ja työyhteisössä. Sosiaalisuuden ja yhteisöllisyyden lisäksi osaamisen kehittämiseksi oli luonteenomaista epävirallisuus ja informaalius sekä jossain määrin myös satunnaisuus.

Koulutukseen osallistuminen oli molemmilla toimialoilla tärkeä osaamisen kehittämisen keino. Koulutuksen merkitys korostui erityisesti tietoteknisessä osaamisessa lyhyiden kurssien ja käyttökokemuksen yhdistämisenä. Palvelualan työntekijät painottivat työyhteisön ulkopuolisten kontaktien merkitystä toimisto- ja suunnittelutyössä toimivia työntekijöitä voimakkaammin. Tärkeitä ovat erityisesti asiakaskontaktit. Vastaavasti omaehtoinen osaamisen kehittäminen erilaisia tietolähteitä hyödyntämällä tuli useammin esille tuotesuunnittelijoiden käsityksissä kuin palvelualan työntekijöillä. Erityisesti ne toimisto- ja suunnittelualan työntekijät, joiden toimenkuvaan kuului tietotekninen ohjaus ja tukityö, painottivat omaehtoisen ammattikirjallisuuden ja muiden tietolähteiden hyödyntämistä.

4.4 Tulosten tarkastelu

Haastatteluissa työntekijät tarkastelivat omaa osaamistaan suhteessa olemassa olevaan osaamiseen ja koettuihin kehittämistarpeisiin. Osaamisen sisällöt ja kehittämistarpeet kietoutuivat monin paikoin yhteen. Tarkastelun kohteena oli työssä käytettävä todellinen osaaminen, joka muodostuu yksilön kokemuksena oman osaamiskapasiteetin ja työn vaatimusten kohdatessa työssä (Ellström 1998). Osaamista lähestyttiin kokonaisvaltaisesti sekä työn asettamista vaatimuksista että yksilöön liitettävistä ominaisuuksista käsin, ja näiden katsottiin muodostavan toisistaan erottamattoman kokonaisuuden (kts. Sandberg 2000a, 50–51; 2000b).

Työntekijöiden käsitykset kohdentuivat luonteeltaan erilaiseen osaamiseen. Osaaminen miellettiin monitahoiseksi ja useasta erilaisesta alueesta koostuvaksi kokonaisuudeksi. Osaamisen sisältöalueet olivat sekä tiedollista, taidollista että kehityksellistä osaamista vaativia. Tiedollinen osaaminen liittyi sekä tietoon (knowledge) että tietämiseen (knowing) ja muodosti osaamisen ytimen. Taitoina ymmärrettävä osaaminen tuli esille sekä erityisinä taitoina (esim. tietoteknisessä osaamisessa) että tiedollisen osaamisen taidokkaana käyttönä (knowing how). Jälkimmäinen näkyi työntekijöiden puheessa osaamisalueiden välisenä riippuvuutena. Palvelualalla toimivat haastateltavat toivat tämän esille selkeimmin. Heille sisältöosaaminen oli ensisijaisesti tuotteisiin liittyvää tietoa, jonka hallinta ja taidokas soveltaminen käytännön työssä muodostaa perustan työssä keskeisimpänä pidetylle osaamiselle, asiakaspalvelulle. Oman työn kokonaisvaltainen hallinta, toimialan seuraaminen ja oman osaamisen kehittäminen puolestaan edellyttivät sekä tietoon, tietämiseen että taitoihin perustuvan osaamisen nivomista yhteen. Näiltä osin työntekijöiden käsityksissä osaamisestaan korostui kehityksellinen elementti, jossa oli tulkittavissa metakognitiivisen asiantuntijatiedon piirteitä (Eteläpelto 1997, 1998). Osaamista ja sen kehittämistä kuvaavat käsitykset korostavat osaamisen prosessinomaista luonnetta.

Työntekijöiden osaamiskäsitykset kohdentuivat Nordhaugin (1991) osaamistypologian mukaan sekä yleiseen että erityiseen työssä käytettävään osaamiseen. Osaamisen sisältöalueissa painottui meta-kompetenssin ja organisaati-

on sisäisen osaamisen alueelle sijoittuva osaaminen. Tältä osin toimialojen väliset yhteneväisyydet tulevat ymmärretyiksi. Sisällöllinen osaaminen oli luonteeltaan yleistä ja usein organisaatiossa jalostuvaa tiedollista osaamista. Erityisesti asiakaspalveluosaaminen, kokonaisuuksien hallinta ja osaamisen kehittäminen korostuivat yleisenä työelämässä tarvittavana osaamisena. Näillä osaamisen alueilla keskeisiä olivat sosiaaliseen vuorovaikutukseen, viestintään sekä oppimiseen liittyvät tiedot ja taidot. Sen lisäksi, että ne liittyvät yksilön persoonaan, kehittyvät ne työyhteisössä toimimisessa ja osallistumisessa. Osaaminen kohdentui työprosessien ja muutoksen hallintaan sekä työyhteisössä toimimisen kompetensseihin. Osaamisen erityisyys tuli esille lähinnä tietoteknisessä osaamisessa, joka tarkoitti yleisen tietoteknisen osaamisen lisäksi erityisiä taitoja työvälineiden hallinnassa (esim. CAD, tuotannonohjausautomaatiikka, logistiikka). Erityinen tuotteisiin ja työtehtävien sisältöihin kohdentunut osaaminen kiinnittyi organisaation toimintastrategioiden ja -ajatusten sisäistämiseen ja kokonaisvaltaiseen hahmottamiseen. Yleinen ja erityinen osaaminen kietoutuivat näin voimakkaasti yhteen ja muodostivat kokonaisuuden, jossa ne työntekijöiden käsityksissä rakentuivat suhteessa toinen toisiinsa.

Työntekijöiden käsitykset ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä eivät olleet toisistaan irrallisia. Oman osaamisen sisältöjen, koettujen osaamisen kehittämistarpeiden sekä osaamisen kehittämisen tapojen väliset yhteydet tulivat haastatteluissa selkeästi esille. Koetut osaamistarpeet ja kehittämisaalueet painottuivat tärkeimpinä pidettyjen osaamisen sisältöalueiden mukaisesti: työssä tärkeimpinä pidetyillä osaamisalueilla koettiin eniten kehittämistarvetta. Selkeimmin esille tuli tietotekninen osaaminen, joka korostui sekä palvelu- että toimisto- ja suunnittelualan työssä. Tieto- ja viestintäteknologian käyttöön liittyvät yleiset ja erityiset osaamistarpeet olivat myös WORKTOW-projektin pilottitutkimuksen (Ojanperä & Oksanen 2000, 58–61) mukaan keskeisimpiä erikäisillä työntekijöillä. Tietoteknisen koulutustarpeen merkitys on tullut esille myös muissa pk-yritysten osaamiseen kohdentuvissa tutkimuksissa (esim. Storhammar & Ritsilä 1999, 35–37). Osaamistarpeiden voimakkuutta selittää tietoyhteiskunnan kehitys, jossa tiedon käsittelyyn ja siirtoon liittyvä tekninen kehitys ulottaa vaikutuksensa yhä useamman työntekijän työ- ja toimenkuvaan. Tässä pk-sektorin työntekijöiden haastatteluaineistossa *laajempi (tieto)tekninen kehitys* oli voimakkaasti työntekijöiden osaamistarvetta synnyttävä ja ylläpitävä tekijä. Tämä tuli näkyväksi sekä yleisen että erityisen (tietoteknisen) osaamisen alueella.

Tietotekninen kehitys vaikuttaa myös työn tekemiseen ja työn luonteeseen. Työntekijät korostivat tietoteknisen osaamisen kehittämisen merkitystä tulevaisuudessa, jolloin tietotekniikan aseman arvioitiin teknisen kehityksen ja viestintäteknologian laajemman hyödyntämisen myötä entisestään korostuvan. Tieto- ja viestintäteknologian kehitys heijastuu osaamiseen kokonaisuuksien hallintaan ja muuttaa työn perusteita. Erityisesti toimisto- ja suunnittelutyössä toimivien osalta voidaan kysyä, onko useimmille työvälineen asemassa toimineesta tietotekniikasta ja sen käytöstä omassa työssä tullut osa sisällöllistä perusosaamista? Vaikka tässä tutkimuksessa mukana olleet teknisen alan suunnittelijat erottivatkin toisistaan sisältöosaamisen ja työvälineisiin liittyvän osaami-

sen, antaa aineisto myös viitteitä siitä, että tietotekninen osaaminen muodostaa jo niin kiinteän osan työtä, että se on joiltain osin muuntunut työn sisällöksi.

Tietoteknisen osaamisen aseman ohella toinen kehitystrendi, joka osaamisalueiden ja koettujen kehittämistarpeiden taustalta oli paikannettavissa, oli *työn laajeneminen ja sisältöjen merkityksen muuttuminen*. Tämä näkyi toisaalta yritysten toimintastrategisina linjauksina ja toiminnan ja tuotevalikoiman laajentumisena. Toisaalta se tuli esille tuotemarkkinoinnin ja asiakaspalvelun aseman korostumisena entisestään. Selkeimmin tästä kertoivat Puutarhan työntekijät. Toimialan laajeneminen markkinoinnin ja matkailun alueelle on luonut osaltaan uusia osaamisvaatimuksia työntekijöille ja edelleen legitimoinut jatkuvaa osaamisen kehittämisen vaatimusta ja elinikäisen oppimisen ideologiaa. Sekä palvelusektorilla että informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä asiakaslähtöisyyden, yksilöllisyyden ja asiakaskeskeisyyden korostuminen kuului työntekijöiden puheessa. Kehitys-, markkinointi- ja investointitrendit heijastuivat työntekijöiden osaamisalueisiin yksittäisten koulutustarpeiden kokemisena. Näitä olivat asiakas- ja palvelutyössä tarvittavat kieli-, viestintä- ja vuorovaikutustaidot.

Taulukkoon 2 on koottu yhteen osaamisen kehittämistarpeet sisältöalueittain, osaamistarpeen aiheuttajat ja keskeisimmät tavat ylläpitää osaamista. Työntekijöiden käsitykset osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä korostivat *työssä tapahtuvaa oppimista*. Tärkeänä osaamisen kehittämisessä työssä pidettiin työyhteisön monipuolista hyödyntämistä sekä työn tarjoamia haasteita. Tulokset ovat yhdenmukaisia useiden työssä tapahtuvaa oppimista tarkastelleiden tutkimusten kanssa (Collin 2002; Cheetham & Chivers 2001; Day 1998; Eraut ym. 1998a, 1998b; Gerber ym. 1995; Heikkilä & Mäkinen 2001; Pillay ym. 2001), joissa osaamisen kehittämisen moninaisuus ilmenee erityisesti luonteeltaan informaalina ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvana osallistumisprosessina. Tässä tutkimuksessa haastatellut työntekijät kokivat työtehtävien itsessään tarjoavan mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittämistä työssä luonnehtikin voimakkaasti työntekijöiden käsityksissä kokemuksellisuus ja työn ja oppimisen kietoutuminen yhteen (kts. Boud & Miller 1996).

Työn tekemisen ohella korostui työyhteisön merkitys *sosiaalisena ja kulttuurisena oppimisympäristönä*, jossa sekä yhteistoiminnallisuus työskentelyssä että erilaiset epäviralliset sosiaaliset tilanteet mahdollistivat vuorovaikutuksen ja kollegiaalisen dialogin. Osan yhteisöllisyyttä muodostaa oman osaamisen jakaminen ja sen merkitys osaamisen kehittämisessä. Sosiaalinen vuorovaikutus oman osaamisen kehittämisen ja arvioinnin peilauspintana tuli esille asiakkaiden ja oman työorganisaation ulkopuolisten kollegoiden tai asiantuntijoiden kanssa tapahtuvassa yhteistyössä. Myös Erautin ym. (1998a, 1998b) tutkimuksessa yhteisöllisyyttä lähestyttiin oppimisen kontekstina organisoidun oppimisen tukemisena, työryhmän konsultaationa ja yhteistoimintana sekä työryhmän ulkopuolisena konsultaationa. Työtovereiden toiminnan seuraaminen, organisoidut työnohjaukselliset työkokemusta hyödyntävät mallit (esim. mentorointi), verkostoituminen, tiimityö, työ- ja toimialarajat ylittävä yhteistyö, asiakkaat ja yhteistyökumppanit sekä muiden opettaminen ovat työssä oppimisen sosiaali-

suutta korostavia ammatillisen osaamisen kehittämisen tapoja, joihin myös aiemmissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota (Cheetham & Chivers 2001, 271–281).

TAULUKKO 2 Osaamistarpeiden sisältöalueet, osaamistarpeen aiheuttajat ja tavat ylläpitää osaamista

OSAAMIS-TARVEALUE	TARPEEN AIHEUTTAJA	OSAAMISEN YLLÄPITO
Tietotekninen osaaminen	- tekninen kehitys - atk-järjestelmien ja ohjelmistojen muutos - toimintapojen muutokset	- työtehtävissä oppiminen - työyhteisön osaamisen hyödyntäminen - koulutukseen osallistuminen - muut elämänalueet (esim. harrastukset)
Sisältöosaaminen	- tuotekehitys - tekninen kehitys	- työtehtävissä oppiminen - työyhteisön osaamisen hyödyntäminen
Kokonaisuuksien hallinta	- työnkuvan muutokset - urakehitys	- työyhteisön osaamisen hyödyntäminen - koulutukseen osallistuminen - ammattikirjallisuus ja tietolähteet - työyhteisön ulkopuoliset kontaktit
Asiakaspalvelu-osaaminen	- yritysstrategiset linjaukset - asiakkaiden muuttunut rooli	- työtehtävissä oppiminen - koulutukseen osallistuminen
Toimialan seuraaminen ja jatkuva kehitys	- alan kehitys ja laajeneminen - muutokset toimialalla ja omassa työssä	- ammattikirjallisuus ja tietolähteet - muut elämänalueet (esim. harrastukset)

Erautin ym. (1998a) tutkimuksen mukaan työssä opitaan ymmärrystä, taitoja, propositionaalista tietoa, resursseihin ja lähteisiin liittyvää tietoa sekä arviointia. Oppimisen sisällöt voivat kohdistua joko itseen, työhön, työyhteisöön tai laajemmin organisaatioon ja toimialaan. Tässä tutkimuksessa haastateltavat pitivät tärkeänä oman työyhteisön osaamisen hyödyntämistä erityisesti tietotekniikassa osaamisessa ja kokonaisuuksien hallinnassa. Myös sisältöosaamisessa työyhteisössä oleva erityisosaaminen ja asiantuntijuus tarjoavat olennaisen osaamisen kehittämisen lähteen. Työssä oppimisen sisällöt olivat luonteeltaan sekä tiedollisia että taidollisia. Työyhteisön merkitys korostui osaamisen kehityksellisellä alueella erityisesti epävirallisten sosiaalisten vuorovaikutustilanteiden kautta (kts. myös Tikkanen 2001a).

Oppimisympäristöjen näkökulmasta käsitykset osaamisen kehittämisen tavoista vahvistavat näkemystä oppimisen *monimuotoisuudesta* työelämässä. Haastatteluaineistossa tuli esille käsitys elämänlaajuisesta oppimisesta (Antikainen 2000; Ellström 1998; Larsson 2000, 195–197) sekä muiden elämänalueiden alueella tapahtuvan oppimisen hyödyntämisestä (Eraut ym. 1998a, 1998b) työssä. Työelämän ulkopuolisten oppimisympäristöjen merkitys ammatillisen osaamisen kehittämisessä oli muihin tapoihin nähden kuitenkin tässä aineistossa vähäinen. Työssä ja työyhteisössä tapahtuvan informaalisen oppimisen ohella

kerrottiin organisoidun tai formaalin koulutukseen osallistumisen tärkeydestä. Vaikka koulutukseen osallistumisen merkitys ei työntekijöiden käsityksissä painottunut niin voimakkaasti kuin työssä tapahtuva informaali osaamisen oppiminen, oli koulutukseen osallistuminen tärkeä osaamisen kehittämisen väylä. Formaalin oppimisen merkitys korostui erityisesti tietojen päivittämisenä työn sisältöihin ja tietotekniseen osaamiseen liittyen.

Työntekijöiden käsitykset ammatillisesta osaamisesta ja sen kehittämisestä työelämässä heijastelevat monella tavalla työelämän muutoksia. Osaamisen sisältöalueiden laajentuminen tuo uusia osaamistarpeita ja -vaatimuksia, jotka ovat seurausta mm. yritysten toimialakehityksestä kilpailukyvyn tehostamiseksi. Yritystasolla tämä näkyy muutoksina työn organisoinnissa, työn luonteessa ja organisaatiokulttuurissa. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät kokivat, että omaa ammatillista osaamistaan voimakkaasti määrittävinä asiakkaat sekä markkinoilla tapahtuvan taloudellisen kilpailun. Tietoteknisen kehityksen ennakoiitiin jatkuvan tulevaisuudessakin. Aineiston perusteella näyttää siltä, että osaamisvaatimusten kasvu ja tarve ammatillisen osaamisen kehittämiseen koskettaa kaiken ikäisiä työntekijöitä. Ammatillisen osaamisen kehittämisen prosessissa työ muodostaa tärkeän, ellei tärkeimmän, oppimisympäristön.

5 IÄN MERKITYS AMMATILISESSA OSAAMISESSA JA SEN KEHITTÄMISESSÄ

Toisena tutkimustehtävänä oli kuvata työntekijöiden ikäkäsityksiä. Tehtävää lähestyttiin tarkastelemalla työntekijöiden käsityksiä siitä, millainen merkitys iällä on ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Haastatteluissa nämä kaksi aluetta kietoutuivat voimakkaasti yhteen, osittain siitä syystä, että osaamisen kehittäminen muodosti yhden osaamisen sisältöalueen (vrt. luku 4.1).

Työntekijät lähestyivät iän merkitystä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä usein suhteessa nuoruusvuosiin. Iän vaikutusta osaamiseen peilattiin siihen, millaista osaaminen ja oppiminen olivat ennen, nuorempana. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että haastatteluihin osallistuneista työntekijöistä vanhimmat prosessoivat omaa ammatillista osaamistaan ja ikääntymistään. Sen sijaan nuoremmat työntekijät keskittyivät tarkastelemaan työyhteisön vanhempia työntekijöitä ja heidän osaamistaan suhteessa työyhteisön nuorempiin jäseniin, joihin he myös itse kuuluivat. Kuitenkin myös iäkkäämmät työntekijät pohtivat iän merkitystä osaamisessa ja sen kehittämisessä suhteessa työyhteisönsä eri-ikäisiin työntekijöihin.

Työntekijöiden käsitykset iän merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä paikantuivat hyvin eri kohtiin aineistoa. Merkityskokonaisuuksia oli löydettävissä erityisesti ikään kohdistuneiden haastatteluteemojen kohdalta, mutta myös tulevaisuutta koskevien pohdintojen yhteydestä. Tältä osin työntekijät pohtivat eri-ikäisten työntekijöiden asemaa omalla työpaikallaan tulevaisuudessa. Seuraavassa iälle annettuja merkityksiä kuvataan ensin suhteessa ammatilliseen osaamiseen ja tämän jälkeen suhteessa osaamisen kehittämiseen. Luvun lopussa on kokoava käsitysten tarkastelu. Ikäkäsitysten esiintyminen haastatteluittain ja niiden painottuminen yrityksittäin on esitetty liitteessä 4 olevissa taulukoissa (taulukot 3 ja 4).

5.1 Ikä ja ammatillinen osaaminen

Työntekijät pohtivat iän merkitystä ammatillisessa osaamisessa haastatteluiden kuluessa sekä suhteessa itseensä että suhteessa työyhteisönsä eri-ikäisiin työntekijöihin. Jokaisessa haastattelussa tuli esille useita, joko toisiaan tukevia tai toisilleen vastakkaisia ikäkäsityksiä. Erilaisia käsityksiä iän merkityksestä paikantui kaikkiaan neljä:

1. Iän merkityksettömyys
2. Ikä osaamisen ja kokemuksen kartuttajana
3. Iän merkityksellisyys tässä ajassa
4. Ikä osaamisen heikentäjänä

5.1.1 Iän merkityksettömyys

Aineistossa korostui käsitys iän merkityksettömyydestä ammatillisessa osaamisessa. Iän merkityksettömyys tuli esille jokaisen yrityksen työntekijöiden haastatteluissa. Ikäneutraaliutta korostavan käsityksen mukaan osaaminen on jotakin, joka ei ole ikäsidonnaista eikä iästä riippuvaista. Iällä sinänsä ei ole merkitystä osaamisessa. Ikää merkittävämpiä ovat toisaalta työntekijään liittyvät henkilökohtaiset, lähinnä asenteelliset ja motivationaaliset tekijät, ja toisaalta työhön liittyvät olosuhteet, kuten työn asettamat vaatimukset ja haasteet osaamiselle. Ominaista iän merkityksettömyydelle oli nimenomaan *ikäntymisen yksilöllisyyden* korostaminen.

Iän ja ikääntymisen merkityksettömyyttä osaamisessa kuvattiin haastatteluissa kahdella eri tavalla. Alla olevasta haastattelusitaatista käy ilmi, että ikää lähestyttiin sekä suhteessa työyhteisöön ja siinä toimimiseen että suhteessa työn asettamiin vaatimuksiin ja työssä suoriutumiseen.

- Kaisa: **Ei täällä ajattele ikää** vaan ajattelee työkavereita. Meillä ei minun mielestä ole sitä ikäjuttua. Me ollaan kaikki tyttöjä.
- Marjo: Ainut on mistä huomaa, että tuolla kahvipöydässä niin puhutaanko lapsista vai lapsenlapsista, et nää keskustelut on erilaisia. Joillain on päivähoitongelmia.
- Kaisa: Toisaalta osaa hyvin hypätä asiasta toiseen ja natsaa hyvin. Et ikäerot ei näy oikeestaan ollenkaan. **Vuorovaikutus toimii hyvin eri-ikäisten tyttöjen välillä.**
- Laura: Vielä **tästä iästä et ei se ole este työn tekemiselle.** Et jos on vireä, niin mikä estää ihmistä olemasta työssä.
- Sisko: Työtahti on sitten se ainoa **et jaksako..**
- Laura: No se et jos ei jaksaa, niin sitten täytyy keksiä jotain... jos ei ole mitään mikä estäis, niin **mikä ettei.**
(Kaisa 33, Marjo 54, Laura 47, Sisko 46; RH7)

Ensinnäkin iän merkityksettömyys tuli esille suhteessa työyhteisöön. Työntekijät pohtivat haastattelussa eri-ikäisten työntekijöiden asemaa työyhteisössä ja sitä, millainen rooli iällä on työyhteisön vuorovaikutussuhteissa. Eri-ikäisten

työntekijöiden kuulumista työyhteisöön pidettiin luonnollisena asiana, eikä ikää ajateltu keskeisenä työpaikan vuorovaikutussuhteissa. Toiseksi ikää tarkasteltiin suhteessa työssä suoriutumiseen ja osaamiseen työn asettamien vaatimusten täyttämiseksi. Tässä yhteydessä työntekijät korostivat sitä, ettei ikä sinänsä ole oleellinen työn hallinnan ja käytännön toiminnan sujuvuuden kannalta. Ikääntymisen yksilöllisyys näkyi käsityksessä työssä jaksamisesta: ikääntyminen ei välttämättä ole työssä suoriutumista ja jaksamista heikentävä asia.

Työntekijät kertoivat iän merkityksettömyydestä myös pohtiessaan eri-ikäisten työntekijöiden asemaa tulevaisuudessa työpaikallaan. Sen pohtiminen, millaisessa asemassa eri-ikäiset työntekijät yrityksen tulevaisuutta ajatellen ovat, nosti esiin mietteitä iän merkityksettömyydestä ja iän myönteisyydestä suhteessa työtehtävien, toimialan ja yrityksen tulevaisuuden näkymiin. Perusteet osaamiselle olivat palautettavissa yksilöön itseensä: osaamiseen vaikuttavat yksilön persoonalliset ominaisuudet, ei ikä.

- Haast: Jos ajatellaan iäkkäämpiä työntekijöitä ja nuorempia työntekijöitä niin onko heidän asemassaan mahdollisesti eroja sitten tulevaisuudessa?
 Kirsti: No en osaa kyllä sanoa yhtään mitään siihen. Ei tuu mieleen mitään, että mun mielestä tää on taas niin semmoinen asia, että **ihminen sinänsä ratkaisee**, että onko se nyt **minkä ikäinen tahansa**, että **henkilökohtaiset ominaisuudet ne on ainakin minun mielestä tärkeämpi asia kuin ikä.**
 (41; H2)

Iän merkityksettömyyttä korostavan neutraalin ikäkäsityksen taustalta on josain määrin paikannettavissa negatiivissävyinen käsitys iän merkityksestä osaamiselle. Vaikka työntekijät korostivat iän merkityksettömyyttä osaamisessa, paljastuu käsityksen taustalta negatiivinen lähtökohta-asetelma: ikäneutraalius ja iän merkityksettömyys toimi oletetun, negatiivisen ja vallitsevana pidetyn ikäkäsityksen kumoamisena. Missä määrin tätä iän merkityksettömyyttä voidaan lopulta pitää perussävyltään neutraalina? Onko iän merkityksettömyyden korostaminen tulkittavissa eräänlaiseksi puolustusreaktioksi tilanteessa, jossa vallitsevan käsityksen iän merkityksestä uskotaan olevan kielteinen ja ikääntyvien työntekijöiden kannalta epäedullinen?

Haastatteluihin osallistuneet työntekijät tuottivat käsityksen iän merkityksettömyydestä usein ensimmäisenä reaktiona haastatteluteemaan. Ikäkäsityksessä korostui neutraaliuden ohella tietty puolustuskannalla oleminen. Poikkeuksellinen lähestymistapa iän merkityksettömyyteen osaamisessa oli Kertulla, kun hän lähestyi asiaa nuorten työntekijöiden asemasta:

- Kerttu: No, sen verran, että vaikka minä nyt olen siinä iässä, ja keski-ikä on suht korkea täällä. Niin haluaisin kyllä vielä korostaa, että **nuoret osaavat kyllä kovin hyvin**. Olen seurannut tyttärentäni uraa ja siitä näkökulmasta, niin kyllä se... vaikka hänkin aina välillä sitten soittaa ja kysyy, että äitii (naurua). Iän myötä ne tulee tietysti rutiinilla, mutta **kyllä nuoretkin ihan yhtä hyvin pärjää.**
 (55; H4)

5.1.2 Ikä osaamisen ja kokemuksen kartuttajana

Toinen iän merkitystä osaamisessa kuvaava ikäkäsitys oli perussävyltään myönteinen: iällä nähtiin olevan osaamista kartuttava merkitys. Käsitys iän ja osaamisen positiivisesta yhteydestä mainittiin yhteensä yhdeksässä haastattelussa ja kaikkiaan neljässä yrityksessä.

Iästä ja osaamisesta puhuminen kietoutui voimakkaasti työkokemuksen karttumiseen ja sen merkitykseen osaamisessa. Vaikka ikää pidettiin osaamisessa merkityksettömänä, korostivat työntekijät osaamisen karttumista ja kehittymistä iän myötä. Myönteisyys välittyi kokemuksen karttumisen kautta, joka taas mahdollistuu työhistorian kautta, ja on näin ainakin jossain määrin yhteydessä kronologiseen ikään. Ikä oli merkityksellinen tiedon karttumisessa, harjaantumisessa ja rutiininomaisessa työskentelyssä. Itse asiassa osaaminen on tämän käsityksen mukaisesti enemmänkin kokemus- kuin ikäkysymys.

Haast: No mennään sitten tällaiseen asiaan syvemmälle kuin ikä ja kokemus, elikkä minkälainen rooli sinun mielestä iällä on omassa osaamisessa. **Onko iällä merkitystä vai ei?**

Kirsti: On sillä siinä mielessä, että oon, **on merkitystä, että vasta opiskelun niinku päättänyt. Niin ei oo vielä semmosta kokemusta**, että siitä olisi, eli. Mutta **en mä tiijä sitten se, että jos sää oot alalla ollu viis vuotta tai viistoistavuotta, niin onko sillä sitten enää merkitystä.**

Haast: Mutta enemmän on sitten työkokemuksella merkitystä kuin iällä?

Kirsti: On.
(41; H2)

Kokemusosaaminen karttuu määrällisesti erilaisissa tilanteissa ja tietopohja laajenee. Osaaminen myös jäsentyy ja syvenee kokemusten karttumisen myötä. Kokemuksen puolestaan katsottiin ainakin jossain määrin olevan yhteydessä iän karttumiseen.

Haast: Niin nyt ihan summataan yhteen. Onko sillä mitään merkitystä, ihan puhtaasti iällä, tän työn tekemisen kannalta?

Erkki: On, tai niin no. **Kun sitä kokemusta ei tuu ilman sitä tiettyä ikää.**

Haast: Nimenomaan sen kytkyjen kautta?

Erkki: Joo.

Lasse: Tietysti, jos on ...

Erkki: ... pienestä

Lasse: Pienestä

Haast: Niin

Lasse: Parikymmentä vuotta kokemusta niin kaksikytvuotiaana (naurua).
(Erkki 40, Lasse 34; RH9)

Vaikka työntekijät toivat haastatteluissa voimakkaasti esille kokemuksen karttumisen merkityksen iän myötä, he myös kyseenalaistivat kokemuksen merkityksen työssä. Toisaalta kyse oli määrällisestä riittävyydestä, kuten edellä olleesta sitaatista käy ilmi. Toisaalta tarkastelu kohdistui kokemuksen laatuun ja siihen, millaiset käyttömahdollisuudet kokemusperäisellä osaamisella muuttuvassa työelämässä lopulta on.

Iän myönteisyys välittyy osaamiseen persoonallisena kasvuna, joka tulee näkyväksi erityisesti työyhteisössä toimimisessa ja oman osaamisen jakamisessa. Iän myötä kehittyvinä ominaisuuksina työntekijät pitivät rohkeutta ja itsevarmuutta, jotka heijastuvat ammatilliseen osaamiseen ja sen käyttämiseen työyhteisössä. Ikä tuo osaamiseen auktoriteettia ja uskottavuutta, jolla on merkitystä juuri osaamisen jakamisessa työyhteisössä. Suunnittelutoimistossa (Suunnitelu2) työskentelevä Lasse pohti iän merkitystä osaamisen hyödyntämisessä ja oman osaamisen jakamisessa toteamalla, että *nuorta ei oteta vakavissaa* (Lasse, 30, H5). Lisäksi hän toi esille eri-ikäisten osaamisen erilaisuuden myös tässä suhteessa: tietotekniikassa ikä ei tuo mukanaan auktoriteettia, vaan tältä osin tilanne on pikemminkin päinvastainen kuin muilla osaamisalueilla.

5.1.3 Iän merkityksellisyys tässä ajassa

Kolmas iän merkitystä osaamisessa kuvaava kategoria *iän merkityksellisyys tässä ajassa* poikkesi selvästi muista käsityskategorioista. Kaikkiaan kategorian mukainen käsitys tuli esille kuudessa haastattelussa kolmessa eri yrityksessä. Ikäsi-tyksessä oli voimakkaasti läsnä ajankohtaisuuden ja työelämän tämän hetkisen tilanteen sidonnaisuus. Ikä on merkityksellinen osaamisessa juuri tässä ajassa ja tämän päivän työelämässä. Iän merkityksellisyys tulee esille tilanteessa, jossa osaamisen vahvuudet eri-ikäisillä työntekijöillä ovat erilaiset suhteessa osaamisvaatimuksiin. Työntekijät korostivat iän merkityksellisyyttä tietoteknisessä osaamisessa ja sen kehittämisessä. Nuorempien työntekijöiden osaamisen vahvuutena pidettiin tiedon tuoreuden ja päivityksen ohella erityisesti työvälineiden käyttöä ja tietoteknistä näppäryyttä.

Ikääntyvien työntekijöiden osaamisessa uhkana ajateltiin olevan tiedon vanheneminen ja olemassa olevan tiedon käyttökelpoisuus, heikkoudet tietoteknisessä osaamisessa ja sen kehittämisessä. Sen sijaan ikääntyvien vahvuuksina eriteltiin kokemusperäinen osaaminen ja kokonaisuuksien hallinta. Työvälineiden hallinnan ja kokonaisuuksien hallinnan välinen suhde ja eri-ikäisten työntekijöiden asema tuli selkeimmin esille suunnittelutyössä, josta seuraava aineistolainaus:

- Haast: Miten sitten tulevaisuus eri työntekijäryhmien suhteen, onko siinä eroa. Onko eri-ikäiset työntekijät tulevaisuudessa toisenlaisessa asemassa?
- Kirsti: No tuota, eri-ikäiset työntekijät, no saattaaapa se ne niin olla, että, että, voi olla, että tämmösillä **nuoremmilla työntekijöillä se suunnitteluosuus ei oo välttämättä niin iso**, että se on vähän semmosta piirtämistä. Jos ei oo sitä semmosta niinkun tietoo siihen suunnitteluun, niin silloin se menee pelkäksi piirtämiseksi. Ja sitten taas nuoremmat ei oo, **ei oo kerenny niinku semmosta käytännön työkokemusta** tuolta...
- Haast: Kentältä...
- Kirsti: ... Kentältä niin hankkia niin, silloin semmonen suunnittelutaito voi olla vähäisempää.
- Haast: Että kuitenkin vanhemmat työntekijät on tässä suhteessa paremmassa tai vahvemmassa asemassa?
- Kirsti: No näin mää kyllä ajattelisin. Ja sitä paitsi hyvin nuoria niin täällä on minusta huolestuttavan vähän.
- Haast: Nuoria työntekijöitä?

- Kirsti: Niin.
 Haast: Joo, no mistä se johtuu?
 Kirsti: Mää luulen, että tänne mielellään otetaan aina semmosia, kellä on työkokemusta ja, ja sitten joku alta [kolmekymppinen] - meidän nuorin taitaa ollu joku 28 - niin sitä nuoremmilla on hyvin vähän semmosta. Harvat on paperikonetta nähnykkään. Sanotaan, että tästä puhumattakaan niin **ne on semmosia näppäilytekniikan taitajia, taitavia käyttämään kaikki ohjelmia, mutta suunnittelutaitoo ei oo välttämättä.**
 Haast: Elikkä teidän työntekijät pitää olla semmosia, joilla on laaja osaaminen eri alueilta?
 Kirsti: Kyllä nimenomaan.
 (41; H2)

Kategorian mukainen käsitys iän merkityksestä kiinnittyi oman työn ja työyhteisön tarkasteluun tässä ajassa, ja siinä korostui eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen vertaaminen keskenään. Käsitys iän merkityksellisyydestä osaamisessa tässä ajassa korostui erityisesti toimisto- ja suunnittelutyössä sekä niissä yrityksissä, joissa oli toteutettu muutoksia työn organisoinnissa lähiaikoina.

5.1.4 Ikä osaamisen heikentäjänä

Neljäs iän merkitystä osaamisessa kuvaava kategoria oli perussävyltään kielteinen. Ikäkäsitystä leimasi näkemys osaamisen heikkenemisestä ikääntymisen mukanaan tuomien rajoitusten myötä. Tämän kategorian mukainen käsitys tuli esille kolmen yrityksen työntekijöiden haastatteluista yhteensä neljässä. Yhteistä tämän käsityksen omaaville työntekijöille oli, että heidän tarvittiin fyysistä työ- ja toimintakykyä.

Osaamisen heikentyminen iän myötä paikantui fyysisen toimintakyvyn heikkenemiseen ja väsymiseen. Puutarhan työntekijät pohtivat fyysisen työ- ja toimintakyvyn ja ikääntymisen välistä yhteyttä ryhmähaastattelussa seuraavasti:

- Tapani: **Fyysinen ikä tulee jossain vaiheessa vastaan silleen heikentyvästi.** Tässä on kuitenkin joutunut alalla punnertamaan...
 Sini: No ei kai sitä tarvi tosiaan olla ku silloin, 17, 16-kesäisenä, nostanut isoja turvesäkkejä, niin sen tietää, että tässä iässä jo selässä.
 Elsa: On siinä toisaalta sekin, että kun sää teet fyysistä työtä, niin **kyllä sää pysyt paremmassa kunnossa**, en tiedä sitten, että missä vaiheessa se raja tulee vastaan. Ettei enää jaksakaan, ja **tuleehan se jossain vaiheessa, ettei enää jaksa.**
 Ryhmä: Mmm.
 Tapani: Ei sitä niin paljon jaksa.
 Ryhmä: Mmm.
 Elsa: Kunto nouseen...tosi työt...ruumiillista työtä.
 (Tapani 46, Sini 27, Elsa 38; RH1)

Aineistokatkelma kuvaa myös yhteisten käsitysten neuvottelua työntekijöiden kesken haastattelutilanteessa. Keskustelussa Tapani ja Sini tuovat esille käsityksensä siitä, että fyysisesti raskas työ näkyy pidemmän päälle osaamisen heikkenemisenä fyysisen toimintakykyisyyden heikkenemisen kautta. Myöhemmin Elsa esittää toisenlaisen käsityksen siitä, että fyysisesti vaativa työ toimii toi-

mintakykyisyyden ylläpitäjänä – kuitenkin vain tiettyyn rajaan saakka. Yksilöllisyys ja se, että ikääntymismuutokset koskettavat ihmisiä eri-ikäisinä tuli esille myös tämän kategorian käsityksessä.

Vaikka ikääntymisen ajateltiin heikentävän fyysistä työ- ja toimintakykyä, ei heikentyminen ollut ammatillista osaamista leimaavaa. Talosuunnittelun tuotannon esimiestehtävissä toimiva Kirsti pohti ikääntymisen ja fyysisen hidastumisen sekä väsymisen yhteyttä käytännön työssä suoriutumiseen. Hän korosti osaamisen myönteisyyttä suhteessa toimialan ja työtehtävien vaatimuksiin ja toi esille myös ikääntymismuutosten yksilöllisyyden osaamisessa.

Kirsti: Mites se nyt vois vaikuttaa eri ikäryhmiin eri tavalla tää tulevaisuus. Ei mun mielestä mitenkään. Yhtä kaikki kaikki on samalla viivalla. Ettei meillä oo semmosia. Siis nää hommat mitä täällä ainakin on, niin tässä ei niinkun, sanotaanko, että **iästä on pelkkää hyötyä**. Tietysti ikä tuo mukanaan **jotakin rajoitteita**, mutta tota. En mä nyt ainakaan tällä ikärakenteella mikä vielä täällä on, niin mitään heikkoo. Voi olla, että tämmönen **fyysinen systeemi**, tai kyky liikkua tuolla, tai yleensä olla joku niinku **tietty terävyys**, jos rupee oleen niinku joku kuusvitonen tai sitten toinen on kaksvitonen, niin on siinä vähän eroa.

Haast: Kuusvitonenhan voi taas paremmin tietää, mitä pitää tehdä.

Kirsti: Niin, no kaksvitonenkin saattaa tietää ihan hyvin, mutta välttämättä joku tämmönen tekemisen **joutuisuus** ei sinänsä, se on sitten niistä olosuhteista kiinni, että jos joutuu esimerkiksi hyppimään tai nousemaan koko ajan johonkin pöydän päälle ja konttaileen siihen, niin siinä varmaan. **Riippuu vähän työntekijästä**.

(41; H2)

Pankin työntekijöiden ryhmähaastattelussa tuli esille käsitys iästä osaamista heikentävänä paitsi fyysisenä väsymisenä myös henkisenä rasittavuutena. Työntekijät toivat esille sen, että kyse ei ole yksin ikääntymiseen liittyvistä muutoksista ja niiden merkityksestä. Työn kiireellisyys ja kova työtahti voivat aiheuttaa henkisen uupumuksen ja väsymisen tunnetta, joka iäkkäämmillä työntekijöillä on mahdollisesti voimakkaampaa kuin nuoremmilla.

5.1.5 Toimialoittainen tarkastelu

Sekä palvelu- että informaatiopainotteisen toimisto- ja suunnittelualan työntekijät toivat esiin kaikki neljä ikäkäsitystä. Palvelualalla korostui käsitys iän merkityksettömyydestä, toimisto- ja suunnittelualalla käsitys iästä osaamisen kartuttajana. Huomattavin ero eri toimialojen työntekijöiden käsityksissä oli iän osaamista heikentävän käsityksen merkitys. Palvelualalla tämä käsitys tuli esille yhteensä kolmessa haastattelussa Puutarhalla ja Pankissa, toimisto- ja suunnittelualalla ainoastaan yhdessä haastattelussa. Käsitysten painottuminen eri tavalla toimialoittain tulee ymmärrettäväksi, kun otetaan huomioon työtehtävien erot (fyysinen kuormitus) sekä yksilöllisyys suhteessa vanhenemiseen ja työssä suoriutumiseen.

Käsitys iän merkityksellisyydestä tässä ajassa eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen vahvuuksien eroina tuli esille molemmilla toimialoilla. Käsitys ei kuitenkaan korostunut erityisesti missään yksittäisessä haastattelussa. Palvelu-

alalla eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen tarkastelussa korostui sisältöosaamisessa tuotteisiin liittyvä tietojen tuoreus, päivittäminen ja kasvava tiedon määrä. Nuorempien työntekijöiden vahvuutena ovat vastikään ammatillisessa peruskoulutuksessa hankitut ajan mukaiset tiedot. Iäkkäämmillä työntekijöillä korostui erilaisista työympäristöistä hankittu tuotetietous, joskin sen relevanssi kyseenalaistettiin muuttuvassa työelämässä. Asiakaspalveluosaamisessa tärkeät ominaisuudet yhdistettiin persoonalliseen kasvuun ja oman osaamisen hyödyntämiseen. Niitä pidettiin karttuvan iän myötä kehittyvinä osaamisalueina, eritoten palvelualalla.

Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä nuorempien työntekijöiden vahvuus oli tietotekninen osaaminen: ohjelmistojen hyödyntäminen sekä valmius ylläpitää ja kehittää tätä työssä tärkeimpänä pidettyä osaamisaluetta. Iäkkäämmille työntekijöille tietotekninen osaaminen näyttäytyi toimisto- ja suunnittelutyössä suurimpana uhkana sekä olemassa olevan osaamistason että osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Suunnittelutoimistojen työntekijät korostivat kokonaisuuksien hallintaa ja kokemusperäistä osaamista ikään sidonnaisena. Niiden asema työssä käytettävässä todellisessa osaamisessa oli työntekijöiden mukaan keskeinen.

5.2 Ikä ja osaamisen kehittäminen

Työntekijöiden käsitykset iän merkityksestä osaamisen kehittämisessä liittyivät selkeästi formaaliin koulutukseen osallistumiseen ja opiskeluun. Vaikka osaamisen kehittäminen työntekijöiden käsityksissä oli ensisijaisesti työssä ja työyhteisössä tapahtuvaa, informaalista ja sosiaalista toimintaa (vrt. luku 4.3), oli iän merkityksiä koskevassa puheessa nähtävissä osaamisen kehittämisen ymmärtäminen suppeammin opiskeluna ja koulutukseen osallistumisena. Tähän on osaltaan voinut vaikuttaa se, että haastattelussa työntekijöitä pyydettiin arvioimaan omaa oppimismotivaatiotaan, oppimiskykyään, opiskelutaitojaan sekä oman osaamisen jakamistaan. Työntekijät pohtivat iän merkitystä näissä. Vaikka iän merkitystä tarkasteltiin suhteessa osaamisen kehittämiseen työssä laajemmin, sai osaamisen kehittäminen osin saman merkityksen kuin oppiminen opiskeluna ja opinnollisuutena.

Kuten jo edellä on käynyt ilmi, kietoutuivat ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen tarkastelut kiinteästi toisiinsa. Aineistosta paikantuneet neljä ammatillisen osaamisen kehittämisen ikäkäsityksiä kuvaavaa kategoriaa olivat:

1. Iän merkityksettömyys
2. Ikä kehittämistä helpottavana ja korostavana
3. Ikä kehittämistä vaikeuttavana ja hidastavana
4. Ikä motivaatiota heikentävänä

5.2.1 Iän merkityksettömyys

Käsitys iän merkityksettömyydestä osaamisen kehittämisessä korostui aineistossa. Käsitys tuli esille jokaisessa yrityksessä, painottuen erityisesti toimisto- ja suunnittelualan yritysten työntekijöillä. Useissa haastatteluissa iän merkityksettömyyden korostaminen oli ensimmäinen ja välitön reaktio, kun työntekijät alkoivat pohtia iän merkitystä osaamisen kehittämisessä. Tässä perussävyltään neutraalissa käsityksessä ikää merkittävämpänä osaamisen kehittämisessä pidettiin motivaatiota oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen. Koko ikäkysymys tuli haastatteluissa kyseenalaistetuksi ja kiistetyksi ja puhe kääntyi helposti persoonallisten erojen tarkasteluun ajatuksella *se on henkilöstä kiinni*.

Iän merkityksettömyyttä osaamisen kehittämisessä painottavassa käsityksessä korostui ikääntymisen yksilöllisyys sekä se, miten ikääntymisen mahdollisesti mukanaan tuomat vaikutukset lopulta näkyvät toiminnan tasolla. Vaikka ikääntymisellä ja iän karttumisella olisikin vaikutusta osaamisen kehittämiseen, on ikävaikutusten merkitys käytännössä vähäinen. Ikääntymisen mukanaan tuomia heikentymisiä kompensoivat henkilökohtaiset ja persoonalliset ominaisuudet. Tämä näkyy sekä oheisesta Puutarhan työntekijöiden ryhmähaastatteluesimerkistä että Suunnittelu 1 työntekijöiden haastattelusitaatista.

Sini: **Enkä mä usko, että sillä on mitään tekemistä, että miten vanha oot, jos sää oot kiinnostunut siitä, mitä sä opiskelet.**

Kirsi: Koska, jos sää oot kiinnostunut ja jos sää oot, oot vanhempi ja ajatellaan, että mukamas muisti heikkenee taikka siis, mitä tämmösiä. Taikka niin, en mä tiedä. Oli se varmaan **missä iässä vaan, sulla on tarpeeksi hyvä motivaatio**, teen mitä vaan ja ihan missä vaan yksityiselämässä ja muutakin.

Haast: Eli nyt tästä vois, voisko vetää yhteen sillä tavalla vähän, että se **ikä sinänsä ei niinku oo se ratkaiseva seikka?**

Tapani: **Ei kai se tähän oppimiseen**
(Sini 27, Kirsi 27, Tapani 46; RH1)

Haast: Mites sitten jos ajatellaan ikää. Miten te näätte, että ikä vaikuttaa näihin [oppimisen elementteihin]?

Hannu: Minusta **se vaikuttaa eri ihmisiin ihan eri tavalla. Että se ei oo ollenkaan niinkään se ikäkysymys vaan se on lähinnä henkilö-kysymys**. Että tuota...

Arto: Se menee lähinnä tuonne henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

Hannu: Niin, että joillekin se vaikuttaa sillä tavalla, että ne ei niinku halua omaksua yhtään mitään uutta enää. Joillekin sitten taas jopa toisinkin päin, et niinkö huomaa tilanteen, et sä et pysy mukana, niin se antaa niinkö motivaatiota etsiä uutta tietoa ja opetella uutta ja niin päin pois.
(Hannu 42, Arto 30; RH4)

Oppimisen yksilöllisyyteen viitattiin motivaation ja oppimishalukkuuden ohella yksilöiden eroina oppimissuuntautuneisuudessa tai -kyvyssä. Mahdollisuuksia ja kykyjä ammatillisen osaamisen kehittämiseen pidettiin iästä riippumattomina. Työntekijät pohtivat oppimisen yksilöllisyyttä ja yksilöllisten erojen merkitystä työelämässä eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen kehittämisessä ja oppimisessa.

- Haast: No minkälaista roolia, puhutaan vielä tästä iästä ja omasta osaamisesta niin minkälaista roolia, niin ikä näyttelee siinä omassa osaamisessa ja oman työn kehittämässä? Onko sillä mitään merkitystä? Oman osaamisen kehittämistä, jos ajattelet tai oman työn tekemistä, niin onko iällä siinä merkitystä. Voitaisko ajatella?
- Kirsti: No **en mää osaa oikeen ajatella, että sillä iällä ois siinä mitään merkitystä.**
- Haast: Voisitko tarkemmin kuvata, että miksi sillä ei ois merkitystä?
- Kirsti: No sillä lailla, että, että tuota. Tuo oma osaaminen. No korkeintaan siinä niinku **ton tietotekniikan kanssa vois ajatella**, että siinä saattais olla jotakin merkitystä, mutta noin niinkun tekniikan puolelta **nää faktat niin, niin, kyllä niitä nyt omaksuu oli nuorempi tai vanhempi.**
(41; H2)

Persoonallisten erojen ohella työntekijät toivat keskusteluissaan esille työtehtävien merkityksen osaamisen kehittämishalukkuudelle. Yksilöllisen kiinnostuksen ja motivaation lisäksi työtehtävät ja työn sisältö vaikuttavat osaamistarpeisiin, osaamisen kehittämiseen ja kiinnostukseen kehittää omaa työtään.

Iän merkityksettömyyttä korostavassa ikäkäsityksessä heijastui ajankohtauaisuus ja työelämän muutosten merkitys. Olennaista on osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen työntekijän iästä riippumatta. Osaamisen kehittäminen ja jatkuva oppiminen koskettaa kaiken ikäisiä työntekijöitä, kuten seuraava nuorehkon suunnittelijan pohdinta osoittaa:

- Janne: Tässä vaikka niinku ite on kolmikymppinen, niin tota kyllä siinä saa varpaillaan olla siinä, että **kehitys menee älytöntä vauhtia eteen päin** niinku. Tulee koko ajan semmosta uutta, että nyt tässä annat sen asian tulla niinku. Tässä nyt on vähän aikaa mennyt, ettei oo opiskellu mitään. Antaa sen asian tulla. **Vo** viiden vuoden päästä **huomata, että juna on mennyt ohi.** Että sitten on lähdeittävä ihan alusta saakka tai sitten uskottava, että näillä vanhoilla jutuilla pärjää, mutta kyllä mää vaan uskon, että kymmenen vuoden päästä, jos ei tässä mitään oo opiskellu kymmeneen vuoteen niin voi ruveta oleen aika tiukkaa, kun ite pistää työhakemusta tonne. Että näinkö kukaan viittii enää hommiin ottaa. Elikkä **ei se oo vaan niinku 40 ja 50 välillä se ongelma, kyllä se rupee tulemaan sitten täällä jo ihan.** Jos sä vaan tyydyt siinä olemaan, mitään niinku opiskelematta ja mitään uutta hautomatta. Teet sitä samaa hommaa koko ajan niin. Voi äkkiä viidessäkin vuodessa tosisiaan mennä juna ohi.
(31; RH5)

5.2.2 Ikä kehittämistä helpottavana ja korostavana

Toinen iän merkitystä osaamisen kehittämisessä kuvaava kategoria oli perussävyltään myönteinen. Kategorian mukainen käsitys tuli esille yhteensä kahdeksassa haastattelussa painottuen erityisesti palvelualan työntekijöillä. Ikäkäsityksessä painottuivat ammatillisen osaamisen kehittämisen korostunut merkitys elämäntilanteissa ja osaamisen kehittämisen helppous verrattuna oppimiseen nuorempana.

Tyypillistä tämän käsityksen mukaiselle iän merkityksen tarkastelulle oli, että tarkastelu tapahtui suhteessa oppimiseen ennen ja nyt. Oppimista ikäänntyneenä verrattiin oppimiseen nuorena. Oppiminen iäkkäämpänä nähtiin hedelmällisempänä ja merkitykseltään korostuneempana kuin aiemmin. Iän merki-

tystä tarkasteltiin elämänvaihe-ajattelun mukaisesti. Ikääntyneen työntekijän elämänvaihetta verrattiin nuoremman työntekijän tai alalle opiskelevan elämänvaiheeseen, jolloin työhön liittyvää osaamista ei pidetty niin keskeisenä elämänsisältönä kuin vanhemmalla iällä.

Käsityksen mukaan ikä tuo persoonallista kypsyyttä, jonka avulla oppimista voi entistä tehokkaammin kohdentaa olennaiseen ja oman työn kannalta tärkeään sisältöön. Kypsyys näkyy myös siinä, että osaamisen kehittäminen on kärsivällistä ja pitkäjänteistä. Oheinen sitaatti tuo esille sekä *elämänvaiheajatteluun* että *persoonalliseen kypsymiseen* pohjaavan iän ja ikääntymisen merkityksellisyyden pohdinnan.

Haast: Mites muut, minkälaisia mielipiteitä teillä on tästä iän vaikutuksesta oppimiseen ja osaamiseen, ja...tai ylipäätään miten tämä ikä tässä kuviossa istuu?

Maija: Mun omalla kohdalla tuntuu ainakin silleen, että musta tuntuu että **nyt ois paljon helpompi oppia asioita kuin joskus 16-vuotiaana**, että silloin oli niinku, paljon muutakin pyöri päässä...ihan kiva,...oppia uusia asioista, ainakin mun mielestä **ois paljon helpomaa, kun tulee ikää enemmän, ja jotkut asiat sitten, ne kiinnostaakin huomattavasti enemmän**, kun ajattelee joskus kymmenen vuotta sitten niin ei varmaan ois ollu kauheesti intoa.

Tapani: No kyllä ny, sen huomaa itestäkin, että, **nuorempana** kun sitä oli ja koitti opiskella jotain, niin siinä **oli** sivussa **niin paljon muuta**, että se opiskelu sinänsä oli toissijainen, että **se oli lähinnä pakollinen**, mutta **nyt olis silleen paljon vastaanottavampi**, vaikka saattaa olla, ettei ehkä niin nopeesti opi, mutta **olis enemmän aikaa siihen opiskeluun käyttää vanhemmalla iällä**.

Kirsi: Ja ajattelee kun on vanhempi ja kokeneempi sun muuta, niin kaikilla **on kasvanut jo ne omat mieli**, taikka siis tämmöset mitä sä haluat, silloinka kun ajattelet kun sä oot 16-vuotias, sun pitäis päättää jo, että hetkinen mitä mä haluan tehdä, että mä oon aina sanonut, että mä en ikinä mee lukioon, mutta silloin mä menin, kun mulla ei ollut mitään muutakaan vaihtoehtoa, ammattikurssia, eikä mikään mikä kiinnostaa. Ni kyllä se oli mulle ihan oikeen, että rämmin kaiken lisäksi sitä neljä vuotta ja mietin, että mikä, mitä musta vois tulla.

(Maija 38, Tapani 46, Kirsi 27; RH1)

Käsityksessä korostui iän mukanaan tuoma seesteisyys ja mielenkiinnon kohdistuminen ammatilliseen kehittämiseen. Oppimisen ajatellaan olevan helpompaa motivaation lisääntymisen ansiosta. Motivaation ja kiinnostuksen kohdentuminen omalle alalle ja omaan osaamiseen tuli työntekijöiden keskustelussa esille myös sitä kautta, että omat mielipiteet sekä urasuunnittelu oli varmemmalla pohjalla kuin nuorempana. Motivaatiota lisää uuden oppimisen ymmärtäminen suhteessa jo olemassa olevaan osaamiseen ja sen käyttöön. Oppiminen liittyy kiinteästi omaan osaamiseen ja sen hyödyntämiseen omassa työssä – tästä kumpuaa ammatillisen osaamisen kehittämisen tavoitteellisuus, tarkoituksenmukaisuus ja pitkäjänteisyys.

Suhtautumisen oppimiseen ajateltiin iän myötä muuttuvan käytännöllisemmäksi. Tämän vuoksi oppimisen kohteena olevia sisältöjä lähestyttiin kriittisesti ja niiden käytännöllistä merkitystä ja sovellettavuutta arvioitiin oman työn kannalta. Osaamisen kehittämistä lähestyttiin kriittisesti suhteessa jo ole-

massa olevaan tietoon ja kokemukseen, jolloin asioita ei oteta helposti ulkoapäin annettuina. Työntekijöiden käsityksen mukaan soveltaminen omaan työhön oli osaamisen kehittämistä voimakkaasti ohjaava lähtökohta.

Iän myötä motivaatio ja kiinnostus työtä ja ammatillisuutta kohtaan lisääntyy. Osaamisen kehittäminen myös selkeytyy ja tarkoituksenmukaistuu. Oppimistaitoja pidettiin iän myötä kehittyvinä ja osaamisen kehittämisen katsottiin kohdentuvan entistä selkeämmin työn kannalta olennaisiin asioihin. Tähän liittyi se, että omat oppimistarpeet olivat iän myötä jäsentyneet ja niistä oli tultu entistä tietoisemmiksi. Paitsi, että vanhempana oppiminen kohdistuu työn kannalta olennaiseen, se myös tapahtuu itseohjautuvammin ja yksilöllisemmin, kuin nuorempana. Omaa suhdettaan oppimiseen työntekijät kuvasivat siten, että iän myötä koettu vastuu oppimisesta on siirtynyt yhä enemmän itselle.

Sisko: Siihen mä en usko, et vanhat ei oppis uutta...

Marjo: **Kyllä oppii.**

Sisko: **Mä en usko siihen ollenkaan, päinvastoin voi luulla että paremmin. Et se kokemus tulee..** kokemuksesta oppii itsevarmuutta.

Laura: **Mä oon vanhempana pystynyt omaksumaan ne asiat paremmin** kuin joskus nuorempana.

Ryhmä: Joo.

Haast: **Mistä sä luulet että se johtuu?**

Laura: **Työkokemus** et on tehny monenlaista tekemistä ja **rohkeutta on tullu** lisää. Sitä muistaa että nuorena oli niin arka tekemään ja sanomaan... arkahan sitä silloin nuorena on.

Sisko: Just se on se, sitä tulee.

Marjo: Koulutukset olleet niin käytännönläheisiä ja se oli helppo omaksua.

Sisko: **Osa ottaa irti niitä asioita paremmin** kuin nuorena.

Laura: Ja siinä **täytyy itse ottaa irti ne asiat** itse.

Kaisa: Ja asian kelaus monelta kantilta.

(Sisko 46, Marjo 54, Laura 47, Kaisa 33; RH7)

Iän myönteisyys osaamisen kehittämisessä kuvaa henkilökohtaista kypsymisprosessia, jonka taustalla vaikuttaa osaltaan iän myötä karttunut kokemus. Suhdautuminen osaamisen kehittämiseen on käytännöllinen ja opitun soveltaminen usein välitöntä, mikä ylläpitää oppimismotivaatiota. Kokemuksellisuus ruokkii oppimismotivaatiota ja luo samalla niitä tilanteita, joissa osaamisen kehittämiseen kiinnitetään huomiota.

Haast1: Ihan tällä hetkellä, millaiset oppimiskyvyt teillä olisi?

Miia: No en mä ainakaan mitään eroa vois sanoa, että mitä joskus. Sinänsä nuorempana tai oisko se niin päin.

Katri: No **nyt melkein kyllä paremminkin oppii, kun malttaa kuunnella.** Aikaisemmin nuorena ei välttämättä malttanu kuunnella kaikkee.

Sirpa: Ja sitten, musta tuntuu, että **nykyisin mua ainakin kiinnostaa paljon enempi monet asiat ja eri tavalla** kuin joskus nuorempana, että **senkin takia oppii niinkun paremmin**, kun jos on semmosta kiinnostavaa asiaa niin.

Haast2: Ihan yleisesti, onko sillä iällä merkitystä suuntaan tai toiseen, oppimiseen liittyviin asioihin?

Sirpa: En mä oikeen osaa sanoakkaan, mun, mun mielestä niinku ainakaan.

Katri: Tuntuis, että olis. Jollain nuorellakin, jos se lähtee opiskelemaan, niin se voi olla vähän semmosta, että no ei tää mun ala kuitenkaan, mutta kunhan nyt

sitten tän suoritan niin, oisko sitten vanhemmalla, en tiedä onko se sitten, tai semmosta niinku.

- Miia: **Tajuaa**, että tää nyt on semmosta, **mitä kannattaa niinku opiskella**.
 Sirpa: Nyt niinku alottaa jotakin tekemään niin pitää saattaa niinku loppuun.
 Miia: Niinku se on niinku **tarkoituksenmukaista**.
 Katri: Onhan näitä tietysti, ohan näitä ikäihmisten yliopistojakin, ihan sitten, jos mielenkiintoo riittää niin. Aina sitten saada tietoo jostain ihan uudesta alasta, mistä ei niinku aikaisemmin.
 (Katri 42, Miia 42, Sirpa 57; RH8)

Iän myönteinen merkitys välittyi ammatillisen osaamisen kehittämiseen kokemuksen kertymisen kautta: kokemusvaranto toimii pohjana, jolloin osaamisen kehittäminen koetaan helppona. Iän myötä osaamisessa ja sen kehittämisessä korostuu kokonaisuuksien hallinta ja pyrkimys kokonaisvaltaiseen asioiden hahmottamiseen ja jäsentämiseen. Karttunut kokemus helpottaa osaamisen kehittämistä erityisesti niillä alueilla, joilta työntekijällä on jo aiempaa kokemusta ja tietoa.

5.2.3 Ikä kehittämistä vaikeuttavana ja hidastavana

Kolmas iän merkitystä osaamisen kehittämisessä kuvaava kategoria nosti esiin oppimisen vaikeutumisen ja hidastumisen ikääntymisen myötä. Käsitys tuli esille yhteensä seitsemässä haastattelussa, pääsääntöisesti yksittäisinä mainintoina siitä, miten ikääntyminen vaikuttaa oppimiseen. Kategorian osalta korostui iän merkityksen tarkastelu suhteessa osaamisen kehittämiseen organisoituna opinto- ja koulutustoimintana.

Tämän käsityksen mukaan karttuva ikä heikentää ammatillisen osaamisen kehittämistä ja oppimista. Kielteisen perussävyen ohella käsityksessä korostui vahvasti realismi suhteessa ikääntymisen aiheuttamiin muutoksiin, joilla nähtiin olevan seurauksia osaamisen kehittämiselle. Osaamisen kehittämisen vaikeutumisen ja heikentymisen karttuvan iän myötä ajateltiin johtuvan muistin vaikeuksista ja oppimisen hidastumisesta. Nämä yhdessä tekevät erityisesti uuden oppimisen vaikeammaksi ja edellyttävät työntekijältä aiempaa enemmän aktiivista ponnistelua.

- Haast: Vaikuttaako opiskelutaitoihin ikä ja kokemus?
 Marjo: Osaako ne, jotka tulee just koulusta, niin osaako ne paremmin?
 Laura: Kyllä **nuorilla muisti on parempi**, sen myönnän.
 Sisko: **Samaa mieltä olen minäkin**.
 Laura: Kyllä se muistaminen työtä teettää ja sen oppii kyllä sitten. Asioiden **muistamiseen on tehtävä työtä enemmän** kuin nuorena.
 Marjo: Se on ihan totta.
 Haast: Sitten vielä oppimiskyvystä...
 Marjo: Oppimiskyky on hyvä mutta kieltämättä **vie enemmän aikaa**.
 Laura: Täytyy olla innokkuutta ja halua oppia.
 (Marjo 54, Laura 47, Sisko 46; RH7)

Oppimisen vaikeutumisen näkyy siinä, että joutuu näkemään aiempaa enemmän vaivaa päästäkseen oppimistuloksiin. Muistin muutoksia ja heikkenemistä suhteutettiin sekä ikääntymisen yksilöllisyyteen että osaamisen kehittämisen ja oppimisen yksilöllisyyteen. Tästä johtuen ikääntymismuutokset eivät välttämättä muodostu oppimisen esteiksi. Oppimisen hidastuminen korostui tarkasteltaessa oppimista akselilla ennen ja nyt.

- Haast: Minkälaiseksi arvioisitte nykyiset opiskelutaidot omalta kannaltanne?
 Tuomo: No kyllä nyt varmasti, mitä tuossa nyt pieniä kursseja aina käynyt. **Sanotaan, että ne kohtuudella mennee niinku läpi**, että ei se niin kauhia pinnistys. Tietysti se **ruppee vähän hyytymään**, mutta jos asia on **mielenkiintoinen** ja siihen **oikeen paneutuu**, niin kyllä se.
 (46; RH5)

Oppiminen iäkkäämpänä vaatii enemmän harjoitusta ja aikaa sekä enemmän ponnisteluja oppijalta kuin oppiminen nuorempana. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä korostui kielteisenä nimenomaan uuden oppiminen – kun taas myönteinen käsitys kohdistui nimenomaan sisältöön, josta jo oli aiempaa tietoa tai kokemusta (vrt. 5.2.2). Uuden oppiminen tuli korostuneimmin esille tietoteknisessä osaamisessa sekä esimerkiksi kielen opiskelussa.

- Haast: Viittasitkin jo omaehtoiseen opiskeluun. Ja seuraavana kohtana onkin tässä sitten opiskelutaidot, eli miten arvioisit omia opiskelutaitojasi?
 Kerttu: Varsinkin tämä, että **pystyykö vanha ihminen omaksumaan enää mitään, niin kyllä pystyy tietysti**. Pitää vaan **harjoitella**, ja niin että aivot pysyy vähän niin kuin virkeinä. Siinä tulee sitten niin keskittymiskyky asia mieleen, että ehkä se on sitten eri-ikäisillä vähän eri asia, tai ainakin mahdollisuus siihen keskittymiseen.
 Haast: Mitenkäs sitten oppimiskyky, miten sitä arvioisit?
 Kerttu: Se täytyy kyllä myöntää, että **ei niinkään hyvin muista enää** esim. sanoja kuin nuorena kun opiskeli. Joka tietysti käy silloin nopeammin.
 (55; H4)

Vaikka osaamisen kehittämisen erityisesti tiedollisella alueella ajateltiin iän myötä heikentyvän ja vaikeutuvan, ei iällä kokonaisosaamisen kannalta katsottu olevan ratkaisevaa merkitystä. Uudella ja vieraammallakin alueella sisältöjen liittäminen aiemmin opittuun ja käytäntöön helpottaa oppimista. Tiedon mieleen painamista helpottaa käytännön kokemuksen tuoma ymmärrys tiedon käyttö- ja sovellusmahdollisuuksista.

5.2.4 Ikä motivaatiota heikentävänä

Neljäs iän merkitystä osaamisen kehittämisessä kuvaava käsityskategoria oli edellisen kategorian tapaan perussuhtautumistavaltaan kielteinen. Tämän ikäkäsityksen mukaan motivaatio ja halukkuus ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja uuden oppimiseen heikkenee iän myötä. Käsitys tuli esille viidessä haastattelussa, painottuen toimisto- ja suunnittelutyötä tekevillä työntekijöillä.

Ikää ja osaamisen kehittämistä lähestyttiin muuttuvien osaamisvaatimusten sekä elämänkulunvaiheen kohtauspaikkana. Työntekijät tarkastelivat iän

merkitystä osaamisen kehittämisessä suhteessa jäljellä oleviin työvuosiin sekä edessä siintäviin eläkevuosiin. Iän myötä työn merkitys ihmisen elämänsä elämässä vähenee, ja työn kehittämisen sijasta suuntaudutaan enemmän eläkkeelle. Tässä korostuu yksilöllisyys sekä ikääntymisessä että eri elämänalueiden merkitykselliseksi kokemisessa.

Hannu: Mut mun mielestä tässä on olemassa semmonen sanotaan ryhmä ihmisiä, jotka on tuolta 45–60 jotka on syrjäytynyt sen takia, että ne on niinkö syrjäytynyt sen takia että ne on alistunu siihen tilaansa ja ne ei niinkö ... ne **ei joko jaksaa, tai ne ei halua, tai niillä ei oo motivaatiota**, tai mikä se on.... **etsiä, löytää, päivittää tietojaan** tämän päivän tasolle. Mun mielestä niitä on ja niitä on kohtalaisen paljon ja ne on tietysti ehkä osittain niitä pitkäaikais-työttömiä. Tai voi olla näin, mun mielestä on näin. Että **ne jotka jaksaa ja haluaa pysyä mukana, ne myös pysyy mukana, riippumatta siitä iästä.**
(42; RH4)

Työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymistä pohdittiin työhön sitoutumisena ja työn koettuna merkityksenä osana ikääntyneen työntekijän elämänvaihetta. Talosuunnittelun suunnittelija pohti osaamisvaatimusten merkitystä eri-ikäisille ja työuransa eri vaiheissa oleville työntekijöille seuraavasti:

Haast: Iän kannalta vielä sitten nämä asiat. Vaikuttaako ikä opiskelumotivaatioon?
Kirsti: Minun ikä?
Haast: No yleensä ikä.
Kirsti: Kyllä se tietysti **voi vaikuttaa, että siinä vaiheessa kun työvuosia on vielä paljon jäljellä niin tuota, kyllähän siinä on pysyttävä mukana siinä.** Mutta jos toi tulee niinku lähelle eläkeikää, niin kyllä varmaan niinku rupee. Tai no en tiijä. Sen näkee sitten kun on 60, onko sitä kiinnostunut vielä asioista.
(41; H2)

Ikääntyvien työntekijöiden halukkuus osaamisen kehittämiseen kyseenalaistettiin erityisesti tietoteknisessä osaamisessa. Nuorehko suunnittelija pohti iäkkäämpien työntekijöiden atk-taitojen oppimista toteamalla, että *vanhemmilla ihmisillä on usein kysymyksiä ja ongelmia [atk:n kanssa], mutta eivät halua oppia, vaan kysyvät aina uudelleen kun sama ongelma tulee eteen* (Lasse, 30, H9). Toteamus kertoo toisaalta niistä osaamisen kehittämisen haasteista, joita iäkkäämmät työntekijät tänä päivänä työelämässä kohtaavat, toisaalta oppimisen hitaus ja vaatimus harjoitukseen ja toistoon iäkkäämpänä tulkitaan usein haluttomuudeksi oppia uutta asiaa.

5.2.5 Toimialoittainen tarkastelu

Käsitykset iän merkityksestä ammatillisessa osaamisen kehittämisessä painotuivat hiukan eri tavoin palvelutyön ja informaatiopainotteisen toimisto- ja suunnittelutyön työntekijöillä. Palvelutyötä tekevillä korostui käsitys iän myönteisyydestä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Tämä käsitys korostui kaikissa toimialaa edustaneissa kolmessa yrityksessä ja tuli esille jokaisessa haastattelussa. Iän myönteisyys välittyi osaamisen kehittämiseen erityisesti koke-

muksen karttumisen sekä persoonallisen kypsymisen kautta.

Informaatiopainotteista toimisto- ja suunnittelutyötä tekevillä työntekijöillä korostui käsitys iän merkityksettömyydestä osaamisen kehittämisessä. Toisin kuin palvelualan työntekijöillä, ei myönteinen osaamisen kehittämisen ikäkäsitys ollut selkeä tämän toimialan työntekijöillä. Vaikka kokemuksen merkitystä osaamisen kehittämisessä pidettiin olennaisena, ei yhteyttä iän ja kokemuksen välillä otettu itsestään selvänä. Kaiken kaikkiaan kielteiset ikäkäsitykset tulivat selkeämmin esille toimisto- ja suunnittelualan työntekijöillä kuin palvelualan työntekijöillä.

Toimialojen väliset erot tulevat ymmärrettäväksi osaamisen sisältöalueiden ja työtehtävien erilaisen luonteen avulla. Vaikka toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla työntekijöillä korostui iän merkityksettömyys ammatillisen osaamisen kehittämisessä, tulivat kielteisesti sävyttyneet ikäkäsitykset selkeämmin esille kuin palvelutyötä tekevillä työntekijöillä. Tämän voidaan ainakin osittain tulkita johtuvan tietoteknisen osaamisen korostuneesta asemasta suunnittelu- ja toimistotyössä sekä niistä jatkuvista ja nopeatempoisista oppimis- ja kehittämisvaatimuksista, joita tälle alueelle kohdentuu. Kuten edellä on käynyt ilmi, nämä osaamis- ja oppimisvaatimukset korostuvat erityisesti tässä ajassa, tuoden esille eri-ikäisten erilaisen osaamisen.

5.3 Tulosten tarkastelu

Työntekijöiden käsitykset iän merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä kietoutuivat monelta osin toisiinsa. Koska osaaminen oli työntekijöiden käsitysten mukaan dynaaminen, monitahoinen ja jatkuva prosessi, muodosti yhden alueen osaamisen jatkuva ylläpitäminen niin henkilökohtaisella, työyhteisön kuin toimialankin tasolla. Tämä tuli aineistossa esille hyvin selvästi osaamisen kehittämisen ja ikäkäsitysten tarkasteluissa. Iän merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä kietoutui osaamisen monitahoisuutta ja dynaamisuutta korostavaan määrittelyyn yhdessä tämän päivän työelämän muutosten ja osaamisvaatimusten kanssa.

Työntekijöiden ikäkäsitysten ilmenemistä luonnehti kautta linjan *yksilöllisyyden* korostaminen. Yksilöllisyys oli esillä, kun haastateltavat pohtivat ikäänäytymistä ja ammatillisen osaamisen kehittämistä. Ikäänäytymisen yksilöllisyys näkyi siinä, että ikäänäytymismuutokset vaikuttavat ihmisiin eri tavalla. Ne myös kohdataan elämänsä eri aikoina. Kyseenalaistetuksi tuli näiden ikäänäytymismuutosten aiheuttamien vaikutusten merkitys työyhteisössä toimimiselle ja työn hallinnalle. Oppimisen yksilöllisyydessä työntekijät toivat esille sekä yksilöiden väliset erot halukkuudessa itsensä kehittämiseen että oppimiskyvyssä ja -taidoissa. Ikäkäsityksissä kyseenalaistui sekä vanhuuden että iän käsitteet, ja näiden yhdenmukainen, annettuna otettu ymmärtäminen.

Työntekijöiden ikäkäsityksiä luonnehti *moninaisuus ja ambivalenttius*. Tulos on samansuuntainen aiempien ikäkäsityksiä tarkastelleiden asennetutkimusten kanssa (Ahola & Huuhtanen 1995; Anderson 1996; Imel 1996; Piispa & Huuhta-

nen 1991; Schrank & Waring 1989; Taylor & Walker 1994; Walker 1997; katsaus esim. Ilmarinen 1999 ja Kujala 1998). Jokaisessa haastattelussa ilmeni useampia ikäkäsityksiä, jotka olivat perussuhtautumiseltaan joko toisiaan tukevia tai toisilleen vastakkaisia. Ikä sai tämän päivän työelämässä osaamisen ja sen kehittämisen kontekstissa hyvin ristiriitaisia ja erilaisia merkityksiä. Toteutettu toimialatarkastelu sekä muut Worktow-projektin tutkimustulokset (Tikkanen 2000) antavat viitteitä olettaa, että iän merkitys työssä suoriutumiseen on kiinteässä yhteydessä työtehtäviin ja työn sisältöihin. Ikääntyvien työntekijöiden osaamisen vahvuuksien ja heikkouksien merkitys ja painoarvo näyttäytyy eri toimialoilla ja eri työtehtävissä erilaisena.

Ikäkäsitykset ovat tiivistettävissä perussuhtautumistavaltaan kolmeen kategoriaan: ikäneutraaliin, ikämyönteiseen ja ikäkielteiseen. Selkeimmin korostui *ikäneutraalius ja iän kategorian häviäminen*. Tämä *iän merkityksettömyys* niin osaamisessa kuin sen kehittämisessä tuli esille kolmen näkökohdan kautta. Ensinnäkin iän ja ikääntymisen merkityksettömyys kietoutui voimakkaasti yksilöllisyyteen. Ikä menetti merkityksensä erityisesti tässä ajassa, jossa oppimis- ja kehittymisvaatimukset koskettavat kaiken ikäisiä. Toiseksi iättömyys kietoutui persoonallisiin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joiden ajateltiin olevan ikää tärkeämpiä. Erityisesti korostui ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden metakognitiivinen alue. Kolmanneksi iän merkityksettömyyttä käsiteltiin suhteessa työyhteisössä toimimiseen ja työssä suoriutumiseen, jolloin olennaisena nähtiin persoonallisuuden lisäksi työolosuhteet, työn sisältö ja työn tarjoamat haasteet oman osaamisen kehittämiselle. Iän merkityksettömyyden painottuminen kiinnittyy myöhäismodernista iästä käytyyn keskusteluun (esim. Nikander 2002; Rantamaa 2001), jonka kohteena on toisaalta yhdenmukaisen iän häviäminen ja toisaalta kronologisen iän korostuminen.

Neutraaliuden ja iän merkityksettömyyden rinnalla työntekijöiden käsitykset olivat perussuhtautumistavaltaan selkeästi *myönteisiä*. Sekä ammatillisessa osaamisessa että sen kehittämisessä myönteisyys perustui kokemuksen karttumiseen. Kokemusosaaminen korostui siitä huolimatta, että sen merkitys samanaikaisesti kyseenalaistettiin työelämän muutosten vuoksi. Työntekijöiden käsitysten perusteella ikä ja ikääntyminen työelämässä aettuvat erittäin myönteiseen valoon. Iän ja kokemuksen tarkastelun lomittuminen antaa viitteitä siitä, että ikä ei ainakaan työntekijöiden kokemana ole olennainen ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä työelämässä.

Kontekstuaalisuuden ja yksilöllisyyden ohella ikäkäsityksiä tarkasteltiin *elämäntien viitekehysessä*. Elämäntien ja ikääntyvän työntekijän elämäntien näkökulmasta iän merkitys tuli esiin kahdella eri tavalla. Toisaalta myönteisenä käsityksenä ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen merkityksen korostumisesta karttuvan iän myötä. Persoonallinen kasvu ja kypsymisen mahdollistuu iän myötä ja työn merkitys korostuu elämäntien myöhemmissä vaiheissa. Toisaalta työntekijät kertoivat myös vastakkaisesta iän merkityksestä, jolloin vastakkain asettuivat työelämä ja eläke-aika. Tällä vastakkainasettelulla katsottiin olevan seurauksia erityisesti työntekijän halukkuuteen kehittää omaa osaamistaan työuran loppuvaiheessa.

Ikäkäsitysten *kielteisyys* haastatteluissa tuli esiin eläkehakuisuuden pohdintana, työelämän muutosten ja työ- ja toimintakyvyn tarkasteluina. Työ- ja toimintakykyä heikentäviä ikääntymismuutoksia mainittiin niukasti. Maininnat koskivat fyysisen toimintakyvyn heikkenemistä ja oppimisen hidastumista iän karttumisen myötä. Aiemmissa tutkimuksissa juuri työkyvyn ja terveyden heikentymistä on pidetty tärkeimpinä vanhenemiseen liittyvinä tekijöinä (Uutela, Palosuo & Haukkala 1994, 20–21). Tässä tutkimuksessa työ- ja toimintakykyä heikentävien ikääntymismuutosten merkitys kyseenalaistettiin korostamalla ikääntymisen ja osaamisen yksilöllisyyttä sekä osaamisen kokonaisvaltaisuutta. Työelämän muutosdiskurssissa keskeisimmäksi muodostui tietoteknisen osaamisen ja jatkuvan kehittämisen korostuminen tässä ajassa. Iän myötä lisääntyneet vaikeudet oppia uutta, kuten oppimisen hidastuminen ja harjoituksen tarpeen kasvu, ovat haaste juuri tietoteknisen osaamisen alueella. Kun suurimmat osaamisen kehittämisen tarpeet koskettivat juuri tätä osaamisaluetta, näyttäytyi ikääntyvien työntekijöiden asema työelämässä tältä osin heikompana kuin nuorempien.

Elämänkulun viitekehyksestä iän käsite ja ikäkäsitykset voivat tulla ymmärretyksi usealla eri tavalla. Gerontologisessa kirjallisuudessa ikää ja elämänkulkua on jäsennetty neljän eri ikämäärittelyn kautta (Laslett 1989). Ensimmäinen ikä viittaa lapsuuteen ja nuoruuteen, jota luonnehtivat riippuvuus, sosiaalisuus, koulutus ja biologinen ikä. Tähän tutkimukseen osallistuneet työntekijät sijoittuvat määrittelyssä ikänsä perusteella toiseen ikään, joka kohdentuu aikuisuuteen ja aktiiviseen työikäisyyteen. Kolmas ja neljäs ikä viittaavat työelämän jälkeiseen aikaan. Kahden viimeisen välinen ero nojaa pääsääntöisesti aktiivisuuteen, riippumattomuuteen ja itsensä toteuttamiseen, joiden menettäminen ja joista luopuminen on merkinä neljännestä iästä. Neljä ikämäärittelyä noudattavat ainakin jossain määrin kronologista ikää erilaisten instituutioiden ja niissä toimimisen näkökulmasta. Toisen iän määrittäminen linkittyy voimakkaasti aktiiviseen työikäisyyteen ja työelämään osallistumiseen. Kolmas ikä voidaan käsittää työelämän ulkopuoliseksi ajanjaksoksi, jolloin ikääntymismuutokset ja niiden vaikutukset eivät estä yksilöä toteuttamasta itseään.

Iän ja elämänkulun välinen yhteys ei kuitenkaan välttämättä määräydy kalenterivuosien mukaan. Sosiaaligerontologisen tutkimuksen parissa on kronologisen ajan lineaarisen jatkumon rinnalle nostettu ajattelutapa, johon sisältyy uudenlainen ajan ja elämänkulun hahmottaminen. Tikka (1991; 1994) on lähestynyt moniulotteista iän käsitettä erilaisten ikämäärittelyiden kautta, jotka pyrkivät rikkomaan yksipuolista käsitystä iästä kronologisena ilmiönä. Kronologisen iän ohella hän tuo esille biologisen, sosiaalisen, persoonallisen ja subjektiivisen iän. Määrittelyjen runsaudella Tikka korostaa iän ja vanhenemisen sosiokulttuurista luonnetta ja niitä usein sanattomia sopimuksia, joita ikään liitetään elämänkulussa eri kentillä toimittaessa. Rinnakkaisten ikämäärittelyjen mahdollistavat sen, että olemme eri-ikäisiä samanaikaisesti. Iättömyyden ja iän subjektiivisen kokemuksen myötä myös ajan lineaarisuus kyseenalaistuu (Jyrämä 2001, 132–137; Marin 1996, 5).

Työntekijöiden ikäkäsitykset sisältävät useita rinnakkaisia ikämäärittelyjä. Iän merkityksettömyyden korostuminen ja iän kategorian häviäminen nojaa

kronologisen iän kautta tapahtuvaan *vastakkaismäärittelyyn*. Kysymyksessä voidaan tulkita olevan pyrkimys iän määrittämiseen muusta kuin kronologisuudesta käsin, tai ainakin pyrkimyksestä tuoda rinnalle muita vaihtoehtoisia ikämäärittelyjä. Kronologisen iän määrittelyiden lisäksi haastateltavien viittaukset fyysiseen vanhenemiseen ja työ- ja toimintakyvyn heikkenemiseen ovat ymmärrettävissä selkeimmin biologisesta iästä ja ikääntymisprosessista käsin. Näille ikäkäsityksille on olennaista se, miltä ikääntyminen biologisena ja fyysisenä prosessina tuntuu, ja millaisen kokemuksen se tuottaa itsestä työntekijänä ja oppijana ennen ja nyt.

Elämäkulussa tapahtuva ikämäärittely nivoutuu sosiaaliseen ikään. Ikä pyykittää ja vaiheistaa elämäntulkua, jolloin suhde kronologisen ja sosiaalisen iän välillä tulee merkitykselliseksi. Haastateltavien käsityksissä tämä tuli esille työn ja eläkkeen vastakkainasetteluna. Iän merkitys työelämässä oli elämäntulkun viitekehiksestä ymmärrettävissä sosiaalisen iän määrittelyinä, jossa keskeistä oli työntekijöiden rajanveto toisen ja kolmannen iän välillä. Työntekijöiden käsityksissä eläkkeelle siirtyminen ja eläke-aikaan suuntautuminen olivat työn kehittämistä houkuttelevampia. Käsitykset ovat samansuuntaisia työ- ja eläkeasenteita tarkastelleiden tutkimusten kanssa, joiden mukaan työstä eläkkeelle siirtymistä selittävät toisaalta sekä eläkkeelle työntävät että vetävät tekijät (Gould 2002; Gould, Takala & Lundqvist 1992; Huuhtanen & Piispa 1991, 1993; Huuhtanen 1994; Löfström & Pitkänen 1999). Tutkimusten mukaan ennenaikaisen eläkkeelle siirtymisen perusteissa tärkeimpinä painottuvat terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät tekijät, iän karttuminen sekä työn ulkopuolisten elämäntilanteiden merkitys (Huuhtanen 1994, 160–161, Huuhtanen & Piispa 1991). Eläkkeelle työntävät tekijät ovat pysyneet samoina, mutta erityisesti ikään ja ikääntymiseen liittyvien tekijöiden merkitys on 1990-luvulla voimistunut (Huuhtanen & Piispa 1999). Tässä tutkimuksessa työn ja eläkkeen vastakkainasettelu heijastui erityisesti osaamisen kehittämiseen: eläkeläisyydestä ja eläkkeellesiirtymisestä puhuttiin ainoastaan osaamisen kehittämisen yhteydessä. Toisaalta elämäntulkussa tapahtuva sosiaalisen iän määrittely piti sisällään myös myönteisiä elementtejä. Myönteisenä korostui erityisesti kokemuksen merkitys työelämässä tarvittavassa asiantuntijuudessa.

Ikääntymisen ja oppimisen yksilöllisyys yhdessä iän merkityksettömyyden kanssa toi voimakkaasti mukaan iän subjektiivisen kokemuksen. Persoonallisen iän korostuminen asettaa yhdenmukaisen ikämäärittelyn ja -käsityksen kyseenalaiseksi. Ikäkysymystä keskeisimmiksi ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen prosessissa nousivat yksilön persoonallisuutta, hänen elämäntilanteensa ja siihen kuuluneita valintoja sekä työympäristöä koskevat tekijät.

6 KOKEMUKSEN MERKITYS AMMATILISESSA OSAAMISESSA JA SEN KEHITTÄMISESSÄ

Kokemuksen¹² merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä tuli esille jo ikäkäsitysten tarkastelun yhteydessä. Iän myönteinen merkitys sai argumenttinsa nimenomaan kokemuksen karttumisesta. Ikäkäsitysten analyysin perusteella näyttikin siltä, että ikää merkittävämpi tekijä osaamisessa ja sen kehittämisessä on kokemus. Millainen merkitys karttuvalla kokemuksella osaamisessa ja sen kehittämisessä oikeastaan on? Millaiset kokemukset ovat osaamisen ja oppimisen kannalta olennaisia? Entä miten ottaa kokemuksesta opikseen? Tässä luvussa tarkastellaan työntekijöiden käsityksiä kokemuksen merkityksestä. Koke-
musta koskevien käsitysten kuvaamisessa tarkastelu jakaantuu edellisten tutkimustehtävien tapaan kokemuksen ja ammatillisen osaamisen sekä kokemuksen ja osaamisen kehittämisen tarkasteluun.

Haastatteluissa työntekijät puhuivat useaan otteeseen kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Vaikka haastattelu-
rungossa oli omana teemanaan kokemuksen merkityksen tarkastelu, on aineis-
tosta paikannettavissa useita muitakin kohtia, joissa kokemuksesta keskustel-
tiin. Samoin kuin osaamisen ja sen kehittämisen teemat kietoutuivat toisiinsa,
olivat myös ikä ja kokemus näkökulmia, jotka sekoitettiin helposti toisiinsa. Iän
tarkastelu kääntyi haastatteluissa helposti puheeksi työvuosien karttumisesta ja
siitä, millaista oma osaaminen on vanhempana ja kokeneempana nuoruusvuosi-
in ja työuran alkuun verrattuna. Iän ja kokemuksen välinen suhde oli siis
haastatteluissa koko ajan implisiittisesti läsnä. Tuon suhteen eksplikointi oli
vähäisempää, joskin muutamissa haastatteluissa työntekijät kyseenalaistivat iän
ja kokemuksen välisen suhteen suoraan. Epäsuorasti iän ja kokemuksen välises-
tä suhteesta keskusteltiin esimerkiksi koulutuksen ja kokemuksen merkityksen
yhteydessä, niin omassa organisaatiossa kuin toimialalla ja työmarkkinoilla laa-
jemminkin.

¹² Kokemuksella tarkoitetaan työkokemusta. Mikäli kyse on muusta merkityksestä, on siitä mainittu erikseen.

Seuraavassa työntekijöiden käsitysten kuvaus aloitetaan kokemuksen ja ammatillisen osaamisen tarkastelulla. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan kokemuksen merkitystä osaamisen kehittämässä sekä työntekijöiden käsityksiä opettavasta kokemuksesta. Kappaleessa 6.3 tarkastellaan ammatillisen osaamisen lähteitä ja kokemuksen ja koulutuksen välistä suhdetta. Luvun päätää tulosten kokoava tarkastelu. Liitteeseen 4 on taulukoitu käsitysten esiintyminen haastatteluittain ja yrityksittäin (taulukot 5 ja 6).

6.1 Kokemus ja ammatillinen osaaminen

Kokemuksen merkitystä ammatillisessa osaamisessa tarkasteltiin sekä osaamisen lähteenä että yleisemmin osana omaa osaamista ja pätevän työntekijän määrittämistä. Jokaisessa haastattelussa kokemuksen merkitys ammatilliselle osaamiselle nähtiin voittopuolisesti myönteisenä: kokemuksella on ammatillista osaamista kartuttava ja kehittävä merkitys. Erilaisia kokemuksen merkitystä osaamisessa kuvaavia kategorioita paikantui aineistosta kaikkiaan kolme:

1. Ammattispesifisen osaamisen karttuminen
2. Työyhteisöön liittyvän tiedon karttuminen
3. Työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittyminen

6.1.1 Ammattispesifisen osaamisen karttuminen

Haastateltavat kuvasivat kokemuksen merkitystä erityisesti ammattispesifisen osaamisen kartuttajana. Kokemusosaamisen asema korostui päivittäisissä työtehtävissä ja työyhteisön toiminnassa tarvittavan osaamisen lähteenä. Tämän kategorian kautta työntekijöiden käsitystä kokemuksesta ammatillisessa osaamisessa voidaan luonnehtia myönteiseksi ja käytännöllistä osaamista korostavaksi. Käsitys tuli esiin jokaisessa haastattelussa.

Tyypillistä kokemuksen kartuttamalle osaamiselle oli työntekijöiden käsitysten mukaan kiinnittyminen spesifiin työtehtäviin tai työssä tarvittaviin tietoihin. Esimerkiksi Puutarhalla ja Apteekissa tämä tarkoitti erikoistumista tietoihin tuoteryhmiin, joihin liittyvä tieto ja taito oli hankittu pääosin työssä. Kokemuksen merkitys korostui, koska alan peruskoulutus ei ollut vastannut sisältöään työtehtävien vaatimuksia.

- Sini: Musta tuntuu, että täs on aika, ainakin mulla kun, oon kuitenkin opiskellu puutarha-alalla. Oon opiskellu taimistopuolta, avomaata ja muuta. Mutta määh työssäni keskityn lähinnä leikkokukkiin. Ja **se osuus, mitä määh oon koulutuksessa saanu, jotain leikkokukkatioutta niin ei se mikään iso oo, se on sitten taas tullut kokemuksen kautta**, se ehkä selittää sitä.
(27; RH1)

Kokemuksen merkitystä tarkasteltiin paitsi osaamisen sisältöalueiden kautta myös siitä käsin, missä ja miten tuo osaaminen oli hankittu. Niinpä kokemuk-

sen merkitystä osaamiselle tarkasteltiin suhteessa koulutuksen tuottamaan ammatilliseen osaamiseen. Kokemukseen pohjautuva ammattispesifinen osaaminen oli työntekijöiden käsityksissä todellista ammattitaitoa. Todellinen ammattitaito on jotain, joka kehittyy käytännön työssä kokemuksen myötä. Jotain mitä pelkällä koulutuksella ei voi saavuttaa.

- Satu: Mää rupesin kans tuota koulutus ja kokemus juttua miettimään silleen, että mulla on varmaan sen takia tuo kokemus niin suuri, et varmaan just noita sidontaakin niin, ei sitä sillai koulussa, tottakai ne perusjutut, mutta sek in on sellasta että **sitä paremmaksi tulee mitä enemmän sitä tekee.**
- Haast: Tekemällä oppii. No, entäs sitten vielä Pasi?
- Pasi: Niin, no minä oon myöskin tehny sitten tämmösiä niinku viherrakennuspuolen töitä ja niinkun tota kyllä se niissä tulee niinku **kokemuksen kautta se semmonen varsinainen ammattitaito.** Et sehän on totta, et se noihin kasveihin, sieltähän se tulee koulusta se pohja niihin tottakai. Mutta sitten kaikki se muu, mitä siinä ohessa niinkun tapahtuu, niin se kyllä **siihen kokemuksen kautta tulee se lopullinen semmonen varmuus ja juohevuus siihen hommaan.** Että minäkin teen niin monenlaista työtä, että ei niinku jos koulunpenkiltä pitäis suoraan hypätä tähän rooliin, mitä nyt niinku tekee, niin aika huonoks tuntisi.
(Satu 24, Pasi 33; RH2)

Samalla tavoin suunnittelutoimiston (Suunnittelu 1) työntekijät kuvasivat kokemuksen merkitystä pohtimalla ammatillisten perusvalmiuksien ja ammattiosaamisen välistä eroa. Tekninen peruskoulutus nähtiin välttämättömänä pysyvien lakien ja periaatteiden omaksumisen vuoksi. Käytännön työkokemus oli työntekijöiden mukaan kuitenkin se, minkä myötä todellinen ammattiosaaminen oli vasta mahdollista hankkia. Seuraavasta sitaatista käy ilmi, miten yksimielisiä ryhmähaastattelun osallistujat olivat kokemuksen merkityksestä käytännöllisen osaamisen lähteenä:

- Anni: Kyllä määkin sen kokemuksen oon arvioinu 60 %:iin, koska siinä tuota... periaatteessa **työhän se tekijäänsä opettaa.** Mutta peruskoulutukselle mä ajattelisin tuommosen 30%, koska sieltähän se lähtee tää homma. Ja sitten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin 10% siinä mielessä, että se olis tämmöstä paineen sietokykyä ja kiirettä ja sitä oppimiskykyä. Että jotakin sillekin, kuitenkin niitä ominaisuuksia arvostais.
- Timo: Koulutus on mulla 15% ja sitten nää loput on suunnilleen puoliks. Kokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Tosiaan se peruskoulutus, niin kyllä siitä jotain jää, **mut työssä sitten oppii sen varsinaisesti.**
- Hannu: Mulla on tuota, mä oon merkinny koulutukseen 25% ja sitten 45% kokemukselle ja loput henkilökohtaisille ominaisuuksille. Saattaa olla että tuo **koulutus** on ehkä turhankin iso tässä mulla, nimittäin se tietysti **antaa ne perusvalmiudet, mutta siihen ammattiosaamiseenhan se ei juuri anna mitään.** Mutta tuli laitettua näin. Nää henkilökohtaiset ominaisuudet vois olla vieläkin isompi ehkä, mutta se tietysti riippuu siitä, mitä työtä teet. Ainakin tässä minun hommissa ehkä tarvitaan enemmän, koska kaikki ei pysty kaikkeen. Kaikilla ei oo ominaisuuksia kaikkeen työhön.
(Anni 54, Timo 24, Hannu 42; RH4)

Todellinen ammattitaito näkyi käytännössä työntekijöiden mukaan siten, että työt sujuvat ilman sen suurempia ponnisteluja. Tällaisen osaamisen ja ammatti-

taidon karttumisessa työkokemuksella oli erittäin suuri merkitys. Laaja ja monipuolinen kokemustausta tuo omaan osaamiseen varmuutta. Tämä puolestaan näkyy oma-aloitteellisuuden lisääntymisenä työn tekemisessä ja osaamisen kehittämisenä. Työ sujuu helposti ja nopeasti. Olennaista on se, että tietää mistä työtehtävässä tarvittava tieto on saatavilla ja miten sitä käytetään. Toimistosihteerin kuvaava kokemus merkitystä omassa ammatillisessa osaamisessaan seuraavasti:

- Haast: Tässä tulikin jo jotain tuosta kokemuksesta. Miten sitten näkisit, että minkälaista roolia kokemus näyttää osaamisessa?
- Kerttu: Hyvin **paljon menee rutiinilla**, rutiiniasiat. **Ei tarvitse miettiä**, että miten minä kirjoitan tämän kirjeen, että mistä saan tietoa. Että **tietää ne lähteet**. Toisilla saattaa mennä siinä aikaa, kun miettii, että mistä minä saan nämä tiedot. **Ei käytetä aikaa siihen**.
(55; H4)

Työkokemus tuo käytännön toimintaan rutiiniosaamista, jolloin työn suorittaminen ei vaadi suuria ponnistuksia vaan se sujuu ilman enempää miettimistä. Rutiiniksi muodostuneet työ- ja toimintatavat säästävät aikaa ja helpottavat työskentelyä. Vaikka rutiiniosaaminen korostui aineistossa myönteisessä merkityksessä, toi yksi Talosuunnittelussa haastatelluista työntekijöistä esille myös rutinoitumisen tiettyihin toimintatapoihin kokemuksen karttumisen vaarana.

Karttuva työkokemus lisää tietomäärää ja laajentaa osaamisalaa. Määrällisen karttumisen ohella tärkeää on laadullisesti erilaisen työkokemuksen hankkiminen. Tämä mahdollistaa useiden näkökulmien ymmärtämisen (asiakas, johto, tekniset vaatimukset) ja sitä kautta työn kokonaisvaltaisen hallinnan. Suunnittelutyössä olennaista on, ei vain suunnitteluun liittyvä kokemus, vaan lisäksi teollisuudessa hankittu käytännön työkokemus.

- Haast: No miten sitten työkokemuksen kanssa. Minkälainen merkitys työkokemuksella on sen osaamisen kanssa?
- Leena: No kyllä minusta. Kyllä se on tärkeää, että **on nähnyt paperikoneen**, kun se on meille kuitenkin aika tärkeä ja, ja **tietää jotakin sellun valmistuksesta ja on joskus käynyt työmaalla** ja tällaiset asiat. **Että osaa hahmottaa niitä niinku asiakkaan tarpeita**. Että minusta tuntuu, että tuota työkokemusta aina täällä meidän firmassa kyllä kovasti painotetaan.
(35; H6)

6.1.2 Työyhteisöön liittyvän tiedon karttuminen

Toinen kokemuksen myönteistä merkitystä osaamisessa kuvaava käsityskategoria oli kokemus työyhteisöön liittyvän osaamisen kartuttajana. Neljän organisaation työntekijät kuvasivat kategorian mukaista käsitystä yhteensä kuudessa haastattelussa. Työyhteisöön liittyvä ammatillinen osaaminen oli tyypillistä pitkään samassa organisaatiossa palvelulle työntekijöille.

Kokemuksen merkitys organisaatioon liittyvän tiedon kartuttajana tuli esille pohdittaessa omaa pätevyyttä ja sitä, miten pätevyys ja osaaminen yrityksessä määrittyvät. Kokemukseen perustuvaa työyhteisön työ- ja toimintatapoihin liittyvää tietoa, sekä tietoa siitä, mitä organisaatiossa tapahtuu ja kuka mi-

täkin työtehtävää hoitaa, karttuu yrityksessä, jossa henkilöstö tuntee toisensa koko ajan. Työntekijät nimesivät tällaisen kokemukseen perustuvan työyhteisöön liittyvän tietämyksen hiljaiseksi tiedoksi. Tällaisen osaamisen merkitystä toiminnan sujuvuudelle ja yksittäisten työntekijöiden työmoraalille kokenut suunnittelija pohti ryhmähaastattelussa seuraavasti:

- Keijo: Ja, niin, tietysti sisäisestihän, kun tää on näin pieni porukka, niin kutakuinkin kaikki tietää toinen toistensa vahvuudet ja heikkoudet, että, **se on tällaista hiljaista tietoa**, jota ei oo pantu kirjoihin eikä kansiin, mutta, mutta **luonnollisesti sellainen on olemassa**.
- Haast: Jos tästä nyt vielä jatketaan niin tota, onks teillä täällä joku sellainen systeemi, että täällä kartoitetaan, tietääks teidän pomo mitä te osaatte? Vai onks se just, semmosta hiljaista?
- Keijo: Se on hiljaista tietoa, kyllä se, **se paljastuu hirveen nopeesti** näissä, kun tässä nyt yhteistyötä tehdään. Että tuota. Se, mitä tietysti tarvitaan, niin pitäis olla kaikkien, kaikkien pitäisi olla semmosta omasta työstään kovasti vastuuta ottavia ja hyvin tarkkoja ja huolellisia. Ettei toisten tarvitse sitten epäillä tai tarkastaa jotain sellaista jo kertaalleen tehtyä työtä.
(62; RH10)

Organisaatioon, sen henkilöstöön ja toimintaan liittyvä tieto on tärkeää henkilöstön välisessä yhteistyössä ja asiakaspalvelussa. Oman organisaation kokonaisvaltainen tunteminen ja henkilöstön osaamisalueiden tuntemus saavat omankin osaamisen vahvuudet esille ja käyttöön. Ammatillisessa osaamisessa tällainen organisaatioon liittyvä tieto ei ole helposti tunnistettavissa oleva alue. Seuraavassa Aino pohtii omaa osaamistaan ja huomaa organisatorisen tietämyksensä karttuneen vuosien varrella:

- Aino: Niin ei se, koska sitten sulla on taas semmosta - **sun pitää tietää se talokin**, arkisissa asioissa. Että sää osaat kaikki asiat niinku koordinoida kenelle ne kuuluu. Ja kyllähän se meillä on tuossa toi meidän 'keskus-neiti', joka on **ol-lu iän kaiken keskuksessa elikkä tuntee jokaisen työtehtävän**. Niin siinä esimerkiksi on just se, että se tuntee mikä se talo on.
- Haast: Niin, niin.
- Aino: Mää oon nyt tehny sit tossa monta kertaa sillee jo, että ku keskuksessa on joku vieras. Niin se monesti bongaa sen puhelimen mulle, että se ajattelee, että mää kuitenkin tiijän jokaisen työtehtävät talossa. Että mitä ne tekee. Että tämmönen niinku, että **kyllähän se, että paljon enemmänhän se tietää kuin semmonen, joka on taloon tullu** [uutena].
(56; H3)

Työyhteisön osaaminen oli yrityksen ja henkilöstön tuntemisen lisäksi organisaation työ- ja toimintakulttuurin omaksumista. Apteekissa pätevä työntekijä määrittäytyi sen mukaan, miten hyvin hän oli omaksuttu talon toimintatavat. Toimintatapojen omaksumisen ja ymmärtämisen myötä toimiminen ja työskentely tuntuu helpolta ja luonnolliselta. Tällainen osaaminen karttuu käytännön kokemuksen kautta.

- Sirpa: Käytännössä oppii lisää ja tietysti **jokaisessa talossa on omat tapansa**. Ne kaikki, jotka pystyy omaksumaan, niin sitten sitä on varmaan helppo toimia siinä. **Tietää sen talon systeemit**.
(57; RH8)

6.1.3 Työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittyminen

Erityisesti suunnittelutyössä toimivat haastateltavat korostivat osaamisalueenaan kokonaisuuksien hallintaa. Kokonaisuuksien hallinta näkyy töiden sujumisena ilman suurempia ponnistuksia. Tässä työn sujuvuudessa oli työntekijöiden käsitysten mukaan ammattispesifisellä, kokemukseen perustuvalla osaamisella merkittävä rooli, kuten aiempi tarkastelu osoittaa (6.1.1). Kokonaisuuksien hallinnan tarkastelun kautta osaamisesta paljastui työn sujuvuuden kannalta myös toinen tärkeä alue. Kahdessa toimisto- ja suunnittelualan organisaatioissa kaikkiaan kolmen haastattelun yhteydessä työntekijät kuvasivat kokemuksen merkitystä arviointitaitojen kehittäjänä.

Työkokemuksen karttuminen mahdollistaa erilaisiin tilanteisiin soveltuviin työ- ja toimintatapojen arvioinnin ja käyttöönoton. Suunnittelutoimistossa (Suunnittelu 1) työskentelevä Janne kuvasi markkinointityönsä alkutaivalta seuraavasti:

Haast: Entä sulla sitten niissä markkinointitehtävissä, kun sää et ollu koulutusta saanut niihin niin, miten se kokemus on näissä opettanut?

Janne: (nauraa) PALJON.

Haast: Onko siellä tullut paljon opettavia oppimiskokemuksia?

Janne: No kyllä siellä on. Joo, vähän niinku, pikkasen on jotain oppinut joka hommasta. Kyllä se ihan se, että rupeet tosta soitteleen firmoja läpi ja, ettiin sieltä semmoset ihmiset, kenen kaa vois tehdä kauppaa. Niin, kyllä siinä nyt joku kuukausi meni **ennen kun rupes etes tajuamaan, että mistä siinä on kyse**. Ei tajuu vieläkään, mutta nyt, **vähän niinku oivaltaa, että osaa vähän etti sieltä ehkä oikeen henkilön**. Mutta kyllä mää sitten aika tumpelo siinä hommassa tietysti aluksi olin ja, vieläkin tietysti aika tumpelo, mutta jotain on jo niinku ehkä tarttunut. Että ei kaikki mee ihan pieleen aina, saattaa jopa onnistuakin joskus.

Haast: Eli siinä on tullut hyvin paljon uutta?

Janne: On siinä joo. Siinä se niinkun on, että mitä enemmän sitä kokemusta tuli, niin koko ajan siitä niinku hyötyä on. Just tommosissa asioissa, että niinku **tietää mistä siinä kannattaa ruveta keskustelemaan**. Vähän **voidaan aavis-taa**, mitä ne saattais haluta ja osata ehkä tyrkyttääkin jotain oikeeta asiaa. (31; RH5)

Aineistokatkelma kuvaa sitä, miten tärkeää markkinointityössä on osata toimia asiakkaan toivomalla tavalla. Kaupan syntymisen edellytyksenä on, että osaa keskustella oikeista asioista, lähestyä asiakasta tietyllä tavalla ja markkinoida sellaista tuotetta, jolle on kysyntää. Tällainen toimintatapa edellyttää paitsi asiakkaan tuntemusta, myös tietoa ja osaamista kentältä laajemmin. Kokemuksen myötä toimintatapojen arviointitaidot kehittyvät ja toimintatavan valinta kulloisenkin tilanteen edellyttämällä tavalla onnistuu helpommin.

Kokemusosaamisen myönteinen merkitys työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittymisessä korostuu muutostilanteissa. Seuraavasta sitaattista käy ilmi, miten kokemuksen mukanaan tuoma varanto auttaa työelämän muutosten ja uusien ideoiden käyttökelpoisuuden arvioinnissa.

Hannu: Mutta tietysti joskushan se saattaa tulla myöskin sillä tavalla, että se **kokemus on antanu semmosen jonkun...**

Anni: ... mallin...

Hannu: Niin taikka sitten jonkin semmosen **vaiston**, että tätä ei voida tehdä näin. Että sitä ei voi välttämättä edes siinä tilanteessa edes, kun sen asian joutuu päättämään, niin **sitä ei voi edes sanoa**, että miksi tää ei tunnu hyvältä. Se ei vaan tunnu hyvältä ja sen takia sen vaan joutuu hylkäämään, noin yhtäkkiä ajatellen hyvänkin ehdotuksen. Voi myös johtua tämmösistä nämä asiat, mutta **kyllä se kokemus vaikuttaa sillä tavalla, että sä tiedät niitä riskejä ehkä enemmän semmosesta ihan jostain uudesta**. Mutta silti olen sitä mieltä, että kaikki uudet asiat pitää ainakin kokeilla.
(Hannu 42, Anni 54; RH4)

Tämän kaltainen arviointitaito perustuu kokemuksen kautta syntyneeseen organisationaaliseen tietoon. Toimialan ja yrityksen historian tunteminen toimii peilinä, jota vasten uusia kehittämisideoita on mahdollista arvioida. Tällaista tietoa voisi kutsua organisationaaliseksi muistiksi, jota pitkään palvelleilla työntekijöillä on hallussaan. Toisaalta kyse on kokemuksen kautta syntyneen tiedon määrän karttumisesta. Toisaalta jostain paljon vaikeamminkin tavoitettavasta, vaistosta tai tunteesta, johon arviointi pohjautuu, vaikka sen tavoittaminen sanallisesti on vaikeaa. Tällaista osaamista on luonnehdittu eri yhteyksissä hiljaiseksi tai sanattomaksi ja sen merkitystä työssä on entistä enemmän korostettu. Edellä haastateltava pyrki kuvaamaan tällaista osaamista intuition, vaistona ja tunteena, jonakin sellaisena, jota ei pysty selittämään, mutta joka vaikuttaa päätöksiin ja työskentelytapoihin.

Toimintatapojen arvioinnin ohella työkokemus kartuttaa työn tulosten arvioinnissa tarvittavaa tietoa ja taitoa. Kokemuksen karttuminen mahdollistaa laaja-alaisen kokonaisnäkemysmuodostumisen. Kokonaisnäkemys auttaa tiedon oikeellisuuden arvioinnissa sekä suuntaa tarvittaessa syvällisemmän ja tarkemman tiedon etsimisessä. Itsenäisten arviointitaitojen merkitystä suunnittelutyössä tarkasteli kokenut suunnittelija seuraavasti:

Keijo: Että **osaa alkaa pelkäämään oikeita asioita** ja hakea sitten sellaista syvällistä tietoa siitä, mistä rupee itte pelkäämään. Että tuossa näyttäs nyt olevan jotain, joka ei oo paikallaan. Että sellanen, **sellanen tuota taito se voi kyllä kehittyä**.
(62; RH10)

6.1.4 Toimialoittainen tarkastelu

Työntekijöiden käsitykset kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa eivät juuri poikenneet toisistaan eri toimialoilla työskentelevillä työntekijöillä. Sekä palvelu- että informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat haastateltavat painottivat kokemuksen merkitystä ammattispesifisen osaamisen kartuttajana. Myös työyhteisöön liittyvää osaamista kuvattiin kokemukseen perustuvana osaamisena hyvin samankaltaisesti molemmilla toimialoilla. Työyhteisöön liittyvä tieto toimi palveluosaamisen, sisältöosaamisen ja kokonaisuuden hallinnan edellytyksenä ja tukena. Kokemusosaamisen merkitys osaamisen kehittämisessä ja käytössä oli erittäin olennainen ammatillisen osaamisalue.

Kokemuksen merkitystä työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittäjänä kuvasivat ainoastaan suunnittelutyössä toimivat työntekijät. Heillä arviointitaidot kiinnittyivät kokonaisuuksien hallintaan, jossa itsenäisellä toiminnalla on merkittävä asema. Monipuolisen kokemuksen kautta syntyneitä arviointitaitoja suunnittelun työntekijät kertoivat hyödyntävänsä tilannekohtaisten toimintamallien valinnassa ja arvioinnissa. Kysymyksessä voi katsoa olevan kokemukseen perustuvan tiedon käyttötapojen arvioinnin: taitoa käyttää tietoa kyseisessä tilanteessa parhaalla mahdollisella tavalla. Palvelutyössä toimivat työntekijät sen sijaan painottivat kokemuksen merkitystä enemmän spesifisten työtehtävien vaatimukseen vastaamisena ja rutiininomaisen työskentelyn lähteenä.

6.2 Kokemus ja osaamisen kehittäminen

Työntekijät painottivat kokemuksen merkitystä ammatillisessa osaamisessa todellisen ammattitaidon ja käytännöllisen osaamisen kehittymisenä. Haastattelut työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että lopullinen ammattitaito opitaan todellisissa työympäristöissä. Myös osaamisen kehittämisen tapojen tarkastelussa korostui työssä ja työyhteisössä tapahtuva oppiminen. Kokemuksen merkitys osaamisen kehittämisessä oli työntekijöiden käsitysten perusteella myönteinen. Osaamisen kehittämistä tarkasteltiin suhteessa työssä ja työyhteisössä tapahtuvaan oppimiseen, jolloin kokemuksen karttumista pidettiin ratkaisevana. Samalla kokemuksen merkitystä formaalissa koulutuksessa korostettiin.

Mihin kokemuksen myönteisyys työntekijöiden käsityksissä oikeastaan perustui? Kokemuksen merkitystä osaamisen kehittämisessä kuvaavia käsityskategorioita paikantui aineistosta yhteensä neljä:

1. Oppimisen suuntaaminen olennaiseen
2. Teoreettisen tiedon ymmärtämisen helpottuminen
3. Oppimismotivaation kasvu
4. Uuden oppimisen estyminen

6.2.1 Oppimisen suuntaaminen olennaiseen

Käsitys kokemuksen merkityksestä oppimista olennaiseen suuntaavana tuli esiin kaikissa kuudessa organisaatioissa ja yhteensä 12 haastattelussa. Tämän kategorian mukainen käsitys kokemuksen merkityksestä osaamisen kehittämisessä painottui aineistossa selvästi. Kokemuksen kautta syntynyt tietovaranto nähtiin osaamisen kehittämistä helpottavana: olemassa oleva tieto lisää varmuutta ja auttaa suuntaamaan uuden oppimista. Kokemuspohja antaa myös mahdollisuuden arvioida opittavan asian käyttökelpoisuutta. Seuraavassa esimerkissä tulee monipuolisesti esille kokemuksen merkitys oppimista edesauttavana ja helpottavana tekijänä:

- Haast: Aikaisemmin puhuttiin opiskelumotivaatiosta ja oppimiskyvystä. Miten kokemus teidän mielestä vaikuttaa näihin asioihin? Minkälainen rooli kokemuksella on?
- Anni: No onkohan se nyt semmonen, **ettei sitä niinku hätkähdä uusia asioita**. Et on niinku semmonen, et voi oppia kaiken näköstä uutta.
- Hannu: Niin ei kai se kokemus ainakaan voi oppimista vähentää, siis huonontaa millään tavalla. Mut tuota niin... jos sulla on kokemusta, niin tietysti **sun on helpompi omaksua asioita**. Kyllä mä ainakin nään sen niinku että kokemus niinkö ruokkii sitä oppimista.
- Haast: Aikaisemmin joku myös mainitsi, että osaa myös hakea tietoa eri tavalla...?
- Hannu: Niin nimeonomaan, että **sä niinku opit löytämään**. Se kokemus opettaa siihen: **löytämään tietoa ja etsimään tietoa**.
- Arto: **Kyllähän kaikessa uudessa tiedossa tietysti on palasia vanhaa mukana. Silloin se kokemus auttaa siinä**.
- Haast: Kokemuksella on teidän mielestä sellanen positiivinen asema?
- Arto: Kyllä se taitaa niin olla.
(Anni 54, Hannu 42, Arto 30; RH4)

Kokemuspohjan ansiosta osaamisen kehittämistä on helpompi suunnata olennaiseen ja poimia opitusta oman työn kannalta tarpeellinen. Monipuolinen työkokemus auttaa tarkastelemaan opittavaa asiaa useasta eri näkökulmasta. Kokonaiskuvan myötä tarkentuu ja erottuu työn kannalta olennaisin ja hyödyllisin. Olennaista oli työntekijöiden mukaan sellainen, mikä kuvaa työtehtävien vaatimuksista käsin ymmärrettävää käytännöllistä osaamista. Olennaiseksi tiedoksi määrittyi nimenomaan omassa työssä sovellettava ja käyttökelpoinen tieto. Tästä esimerkkinä aineistokatkkelma Talosuunnittelunsa työskentelevän Kirstin haastattelusta:

- Haast: Miten sitten oppimiskyky? Onko helpompi työkokemuksen jälkeen oppia uutta?
- Kirsti: Se on hirveen vaikee sanoa. Siis ehkä sitä osaa tietoo, omaksua ainakin joiltakin osin paremmin kuin mitä. **Osa niin kuin katsoa sen, että mikä sulle kuuluu**. Osa helpommin niinku **lajitella** sitä, koska tietoahan on hirveesti. **Mitä pystyy sitten soveltamaan omassa työssä**.
(41; H2)

Kokemuksen kautta rakentuva kokonaisuuksien hallinta auttaa arvioimaan uuden tiedon tarpeellisuutta ja oikeellisuutta. Pasi tiivistä kokemuksen merkityksen oppimista suuntaavana tekijänä ryhmähaastattelussa seuraavasti: *no sehän [kokemus] vaikuttaa just siltä pohjalta, et kun on sitä kokemusta niin on samalla sitä näkemystä et mitä tietoa tarvi* (Pasi, 33, RH2). Se, että kokemus auttaa kiinnittämään huomiota olennaiseen, heijastuu myös oman osaamisen jakamiseen työyhteisössä. Kokenut työntekijä osaa helpommin erottaa olennaisen ja tärkeän asian toiselle jaettavaksi. Vaikka taito jakaa omaa osaamista oli haastateltavien mielestä yksilöllistä, ajateltiin kokemuksella olevan sen kehittymiseen myönteinen vaikutus.

- Haast: No miten sitten kokemus ja ikä, niin vaikuttaako ne sitten kykyyn opettaa muita? **Onko kokeneena työntekijänä sitten helpompi opettaa sitten muita?**

Leena: No kyllä määh uskosin, että se on varmaa helpompi sillai ajatella niin, että **sen melkein tietää, että mitä asiaa se toinen tarvii.** Sillä pystyy senkin paremmin hahmottamaan. **Sitä semmosta kaikkee turhan päiväistä neuvoo eikä siitä se ydinasia sitten selkene juuri mitään, jos ajattelee, että on vähän nuorempi.**
(35; H6)

Osaamisen jakamisen heikkoutta perusteltiin paitsi vähäisellä kokemuksella myös nuorella iällä. Osaamisen jakamisen heikkous nuoremmilla ja kokemattomilla oli työntekijöiden mukaan ymmärrettävissä siitä käsin, että kokemuksen kautta taidot oman osaamisen jakamiseen harjaantuvat. Eräs suunnittelija totesi, että *kokenut osaa kertoa oikeilla sanoilla ja kielellä. Opettamistaidot kehittyvät kokemuksen myötä, joskin soveltuvuus työhön merkitsee hyvää lähtökohtaa* (Leena, 35, H6). Kokemus siis auttaa oman osaamisen jakamisessa, mutta se ei yksin riitä. Samoin kuin ammatillisessa osaamisessa myös osaamisen kehittämisessä yksilölliset erot ovat ratkaisevia.

6.2.2 Teoreettisen tiedon ymmärtämisen helpottuminen

Edellä kokemuksen myönteinen merkitys osaamisen kehittämisessä kiinnittyi olennaisen erottamiseen epäolennaisesta. Toinen kokemuksen merkitystä kuvaava käsityskategoria korosti kokemuksen merkitystä ymmärtävän oppimisen mahdollistajana: kokemus helpottaa teoreettisen tiedon ymmärtämistä. Tämän kategorian mukainen käsitys tuli esiin yhteensä seitsemässä haastattelussa. Neljässä mukana olleista organisaatioista työntekijät kuvasivat kokemuksen myönteistä merkitystä osaamisen kehittämisessä teoreettisen ja käytännöllisen tiedon välisten yhteyksien hahmottamisen kautta. Sekä oppimisen suuntaamista että teoreettisen tiedon ymmärtämistä kuvaavassa kategoriassa kokemuksen merkitys liittyy *oppimistaitojen kehittymiseen*.

Kokemuksen merkitys syvemmän ymmärryksen aikaansaajana korostui selvästi, kun työntekijät pohtivat kokemuksen merkitystä tietoteknisen osaamisen kehittämisessä. Seuraavassa Pankin työntekijät pohtivat koulutuksen ja kokemuksen merkitystä tietoteknisessä muutos- ja koulutusprosessissa.

Kaisa: Etukäteen ei... vaikka kuinka lukee niin **ei ennen kuin käytännössä tekee** niin sitten vasta, kun istuu koneelle, **niin osaa yhdistää asiat toisiinsa**
Sisko: Jos on lukenut hirveesti, mutta **vasta käytännössä pystyy sitten ymmärtään, että miksi tehdään näin.**
Laura: Ei oo tehny, niin **eihän sitä ymmärrä ennen kuin tekee.** Ihan uutta ei voi ymmärtää. **Asioita ei ymmärrä pelkästään lukemalla.**
(Kaisa 33, Sisko 46, Laura 47; RH7)

Vaikka koulutuksen merkitys tietoteknisessä osaamisessa tunnustettiin, ei pelkällä lukemisella ja kirjatiedolla ollut työntekijöiden mukaan mahdollista saavuttaa syvällistä ymmärrystä. Käytännön kokemus on tärkeää siksi, että sen kautta pystyy ymmärtämään toiminnan perusteita. Tietoteknisessä osaamisessa koulutus tarjoaa perustiedon toimintatavoista, ohjelmistojen käytöstä ja erilaisista toiminnoista. Sujuva ohjelmistojen käyttö ja hallinta kehittyy käyttökoke-

muksen myötä. Erilaisten tilanteiden kautta ymmärtää, miksi toiminnot on järkevää tehdä tietyllä tavalla tai esimerkiksi tietyssä järjestyksessä. Kokemus tuottaa toiminnallista tietoa erilaisissa konteksteissa ja auttaa ymmärtämään toimintatapojen tarkoituksenmukaisuutta. Tätä ei ole mahdollista saavuttaa pelkästään oppaita lukemalla tai koulutukseen osallistumalla.

Kokemuksen vaikutus syvemmän ymmärryksen syntymiselle tulee yllä olevan tarkastelun pohjalta jälkikäteen: koulutuksessa läpikäytyt asiat ymmärretään käytännön kokemuksen myötä todellisissa tilanteissa. Kokemuksen myönteisyys oli myös toisen suuntaista. Suunnittelu 2:n työntekijä totesi koulutuksen ja kokemuksen välistä suhdetta tarkastellessaan, että *kahdessa päivässä ei voi [kurssilla] hirveesti oppia. Mutta jos on kokemusta asiaan liittyen, on oppiminenkin helpompaa* (Leena, 35, H6). Kokemuspohjan merkitys nähtiin hyödyllisenä silloin, kun kyseessä on ammatillisen osaamisen kehittäminen jo ennestään tutulla alueella. Uuden asian oppimisessa kokemuksella ei sen sijaan yhtä voimakkaasti ajateltu olevan oppimista edesauttavaa merkitystä.

Haast: Miten sitten oppimiskyky nyt kun on paljon työkokemusta. Onko helpompi vai vaikeampi oppia uutta?

Reijo: No **riippuu siitä, mitä opiskelee**. Siis jos mä nyt rupeen opiskeleen, jos mä opiskelen esimerkiksi tätä kaikkee mikä tuolla on [työhön, ammattiin liittyvää]. Mun on **huomattavasti helpompi omaksua sitä kuin jonkun semmosen, joka ei tiedä mitään siitä**. Tietysti kun jotakin tiedän tästä. Mutta, jos ois ihan outo laite tai joku ihan outo asia niin, kyllähän se tietysti [on eri asia].
(55; H1)

6.2.3 Oppimismotivaation kasvu

Kolmas kokemuksen merkitystä osaamisen kehittämisessä kuvaava kategoria korosti kokemusta oppimismotivaatiota lisäävänä. Neljän organisaation työntekijät kuvasivat yhteensä kuudessa haastattelussa kokemusta pikemminkin ammatillisen osaamisen kehittämisen motivaatiota lisäävänä kuin vähentävänä. Oppimismotivaation ajateltiin kompensoivan ikääntymisestä mahdollisesti joutuva oppimiskyvyn heikentymistä. Kokemus yhdessä yksilöllisten taipumusten kanssa muodosti tärkeän asenteellisen osaamisen kehittämistä säätelevän tekijän. Kokemuksen kautta karttuu tietoa siitä, millaista osaamista työssään tarvitsee. Tämä tietoisuus lisää motivaatiota oman osaamisen kehittämiseen ja toimii siten moottorina oppimiselle.

Haast: Miten te näkisitte että vaikuttaako työkokemus tälläseen opiskelumotivaatioon? Tai et miten se vaikuttais?

Päivi: Nimimerkillä kokemusta on **et vaikuttaa erittäin positiivisesti opiskeluun**. Kun on ollu kokemusta jo siitä alasta tai työn tekemisestä, niin se on erittäin paljon auttavaa ja **motivaatiota lisäävä tekijä**. – – Semmonen että kun aattelee, että **se asennekin on siitä kiinni, että mitä tuntee tarvitsevansa siinä työssä**. Niin niin että ehkä sitä niinku haluaiskin sitten oppia ja sitä kautta opiskella se pohjana.
(41; RH1)

Työkokemuksen ohella työntekijät korostivat laajemmin elämäkokemusta osaamisen kehittämisessä. Elämäkulun näkökulman korostuminen tuli esiin jo ikäkäsitysten tarkastelussa. Elämäkokemuksen myötä kiinnostus oman osaamisen kehittämiseen lisääntyy, asioiden tarkasteluun tulee syvyyttä uudella tavalla ja sitä kautta kiinnostus ja motivaatio osaamisen kehittämiseen kasvaa. Se, että on motivoitunut, tekee oppimisen helpommaksi. Kokemuksen merkitys oppimismotivaatiolle ei myönteisyydessäänkään ole riittävä. Haastateltavat korostivat henkilökohtaisten ominaisuuksien ja yksilöllisyyden merkitystä yli iän tai kokemuksen merkityksen.

Haast: Vaikuttaako kokemus sinun mielestä sitten opiskelumotivaatioon?

Reijo: Ei, ei minusta

Haast: Entä opiskelutaitoihin?

Reijo: Noo opiskelutaidoitan voi olla semmoset, että tota tietysti, että **nehän saattaa rapistua, jos sitä ei harrasta**, mutta en mä nyt usko, että, ihminenhän on oppivainen. Kyllähän se oppii kaikkee, ihan kohtuullisissa määrin. – – **Jos ei oo opiskellu paljon**, niin tietysti se oppimiskyky ja oppimismenetelmät tai tämmöset niin eihän nyt varmaan mitkään parhaat ole. **Harjotteluhan siinäkin tietysti auttaa**. Niinku kaikessa muussakin.

(55; H1)

Osaamisen kehittämisessä tärkeässä asemassa ovat aiemmat oppimiskokemukset ja harjaantuminen oppimiseen ja opiskeluun. Kun aiemmissa kokemuksen merkitystä tarkastelevissa kategorioissa viitattiin työkokemukseen, laajeni kokemuksen tarkastelu tässä yhteydessä yksilön elämän- ja oppimishistorian kokemuksiin.

6.2.4 Uuden oppimisen estyminen

Vaikka kokemuksen merkitys ammatillisen osaamisen kehittämisessä oli työntekijöiden käsitysten perusteella voittopuolisesti myönteinen, oli kolikolla myös toinen puolensa. Neljäs aineistosta paikantunut kategoria oli edellisistä poiketen sävyltään kielteinen. Käsitys kokemuksesta uuden oppimista estävänä tuli esille molemmissa suunnittelutoimistoissa, yhdessä haastattelussa kummassakin.

Karttunut kokemus voi toimia oppimista estävänä ja jarruttavana tekijänä. Omakohtaisena kokemuksena eräs suunnittelutyössä toimiva työntekijä kertoo ohjelmistojen käyttöön liittyvän esimerkin:

Janne: Sitten tietysti jossain asioissa voi olla päinvastoin, että voi olla hyvä lähteä puhtaalta pöydältä oppimaan jotain asiaa, että **saattaa olla, että ne vanhat opit voi olla sitten haittana**.

Tuomo: **Niin joo.**

Janne: Jossain tietotekniikkajutuissa tulee joskus eteen, että **sitä yrittää väen vängällä tehdä niin kuin on tehnyt joskus aikanaan** jollain systeemillä. Ois kiva, ku jos joku opettais miten se oikeesti pitää tehdä, helpoiten, parhaiten. Mää ainakin kun mä oon kerran oppinut jonkun jutun, esimerkiksi autocadista, niin mä oon tehnyt samalla tavalla, vaikka siinä ois ollu joku paljon parempi reitti tehdä joku asia. Niin ei sitä tuu sitten opiskeltua sen jälkeen kun sen jollain tavalla osaa.

(Janne 31, Tuomo 46; RH5)

Kokemus saattaa estää uusien työ- ja toimintamallien oppimista tuudittautumalla jo opittuun ja sen riittävyteen ammatillisessa osaamisessa. Toisen näkökulman kokemuksen kielteisyyteen tuo kokemustiedon vanheneminen ja sen käyttömahdollisuuksien rajallisuus työelämän muutoksissa. Kokemuksen karttumisen myötä rutiineiksi muodostuneet työ- ja toimintatavat saattavat estää uusien toimintatapojen kehittämistä ja käyttöönottoa, vaikka entiset tavat tehdä työtä eivät enää olisikaan toimivia. Kuten Erkki alla toteaa, kokemus kääntyy itseään vastaan sekä osaamisessa että sen kehittämisessä.

Erkki: Kun näitä vanhoi kokemuksii ei sitten välttämättä voikkaan sitten soveltaa siihen uuteen. Jos sitä vaan sitten pitäydytäänkin siinä vanhassa, että näin tää on ollu ennenkin, niin tuota, **jos siihen vaan jäädään, niin sit se tuleekin ongelmaksi.** Se kokemus, kokemus oikeestaan kääntyykin sitä hommaa vastaan silloin, jos ei siitä pääse.
(40; RH9)

6.2.5 Toimialoittainen tarkastelu

Sekä palvelutyössä että informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat haastateltavat korostivat kokemuksen myönteistä merkitystä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Molempien toimialojen työntekijät kuvasivat kokemuksen merkitystä oppimistaitojen kehittäjänä erityisesti olennaisen erottamisena epäolennaisesta. Koska ammattispesifistä osaamista tarvitaan molemmilla toimialoilla, oli olennaista erityisesti työssä sovellettava tieto. Kokemuksen ja osaamisen kehittämisen ”aikataulu” on ymmärrettävissä tässä järjestyksessä: karttunut kokemus toimii ammatillisen osaamisen kehittämisen suuntaajana. Myös toinen, molemmilla toimialoilla keskeinen käsityskategoria, kokemus tiedon ymmärtämistä suuntaavana, olettaa ajallisuuden samankaltaiseksi. Käytännön kokemus auttaa ymmärtämään kurssi- tai koulutustilanteessa teoreettista tietoa. Suunta voi olla myös päinvastainen, jolloin ymmärrys aiemmin opitusta (teoreettisesta tiedosta) tulee myöhemmin käytännön työkokemuksen myötä.

Palvelutyössä toimivat työntekijät korostivat kokemuksen merkitystä oppimismotivaatiota lisäävänä. Mielenkiinto oman osaamisen kehittämiseen korostuu karttuneen työ- ja elämäkokemuksen myötä. Pankin, Puutarhan ja Apteekin työntekijät kuvasivat ammatillisen osaamisen kehittämistä elämänsä viitekehystä käsin. Sen sijaan toimisto- ja suunnittelutyössä toimivien haastateltavien käsitykset kokemuksen merkityksestä osaamisen kehittämisessä kyseenalaistivat oppimismotivaation kasvun kokemuksen myötä. Samalla kun haastateltavat korostivat kokemuksen myönteisyyttä, he toivat esille myös kokemuksen osaamisen kehittämistä jarruttavana. Toimisto- ja suunnittelualan työntekijät painottivat enemmän henkilökohtaisia ominaisuuksia kokemuksen tai iän sijasta. Kaiken kaikkiaan kokemuksen merkitys osaamisen kehittämisessä oli molemmilla toimialoilla hyvin myönteinen. Kokemuksen kielteistä merkitystä kuvaavat maininnat olivat yksittäisiä.

Toimialatarkastelussa on yhdenmukaisia piirteitä aiemmin iän merkitystä ammatillisessa osaamisessa koskevien käsitysten kanssa (luku 5.2.6). Palvelu-

työntekijöiden käsitykset iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisen osaamisen kehittämisessä olivat myönteisempiä kuin informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla työntekijöillä. Palvelutyöntekijöillä korostui iän osaamisen kehittämistä helpottava ja korostava käsitys sekä kokemuksen oppimismotivaatiota kartuttava käsitys. Toimisto- ja suunnittelualan työntekijät puolestaan kyseenalaistivat kokemuksen relevanttiuden sekä iän ja kokemuksen välisen suhteen. Heillä osaamisen kehittämisessä korostui palvelutyöntekijöitä enemmän osaamisen kehittämisen yksilöllisyys. Elämäkulun viitekehysten sijasta tarkastelu tapahtui enemmän työelämän muutosten kontekstissa ja eri-ikäisten työntekijöiden aseman korostamisena tässä ajassa.

6.3 Opettava kokemus

Kokemuksen merkitys ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä tuli työntekijöiden käsityksissä esille erittäin myönteisenä. Haastatteluissa työntekijöitä pyydettiin pohtimaan opettavan kokemuksen piirteitä ja edellytyksiä. Millaiset kokemukset olivat työssä opettaneet? Millainen on opettava kokemus? Useimmat kokivat pohdinnan vaikeaksi ja lähestyivät asiaa kuvaamalla tyypillisiä tilanteita, jotka olivat opettaneet. Lisäksi mietittiin niitä edellytyksiä, joiden avulla kokemuksesta voi ottaa opikseen.

Opettavaa kokemusta kuvattiin tyypillisesti sellaisena, joka jää mieleen ja jonka muistaa. Ollakseen opettava on kokemuksen oltava jollain tapaa merkityksellinen joko henkilökohtaisesti tai työn vaatimusten kannalta. Opettava kokemus on sellainen, jolla on jotain vaikutusta käytäntöön – se jää elämään työhön ja toimintaan arkipäivässä. Tällaisia mieleenpainuvia ja opettavia kokemuksia oli koettu työuran varrella runsaasti ja erilaisissa tilanteissa. Opettavia kokemuksia olivat mahdollistaneet:

- onnistumiset
- virheet
- haasteelliset työtehtävät
- uudet ja erilaiset työtehtävät ja tilanteet sekä
- ongelmanratkaisutilanteet.

Sekä myönteiset että kielteiset kokemukset koettiin opettavaisiksi. Onnistumisen hetket olivat jääneet mieleen ja niiden oppia oli hyödynnetty työssä myöhemminkin. Hyvin tehty työ palkitsee ja se jää muistiin. Myös 'kantapäähän kautta oppiminen' tuli haastatteluissa esille epäonnistumisista ja virheistä oppimisena. Olipa kyse sitten onnistumisesta tai epäonnistumisesta, oli palautteella keskeinen asema siinä, muodostuuko kokemus sellaiseksi, että siitä voi jotain oppia vai ei. Palautteen merkitys korostui erityisesti virheistä oppimisessa: saatu palaute oli merkki siitä, että työssä oli jotain korjattavaa. Sen sijaan myönteistä palautetta ei työntekijöiden mukaan saa juuri lainkaan, vaan se täytyy lukea rivien välistä:

- Pentti: Niin palaute on sen merkki, että sen kohdan olis voinu tehdä toisinkin asiakkaan mielestä. Ja aika vähänhän meille palautetta tulee, että **jos asia menee hyvin, niin ei tuu palautetta**. Mutta jos tulee soitto, niin jotakin on pikkasen pielessä.
- Olli: Niinpä se taitaa olla vähän joka puolella tässä suunnitteluhommassa, että **palautetta kun tulee, niin tietää että tukkaa ravistellaan...**
- Arto: Taitaa olla vähän joka alalla.
- Olli: Että **sitä toista palautetta niin sitä ei kovinkaan paljon tule kenellekkään**.
- Pentti: Jos **se palaute on sitten se, että sieltä tulee toinenkin homma** sitten joskus myöhemmin. Sehän on tavallaan palaute sekä sitten.
(Pentti 47, Olli 49, Arto 30; RH4)

Palautteen saanti koettiin vähäiseksi. Tarve saada myönteistä ja kielteistä palautetta asiakkaiden, johdon ja kollegoiden taholta tuli selvästi esille. Siitä, millä tavoin virheet voivat toimia kokemuksesta oppimisen apuna, oli haastateltavilla erilaisia näkemyksiä. Olennaista on palautteen saannin ohella henkilökohtainen suhtautuminen palautteeseen ja sen huomioon ottamiseen työn uudelleen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Itsestä on viime kädessä kiinni se, miten kokemuksia käsittelee ja hyödyntää omassa työssään. Tässä yhteydessä haastateltavat korostivat työhön suhtautumisen merkitystä. Esimerkiksi asiakaspalvelutyössä jokaisen asiakkaan kohtaaminen on oma vuorovaikutustilanteensa ja siksi tilanteisiin on myös mahdollista suhtautua ainutkertaisina. Tällöin työkokemuksesta opiksi ottaminen on omasta työasenteesta kiinni, kuten seuraava katkelma Apteekin työntekijöiden ryhmähaastattelusta osoittaa:

- Haast: Että jossain on sanottu sillä tavalla, että sellainen työ mihin kuuluu paljon jotain rutiininomaista, että se ei niinku opettais niin paljoa. Sellaiset just, semmonen rutiinityö ei sinänsä opeta.
- Katri: Sekin vähän toisaalta, että **miten sen työn ottaa**. Ottaako sen niinku **rutiinina**, että okei mää laitan tän laatikkoon ja seuraava siihen. **Vai** ottaako sen tavallaan, että asiakkaana tää on yks tapaus ja jokainen tavallaan ihminen ja resepti, ne on niinku erilaisia.
- Sirpa: Niin se on niinku **aina erillinen**.
- Katri: Niin se on niinku aina erilainen kontakti.
(Sirpa 57, Katri 42; RH8)

Opettavia kokemuksia tarjoavat haasteelliset ja vaihtelevat työtehtävät. Rutiininomainen ja samanlaisena toistuva työ ei tarjoa virikkeitä, eikä mahdollista uuden oppimista ja ammatillisen osaamisen hyödyntämistä uudella tavalla. Pohtiessaan opettavan kokemuksen tunnuspiirteitä Talosuunnittelun työntekijä painotti uutuuden, erilaisuuden ja vaihtelevuuden lisäksi kokonaisvaltaisempaa tietoisuutta työn tavoitteista:

- Haast: Miten arvioisit, että milloin kokemus on sellaista, että se opettaa, milloin taas semmosta, että siitä ei opi mitään? Minkälainen kokemus opettaa?
- Aino: Että siinä **pitää olla joku tieto, tiedon pohjainen**. Semmonen varmaan, mutta sanotaan että numeron piirtäminen tai joku tämmönen, musta se ei opeta mitään. Mutta se pitää olla se tieto, tavallaan **tavoitteena joku mihinkä sää pyrit**. Mihinkä sää pyrit niinku, mitenkähän mä... Jos mä kirjotellen nuita numeroita, minusta se ei oo niinku mitään, mutta jotain semmosta...

- Haast: Sinä sanoit, että samanlainen numeroitten kirjottaminen ei niinku opeta. Eli pitää olla jotakin erilaista, jotakin uuttako suhteessa siihen?
- Aino: Niin, niin, joka tuo, tuo siihen justiinsa, sellaista, **määrättyä erilaisuutta**. Niinku esimerkiksi noissa kirjanpidon vienneissä ja muissa sellaisissa. Elikä siihen tulee jotain **semmosia monimutkaisia asioita**, joita viikko kerran mietittiin, niin musta sellanen opettaa kuitenkin. Sitten taas, jos on pyöriny niiden samojen systeemien kanssa...
- Haast: Tuttu kaava...
- Aino: Niin, ni musta se ei opeta mitään. Mutta, sitten jos siihen kaavaan tulee joku **siivu jostakin muualta**. Ku tossahan on yks sellanen, kun on tämmösiä joilla on ennakkoperintärekisteriote, niin sitten se siirtyykin tuonne palkanmaksuunkin. No se kiemura taas toi erilaisia kuvioita siihen palkkioon. Niin sellaiset tuo **erilaisia työtehtäviä**, mutta niistäkin oppii taas sitten. Sanoetaan, että ei niissä tietenkään aika hukkaan mee, näissä funtsimisissa.
(56; H3)

Suunnittelutyössä tyypilliset luovuutta ja ongelmanratkaisua edellyttävät työtehtävät tarjoavat työntekijöille mahdollisuuksia opettavien kokemusten saamiseen. Oppimismahdollisuuksia tarjoutuu erityisesti laajojen ja haasteellisten työkokonaisuuksien parissa. Oman työ- ja tehtäväalueen kapeutumisen nähtiin kokemuksesta oppimisen kannalta kielteisenä. Sen sijaan monipuoliset työtehtävät tarjoavat mahdollisuuksia opettavien kokemusten hankkimisille.

- Haast: Miten, jos mietittäis vielä sillä tavalla tätä kokemuksen opettavuutta, että minkälaisista työtehtävistä tai missä yhteydessä täällä työssä ootte tuntenu oppineenne?
- Vesa: No mulla se on edelleen se, että kun **on saanu jonkun ongelman ratkaistua**. Että se on aika yksinkertaista se niinku oppiminen sitten, niin sanotusti, että. Nää jatkuvasti syytää mulle ongelmaa ja.
- Joni: No määhän nyt voin sanoa, että, **jotain semmosia isoja konaisuuksia, laajempia töitä niin siitä oppii**. Kapea-alaista niin se ei, siinä ei opi, suunnilleen tietää miten se menee. Vaikka ei se olis samanlainenkaan joku pulpperin sijoitus, niin se on aina samanlainen. Myyntipyyssyjen pitäis ottaa, saaha parempia töitä.
(Vesa 27, Joni 41; RH10)

Työtehtävien sisällöt ja laajuus oli tärkeää opettavien kokemusten mahdollistumiselle myös eri-ikäisten työntekijöiden erilaisen aseman näkökulmasta. Yksi Talosuunnittelun työntekijöistä toi esille sen, että vanhemmat työntekijät ovat nuorempiin nähden suotuisemmassa asemassa, koska heillä on laajempia ja vastuullisempia työtehtäviä. Nuorempien ja kokemattomampien suunnittelijoiden työ enemmänkin piirtämistä ja pienempien työtehtävien toteuttamista. Eri-ikäisten työntekijöiden mahdollisuudet kokemukselliseen oppimiseen ovat työtehtävien erojen vuoksi erilaiset. Mahdollisuutta laajoihin työkokonaisuuksiin sääteli myös organisaation työ- ja tilauskanta kokonaisuudessaan.

Opettavia kokemuksia tarkastellessaan haastatellut kuvasivat pääosin erilaisia tilanteita, joissa oppimiselle on edellytyksiä. Opettavien kokemusten hyödyntämisessä omalla suhtautumisella ja aktiivisuudella on keskeinen rooli. Omalla vastuulla on se, että kokemuksesta muodostuu oppimiskokemus. Tässäkään ei karttunut kokemus työntekijöiden mukaan ole merkityksetön: kokemuksen karttumisella on tärkeä asema siinä, miten kokemuksesta oppii.

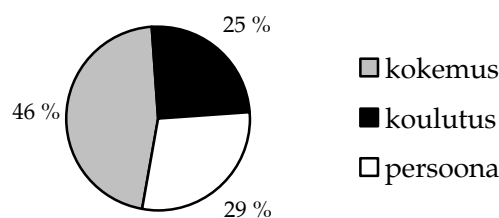
- Haast: Sä näet että kaikki kokemukset on semmosia, että niistä oppii?
 Hannu: Kai niistä voi oppia. Ihminenhän koko ajan tässä jotakin oppii.
 Pentti: Kyllä niistä jotakin jää jokaisesta kokemuksesta, mutta **mitä enemmän kokemusta, niin sitä paremmin pystyy niinku suodattamaan mitä niinku valitsee jatkossa niinku omaan käyttöön.**
 (Hannu 42, Pentti 47; RH4)

Kokemuksen merkitys ammatillisen osaamisen karttumisessa on merkittävä paitsi työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittymisessä (6.1.3), myös kokemuksellisen oppimisen taitona. Kokemusosaamisen käyttäminen erilaisissa työssä eteen tulevissa tilanteissa on taito, joka työntekijöiden käsitysten mukaan kehittyy työkokemuksen karttumisen myötä.

6.4 Ammatillisen osaamisen lähteet

Työntekijät tarkastelivat ammatillista osaamista pohtimalla osaamisensa alkuperää. Tämän avuksi heille esitettiin tehtävä, jossa pyydettiin erillisen tehtäväpaperin (liite 5) avulla jakamaan oma 100 % osaamisensa koulutuksensa, kokemuksensa ja henkilökohtaisten ominaisuuksiensa kesken. Koulutuksen osalta työntekijöitä pyydettiin miettimään oman ammatillisen perus- ja täydennyskoulutuksen merkitystä osaamisen lähteenä, työkokemuksen osalta heidän itsensä relevanttina pitämää työkokemusta ja henkilökohtaisten ominaisuuksien osalta soveltuvuutta alalle ja omaa persoonaa työvälineenä.

Keskiarvoihin perustuvat prosenttiosuudet ammatillisen osaamisen lähteistä on esitetty kuviossa 4. Suhteellisesti suurimpana osaamisen lähteenä pidettiin työkokemusta, mikä sai 46 % osuuden (vastausten vaihteluväli 20–70 %). Suurin osa (n=12) työntekijöistä määritteli osaamisensa lähteeksi joko 40 tai 50 prosenttisesti kokemuksen. Toiseksi suurimpana ammatillisen osaamisen lähteenä työntekijät pitivät henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka saivat vajaan kolmanneksen osuuden (29 %; vaihteluväli 10–50 %). Neljänneksen ammatillisen osaamisensa alkuperästä työntekijät arvioivat tulleen koulutuksesta. Suurin osa työntekijöistä (n=16) piti koulutuksen osuutta 20 % arvoisena (vaihteluväli 10–50 %).



KUVIO 4 Ammatillisen osaamisen lähteet (% , N=43)

Osaamisen lähteiden tarkastelut olivat samansuuntaisia sekä palvelu- että toimisto- ja suunnittelualan työntekijöillä. Molemmilla toimialoilla osaamisen lähteiden järjestys oli sama. Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat haastateltavat arvioivat kokemuksen osuuden (48 %) hiukan palvelualan työntekijöitä (44 %) korkeammaksi. Palvelualan työntekijät puolestaan arvioivat koulutuksen osuudeksi keskimäärin 27 %, vastaavan luvun ollessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla 23 %. Henkilökohtaisten ominaisuuksien painoarvo oli molemmilla toimialoilla yhtä suuri (29 %). Myöskään henkilökohtaisten ominaisuuksien ja koulutuksen merkityksen tarkastelussa ei ollut toimialakohtaisia eroja.

Kokemusperäisen osaamisen arvoa tarkasteltiin suhteessa omassa työyhteisössä ja toimialalla tarvittavaan osaamiseen. Kokemusosaamista pidettiin välttämättömänä kokonaisuuksien hallinnassa ja toimialan tuntemisessa. Haastatellut arvioivat kokemukseen perustuvan osaamisen tärkeäksi nimenomaan koulutuksessa hankittujen perustyökalujen todellisen käytön ja soveltamisen mahdollistumisena (kts. myös Tikkanen & Kujala 2000, 91). Käytännön työssä kokemuksen myötä rakentunut osaaminen korostui suhteessa koulutukseen ehkä työntekijöiden käsityksissä osittain senkin vuoksi, että nykyinen työtehtävä ja osaaminen ei välttämättä ollut se, mihin koulutuksen oli aikoinaan hankkinut. Tällöin kokemusperäisen osaamisen merkitys korostui entisestään.

Koulutuksen ja kokemuksen merkityksestä osaamisessa sekä niiden välisestä suhteesta keskusteltiin haastatteluissa useaan otteeseen. Niin osaamisen, sen kehittämisen, iän kuin kokemuksenkin tarkasteluissa koulutus ja kokemus asettuivat toisalta vastakkaisiksi, toisalta toisiaan tukeviksi osaamisen rakennusaineiksi. Iän ja kokemuksen merkityksiä kuvaavat käsityskategoriat yhdessä osaamisen lähteiden tarkastelun kanssa luovat kokonaiskuvaa sekä kokemukseen että koulutukseen perustuvan osaamisen tärkeydestä.

Koulutuksen ja kokemuksen suhdetta pohdittiin myös ammatillisen osaamisen lähteiden ja työmarkkinatilanteen näkökulmasta. Koulutuksen funktiona pidettiin perusvalmiuksien antamista. Tiedollisen osaamisen kartuttajana koulutuksen merkitys korostui erityisesti uusien osaamisvaatimusten alueella (kts. myös Tikkanen & Kujala 2000, 91). Koulutuksessa hankittu osaaminen oli työntekijöiden kuvausten perusteella luonteeltaan yleistä ja helposti jaettavaa ja noudatteli näin asiantuntijatiedon formaalia aluetta. Kokemusta arvostettiin käytännöllisen ja ammattispesifisen osaamisen kartuttajana, taitojen oppimisen, kokonaisuuksien hallinnan ja työn sujuvuuden kehittäjänä. Kokemus auttaa ymmärtämään, mitä koulutuksessa hankittu tieto käytännön toimintaympäristöissä tarkoittaa. Lisäksi kokemus auttaa arvioimaan sitä, millä ehdoin ja missä yhteyksissä tätä tietoa voi soveltaa ja hyödyntää. Osaamisen tarkastelussa työntekijät painottivat kokemuksen merkitystä organisationaalisen osaamisen lähteenä.

Vaikka kokemusta arvostettiin koulutusta enemmän, ei pelkästään kokemukseen perustuvaa osaamista pidetty riittävänä. Koulutuksen ja kokemuksen yhdistämisessä olennaista oli oikea ajoitus. Työssä ja työyhteisössä sekä koulutuksessa tapahtuvan oppimisen välistä suhdetta työntekijät pohtivat oman tietoteknisen osaamisensa päivittämisen yhteydessä. Nopeasti uusiutuvat ohjelmitot ja kiristyneet aikataulut asettavat haasteita osaamisen kehittämiseksi.

Oman oppimisen ohella esille nousivat ajankäyttöön ja taloudellisiin investointeihin liittyvät kysymykset asiakkaan ja yrityksen näkökulmista.

Pentti: Siinä olis nyt jonkinlainen kehittämisen paikka, että **kumpi se on firmalle ja asiakkaalle edullisempaa**, että käytäis päivän kurssilla, kun uus systeemi tulee, vaiko että me viikko naputellaan ja onnistutaan ja erehdytään tuolla laitteiden ääressä. Tehdään homma, mutta se ensimmäinen kaks kolme neljä päivää on sitä etsiskelyä, hidasta.
(47; RH4)

Miten sitten yhdistää koulutus ja työssä tapahtuva oppiminen mahdollisimman tehokkaasti siten, että kurssilta saatavasta tiedosta saisi eniten irti ja tietoa olisi mahdollista soveltaa käytännössä? Ajoituksen ongelmaa yhdessä kokemuksen merkityksen kanssa työntekijät pohtivat ryhmähaastattelussa seuraavasti:

Haast: Mikä olis teidän mielestä paras tapa sitten [kehittää osaamista]? Joku mainitsi tässä, että mennään kurssille.

Pentti: Niin, ehdotin että **onko se sitten firman ja asiakkaan ja meidän kannalta se nopein ja halvin ratkaisu, vaiko eikö**.

Hannu: Ja se kurssikin se vois olla ehkä sitten siellä tavallaan sen ens opettelun... että **tarvitaanko välttämättä sellasta lähtökurssia**, taikka jos tarvitaankin niin **se vois olla aika semmonen lyhyt**. Mutta sitten niinkö jossakin tuota on jo olemassa järjestelmä että sillä tehdään, niin sitten semmonen **niinkö tavallaan syventävä kurssi** niin semmonen vois olla. Taikka ei puhuta kurssista vaan koulutus, niin se vois olla näissä paikallaan.

Olli: Niin harvoinhan **sitä pystyy ja osaa kysyä kurssille kun menee**. Harvoin sitä pystyy kysymään suoraan, että miten tämmönen tehään. Siin **pitää olla vähän käyttökokemusta**.

(Pentti 47, Hannu 42, Olli 49; RH4)

Sitaatista käy ilmi käytännöllisen osaamisen merkitys opiskelun ja koulutuksen taustalla: jonkinlaista kosketuspintaa käytäntöön on oltava, että koulutuksessa osaisi kysyä olennaisia asioita, tietäisi ongelmakohtista ja pystyisi erottamaan olennaisen epäolennaisesta. Ratkaisuna ajoituksen haasteeseen nostettiin esiin käytännöllisen ja teoreettisen opiskelun vuorottelu, jossa olisi myös huomioitu jo aiemmin opittu.

Koulutuksen ja kokemuksen välistä suhdetta pohdittiin oman osaamisen kehittämisen lisäksi laajemmin ammatillisen peruskoulutuksen toteuttamisen näkökulmasta. Suunnittelutyössä toimivat työntekijät ilmaisivat huolensa käytännön työharjoittelun vähäisestä määrästä teknisessä peruskoulutuksessa. Ammatillisen osaamisen kehittymisen kannalta he pitivät tärkeänä, että jo peruskoulutuksessa omaksutaan sellaisia valmiuksia, jotka pohjautuvat teoreettisen tiedon ohella todellisissa toimintaympäristöissä toimimiselle. Tiedollista pohjaa tarvitaan, että käytännöstä saa ammennettua kokemuksia, tietää mitä kysellä. Vastaavasti käytännön kokemuksen merkitys oppimisessa kiinnittyy opitun suuntaamiseen ja olennaisen erottamiseen.

Koulutuksen ja kokemuksen välinen suhde oli kuitenkin aivan toisenlainen, kun tarkastelu siirtyi työmarkkinoihin ja rekrytointiin. Tällöin nuoret ja vanhemmat työntekijät ovat kilpailutilanteessa erilaisessa asemassa erilaisine ammatillisen osaamisen vahvuuksineen.

Janne: Se on useesti kun koulusta tuut, sulla on vuoskin kokemusta, pari vuotta, sä pystyt jo tekeen. Sää oot saanu tavallaan ilmaseksi siellä tavallaan sen opin johonkin tiettyyn, sanotaan nyt vaikka **ihan tietty ohjelma** tietokoneessa. **Otetaan semmonen kaveri, kun sitä ei tarvi opettaa.** Sillä lähtee siitä sitten aikanaan käyntiin se homma. Vaikka ei nyt jonkun ohjelman oppiminen ei veis ... parin viikon kurssilla sen oppis. Mutta kuitenkin saattaa olla niin, että **mieluummin otetaan se kaveri, joka sen osaa.**[..] Tänä päivänä kun se pitää heti olla tehokas, kun kaveri tulee töihin niin sen pitää latoa markkoja firmaan ihan saman tien.
(31; RH5)

Työmarkkinoilla uusien työvälineiden hallintaan liittyvä tietotekninen osaaminen, joka on nuorten vasta koulutettujen vahvuus, nousee sisällöllistä suunnittelutaitoa tärkeämmäksi. Edellä Janne määrittelee rajat riittävälle työ- ja suunnittelukokemukselle – vuosi pari – joka yhdessä työvälineiden hallintaan liittyvän osaamisen kanssa on rekrytointitilanteessa riittävä ja tehokas yhdistelmä. Koulutuksella onkin merkittävä rooli muodollisen pätevyyden hankkimisessa ja työllistymisessä. Koulutuksen työllistävän vaikutuksen työntekijät arvioivat kantavan kahteen ensimmäiseen työpaikkaan saakka. Kokenut suunnittelija totesi koulutuksen merkityksestä omalla urallaan seuraavaa:

Keijo: Koulutuksesta on niin pitkä aika. Että se on vaan semmonen hämärä muisto enää. **Mutta autto, vaan ensimmäiseen työpaikkaan todennäköisesti. Ehkä vielä seuraavaan.** Mutta mulla ei oo ollu elämässä niin kovin monta työpaikkaa, että ensin olin neljä vuotta Ahlströmmillä suunnittelemassa paperikoneita ja sitten 29 vuotta paperitehdasta suunnittelemassa, ja nyt sitten lopun aikaa täällä. (62; RH10)

Koulutuksen arvo osaamiskokonaisuudessa määrittyi suhteessa nykypäivän osaamisvaatimuksiin ja siihen, millainen vastaavuus hankitulla peruskoulutuksella nykyisiin työtehtäviin nähden oli. Haastateltavat toivat esiin koulutuksen vanhentumisen ongelman. Palvelualalla koulutuksen vanhentumisen sanottiin olevan seurausta laajentuneesta tuotevalikoimasta ja siihen liittyvän perustiedon ja -tietämyksen päivittämisen vaatimuksista. Esimerkiksi Apteekissa tuotteisiin liittyvä tieto lisääntyy ja muuttuu hyvin nopeasti. Samalla se muodostaa osaamisen ytimen ja edellytyksen hyvälle asiakaspalvelulle. Nuorempien ja vanhempien työntekijöiden erot osaamisen sisällöissä tulivat selvästi esille tiedollisen ja käytännöllisen osaamisen vastakkainasetteluna. Nuoremmilla on tuoreen koulutuksen myötä uusin tieto hallussaan; vanhempien työntekijöiden osaamista arvostetaan työkokemuksen perusteella.

Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla työntekijöillä työelämän muutokset koskettivat selvimmin työvälineiden muuttumista. Siten koulutuksen vanhentuminenkin kohdistui lähinnä huoleen tietoteknisen osaamisen tasosta. Vaikka suurin osa työntekijöistä toimi koulutustaan hyvin vastaavissa työtehtävissä, oli koulutuksen vähäinen merkitys joidenkin haastateltavien kohdalla ymmärrettävissä myös koulutuksen ja nykyisten työtehtävien vastaamattomuutena.

Toisin kuin koulutuksen vanhentumista eivät haastateltavat juurikaan pohtineet kokemukseen perustuvan ammatillisen osaamisen vanhenemista.

Kokemuksen merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä oli työntekijöiden käsitysten mukaan lähes yksinomaan myönteinen. Kokemusosaamisen relevansista olivat huolissaan lähinnä suunnittelutyössä toimivat haastateltavat. Kuten koulutuksessa hankitussa tiedossa, oli kokemustiedon vanhenemisessäkin kysymys lähinnä työvälineiden hallintaan sekä työ- ja toimintatapoihin liittyvän osaamisen vanhenemisestä.

- Reino: Niin, **vanhalla tiedolla ei tänä päivänä oikeen tee mitään missään.**
 Haast: Niin.
 Erkki: Riippuu aina tapauksesta.
 Lasse: Ei se oo niin...
 Reino: Kun nämä **laitteet ja muut ohjelmat muuttuu niin paljon**, niin varmaan, muutamat fysiikan laitteet pelaa.
 Erkki: Niin joo, tota, muuttuuko nää nyt lopulta niin paljon? Muu paitsi nää tietokoneella.
 Haast: Onko se prosessisuunnittelu muuttunu? Onko se muuttunu paljon sun työvuosien varrella?
 Lasse: No ei ne, tietysti se, **periaate on [pysynyt samana], mutta ne kaikki laitteet ja komponentit ja tällaset niin ne on [muuttuneet].**
 Erkki: Niin ne tietysti muuttuu, mutta ihan perusasiat [pysyy].
 Reino: Ne on niitä fysiikan lakeja
 (Reino 55, Erkki 40, Lasse 34; RH9)

6.5 Tulosten tarkastelu

Jo ikäkäsitysten tarkastelu antoi viitteitä kokemuksen keskeisestä asemasta ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Työntekijöiden käsitysten perusteella kokemuksen merkitys osaamisessa ja sen kehittämisessä on lähes välttämättömän. Haastateltavat kuvasivat kokemusta monissa eri yhteyksissä – puhe siirtyi kuin huomaamatta iästä kokemukseen ja koulutuksesta käytäntöön. Kokemuksella viitattiin pääsääntöisesti *työkokemuksen* karttumiseen, laatuun ja monipuolisuuteen ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen prosessissa. Ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkastelun yhteydessä työntekijät viittasivat työkokemuksen lisäksi elämäkokemuksen sekä aiemman oppimis- ja koulutushistorian merkitykseen. Samoin kuin ikäkäsityksissä, myös kokemuksen tarkastelussa painottui *elämäkulun näkökulma*: käsityksiä tuotettiin akseleilla ennen–nyt ja nuoremmat–vanhemmat työntekijät.

Kokemuksen merkitystä tarkasteltiin pääosin *työtehtävien asettamista vaatimuksista käsin*. Ammatillisessa osaamisessa korostettiin ammattispesifistä osaamista, joka näkyy päivittäisessä työssä sujuvuutena, rutiininomaisena toimintana ja työtehtävien vaatimuksiin vastaamisena. Olennaista oli nimenomaan alalla tai tietyssä organisaatiossa, ei niinkään tietyssä työtehtävässä, hankittu kokemus. Informaatiopainotteisessa toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat työntekijät korostivat palvelualan työntekijöitä voimakkaammin työyhteisöön sekä oman työn ja toiminnan arvioinnissa tarvittavaa osaamista. Palvelutyössä kokemusosaamisen merkitys kiinnittyi selkeämmin tiettyjen työteh-

tävien suorittamiseen ja työn vaatimuksiin vastaamiseen. Toimisto- ja suunnittelutyössä tehtäväspesifisyyttä tärkeämpänä pidettiin organisaatiospesifisyyttä (Nordhaug 1991). Tämä tarkoitti organisaatioon ja sen toimintaan liittyvän osaamisen kartuttamisen lisäksi laajempaa kokemusta omasta toimialasta: suunnittelukokemuksen lisäksi olennaista on käytännöllinen asennus- ja valmistuskokemus. Samaan tulokseen ovat tulleet myös Metsä-Tokela, Tulkki ja Tuominen (1998, 225), jotka toteavat suunnittelijoiden laaja-alaisen osaamisen edellyttävän työkokemusta myös ”linjalta”.

Työntekijöiden käsitykset kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa kohdentuvat sekä *yksilölliseen että kollektiiviseen osaamiseen*. Edellä kuvatuista käsityskategorioista ammattispesifisen osaamisen merkitystä kuvaava kategoria korostaa yksilön ammatillista osaamista ja kokemuksen merkitystä sen kehittymisessä. Työyhteisöön liittyvän tiedon karttumista kuvaava kategoria puolestaan viittaa luonteeltaan kollektiiviseen ja kollegiaaliseen osaamiseen. Molemmat tasot ovat merkityksellisiä arviointitaitojen kehittymisessä ja tiedon taidokkaassa käytössä. Nonakan ja Takeuchin (1995) erittelemät tekninen ja kognitiivinen hiljainen tieto tulevat käsityskategorioissa myös esille. Toisaalta kokemuksen merkitys on harjaantumisen ja työkokemuksen karttumisen kautta sujuvuuden ja käytännöllisyyden kehittymisessä (tekninen). Toisaalta kyse on oman toiminnan arvioinnin ja mentaalisten mallien kehittymisestä (kognitiivinen).

Molempien toimialojen työntekijät korostivat käytännön työkokemuksen kautta syntynyttä osaamista ammatillista koulutusta voimakkaammin. Tulos on yhdenmukainen aiempien koulutuksen merkitystä ammatillisessa kehittymisessä ja ammattitaidon rakentumisessa tarkastelleiden tutkimustulosten kanssa (Metsä-Tokela, Tulkki & Tuominen 1998; Ruoholinna 2000). Myös asiantuntijuuden rakentumista tarkastelleissa tutkimuksissa kokemuksen merkitys on tullut keskeisesti esille. Henkilöstönkehittäjien näkemyksissä oppiminen työssä ja työyhteisössä oli merkittävä kokemuksellisen oppimisen lähde ja käytännöllisen asiantuntijuuden rakennusaine sekä eksplisiittisen että hiljaisen tiedon osalta. Henkilöstönkehittäjien asiantuntijatietoa voi suurelta osin luonnehtia käytännölliseksi. Kaikkein tärkeimmät osaamisalueet liittyivät työskentelyyn ja vuorovaikutukseen ihmisten kanssa sekä organisaation eksplisiittisen ja implisiittisen tiedon hallintaan. Asiantuntijuuden rakentumista työssä kohdatuissa ongelmatilanteissa tarkasteltaessa todettiin, että vähemmän eksplisiittinen ja käytännöllinen asiantuntijuustieto laajeni näennäisesti samanlaisinakin toistuvissa ongelmatilanteissa. Tilanteissa opittiin työ- ja organisaatioprosessien ymmärtämistä, varmuutta tilannekohtaisesta ymmärryksestä sekä tulkinnan, arvioinnin ja ehdotusten tekemistä. (Hytönen 2002, 37–40, 97.) Kaikki nämä ovat elementtejä, joita Bereiter ja Scardamalia (1993) kuvaavat asiantuntijuuden piileväksi tiedoksi (hidden knowledge).

Kokemus on osaamisessa kokemustiedon ja hiljaisen tiedon karttumisen lähde. Poikela (1999) jäsentää ammatillista osaamista tiedon yhdistelyn ja käytön ketjuna. Ensimmäisessä vaiheessa yksilön teoria- ja käytäntötieto integroituvat kokemustiedoksi. Ammatillisen harjaantumisen ja kokemuksen karttumisen myötä tähän yhdistyy kasvava hiljaisen tiedon osuus. Näiden yhdistämisen

lopputuloksena on osaaminen, jonka saavuttamisessa sekä koulutuksella että pitkällisellä ammatin harjoittamisella on merkitystä. Teoriatieto omaksuttuna tietona on luonteeltaan propositionaalista (eksplisiittistä) tietoa, joka on helposti kuvattavissa, siirrettävissä ja koulutuksen kautta omaksuttavissa. Käytännöllinen tieto on luonteeltaan subjektiivista ja proseduraalista, jossa keskeisiä ovat hiljaisena tietona ymmärretty tieto sekä metakognitiiviset säätelytaidot. Työntekijät kuvasivat haastatteluissa kokemuksen merkitystä osaamisessa ja sen kehittämässä juuri sellaisten työ- ja toimintatapojen arviointitaitojen karttumisena, jossa olennaista on taito käyttää olemassa olevaa tietoa sekä erottaa työn ja toiminnan kannalta olennainen tieto. Työn sujuvuus ja ammatillinen osaaminen palautui työntekijöiden käsityksissä todellisissa työympäristöissä hankittuun käytännön kokemukseen, jossa eksplisiittisen tiedon (esim. tuotetietous) ohella olennaista oli organisaatioon ja sen toimintaan sekä tiedon käyttöön liittyvä prosessitieto.

Hiljainen tieto on luonteeltaan proseduraalista ja kontekstisidonnaista. Niinpä sitä omaksutaan suurelta osin kokemuksen kautta ja erityisesti siinä ympäristössä, missä sitä tullaan hyödyntämään. Työntekijät pohtivatkin formaalin oppimisen ja käytännöllisen oppimisen välistä dilemmaa haastatteluissa sekä oman ammatillisen osaamisen kehittämisen että laajemmin oman alan peruskoulutuksen toteuttamisen ongelmana. Teorian (knowing that) ja käytännön (knowing how) yhdistäminen on tuttu ongelma ammatillisessa koulutuksessa. Tehokkaan oppimisen ja omaksumisen edellytyksenä on Polanyin (1966) kuvaaman *from-to*-rakenteen mukaisesti (koulutuksessa) eksplisiittisesti opitun tiedon muuntaminen hiljaiseksi. Vaikka koulutusmuodot ja -mahdollisuudet ovat laajentuneet (esim. harjoittelu ja työssäoppimisen jaksot, näyttötutkintokoulutus, oppisopimuskoulutus), toteutuu ammatillinen koulutus Suomessa edelleen varsin irrallaan työelämästä. Haasteet kokonaisvaltaiselle oppimiselle ja ammatillisen osaamisen rakentumiselle koskettavat paitsi koulutusjärjestelmää, yhä enemmän työelämää ja työyhteisöjä osaamisen kehittämisen tärkeinä, jopa ensisijaisina, ympäristöinä.

Ammatillisen koulutuksen merkitystä voidaan tarkastella osaamisen ja asiantuntijuuden rakentumisen ohella työmarkkinakvalifikaatioiden näkökulmasta (esim. Silvennoinen 2002). Muodollisen pätevyyden (tutkinnot) kautta koulutus tuottaa työmarkkinoilla tarvittavia kvalifikaatioita, joiden pääasiallinen tarkoitus on työllistymisen turvaaminen eikä niinkään ammatillisen osaamisen tuottaminen. Samalla ammatillinen koulutus tuottaa yleisempiä työelämässä tarvittavia kvalifikaatioita sekä tietoa siitä, millaisen koulutuksen työmarkkinoilla pätevä henkilö on käynyt läpi. Tässä tutkimuksessa työntekijät tarkastelivat koulutuksen merkitystä selkeämmin ammatillisen osaamisen rakentumisen kannalta – työllistymistä ja työmarkkinakvalifikaatioita koskevia mainintoja oli vähemmän. Toisaalta haastatteluteemat eivät ohjanneet haastateltavia työmarkkinanäkökulman tarkasteluun. Koulutuksen merkitys alalle tultaessa korostui erityisesti suunnittelutyössä toimivilla. Suunnittelutyössä tutkinto lisää työmarkkinauskottavuutta. Sen sijaan myynti- ja markkinointityössä osaaminen osoitetaan tuloksen tekemisellä (kts. myös Metsä-Tokela, Tulkki & Tuominen 1998, 226).

Kokemus ei kuitenkaan yksin ole riittävä ammatillisen osaamisen rakentumisessa – tarvitaan myös koulutusta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Samoin kuin ikäkäsitysten yhteydessä myös kokemuksen merkitystä tarkasteltaessa yksilön oma aktiivisuus, asennoituminen ja motivoituminen työhön ja oman osaamisen kehittämiseen olivat haastateltvien mielestä tärkeitä asioita. Kokemuksesta ei ole apua, ellei siitä osaa ottaa opikseen ja hyödyntää sitä uusissa ja muuttuvissa olosuhteissa. Ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä niin käytännön kokemuksella, formaalilla koulutuksella kuin henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on tärkeä ja omanlaisensa asema.

Työntekijät korostivat haastatteluissa kokemuksen myönteistä merkitystä ammatillisen osaamisen kehittämisessä. Koska osaamisen kehittämisen tavat kiinnittyivät hyvin voimakkaasti työhön ja työyhteisöön, korostui aiempien kokemusten ja kokemuksellisen oppimisen rooli. Opettavat kokemukset mahdollistuvat monipuolisissa, haasteellisissa ja kokonaisvaltaisissa työtehtävissä. Yrityksen ja erehdyksen kautta oppimisella sekä palautteella on keskeinen asema osaamisen kehittämisessä työyhteisössä. Keskustelut kollegoiden kanssa ja kokeneempien työntekijöiden neuvot koettiin tässä tutkimuksessa tärkeiksi osaamisen kehittämisen välineiksi ja tavoiksi tukea omaa oppimista työyhteisössä. Käsitukset kokemuksen merkityksestä oppimistaitoja kehittävänä haastaa stereotyyppisen käsityksen ikääntyvien työntekijöiden oppimiskyvystä ja -taidoista. Ammatillisen osaamisen kehittämisen kontekstissa kokemuksellisella osaamisella on merkittävä rooli osaamisen kehittämisessä. Koulutusta koskevat kysymykset eivät useinkaan ole pk-yrityksissä kaikkein keskeisimpiä. Ehkäpä lyhyelläkin aikajänteellä toimivissa yrityksissä aika ja raha ovat esteenä koulutuksen hankkimiseen, mutta usein myös se, että sopivaa koulutusta ei ole tarjolla. Organisaation sisäistä koulutusta pidetään tehokkaana usein myös siksi, että sillä pystytään nopeasti vastaamaan yrityksen tarpeisiin.

Työntekijöiden käsitysten perusteella kokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat sekä ammatillisessa osaamisessa että sen kehittämisessä ikää merkittävämpiä. Toisaalta ikä on merkityksellinen kokemuksen karttumisen näkökulmasta: käytännöllisen kokemusosaamisen karttuminen on ainakin määrällisesti yhteydessä ikään. Nuorten työntekijöiden etuna ovat tuoreen koulutuksen kautta hankittu työvälineisiin ja niiden käyttöön liittyvä osaaminen sekä nykyaikaisen työ- ja toimintakulttuurin tuttuus. Vastaavasti iäkkäämpien työntekijöiden vahvuuksia ovat kokemusosaaminen (tietomäärä, organisaationaalinen tuntemus, toimintatapojen monipuolisuus) ja hiljainen tieto. Huolimatta tästä vastakkainasettelusta ei kokemuksen merkitystä korostettu erityisesti ikääntyvien työntekijöiden vahvuutena vaan yleisemmin *ammattillisen osaamisen ja asiantuntijuuden rakentumisen prosessissa*. Osaamisen päivittämisen haasteet koskettavat kaiken ikäisiä työntekijöitä sekä tiedon että tietämisen osalta. Työelämän muuttuessa on myös hiljaista tietoa päivitettävä (Torff & Sternberg 1998, 116). Ammatillisen harjaantumisen ja käytännöllisen osaamisen karttumisen myötä myös hiljainen tieto muuttuu. Hiljainen tieto ei ole vain kokeneille tai eksperteille ominaista. Noviiisien ja eksperttien hiljainen tieto on kuitenkin erilaista. Sternbergin (1999) mukaan tämä johtuu siitä, että tieto siitä, mitä kysyä tai mitkä kysymykset ovat relevantteja, on vähän kokemusta omaa-

villa vielä puutteellista. Kokemuksella on merkitystä myös siinä, että eksperti osaa ottaa opiksi saamistaan vastauksista ja vihjeistä noviisia tehokkaammin. Tämä 'kokemuksen kaksoisrakenne' tuli esille myös tässä tutkimuksessa, kun työntekijät kertoivat kokemuksen merkityksestä kokemuksesta oppimisessa.

Erityisesti tietoteknisen osaamisen haasteet ovat keskeisiä tämän päivän työelämässä. Taustalla on nähtävissä laajempi työelämän muutostrendi, joka koskettaa työ- ja toimintatapoja sekä työkuultuureja. Ikääntyviä työntekijöitä on pidetty muutosvastarintaisempina kuin nuorempia työntekijöitä. Implisiittisesti on oletettu, että muutoshalukkuus on itsestään selvästi jotain myönteistä ja tavoiteltavaa. Jotkin uusista ideoista ovat ehkäpä vanhoja ideoita, jotka on puettu ajanmukaisiin vaatteisiin. Tällöin näiden "uusien" ideoiden käyttökelpoisuuden arvioinnissa olennaiseksi tulee kokeneiden, toimialan ja organisaation historiaa tuntevien, työntekijöiden osaaminen. Vaikka hiljainen tieto saattaa muodostua myös status quo tilanteeksi ja siten toimia defenssinä ja muutosvastarintana, voi kysymys olla myös realistisesta arvioinnista, jossa muutosten todellinen mahdollisuus puntaroidaan organisationaalisen ja kokemuksellisen historiatiedon avulla.

Kokemus toimii työntekijöiden käsitysten perusteella ikään kuin puskurina ikääntyvän työntekijän aseman turvaamisessa. Pohdinnat kokemuksen ja koulutuksen merkityksestä toisaalta ammatillisen osaamisen lähteenä ja toisaalta työmarkkinoilla laajemmin antavat kuitenkin viitteitä siitä, että eri-ikäisten työntekijöiden asema työyhteisössä ja työmarkkinoilla poikkeaa toisistaan. Nuoret ja vanhemmat työntekijät asettuvat erilaiseen asemaan niin työelämässä kuin työmarkkinoillakin. Talouden muutokset ja työpaikkojen rajallisuus asettavat kulloinkin nämä vahvuudet (ja vastaavasti heikkoudet) keskenään erilaiseen asemaan. Sennett (2002, 97–103) kuvaa tuntemusta oman ammattitaidon vanhenemisesta sisältäpäin kulumisena. Ongelmana ei ole se, että pitäisi oppia uusia asioita tai koulutautua uudelleen. Asian ydin on, että on liian vanha aloittamaan alusta. Tietojen ja taitojen karttumisen edellyttämä ajan kuluminen ei enää takaa parempaa asemaa tai tiettyjä oikeuksia. Menneen sijasta huomio kiinnittyy tähän hetkeen ja välittömiin kykyihin. Sennett toteaa, että kokemukseen perustuvan ammattitaidon kieltäminen ei ole nuoruuden ihannoimista, vaan vuosien kuluminen kaivertaa yksilöitä sisältäpäin. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden käsityksissä korostui kokemuksen ja iän yhteenkietoutuminen osaamisessa ja sen kehittämisessä työelämässä. Iän ja kokemuksen välisen suhteen merkitys tulee ymmärrettäväksi työelämän muutosten kontekstissa, jossa eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen vahvuudet asettuvat vastakkain. Kokemus toimii eräänlaisena defenssinä, jonka avulla työelämässä merkityksellistä ikää häivytetään.

7 KOKEMUKSELLINEN IKÄ JA AMMATILLISEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN ELÄMÄNKULUSSA

7.1 Ikääntyvän työntekijän elämänvaiheen neuvottelu

Tutkimus kohdistui iän ja kokemuksen merkitykseen ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Iän, kokemuksen ja osaamisen välistä problematiikkaa lähestyttiin työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksessa yhdistyvät aikuiskasvatustieteellinen - erityisesti työssä oppimista ja asiantuntijuutta käsittelevä alue - ja sosiaaligerontologinen näkökulma. Käsitusten tarkastelu nivoutuu laajempaan sosiaaliseen, kulttuuriseen ja yhteiskunnalliseen tarkasteluun. Tutkimus sivuaa lisäksi työkykyyn sekä taloudellisiin ja poliittisiin ehtoihin liittyvää keskustelua.

Ikä saa tutkimuksen tulosten perusteella useita erilaisia merkityksiä ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen prosessissa. Työntekijöiden erilaiset ikäkäsitykset heijastavat iän määrittelyn moninaisuutta ja rinnakkaisten käsitysten samanaikaista olemassaoloa. Selkeimmin korostui iän merkityksettömyys. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät perustelivat iän merkityksettömyyttä sekä ikääntymisen että osaamisen ja oppimisen yksilöllisyydellä. Yksilöllisyys kietoutui tarkasteluun elämänkulusta ja ajasta. Ikää merkittävimpinä työntekijät pitivät osaamisessa ja sen kehittämisessä yksilön henkilökohtaisia ominaisuuksia erityisesti asiantuntijaosaamisen kehityksellisellä alueella. Kokemus kartuttaa ammattispesifistä ja käytännöllistä osaamista sekä oppimis- ja arviointitaitoja.

Iän merkityksettömyyden korostuminen on tullut esille myös muissa tutkimuksissa. Useissa ikäidentiteettiä tarkastelevissa tutkimuksissa keski-ikäiset ovat kokeneet itsensä kalenteri-ikänsä nuoremmiksi (esim. Ruoppila 1992; Uutela ym. 1994; Jyrkämä 1995). Useimmat iän subjektiivista kokemusta tarkastelleet tutkimukset ovat kohdistuneet vanhuuden määrittelyyn ja vanhaksi tulemiseen. Tässä tutkimuksessa työikäisten ikäkäsitykset ja niiden tarkastelu sai-

vat samanlaisia piirteitä, vaikka kyse ei varsinaisesti ollut vanhuuden määrittelystä. Myös Nikanderin (2002, 217–219) keski-ikäisten (noin 50-vuotiaiden) ikäpuhetta ja ikäidentiteettejä selvittäneessä tutkimuksessa iän merkityksettömyys ja pyrkimys ikäkategorioiden rikkomiseen tuli selvästi esille. Vaikka haastateltavat puhuivat iän merkityksettömyydestä, oli tutkimuksen perusteella havaittavissa, että 'yhdenikäisyyden kulttuuri' on usein käytännössä vielä kaukana arkitodellisuudesta. Kronologinen kalenteri-ikä tekee helposti iästä ihmisiä määrittävän ja kategorisoivan, minkä vuoksi itseä on vaikea sijoittaa täysin ikäkategorian ulkopuolelle.

Ikäkäsitysten monimuotoisuus on tulkittavissa toisaalta iän moniulotteisuutena ja toisaalta iän yhdenmukaistumisena. Näitä on pidetty tyypillisenä myöhäismodernin yhteiskunnan tunnusmerkkeinä (Giddens 1991), jossa kronologiseen ikään liittyvät ikänormit murtuvat ja yhdenmukaistavat elämänkulun ikävaiheita. Selvimät esimerkit iän ja ikäkausien yhdenmukaistumisesta liittyvät erilaisiin kulttuurisiin imagoihin, kuten vaatetukseen tai kulutukseen (esim. Biggs 1997; Featherstone & Hepworth 1989). Iän merkityksettömyyden korostumista on selitetty iättömyyden kokemuksella (Jyrkämä 1996, 108–111; Rantamaa 2001, 64). Iästä on tullut individualisoitu (Julkunen & Pärnänen 2002) sillä tavalla, että iän katsotaan olevan itsestä kiinni. Toisaalta iän kieltämisen kautta iän monimuotoistuminen ja iän merkityksettömyyden korostuminen itsessään voidaan tulkita kielteiseksi ja syrjiväksi (Andrews 1999).

Keski-iän ja vanhuuden rajan hämärtymiseen on vaikuttanut se, että ihmiset elävät yhä pidempään yhä terveempinä. Myös kuva nuorekkaista eläkeläisistä, jotka ovat aktiivisia itsensä toteuttajia, on tehnyt yhä vaikeammaksi vetää rajaa ikävaiheiden välille. Standardoitu elämänkulku on saanut sävyjä opiskelun, työn ja työelämän jättämisen limittyessä uusilla tavoilla toisiinsa (Julkunen 2003, 28). Vaikka tämä myöhäismoderni ikäajattelu haluaakin kieltää jyrkät rajat eri-ikäisten kesken, löytyy taustalta nuoruuden ihannointi ja vaatimus aktiivisuudesta. Kososen (2003, 138) keski-ikäisten naisten työelämää ja työelämän ulkopuolisuutta koskevia kokemuksia tarkastelleessa tutkimuksessa yhdenikäisyys tuli esille toisena mahdollisuutena ja nuoruuden haaveiden toteuttamisena. Elämästä nauttiminen liittyi erityisesti kulttuurin kuluttamiseen, jonka toteuttamisen esteet olivat pääosin taloudellisia, eivät sosiaalisia. Haastatellut naiset kertoivat aloittaneensa keski-ikässä monimuotoista itsensä toteuttamiseen tähtäävää aktiivista toimintaa, kuten kirjoittamista tai kouluttautumista.

Samalla kun ikävaiheet sekoittuvat toisiinsa ja iän merkitys sosiaaliselle elämälle vähenee, suhde omaan ikään yksilöllistyy. Julkunen (2003, 30) näkee iän yksilöllistymisen ja iän henkilökohtaisen tuottamisen entisestään ikätietoisuutta syventävänä. Mazzarellan (2001) ajatuksiin yhtymällä hän toteaa, että ikä on signaali, joka näkyy ja jonka kautta muut paljastavat meille ikämme. Iän yhdenmukaistuminen ja yksilöllistyminen ei siis tee iästä merkityksetöntä. Päinvastoin se *korostaa iän merkityksellisyyttä*, koska ikä on sosiaalisesti ja kulttuurisesti tuotettu ero.

Merkille pantavaa onkin viime vuosina ollut iän merkityksen korostuminen työelämässä (Rantamaa 2001, 68–69). Tästä kertovat sekä ikääntyviä työntekijöitä koskettava julkinen keskustelu että tutkimus ja päätöksenteko. Ikään-

tyvät työntekijät on pyritty määrittämään ikävaiheen kautta. Iän moniulotteisuus nosti tässä tutkimuksessa esiin neuvottelun ikääntyvän työntekijän määrittämisestä suhteessa elämänkulun ikä- ja elämänvaiheisiin. Haastattelussa työntekijät pyrkivät kyseenalaistamaan ikääntyvän työntekijän ikävaiheen määrittämisen elämänkulussa korostamalla yksilöllisyyttä ja iän merkityksettömyyttä. Samanaikaisesti esiintyvät rinnakkaiset ja ristiriitaiset ikäkäsitykset haastavat perinteisen elämänkulun ikävaiheittaisen jäsentämisen myös osaamisen ja sen kehittämisen näkökulmasta. Omasta ikätodellisuudesta kertominen oli haastattaville useanlaista. Risteilevät ikäkäsitykset heijastavat kulttuuristen ajattelu- ja puhetapojen moninaisuutta. Samalla ne myös tuottavat niitä. Niinpä kaikkia ikäkäsityksiä on pidettävä kertojilleen yhtä tosina (myös Julkunen 2003, 78.)

Elämänkulun ja elämänvaiheen kautta tapahtuvassa ikäkäsityksen jäsentämisessä olennaista oli vertailuasetelma, joka ilmeni joko suhteessa työyhteisön eri-ikäisiin työntekijöihin (nuoremmat vs. iäkkäämmät työntekijät), tai suhteessa omaan osaamiseen ja oppimiseen eri-ikäisenä (nuorempana vs. iäkkäämpänä). Elämänkulun viitekehyksessä oli aineistosta identifioitavissa kaksi toisilleen vastakkaista ikäkäsitystä: karttuvan iän myönteistä merkitystä korostava käsitys sekä karttuvan iän negatiivista merkitystä korostava käsitys. Näiden toisilleen vastakkaisten ikäkäsitysten tarkastelu nostaa esiin neuvottelun ikääntyvän työntekijän elämänvaiheesta. Työntekijöiden pohdinnoissa ikääntyvän työntekijän määrittäminen tapahtui ensisijaisesti elämänvaiheen, ei ikävaiheen näkökulmasta (kts. Marin 2001b, 21). Ikäkäsityksissä heijastuu määrittelyn vaikeus: milloin tullaan ikääntyviksi työntekijöiksi? Minkä tekijöiden perusteella kuulutaan ikääntyvien työntekijöiden ryhmään? Kuka on ikääntyvä työntekijä? Olenko itse ikääntyvä työntekijä? Tätä neuvottelua työntekijät kävivät haastattelussa pohtiessaan omaa ikäänsä ja ikääntymistään, osaamistaan ja sen kehittämistä suhteessa työyhteisön muihin jäseniin ja suhteessa omaan elämänkulkuunsa¹³.

Iän kronologisuus oli läsnä ikääntyvän työntekijän neuvotteluissa: ikäkäsitykset määriteltiin useimmin suhteessa kronologiseen ikään. Ikääntyvän työntekijän määrittely sai työntekijöiden ikäkäsityksissä perusteita sekä kronologisesta iästä ja tähän liittyvästä kokemuksesta että elämänvaiheesta ura- ja elämänkulussa. Yhteisten ja yhdenmukaisten ikääntyvää työntekijää kuvaavien elämänvaihetekijöiden määrittämisen vaikeus näkyi osaltaan vastakkaisina ikäkäsityksinä. Myös itsensä poissulkeminen ikääntyvien työntekijöiden joukosta tapahtui suhteessa kronologiseen ikään biologisen ikääntymisen ohella. Samoin kuin Nikanderin (2002) haastattelemissa viisikymppisillä, myös tässä tutkimuksessa haastatelluilla työntekijöillä ikä näkyi odotuksena muutoksesta. Odotetta-

¹³ Nikander (2002) käytti iäkkään naisryhmän ikäidentiteetin neuvottelua tutkiessaan kontrastipuheen käsitettä. Tällä hän kuvasi vastakkaisasetelmaan perustuvan puheen kautta rakennettavaa identiteettiä (kts. myös Andrews 1999). Vertailun kautta "me" muodostui joksikin muuksi kuin "ne". Iästä puhumista omassa haastatteluai- neistossaan kuvaa samaan tapaan myös Sankari (2004, 93–94): iällä ei ole merkitystä sinänsä – ollaan vaan "tän ikäisiä". Tässä tutkimuksessa ikääntyvän työntekijän määrittely omassa työyhteisössä sekä oman aseman määrittely suhteessa työyhteisön ikääntyviin työntekijöihin sisälsi vastakkainasettelun kautta hyvin samantyyppisiä elementtejä. Ikämäärittelyissä ja -neuvotteluissa tyyppillistä oli vertailuasetelma eri-ikäisten työntekijöiden tai elämänkulun ikävaiheiden välillä.

vissa olevia muutoksia olivat terveyden ja erityisesti fyysisen työkyvyn heikentyminen sekä eläkehalukkuuden lisääntyminen. Haastateltavat tunsivat itsensä nuoriksi, koska terveyden ja toimintakyvyn rajoitukset eivät vielä koskettaneet heitä itseään. Ikää ja kokemusta koskevat käsitykset painottivat muutosten myönteisyyttä. Muuttuvaa minää tarkasteltiin elämänkulun viitekehyksessä persoonallisen kasvun ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta myönteisenä. Sen sijaan tutkimuksissa, joissa ikäpuheen ja iän merkitysten tarkastelu jäsenyyden ruumiillisuuden kautta (Julkunen 2003; Kosonen 2003; Nikander 2002) ikä näkyy negatiivisten muutosten odottamisena: muuttuva ruumis koetaan kielteisenä.

Työntekijöiden käsitysten perusteella voikin kysyä, kohdentuivatko ikäkäsitykset eri-ikäisiin ja työuransa eri vaiheissa oleviin ikääntyviin työntekijöihin? Tarkentuiko elämänkulkuun sidonnainen myönteinen ikäkäsitys kronologiselta iältään nuorempiin, kuitenkin työyhteisössä ikääntyvinä työntekijöinä pidettäviin, työntekijöihin? Entä määrittyikö vastaavasti kielteisen perussävyen saaneessa ikäkäsityksessä ikääntyväksi työntekijäksi työuransa loppupuolella oleva ja eläkeikää lähestyvä työntekijä, jonka työssä jaksamisessa näkyy terveyden heikentymisen mukanaan tuomaa väsymistä? Aineisto ei anna tähän suoraa vastausta, mutta käsitysten monimuotoisuus ja niiden erilaiset määrittelyt viittaavat edellä kuvatun tulkinnan mahdollisuuteen. Ikääntyvän työntekijän määrittäminen työelämässä ei tapahdu niinkään iän ja ikääntymisen vaan elämänkulun kautta. Sillä, että elämme yhä pidempään yhä terveempinä, ei näytä olevan mitään merkitystä. Tämä johtuu siitä, että ikääntyväksi työntekijäksi määrittäminen on irrallaan odotetusta eliniästä nojaten elämänkulun eri ikä- ja elämänvaiheisiin (myös Rahikainen 2001). Ikääntyväksi työntekijäksi määrittäminen huomattavasti aikaisemmin kuin ikääntyväksi tai vanhaksi muuten.

Ikääntyvän työntekijän elämänvaiheen määrittäminen perustui osittain toisen ja kolmannen iän (Laslett 1989) väliseen neuvotteluun, joka haastatteluisissa tuli esille työelämän ja eläkeajan merkityksen pohdintana suhteessa elämänkulkuun ja ikään. Vanhan ja ei-vanhan työntekijän rajanvedossa on Julkunen (2003, 208–213) havaintojen mukaan keskeistä aktiivisuuden ylläpitäminen, suuntautuminen tulevaan ja kehittymishalukkuus. Yksilöllisten ratkaisujen merkitys korostuu ikää voimakkaammin, jolloin ikääntyväksi työntekijäksi määrittäminenkin on voimakkaasti yksilöllinen ja asenteellinen. Työelämän muutosten kontekstissa keskeinen nuorena pysymisen edellytys on muutosvalmius ja jatkuva itsensä kehittäminen. Tässäkin tutkimuksessa aktiivisuutta, omaa persoonaa ja muutoksen hallintaa korostettiin ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä. Yksilöllisyyden lisäksi työntekijät painottivat kokemuksen merkitystä ammatillisen kasvun prosessissa. Ikääntyvä työntekijä määrittyi myönteisimmillään laaja-alaisesti työnsä hallitsevana, kokeneena työntekijänä, jolla on runsas toimiala- ja organisaatiosidonnainen tietovaranto, ja joka työnsä kehittämisessä hyödyntää taitavasti tätä osaamista. Kaiken kaikkiaan iän monimuotoisuus ja ikäkäsitysten rinnakkaisuus osaamisen ja sen kehittämisen kontekstissa kyseenalaistavat iän perusteella tapahtuvan määrittelyn ja kategorisoinnin homogenisoinnina ja yleistävinä.

7.2 Iän ja kokemuksen merkityksellisyys osaamisen kehittämässä elämänkulussa

Työntekijöiden käsitysten perusteella työssä käytettävä ammatillinen osaaminen on pääsääntöisesti iästä riippumatonta. Tätä tukevat myös WORKTOW-projektin lomakeaineistoon pohjaavat tutkimustulokset (Paloniemi & Tikkanen 2002), joiden perusteella työntekijöiden käsitykset iän ja ikääntymisen vaikutuksesta omaan osaamiseensa olivat enimmäkseen ikäneutraaleja tai ikämyönteisiä. Suurin osa yleisistä, metakompetenssin alueelle sijoittuvista osaamisen elementeistä (vrt. Nordhaug 1991) oli työntekijöiden arvioiden mukaan iästä riippumattomia¹⁴. Tällaisia olivat työntekijöiden enemmistön mukaan mm. oppimiseen sekä uuden teknologian käyttöön liittyvät tiedot ja taidot. Mikäli iällä arvioitiin olevan yhteyttä osaamiseen, oli vaikutus pääsääntöisesti myönteistä. Iän myötä kehittyvinä pidetyt osaamisalueet olivat niitä, joita pidettiin omassa työssä erittäin tärkeinä. Tällaisia olivat esimerkiksi sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisutaidot, päätöksentekokyky sekä kokemusosaaminen.

Onko ikä siis merkityksetön ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämässä työelämässä? Työntekijöiden käsitysten mukaan kronologinen ikä sinänsä on. Ikä tulee kuitenkin merkitykselliseksi muiden tekijöiden kautta. Iän merkityksellisyys tuli esille myönteisenä, kokemuksen karttumiseen sidonnaisena persoonallisena kasvuna ja kehityksenä. Tämä näkyy osaamisen monimuotoisuutena ja kokonaisvaltaisuutena sekä pyrkimyksenä ymmärtävään ja käytännölliseen oppimiseen. Osaaminen itsessään on laaja-alainen, luonteeltaan muuttuva ja työn ja työntekijän vuorovaikutuksessa muodostuva kokonaisuus. Aineistossa painottui tilannesidonnaisuuden ja suhteellisuuden ohella osaamisen käytännöllisyys. Iän myönteisyys osaamisessa tuli selvästi esille kokemuksellisen asiantuntijaosaamisen karttumisena, jossa keskeistä on hiljainen tieto ja käytännöllinen osaaminen. Myös osaamisen kehittämisen tavat korostivat käytännöllistä ja todellisissa toimintaympäristöissä hankittavaa kokemusta ja sen yhteisöllistä hyödyntämistä. Ikä on merkityksellinen osaamisessa ja sen kehittämässä työelämässä juuri kokemuksen ja käytännöllisen osaamisen karttumisen kautta. Kokemuksen merkitys osaamisessa korostui myös osaamisen lähteiden tarkastelussa.

Lisäksi iän merkityksellisyys tuli esille suhteessa aikaan ja työelämän muutoksiin. Ikä on merkityksellinen työelämässä juuri tässä ajassa, jolloin työelämässä olevien eri-ikäisten työntekijöiden koulutustaustat poikkeavat toisistaan ja osaamisen vahvuudet painottuvat eri alueille. Ajan suhde ikääntymiseen on tuttu gerontologian APC-ongelma. Erilaiset ilmiöt voivat liittyä eri tavoin kronologiseen ikään (Age), ajankohtaan (Period) ja kohorttiin (Cohort). Elämänkulun ja ikääntymisen ajallisuus tarkoittaa, että iän, ajankohdan ja kohorttiin kuulumisen merkitystä on usein vaikea erottaa toisistaan. (Jyrkämä 2001,

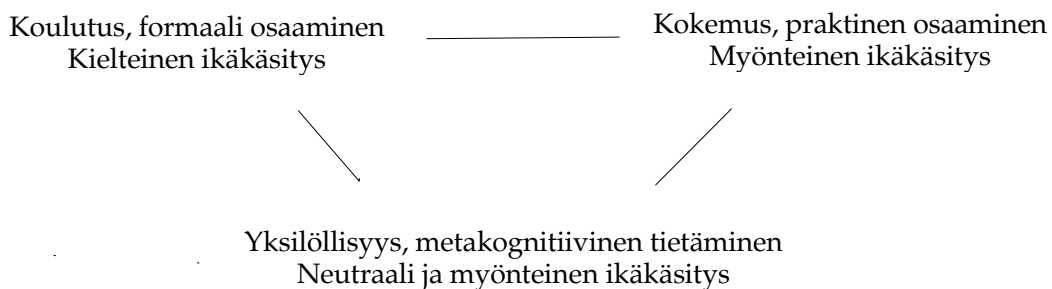
¹⁴ Kyselylomakkeessa työntekijät arvioivat iän ja ikääntymisensä vaikutusta osaamiseen luokittelun paraneepysyy samanaheikkenee avulla. Arvioinnin kohteena olleet osaamisalueet olivat yleisiä työelämässä tarvittavia taitoja ja sijoittuivat metakompetenssin alueelle.

129–132.) Vakimo (2001, 72) liittyy mukaan muitakin aikatasoja. Hän korostaa sitä, että vanhenemisen muutoksessa ovat mukana tutkittavien ohella niin tutkija kuin tutkittava kulttuurikin. Tässä tutkimuksessa iän merkityksellisyys välittyi työntekijöiden käsityksissä suhteessa ajankohtaan sekä siihen kohorttiin, jota tällä hetkellä voidaan pitää ikääntyvinä työntekijöinä. Tämä tuli esiin sekä työelämän muutosten ja luonnehdintojen että eri kohortteihin kuuluvien työntekijöiden välisten tarkastelujen yhteydessä.

Ammatillisen osaamisen puutteet ja heikkoudet ovat työnantajatahoon kohdistuvien tutkimusten mukaan suurin ikääntyvien rekrytoinnin este (Walker 1997). Kuitenkaan tutkimukset eivät anna yhdenmukaista ja ristiriidatonta kuvaa siitä, mikä on iän ja osaamisen välinen suhde (Sterns, Barrett, Czaja & Barr 1994). Tässä tutkimuksessa ikääntyvien työntekijöiden osaamisen puutteisiin viitattiin erityisesti tietoteknisessä osaamisessa sekä halukkuudessa kehittää omaa osaamistaan työuran lopulla. Osaamisen tulkinnallisuus, monimuotoisuus ja rakentuminen situationaalisesti työntekijän ja työn vuorovaikutuksessa (Sandberg 2000a, 2000b) asettaa ikään sidonnaisen osaamisen tarkastelun entistä voimakkaammin kyseenalaiseksi. Erilaiset osaamisalueet myös kompensoivat toinen toisiaan. Ikääntyvälle työntekijälle kokemusosaamiseen perustuva kokonaisuuksien hallinta ja sisältöosaaminen yhdessä organisaatioon liittyvän historiatiedon kanssa on olennainen kompensoija. Tällainen tieto ja osaaminen korostuu silloin, kun on toimittava tilanteissa, joissa formaalia tai eksplisiittistä tietoa ei ole käytettävissä ongelmanratkaisun tueksi. Haasteellisia ovat tilanteet, joissa kokemusosaamisella ei ole kompensoivaa vaikutusta. Tällaisia ovat esimerkiksi työtehtävät ja -tilanteet, jotka edellyttävät työskentelyä täysin uudella alueella tai perustuvat työskentelyn nopeuteen.

Iän, osaamisen ja sen kehittämisen välisessä tarkastelussa tulisikin laajemmin ottaa huomioon työtehtävän laatu, *relevantin kokemuksen merkitys sekä kokemuksen suhde ikään*. Warr (1998, 36–39) päätyy esittämään, että eri-ikäisten työntekijöiden osaamisen yhteneväisyydet ja erot voivat työtehtävän, yksilöllisyyden ja relevantin kokemuksen huomioon ottamisen kautta olla luonteeltaan joko iän suhteen neutraaleja, iän myötä heikkeneviä tai iän myötä kehittyviä. Erojen tarkastelussa olennaista on relevantin kokemuksen merkitys työssä ja tämän relevantin kokemuksen suhde ikään. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden käsitykset iän ja kokemuksen merkityksestä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä eivät tue aiemmissä tutkimuksissa esille tulleita stereotyyppisiä käsityksiä iän ja osaamisen sekä iän ja oppimisen välisestä suhteesta. Päinvastoin ne antavat aiheutta olettaa, että ikääntyvillä työntekijöillä on kokemuksellista osaamista ja tiettyjä osaamisen vahvuuksia, jotka ovat työelämässä keskeisiä. Tutkimuksessa identifioituja käsityksiä voi luonnehtia moninaisuudessaan varsin realistisiksi. Sekä yksilöllisyys, osaamisen suhteellisuus ja situationaalisuus (esim. toimialakohtaisesti) että relevantin kokemuksen merkitys tulivat haastateluissa esille. Työntekijöiden käsityksissä (kronologista) ikää merkittävämpiä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä ovat työntekijän persoonalliset ominaisuudet, halukkuus oman osaamisen kehittämiseen sekä kokemuksellisen osaamisen hyödyntäminen ja jakaminen työssä ja työyhteisössä.

Kuviossa 5 esitetään työntekijöiden ikäkäsitykset eri asiantuntijatiedon osa-alueille sijoitettuna (mm. Bereiter & Scardamalia 1993, Eteläpelto 1997; 1998). Tarkastalu osoittaa, että iän merkitys on erilainen asiantuntijuuden eri alueilla. Asiantuntijuuden rakentumisessa sekä formaalilla, praktisella että metakognitiivisella osa-alueella on oma merkityksensä. Työntekijöiden haastatte- luissa tämä osaamisen kokonaisvaltaisuus ja rakentumisen prosessinäkökulma tuli esiin sekä osaamisen sisältöjen, osaamisen kehittämisen tapojen, osaamisen lähteiden että iän ja kokemuksen merkityksen tarkastelussa.



KUVIO 5 Ikäkäsitykset ja asiantuntijaosaamisen osa-alueet

Työssä tarvittavat perustyökalut, kuten esimerkiksi alan käsitteistön hallinta, hankitaan pääosin koulutuksessa. Tässä ikä on merkityksellinen erityisesti kohortin ja ajankohdan kautta. Tietoon ja tietämiseen perustuvassa osaamisessa ikä tulee merkitykselliseksi koulutuserojen kautta. Kohorttien väliset erot koulutuksen määrässä ja koulutuskokemusten laadussa ovat suuria. Formaalin koulutuksen erot korostuvat juuri tässä ajassa. Työelämän vanhimpiin sukupolviin kuuluvien työntekijöiden koulutusmahdollisuudet ovat olleesti heikommät kuin nuorempien. Työelämässä muodollinen koulutus toimii erottelun välineenä, jolloin nuorempi ja korkeastikoulutettu väestö syrjäyttää kouluttamattoman keskiluokan (Sennett 2002, 94–95). Lisäksi osaamisen sisältöjen uudenlainen painottuminen ja kokonaan uusien osaamisalueiden syntyminen edellyttävät jatkuvaa tiedollista uusintamista. Kyse on pitkälti teknisten taitojen arvostuksesta. Tässäkin tutkimuksessa työntekijät korostivat formaalia oppimista erityisesti tietoteknisessä osaamisessa. Tulevaisuudessa koulutuserojen tasoittumisen myötä myös ammatillisen osaamisen ikäerojen voi ennakoida tasoittuvan. Toisaalta koulutuserot saavat mahdollisesti uusia muotoja polariisaatiokehityksen ja osallistumisen vinoutumisen kautta.

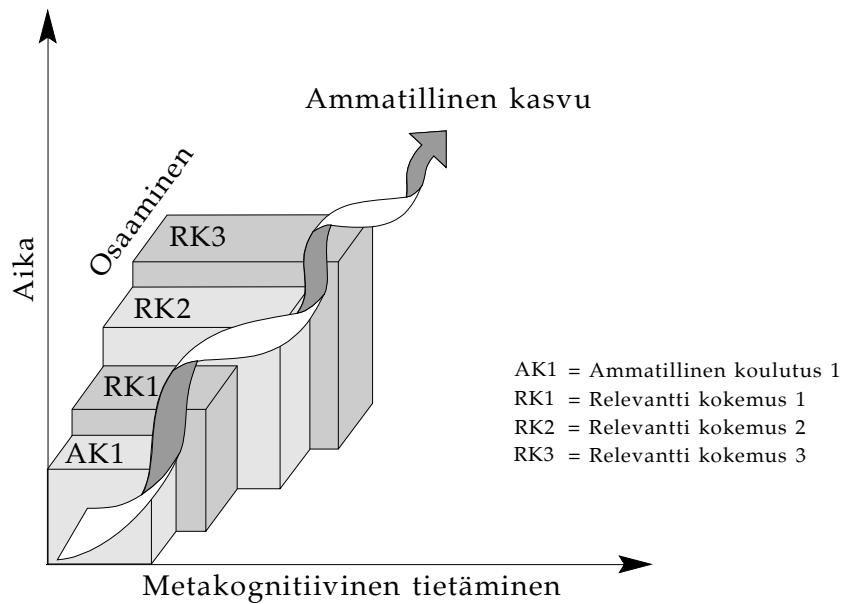
Monimuotoisen kokemuksen kautta asiantuntijaosaaminen täydentyy käytännöllisellä ja organisaatioon- ja työtehtävään sidonnaisella tiedolla ja taidolla. Työntekijöiden myönteinen ikäkäsitys sai argumenttinsa juuri iän myötä karttuvasta työ- ja elämäkokemuksesta. Kokemuksen merkitys asiantuntijaosaamisessa nojaa hiljaisen tiedon ja tietämisen karttumiseen. Laaja-alainen kokemus on edellytys työn kokonaishallinnalle, mikä puolestaan näkyy käytännössä työsuorituksen sujuvuutena. Koska kokemuksen karttuminen on ainakin jossain määrin yhteydessä aikaan ja sitä kautta ikään, on ikä tärkeä tekijä. Ko-

kemuksen kautta merkitykselliseksi tuleva ikä määrittyy pääosin kohortille tyypillisen ikä-kokemussuhteen kautta. Yhteiset ja jaetut kokemukset perustuvat historialliseen tietoon. Työyhteisössä tämä kokemusten historiallisuus tulee esille esimerkiksi yhteiskunnallisen kehityksen ja sen seurausten ymmärtämisenä oman toimialan kehityksen näkökulmasta. Vaikka työntekijät kyseenalaisivat iän myötä karttuvan kokemuksen relevanssin, korostuivat kokemusosaaminen ja kokemuksellisuus osaamisen kehittämisen perustana työssä ja työyhteisössä osittain juuri kokemuksen historiallisuuden vuoksi.

Iän merkityksettömyys osaamisessa kohdentui työntekijöiden käsityksissä selkeimmin asiantuntijaosaamisen metakognitiiviselle alueelle. Metakognitiivisen tietämisen alueella korostui ikäneutraalius ja -myönteisyys. Iästä riippumattomat henkilökohtaiset ominaisuudet ovat olennaisia osaamisen kehittämässä ja kokemuksellisen osaamisen hyödyntämisessä. Henkilökohtaiset ominaisuudet ovat tärkeitä erityisesti siinä, miten erilaista osaamista hyödynnetään ja yhdistellään uusissa tilanteissa. Yksilöllisyyden merkityksestä kertoo myös ikään työvän työntekijän neuvottelun vaikeus ja monimuotoisuus. Asiantuntijuudessa yksilön taito käyttää erilaista osaamista hyväkseen muodostaa perustan formaalin ja praktisen tiedon yhdistämiselle. Työntekijöiden ikäkäsitykset tukevat näkemystä siitä, että asiantuntijuus ei ole ikäkysymys - ainakaan kielteisessä merkityksessä. Yhtenä kokemuksen vahvuutena työntekijät pitivät juuri erilaisen arviointitaitojen kehittymistä.

Kun ammatillisen osaamisen kehittymistä tarkastellaan sekä iän että kokemuksen valossa, korostuu näkemys ammatillisesta osaamisesta prosessina. Prosessin ymmärtäminen sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti etenevänä nostaa esiin iän ja kokemuksen *yhteisen* merkityksen ammatillisessa kasvussa. Edellä esitetty tiivistys ikäkäsityksistä asiantuntijatiedon eri osa-alueilla laajentuu tutkimuksen lähtökohtien (vrt. kuvio 3 s. 35) sekä haastatteluissa korostuneen yksilöllisyyden myötä kolmiulotteiseksi jatkumoksi, jonka ulottuvuudet muodostuvat ajasta, osaamisesta ja metakognitiivisesta tietämisestä (kuvio 6).

Kuvion pystyakseli kuvaa aikaa ja siten myös karttuvaa ikää. Aika on olennainen kokemusten määrällisenä kartuttajana sekä yksilön kasvun kannalta. Vaaka-akseli edustaa asiantuntijuuden metakognitiivista aluetta, kuten suhtautumista työhön ja itsensä kehittämiseen, itsesätelyn taitoja ja tietoisuutta omasta osaamisesta. Metakognitiivinen tietäminen on laadullinen jatkumo, jossa persoonalliset ominaisuudet ovat keskeisiä. Yksilön ammatillisen kasvun prosessissa tärkeitä metakognitiivisia taitoja ovat oppimaan oppimisen taidot, erilaiset arviointitaidot sekä tiedon käyttöön liittyvät taidot. Persoonallisista ominaisuuksista ja yksilöllisyydestä käsin määrittyy kokemusten laatu ja niiden merkityksellisyys ammatillisessa kasvussa. Ne ovat yhteydessä siihen, missä määrin ja miten kokemuksista on mahdollista oppia.



KUVIO 6 Iän ja kokemuksen merkitys ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä

Ammatillisen osaamisen perusta rakennetaan ammatillisessa koulutuksessa (AK1). Ajan myötä laadullisesti monimuotoiset kokemukset karttuvat määrällisesti erilaisissa ympäristöissä (työssä, koulutuksessa, harrastuksissa, perheessä jne.) ja limittyvät toinen toisiinsa. Ammatillisen kasvun ja kehittymisen prosessissa merkittäviä ovat paitsi työssä ja työyhteisössä, myös erilaisessa aikuis- ja täydennyskoulutuksessa ja elämänpiirissä laajemmin hankitut kokemukset. Näitä kokemuksia kuviossa ilmentävät relevantit kokemukset (RK1 jne.), joita voi olla lukematon määrä. Tässä tutkimuksessa työntekijöiden ammatillisen osaamisen prosessin tarkastelu kiinnittyi pääsääntöisesti työpaikan diskursseihin ja työn kontekstiin. Elämänkulun näkökulma iän ja kokemuksen merkityksen tarkastelussa kiinnittää huomion kuitenkin siihen, että ammatillisen kasvun prosessissa on kyse myös yksilön kehitysprosesseista laajemmin sekä kokemuksen historiallisuudesta.

Osaamisen kehittämisen prosessinomaisuus nostaa esiin kokemuksen merkityksen moniulotteisuuden. Sen lisäksi, että kokemus kartuttaa työssä tarvittavaa käytännöllistä ja hiljaista osaamista, kompensoi se työntekijöiden käsitysten mukaan formaalin osaamisen puutteita sekä kehittää teoreettisen ja käytännöllisen tiedon välisten yhteyksien ymmärtämistä. Myös yksilön itsesäätelyn taidot harjaantuvat kokemusten myötä (mm. oppimis- ja arviointitaidot). Kuviossa ammatillista kasvua on kuvattu ideaalina, jolloin kehitys on kasautuvaa ja myönteistä. Spiraali kuvaa samalla sitä, että todellisuudessa ammatillisen kasvun prosessia luonnehtii vastavuoroisuus ja ei-lineaarisuus. Kontekstitekijät (työn muutos, osaamisvaatimukset, historiallisuus, kulttuuri) yhdessä persoonallisten tekijöiden kanssa määrittelevät sitä, mitkä kokemukset muodostuvat ammatillisen osaamisen prosessissa relevanteiksi ja prosessin kannalta hyödyllisiksi.

Vaikka reflektiivinen toiminta ja käytännöllinen tieto korostuvat ammatillisen kasvun prosessissa, eivät ne yksinomaan ole riittäviä osaavalle henkilölle. Sen sijaan että formaalia ja käytännöllistä tietoa tarkastellaan toisilleen vastakkaisina, on ne ymmärrettävä kokonaisvaltaisesti toisiaan täydentävinä ja vuorovaikutuksellisia (Valkeavaara 1999, 193). Olennainen on kysymys siitä, miten sekä koulutuksessa että työssä mahdollistetaan näiden tietojen rakentamisen? Sen sijaan, että asetamme vastakkain koulutuksen ja kokemuksen tuottaman osaamisen, tulee entistä voimakkaammin huolehtia siitä, että monipuolinen osaamisen kehittäminen mahdollistuu erilaisissa oppimisympäristöissä. Työn ja työyhteisön kehittäminen ammatillista kasvua tukeviksi on työelämän muutosten kontekstissa vähintäänkin yhtä tärkeä koulutuspoliittinen haaste kuin ammatillisen koulutusjärjestelmän kehittäminen. Samanaikaisesti ammatillisen koulutuksen entistä kiinteämpää yhteistyötä työelämän toimijoiden kanssa on syytä kehittää.

7.3 Osaamisen kehittämisen elinikäisyys – haasteet työelämän aikuiskoulutukselle

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät lähestyivät ammatillista osaamista ja sen kehittämistä omassa työssään. Edellytyksenä haastattelututkimuksen toteuttamiselle oli, että työntekijöillä katsottiin olevan hallussaan kokemuksellista tietoa työssä rakentuvasta ja käytettävästä osaamisesta. Oman työn ja siinä tapahtuneiden muutosten tarkastelun kautta työntekijöiden käsitykset osaamisesta kietoutuivat tiiviisti osaamisen kehittämisen tarkasteluun. Sen sijaan että työntekijät olisivat haastatteluissa tuoneet esille ainoastaan yksittäisiä tietoja tai taitoja, he tarkastelivat ammatillista osaamista prosessina, johon sisältyy sekä tiedollisia, taidollisia että kehityksellisiä elementtejä. Lisäksi ammatillista osaamista tarkasteltiin sekä yksilöllisenä että kollektiivisena ilmiönä. Osaamisen sisällöt pitivät sisällään kukin luonteeltaan erilaista osaamista. Ne kiinnittyivät tiiviisti siihen arkipäivän toimintaympäristöön, jossa osaamista hyödynnettiin. Osaaminen oli kokonaisuus, jossa on nähtävissä sekä rationalistisen että tulkinnallisen lähestymistavan mukaisia elementtejä (Sandberg 2000a).

Työntekijöiden osaamisen sisältöjä, osaamisen lähteitä ja kehittämisen tapoja koskevien käsitysten kautta keskeiseksi tulee *yleisen ja erityisen osaamisen välinen suhde* muuttuvassa työelämässä. Teknis-taloudellisen kehityksen myötä sekä monialaisen että erityisen osaamisen merkityksen on todettu useissa eri tutkimuksissa lisääntyneen (mm. Raivola & Vuorensyrjä 1998; Ruohotie 1996; Sellin 1999, 70; Storhammar & Ritsilä 1999, 35–37). Haastatteluissa osaamista lähestyttiin tarkastelemalla omaa työtä ja organisaation toimintaa suhteessa toimialaan. Työssä tapahtuneiden muutosten kautta työntekijät kuvasivat osaamistaan voimakkaasti osaamis- ja kehittämistarpeiden näkökulmasta. Haastateltavat kuvasivat osaamistaan sekä yleisenä, organisaatiosta tai työtehtävästä riippumattomana, että erityisenä, työtehtävään tai organisaatioon kiin-

nittyvänä. Käsitelyssä heijastui niin moniosaamisen kuin erikoistumisen merkitys.

Eri toimialojen työntekijöiden käsitykset eivät juuri eronneet toisistaan. Osaamisessa painottui jonkin verran oman toimialan perusosaaminen. Yhteistä oli, että sekä palvelu- että toimisto- ja suunnittelutyössä toimivat korostivat tietoteknistä osaamista. Osaamisen lähteet ja osaamisen ylläpitämisen tapoja koskevat käsitykset olivat myös molempien toimialojen työntekijöillä samansuuntaisia. Niin palvelu- kuin toimisto- ja suunnittelualalla toimivien työntekijöiden ikäkäsityksiä luonnehti neutraaluis ja kokemuksen myönteisyys. Toimialatarkastelussa merkittävin ero iän ja kokemuksen merkitystä kuvaavissa käsityksissä oli osaamisen kehittämisessä. Toimisto- ja suunnittelutyössä toimivilla korostui palvelutyöntekijöitä voimakkaammin kielteinen käsitys iästä osaamisen kehittämisessä. Toimialakohtaiset erot ovat tulkittavissa osaamisen ja sen kehittämisen kontekstisidonnaisuuden kautta. Tämä heijastuu edelleen käsityksiin iän ja kokemuksen merkityksestä.

Oppimisesta työssä on tullut tavoite ja työ on ympäristö, jossa on mahdollista tuottaa ja saada aikaan oikeaa, todellista ja arvokasta oppimista (Garrick 1998, 38). Elinikäisen oppimisen ideologian läpimurto näyttäisi tämän tutkimuksen perusteella olevan todellista. Se, miten työntekijät puhuivat työstään oppimisen ja kehittämisen käsittein oli paikoin hämmästyttävää. Usein oppiminen työssä liitetään erityisesti muutostilanteisiin ja niiden kohtaamiseen organisoitusti ja jaetusti työyhteisössä. Kuitenkin yhä enemmän on havaittavissa laajemminkin sitä, että työstä puhutaan oppimisena. Onko oppimisesta tullut keskeinen osa työtä, työstä pääosin oppimista? Tässä tutkimuksessa työntekijät korostivat elinikäisen ja jatkuvan oppimisen merkitystä ainakin retorisesti. Oppiminen on myös sosiaalisesti hyväksyttävää ja pidämme sitä itsestään selvästi hyvänä. Ammatillisen osaamisen ymmärtäminen jatkuvana kehityksellisenä prosessina luo perustan ja samalla oikeutuksen jatkuvalla osaamisen kehittämiselle. Kuitenkin, kuten Fuller ja Unwin (2004) huomauttavat, oppiminen työssä on aina varsinaisen toiminnan sivutuote.

Garrick (1998) esittää kaksi olettamusta, jotka implisiittisesti ovat työssä tapahtuvan oppimisen taustalla. Ensinnäkin oletuksen siitä, että arkipäivän kokemukset voivat tarjota oppimismahdollisuuksia. Toiseksi oletetaan, että oppiminen on luonteeltaan dynaamista ja avointa kehittymiselle. Tähän tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden käsitysten perusteella työ pk-sektorilla näyttäisi tarjoavan useita mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja oppimiseen. Kokemuksen merkityksen korostaminen osaamisen lähteenä tukee näkemystä siitä, että työ oppimisympäristönä muodostaa erityisesti arkipäivän kokemuksiin perustuvan ja luonteeltaan epävirallisen ammatillisen osaamisen kehittämisen kontekstin.

Osaamisen kehittämisen tapojen tarkastelu tuotti tutkimuksessa varsin monipuolisen ja rikkaan kuvan osaamisen kehittämisestä työelämässä. Vaikka osaamisen kehittämisen tavoissa korostuivat työyhteisön osaamisen hyödyntäminen ja työtehtävissä tapahtuva oppiminen, pitivät työntekijät myös organisoituun koulutukseen osallistumista tärkeänä. WORKTOW-projektin kyselylomakeaineiston tulosten (Tikkanen & Kujala 2000, 87–88) perusteella mahdolli-

suudet osallistua jatkuvaan koulutukseen koettiin vähäisiksi. Tästä huolimatta osallistuminen oli viimeisen kolmen vuoden aikana ollut runsasta. Runsainta osallistuminen oli ollut informaaliin ja non-formaaliin koulutukseen, vähäisintä formaaliin koulutukseen. Haastatteluissa työntekijät tarkastelivat osaamisen kehittämistä välillä laajemmin oppimisena ja kehittymisenä, välillä kapeammin koulutukseen osallistumisena ja opiskeluna. Erityisesti ikänäkökulman myötä osaamisen kehittämisen tarkastelu kiinnittyi voimakkaammin opinnollisuuteen kuin haastatteluissa muuten. Muiden tutkimusten tapaan (Pillay ym. 2001) koulutukseen osallistuminen osaamisen kehittämisen tapana näyttäytyi työntekijöille tietyllä tapaa ”arvokkaampana” kuin työssä tapahtuva oppiminen. Formaalin koulutuksen arvostaminen heijastelee myös laajemmin kulttuurissamme vallitsevaa uskoa instituutiokeskeisen koulutuksen arvoon ja voimaan. Ikään-tyvien työntekijöiden osaamisen matala arvostus selittyy osin formaalin koulutuksen vähäisyydellä tai vanhanaikaisuudella.

Työssä ja työyhteisössä tapahtuva osaamisen kehittäminen ei ollut tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä organisoitua vaan pikemminkin sitä luonnehti satunnaisuus. Kokemuksellisessa oppimisessa olennaista on aikuiskasvatuksen ja oppimisen teoreetikkojen mukaan mahdollisuus reflektioon ja kokemuksen käsitteellistämiseen (kokoavat katsaukset Garrick 1998; Malinen 2000). Olennaista muutoksen ja kehittymisen (oppimisen) aikaansaamiseksi on kokemuksen arvioinnin kautta muodostettu uusi käsitys, joka aktiivisen kokeilun kautta mahdollistaa jälleen uudenlaisen kokemuksen (Kolb 1984). Haastatteluiden perusteella työntekijät kokivat tarvetta *organisoituun kokemukselliseen oppimisen jäsentämiseen työyhteisössä*. Tämä tuli esille mm. pohdintoina formaalin koulutuksen ja käytännön kokemuksen yhdistämismahdollisuuksista. Oppimisen ohjaamisen merkitys työssä asettaa työelämän aikuiskoulutukselle haasteen, joka koskettaa työn organisointia kokonaisvaltaisesti niin työtehtävien kuin työ- ja yrityskulttuurien tasollakin.

Työssä oppimisen teoreettisille tarkasteluille on tyypillistä yksilön asettaminen keskeiseen asemaan. Pääasiallisin vastuu oppimisesta on yksilöllä, joka nähdään itseohjautuvana, aktiivisena, kehittymishaluisena, refleктоivana ja kokemuksiaan merkityksellistävänä työntekijänä. Kuitenkin aikuiskoulutuksen yksi suuri käytännön haaste on se, etteivät kaikki aikuiset ole itseohjautuvia itsensä kehittäjiä. Syyt voivat olla moninaisia ja liittyä joko työhön tai yksilöön. Vaikka koulutus- ja oppimistarvetta luokin tutkimusten mukaan voimakkaimmin halu itsensä kehittämiseen ja ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen (Silvennoinen & Aaltonen 1999, 46–50), ne eivät ole kaikille työntekijöille tavoiteltavia ja tärkeitä. Yksilöstä lähtevän tarkastelun ohella on todettava, että erilaiset työt ja työyhteisöt toisaalta mahdollistavat ja toisaalta edellyttävät jatkuvaa oppimista ja ammatillisen osaamisen kehittämistä eri tavalla. Rutiininomainen ja toistuva työ ei ole omiaan haastamaan ammatillista osaamista ja edesauttamaan itsensä kehittämistä.

Työhön ja ammatilliseen osaamiseen liittyvällä koulutuksella ja oppimisella on ihmisille erilainen merkitys. Aikuiskoulutustutkimuksen mukaan (Silvennoinen & Aaltonen 1999, 38–39, 50) koettu tarve ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen on voimakkaampaa iäkkäämmillä työntekijäryhmillä kuin

nuoremmilla. Erityisesti tämä koskettaa tehtäväkohtaista koulutus- ja oppimis-tarvetta, vaikkakin koettu tarve heikkenee eläkkeellesiirtymisen lähestyessä. Tässä tutkimuksessa tarkoituksena ei ollut osaamisen kehittämistarpeen tarkas-telu ikäryhmittäin. Haastatteluaineisto antaa joitain viitteitä siitä, että eri-ikäisten osaamisen erojen myötä myös kohdentuneet osaamistarpeet vaihtelevat jonkin verran ikäryhmittäin. Kuitenkin jatkuvan kehittymisen ja oppimisen merkitystä korostettiin työntekijän iästä riippumatta. Myös WORKTOW-projektin kyselylomakeaineiston tulokset (Kujala 2000) antavat viitteitä työntekijöiden myönteisistä oppimisasenteista ja halukkuudesta itsensä kehittämiseen iästä riippumatta. Merkitysten yksilöllisyyttä tukee myös Pillayn ym. (2001) tutkimus, jossa ikäänntyvien työntekijöiden työtä ja työssä oppimista koskevien käsitysten todettiin olevan monimuotoisia.

Koulutuksen ja oppimisen merkitystä voidaan tarkastella myös koulutus-sukupolvien (Antikainen, Houtsonen, Kauppila & Huotelin 1996, 34–52) avulla. Historiallis-yhteiskunnallisen kohorttitarkastelun ja kokemuksellisen elämän-kulkukerronnan avulla on erotettu kolme koulutuskokemuksiltaan toisistaan poikkeavaa koulutussukupolvea. Koulutukseen ja oppimiseen suhtautumisen kehityskulkua suomalaisten sukupolvien saatossa luonnehtii koulutuksen mer-kityksen muuttuminen ihanteesta itsestäänselvyydeksi. Tämän päivän ikäänntyvät työntekijät kuuluvat ikänsä ja kohorttinsa puolesta rakennemuutoksen ja kasvavien koulutusmahdollisuuksien sukupolveen (vuosina 1936–1955 synty-neet). Yhteistä tähän sukupolveen kuuluvien koulutus- ja oppimiskokemuksille on se, että elämäkulussa koulutuksen merkitys on ensisijaisesti välineellinen. Työ ja koulutus ovat liittyneet kiinteästi yhteen huolimatta siitä, millaiset todelliset koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet ovat olleet (esim. asuinympäristön ja taloudellisen tilanteen mukaisesti). Tässä tutkimuksessa koulutuksen merkitys näyttäytyi haastatelluille, erityisesti suunnittelu- ja toimistotyössä, muodollisena pätevyytensä ja työmarkkinakelpoisuuden hankkimisena. Suuret ikäluokat ovat kohdanneet työelämän muutokset ja ammatillisen koulutuksen laajenemisen aktiivisen työuransa aikana. Tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella usko kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen on edelleen voi-makasta. Formaalin opiskelun ohella oman osaamisen päivittämisessä keskeinen oppimisympäristö ja osaamisen lähde on työ ja työyhteisö.

Olellainen kysymys on kokemuksellisen oppimisen tukeminen ja mahdolistaminen elämäkulussa. Kokemuksen muuntumisessa oppimiskokemukseksi on tärkeää henkilökohtainen merkityksellisyys (Merriam & Clark 1993). Reflektiivinen kokemuksen tarkastelu kollegiaalisesti on kokemuksellisen ja transformatiivisen oppimisen edellytys (Mezirow 1991). Elämähistorian (aika) ja erilaisten oppimisympäristöjen (tila) tuottamisen kokemusten muuntuminen oppimiskokemuksiksi ammatillisen osaamisen kehittämisen suuntaisesti edellyttää aktiivista kokemusten tarkastelua. Tavat työyhteisöissä voivat olla moninaisia, enemmän tai vähemmän organisoituja. Tarve yhteisten kokemusten aktiiviseen käsittelyyn ja osaamisen kehittämisen organisointiin työyhteisössä tuli selkeästi esille. Miten ja millaisin toimenpitein on mahdollista tukea ja edesauttaa työssä tapahtuvaa informaalia ja kokemuksellista oppimista? Miten sitouttaa työntekijät jatkuvan kehittämisen prosessiin ja samalla ottaa huomioon työ-

tä ja oppimista koskevien käsitysten arvosidonnaisuus? Miten on mahdollista tunnustaa ja tehdä näkyväksi erilainen osaaminen? Nämä tässäkin tutkimuksessa esillä olleet kysymykset ovat työelämän aikuiskoulutuksen ja laajemmin koko aikuiskoulutuspolitiikan keskeisiä haasteita¹⁵.

Yhden mahdollisuuden organisoidun työssä oppimisen tukemiseen ja erikäisten erilaisen osaamisen hyödyntämiseen organisaatiossa tarjoaa osaamisen organisoitu jakaminen työyhteisössä. Osaamisen jakaminen eri sukupolvien kesken tapahtuu luonnollisessa työkontekstissa nopeasti (Sellin 1999, 55) ja se voidaan toteuttaa hyvin monella eri tavalla. Nopeasti muuttuvassa työelämässä sellainen osaamisen kehittämisen ja jakamisen tekniikka, jota on mahdollista soveltaa nopeassa tahdissa liike-elämän vaatimusten mukaan, on tehokas ja käyttökelpoinen. Tällaisena oppimista tukevana toimintana on pidetty mm. mentorointia. Tavoitteiltaan ja luonteeltaan mentorointi voi olla uraohjaukseen, työelämäohjaukseen tai ammatilliseen osaamiseen keskittyvää (Billet 2003, 106). Oletuksena on, että kokeneemmalla työntekijällä on pitkän kokemuksensa kautta syntyneen kokemus- ja tietovarantonsa sekä osaamisvarmuuden turvin edellytykset toimia kokemattomamman työntekijän mentorina. Muutokset työ- ja toimintaympäristöissä aiheuttavat epävarmuutta kuitenkin myös kokeneille työntekijöille (Kram & Hall 1996). Ikääntyvälle työntekijälle oman osaamisen uudenlainen käyttömahdollisuus tarjoaa välineitä itsensä kehittämiseen ja kokemukseen oman osaamisen hyödyllisyydestä ja arvostuksesta. Aiempien tutkimusten mukaan kokemus oman osaamisen riittäväyydestä on yhteydessä työkykyyn (Rasku, Ruoppila & Feldt 1999). Kokemus siitä, että oma osaaminen on riittävää työn menestyksekkääksi hoitamiseksi, on olennainen osa työviihtyvyyttä ja heijastuu myös osaamisen kehittämiseen. Osaamisen jakaminen työyhteisössä esimerkiksi mentorointia hyödyntämällä voi toimia ikääntymismuutosten kompensatiokeinona (Salthouse 1997, 22–23) työn uudelleen organisoinnin kautta.

Johtamisen kysymykset ovat keskeisiä yrityskulttuurin ja henkilöstöhallinnon osana. Työterveyslaitoksen työtä ja terveyttä Suomessa tarkastelevan selvityksen mukaan (Kauppinen ym. 2004) eläkeajatusten yleisyyteen vaikuttaa työkyvyn lisäksi stressin kokeminen, työn henkinen rasittavuus, käsitys esimiehen oikeudenmukaisuudesta sekä mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan työssä (myös Julkunen 2003; Lehto & Sutela 2004; Siltala 2004; Ylöstalo 2003). Useat osaamisen johtamisen periaatteista ovat yhteneväisiä sekä oikeudenmukaisen johtajuuden että ikäjohtamisen periaatteiden kanssa. Kun tavoitellaan pidempiä työuria, on huomiota kiinnitettävä erityisesti niihin seikkoihin, joihin vaikuttamalla voidaan työntekijöille taata mielekäs ja kehittävä työympäristö. Tähän sisältyy kaiken ikäisten työntekijöiden osaamisen tunnistamista ja tunnustamista organisaatioissa.

¹⁵ Esimerkiksi Euroopan yhteisöjen komission Elinikäistä oppimista tarkastelevassa asiakirjassa (Elinikäinen oppiminen 2000, 16–17) korostetaan epävirallisen oppimisen tulosten tunnustamisen ja kreditoinnin tapojen kehittämistä. Sellaisten menetelmien kehittäminen, joiden avulla erilaisissa oppimisympäristöissä hankitun osaamisen olemassaolo on mahdollista tehdä näkyväksi, on yksi ajankohtaisimmista aikuiskoulutuksen haasteista tänä päivänä (esim. Davies 2000; Pillay ym. 2001).

Tiedon jakaminen työyhteisössä erilaisessa yhteistoiminnassa mahdollistaa jaetun asiantuntijuuden rakentumisen ja uuden tiedon tuottamisen (Asanti, Lehtinen & Palonen 2002, 92). Tutkimuksessa haastateltujen työntekijöiden luoma kuva osaamisen kehittämisestä työssä ja työyhteisössä painotti olemassa olevan tiedon omaksumista ja jakamista. Sen sijaan uuden tiedon luomiseen viittaavaa pohdintaa ei tuotu esille. Ammatillisen kehittymisen prosessissa keskeisessä asemassa oli työntekijöiden käsitysten perusteella kokemuksen merkitys ammattispesifisen (yksilöllisen) ja työyhteisöön liittyvän (kollektiivisen) osaamisen kartuttamisessa. Tämä viittaa siihen, että ammatillisen osaamisen prosessissa kollegiaalisuudella ja yhteisöllisyydellä on keskeinen asema uuden tiedon tuottamisessa.

Työn organisoinnilla voidaan vaikuttaa siihen, missä määrin informaali vuorovaikutus työyhteisössä mahdollistuu. Esimerkiksi tiimityöskentelyn tehokkuus osaamisen jakamisessa perustuu ei vain formaaliin vuorovaikutukseen (kokoukset ja palaverit) vaan epävirallisen ja -muodollisen vuorovaikutuksen lisääntymiseen. Tällaisten käytännön työyhteisöjen merkitystä on korostettu erityisesti situationaalisessa oppimisessa (Lave & Wenger 1991; Wenger 1999). Tiedon jakamisen kannalta olennaista on, että tiimin tai ryhmän sisällä muodostuu, ei vain eksplisiittisesti jaettavaa, vaan myös hiljaista tietoa. Hiljaisen tiedon omaksumisen ja välittämisen kannalta olennaista on luottamuksen ja sitoutumisen syntyminen. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jokainen ryhmän tai työyhteisön jäsen on halukas jakamaan omaa osaamistaan.

Kokemuksen määrän ohella erityisesti kokemusten variaatio, laatu sekä tiedon ja tieto-aidon syvyys ovat olennaisia uuden tiedon tuotannossa (Koskinen 2001, 59). Koska kokemus karttuu ajan myötä, nousee yhdeksi tärkeäksi elementiksi kokemuksesta ajallisuuden ohella myös työntekijän iän karttuminen. Yksi kokemuksen tärkeä etu onkin sen *historiallisuus*. Aikuiskasvatuksen kokemuksellista oppimista koskevissa teorioissa kokemukset ovat ymmärrettävissä menneinä ja elettyinä, jokapäiväiseen toimintaan vaikuttavina, tarvittaessa hiljaisina ja piilevinä sekä merkityksellisinä yksilölle itselleen (Malinen 2000, 134–140). Kokemustiedon rajallisuudesta kertoo se, että nojautuminen pelkästään menneeseen tuottaa usein ongelmallisia tilanteita. Koska tieto ja tieto-taito ovat sidottuja siihen kontekstiin, jossa ne hankitaan, on niiden hyödyntäminen erilaisissa ja uusissa tilanteissa epävarmaa eikä usein onnistu sellaisenaan. Niinpä historiallisen kokemuksen relevanttiuden arviointi sekä nykyisten tilanne- ja kontekstitekijöiden huomioon ottaminen muodostavat yhdessä tärkeän uuden tiedon tuottamisen elementin.

Sandberg (2000a, 2000b) esittää ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkastelujen perustaksi oman työn ja siinä käytettävän osaamisen arviointia. Työn tarkastelun kautta mahdollistuu ymmärryksen syventäminen ja uusien näkökulmien avaaminen myös oppimisen näkökulmasta. Lähtökohta ei sulje pois erilaista työelämän aikuiskoulutuksen toteuttamista, vaan pikemminkin toimii perustana ja pohjana erilaisille malleille. Olennaista on, että työyhteisössä mahdollistetaan työntekijöiden ja työyhteisön tasolla oman työn ja osaamisen arviointi. Tällaisen mahdollisuuden voi tarjota tutkimus- tai kehittämishankkeen toteuttaminen, mikä saatettiin alkuun WORKTOW-projektissa. Haastattelujen

jälkeen useat ryhmä- tai yksilöhaastatteluihin osallistuneet työntekijät kertoivat tutkimusintervention olleen ensimmäinen omaa työtä ja osaamista tarkemmin pohtiva ja kyseenalaistava tilanne. Osaamisen tarkastelu omassa työssä ja työyhteisössä ottaa huomioon osaamisen vuorovaikutuksellisuuden ja kokemuksellisuuden (Gerber 2000) ja tarjoaa välineitä oman osaamisen kehittämistarpeiden ja -tapojen jäsentämiselle.

8 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUSHAASTEET

8.1 Tutkimuksen arviointi

Tämän tutkimuksen aineisto on osa laajemman projektin aineistoa. Haastateltujen työntekijöiden käsitysten ja niiden variaation tarkastelussa nojaututtiin fenomenografisen tutkimusotteen periaatteisiin. Haastatteluaineisto oli sisällöltään rikas ja tarjosi hyvät mahdollisuudet työntekijöiden käsitysten tarkastelulle. Kvalitatiivinen aineisto mahdollisti käsitysten tuottamiseen ja neuvotteluun liittyvien näkökohtien tarkastelun. Etuna on pidettävä myös ilmiöiden luonteen edellyttämän kontekstuaalisuuden huomioon ottamista.

Laadullisen tutkimuksen aineiston koosta ei ole olemassa mitään yksiselitteistä ohjetta. Useimmin viitataan aineiston kylläntymiseen. Aiemmissä käsityksiä selvittäneissä tutkimuksissa kylläntymiseen on todettu riittävän 15–20 haastattelua (Pillay ym. 2001; Sandberg 2000a, 2000b). Tässä tutkimuksessa lähökohdan tutkimusaineiston koolle muodosti WORKTOW-projektissa kerätty haastattelumateriaali kokonaisuudessaan. Tästä lopulliseksi tutkimusmateriaaliksi rajautui yhteensä 16 ryhmä- ja yksilöhaastattelusta koostuva aineisto. Aineiston rajautuminen perustui harkinnanvaraisuuteen ja kylläntymiseen.

Siitä, miten käsitykset ilmentyvät haastattelutilanteessa, on keskusteltu fenomenografisen tutkimuksen piirissä. Ovatko käsitykset sosiaalisesti luotuja ja konsturoituja siinä mielessä, että ne tuotetaan vain ja ainoastaan kulloisessakin tilanteessa? Osa tutkijoista on sitä mieltä, että käsitykset ovat luonteeltaan esireflektiivisiä ja muodostavat pohjan yksilön merkityksenannolle (Larsson 1986; Uljens 1992). Osa taas korostaa reflektion merkitystä käsitysten muodostamisessa, jolloin käsitysten muuttaminen kielelliseen ja kommunikoitavaan muotoon tulee keskeiseksi (Svensson 1984, 17–18). Reflektointi edellyttää yksilöltä tietoisuutta omista käsityksistä ajatustoimintoina. Ahonen (1994) nostaa esiin tutkijan aseman käsitysten muodostajana jäsentymättömien merkitysten joukosta. Koska käsitykset ovat luonteeltaan relationaalisia, yksilö havainnoi ja

tulkitsee ympäröiviä tilanteita aina suhteessa laajempaan kokonaisuuteen. Relationaalisuus tulee esille kokonaisuuksien hahmottamisessa ja käsitysten muodostamisessa siten, että se, mikä on kokonaisuus yhdessä tapauksessa, voi olla osa toisessa tapauksessa. Kielen merkitys ajattelun ja toiminnan välineenä tuli selkeästi esille tutkimusprosessissa. Tutkimustilanne tarjosi useille haastateltaville ensimmäistä kertaa mahdollisuuden oman osaamisensa reflektointiin.

Käsitysten relationaalinen ja sosiaalisesti kontruoituva luonne luo haastattelulle käsitysten löytämiseen pyrkivänä tutkimusaineiston keruumenetelmänä vaatimuksen kontekstuaalisuuden huomioon ottamisesta. Kontekstuaalisuus liittyy paitsi tulkinnan ja raportoinnin kysymyksiin, myös tutkittavien henkilöiden rekrytointiin ja valintaan. Nämä vaatimukset on tämän tutkimuksen toteuttamisessa pyritty ottamaan huomioon sijoittamalla työntekijöiden käsitykset kiinteästi heidän työkontekstiinsa. Laajempi käytössä ollut tutkimusprojektin materiaali on palvellut työ- ja toimintaympäristöjen kokonaisvaltaista hahmottamista. Tämä on auttanut ymmärtämään käsitysten mahdollisia painotuseroja niistä todellisuuksista käsin, joissa käsityksiä tuotetaan.

Tutkimuksessa käytettiin aineistonhankinnan menetelmänä teemoittain eteneviä ryhmä- ja yksilöhaastatteluja. Ryhmähaastattelujen etuna voidaan pitää sitä, että työntekijät tuottivat omassa työkontekstissaan osana luonnollista ryhmää sekä yhteisesti jaettuja että erillisiä käsityksiä (esim. Pötsönen & Pennanen 1998; Sulkunen 1990, 264–266). Tämä tuli esille mm. siten, että ryhmissä käsityksiä kyseenalaistettiin ja problematisoitiin. Tuttu ryhmä tarjosi osallistujille myös mahdollisuuden yhteisten kokemusten tarkasteluun. Vastaavasti yksilöhaastattelujen etuna voidaan pitää luottamuksellista tilannetta haastattelijan ja haastateltavan välillä, kun ryhmässä mahdolliset hierarkiat ja dominointi eivät estä vuorovaikutusta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 63). Toisaalta ryhmätilanteessa tutkijaan kohdistuu vähemmän odotuksia eikä oletettujen ja ”oikeiden vastausten” tuottaminen korostu. Toteutetuissa ryhmä- ja yksilöhaastatteluissa ei luottamuksellisuuden rakentamisessa ollut tutkijaryhmän jäsenten kokemusten perusteella ongelmia.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu kohdentuu koko tutkimusprosessiin (Eskola & Suoranta 1998, 211; Strauss & Corbin 1990, 252–258). Luotettavuutta on pyritty lisäämään kiinnittämällä huomiota tutkimusprosessin seurattavuuteen. Luotettavuutta on mahdollista tarkastella myös haastattelijoiden ja käytettyjen haastattelumenetelmien näkökulmasta. Haastatteluaineiston keräämiseen osallistui yhteensä neljä tutkimusryhmän jäsentä. Haastatteli-joista johtuvaa vaihtelua pyrittiin vähentämään yhteisillä haastattelutyyleihin ja haastatteluteemoihin kohdistuvilla pohdinnoilla. Vuorovaikutustilanteessa jokainen toimii oman persoonansa varassa. Vaikka haastattelutyyleissä olikin jonkin verran variaatiota haastattelijoiden kesken, ei suuria eroja ollut havaittavissa. Lisäksi ryhmähaastatteluihin osallistuminen yhdessä toisten tutkimusryhmän jäsenten kanssa antoi mahdollisuuden haastattelujen toteutuksen yhdenmukaisuuden arviointiin ja kehittämiseen.

Käsitysten esiintymistä haastatteluittain koskeva tieto mahdollistaa haastattelumetodin ja käsitysten välisen yhteyden tarkastelun. Käsityksiä osaamisesta ja sen kehittämisestä työelämässä tuotiin esille runsaasti jokaisessa haas-

tattelussa. Kokemuksen merkitystä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämässä kuvaavat käsityskategoriat eivät vaihdelleet haastattelutyypeittäin. Sen sijaan ikäkäsityksissä vaihtelu ja variaatio haastatteluittain oli runsaampaa. Kaikkiaan käsitykset olivat yhteydessä ennemminkin yrityskontekstiin kuin käytettyyn haastattelumetodiin tai haastattelijaan.

Aineisto olisi mahdollistanut analyysin suuntaamisen usealla eri tavalla. Esimerkiksi ryhmäkeskustelujen vuorovaikutuksen analysointi olisi tarjonnut mahdollisuuden tarkemmin selvittää käsitysten tuottamista ja ilmenemistä ryhmätilanteessa. Niin työelämän ja osaamisen (Heikkinen & Huttunen 2001) kuin iänkin (Kangas & Nikander 1999) sukupuolittuneisuuden näkökulmasta pohdittavaksi jää esimerkiksi miesten ja naisten käsitysten yhteneväisyydet ja erot. Samoin käsitysten ikäryhmittäinen tarkastelu on valitun lähestymistavan ulkopuolella. Aikuisuuteen ja keski-ikäisyyteen kohdistuva ikätutkimus on ollut vähäistä (Marin 2001a, 225), joten erityisesti ikäkäsitysten osalta tutkimus tuotti perustutkimuksen luonteista, variaatiota selvittävää ja kuvailevaa tietoa. Tutkimuksen tulokset haastavat ottamaan huomioon eri-ikäisyyden ja työnteekijöiden yksilöllisyyden työtä organisoitaessa. Edelleen yritysten ja yksilöiden välinen yhteisvastuu osaamisen ylläpitämisessä ja kehittämisessä on asia, johon tutkimuksen tulosten perusteella on kiinnitettävä huomiota.

Uskottavuuden olennainen osa laadullisessa tutkimuksessa on analyysin kattavuus ja sen arviointi. Arvioinnin perustana toimii tutkimusraportti teksteineen, joiden perusteella lukijalla on oltava mahdollisuus seurata tutkijan päättelyä ja ajatuskulkua sekä arvioida niiden uskottavuutta (Eskola ja Suoranta 1998, 216; Kvale 1996; Mäkelä 1990). Tämän olen pyrkinyt tuomaan esille analyysin mahdollisimman yksityiskohtaisena kuvaamisena sekä tehtyjen tulkintojen ja päätelmien osalta aineistokatkelmien liittämällä raporttiin. Työntekijöiden äänen välittäminen lukijalle on ollut edellytys kontekstuaalisuuden huomioon ottamiselle ja tarjonnut lukijalle mahdollisuuden seurata niitä tulkintapolkua, joihin olen työssä nojautunut.

Tutkimustuloksia on tarkasteltu suhteessa muihin alan tutkimuksiin. Tässä hyödynnettiin myös WORKTOW-projektin tuloksia. Laadullisen ja määrällisen aineiston rinnakkainen käyttö palveleekin tässä tutkimuksessa erityisesti täydentävää ja kuvailevaa tarkoitusta. Huolimatta lähestymistapojen eroista samaan tutkimusjoukkoon kohdentuva tutkimusmateriaali vahvistaa tulosten yhdenmukaisuutta ja yhteneväisyyttä. Pyrkimyksenä ei ole ollut verrata tutkimustuloksia toisiinsa, vaan rinnakkaisten aineistojen ja tarkastelujen hyödyntäminen on tarjonnut mahdollisuuden haastateltavien käsitysten kontekstuaaliselle ymmärtämiselle.

Vaikka tutkimusprojektiin osallistuminen on monella tapaa ollut avuksi prosessin eri vaiheissa, liittyy siihen myös joitain ongelmia. Se, että tutkijana olen itse ollut mukana laajemmassa projektissa, on väistämättä vaikuttanut omiin käsityksiini. Tutkijana olen tietyn kulttuurin ja yhteisön jäsen ja sijoitun tutkimukseen omine käsityksineni. Tässä omaksutun aineistolähtöisyyden toteuttamiseksi olen pyrkinyt tulemaan tietoisiksi omista käsityksistäni, erityisesti aineistonkeruun ja analyysin vaiheissa. Väistämättä myös tutkijan merkitysmalli muuttuu prosessin kuluessa kyseenalaistusten ja uudistumisen kautta.

Toisaalta tämä on mahdollisunut tutkijaryhmän keskusteluissa ja yhteistoiminnassa. Tärkeä merkitys on ollut myös tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kanssa käydyillä keskusteluilla. Tutkijalle prosessi on ollut ennen kaikkea oppimisprosessi.

Se, missä määrin haastattelurungon suunnitteluun ja aineiston hankintaan osallistuminen on vaikuttanut analyysin tuloksiin, jää pohdittavaksi. Tuloksin uskollisuutta aineistolle pyrittiin varmentamaan vertaisarvioinnin avulla, jonka toteuttamiseen osallistui tutkimusryhmän päävastuullinen tutkija Tarja Tikkanen. Tutkimusryhmää olisi voinut käyttää vertaisarvioinnissa laajemmin. Tässä päädyttiin kuitenkin ainoastaan toisen tutkijan vertaisarviointiin, koska tutkimusryhmä ei enää sellaisenaan ollut koossa. Erään mahdollisuuden vertaisarviointiin olisivat voineet tarjota tutkimukseen osallistuneet työntekijät. On kuitenkin kyseenalaista, missä määrin yksittäiset tutkittavat tunnistavat ja löytävät itsensä raportista. Tutkijavertaisarviointi ei merkittävästi muuttanut kuvauskategorioiden sisältöjä ja suhdetta toisiinsa, vaan se vahvisti jo tehtyä tulkintaa. Vertaisarvioinnin tuloksena kategorioiden nimeäminen tarkentui. Prosessissa kategoriat tarkentuivat vielä sekä yrityskohtaisten tulosten että koko aineistoa koskevan kirjoittamisen vaiheissa.

Tuloksia lukiessa täytyy muistaa, että aineisto on kerätty vuonna 1999. Vaikka taloudellisen laman pahin selkä oli jo taitettu, useilla aloilla toteutetut henkilöstön saneeraukset olivat vielä hyvin muistissa. Erityisesti ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien määrä lisääntyi taloudellisen laman seurauksena. Ennen vuosituhaten vaihdetta varhaisen työelämästä poistumisen trendi kääntyi. Tutkimusajankohtana aktiiviset toimenpiteet työntekijöiden pidempään työssä jatkamiseen olivat vielä alkutaipaleella. Ikäystävällisyys työelämän henkilöstö- tai eläkepolitiikan toimenpiteissä ei vielä ollut saavuttanut mainittavaa asemaa. Merkkejä tulevasta käännekohdasta ovat antaneet myöhemmät työelämä tutkimusten aineistojen tarkastelut (Julkunen & Pärnänen 2002). Kuitenkin useat suurehkot suomalaiset yritykset ovat viime aikoina uutisoineet irtisanomisten yhteydessä iäkkäämmän henkilöstön vähentämisestä ns. luonnollisin keinoin. Henkilöstön ikärakenteen muutos ja erityisesti suurten ikäluokkien poistuminen työmarkkinoilta näkyy tulevaisuuden ennakoiteina yritysten ikäpolitiikassa kahtalaisena. Toisaalta huolta aiheuttaa uuden, nuoremman työntekijäaineen rekrytointi alan tarpeisiin. Toisaalta osaamisen siirtäminen ja toiminnan jatkuvuuden varmentaminen edellyttää huomion kiinnittämistä sekä nuorempien että vanhempien työntekijöiden ammatillisuuden tukemiseen.

Ikä ja ikääntyminen määrittävät sosiaalisesti ja kulttuurisesti. Se, kuka milloinkin on vanha, on sidoksissa siihen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, jossa ikääntymistä määritellään. Samankin yhteiskunnan tai yhteisön sisällä ikäkäsitykset ja -määrittäykset vaihtelevat eri aikoina. Iällä on siis merkitystä. Lallukka (2003, 22) puhuu iällästämisestä, jolla hän tarkoittaa kronologisen iän käyttämistä yhteiskunnallisena ja kulttuurisena kriteerinä. Yhteiskunnallinen, kulttuurinen ja ajallinen sidonnaisuus näkyy myös ikääntyviä työntekijöitä käsittelevissä tutkimuksissa. Tässä tutkimuksessa esille tulleet työntekijöiden käsitykset olivat moninaisuudessaan ikämyönteisiä. Niiden perusteella voi olettaa, että vallitseva ikäkulttuuri (Gould 2002) henkilöstön keskuudessa oli myönteinen.

Vaikka aineistonkeruun ajankohtana oltiin juuri käynnistämässä Kansallisen Ikäohjelman kampanjoita tiedotusvälineissä, ei niiden merkitys ainakaan puheen tasolla tullut haastatteluissa esille. Mukana olleet yritykset olivat sellaisia, joissa ei tutkimusajankohtana ollut muita tutkimus- tai kehittämishankkeita käynnissä. Yhdessäkään ei ikäkysymys ollut aiemmin saanut erityistä huomiota osakseen.

Työntekijöiden käsitysten ikämyönteisyys voi olla merkki suhtautumistavan muutoksesta, mutta se kertoo myös metodisten ratkaisujen merkityksestä käsitysten tutkimuksessa. Survey-tutkimukset ovat tuottaneet pääsääntöisesti varsin kielteisen kuvan suhtautumisesta ikääntyviin työntekijöihin. Näitä tutkimuksia koskeva metodinen kritiikki on kohdistunut erityisesti kontekstuaalisuuden heikkouteen. Tässä valitun lähestymistavan etuna voidaan pitää herkkyyttä käsitysten sosio-kulttuuriselle ja kontekstisidonnaiselle luonteelle, jolloin kokonaisvaltainen toimintaympäristöihin perehtyminen tarjoaa perustan käsitysten tulkinnalle ja ymmärtämiselle. Ilmiön tarkastelussa kokonaisvaltainen näkemys yhdessä kontekstisidonnaisuuden ymmärtämisen kanssa osoittautui keskeiseksi.

Haastateltavat pohtivat iän ja kokemuksen merkitystä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämissä osittain vertaamalla toisiinsa työyhteisön eri ikäisiä työntekijöitä. Varsinainen kohorttien tai ikäryhmien välinen vertailu ei kuitenkaan korostunut. Aiempien tutkimusten perusteella voi olettaa, että ikäkäsitykset olisivat olleet kielteisempiä, mikäli työntekijöitä olisi pyydetty arvioimaan iän ja ikääntymisen merkitystä yleisesti tai eri ikäryhmien välillä (mm. Hassel & Perrewé 1995; MacNeil, Ramos & Magafas 1996). Lisäksi yksilö- ja ryhmähaastattelut aineistonhankinnan välineinä tarjosivat osallistujille mahdollisuuden itse tuottaa useita rinnakkaisia käsityksiä. Myönteisyyden ja kontekstisidonnaisuuden ohella käsitysten ambivalenttius ja moninaisuus paljastuivat tutkimuksessa. Viime vuosina korostuneet näkökulmat laadullisten menetelmien hyödyntämisestä sekä erilaisten tutkimusmenetelmien rinnakkaisesta käytöstä saavat tämän tutkimuksen ja tutkimusprojektin (Tikkanen, Lahn, Withnall, Ward & Lyng 2002) perusteella edelleen vahvistusta. Tutkimukselliset lähestymistavat, jotka kiinnittävät huomiota kulttuurien tutkimukseen ja hyödyntävät monimuotoisesti erilaisia tutkimusaineistoja tarjoavat mahdollisuuden holistisen lähestymistavan valinnalle.

Valitun lähestymistavan ja käytettyjen aineistonkeruumenetelmien sallimissa rajoissa on tutkimuksessa toteutettu toimialakohtainen tarkastelu. Tuloksia tulkittaessa on otettava huomioon, että haastatteluihin osallistuneet työntekijät olivat pääosin toimihenkilöitä. Kukaan haastatelluista ei toiminut perinteisessä tuotannollisessa työssä. Osallistujilla oli myös suhteessa ikäiseensä väestöön korkea koulutustaso. Lisäksi tutkimus kohdistui pk-sektorin työntekijöihin. Haastatteluihin osallistuneet työntekijät tarkastelivat osaamista, ikää ja kokemusta oman työpaikkansa diskurssissa. Niinpä esimerkiksi osaamisen sisältöjä tarkasteltaessa on syytä pitää mielessä, että tuloksena tuskin on kattava kuva osaamisalueista. Omasta työstä ja työyhteisöstä käsin haastatteluhetkellä tuotettuina osaamisalueina ne kuitenkin ilmentävät haastateltavien kokemusta osaamisestaan. Edelleen tätä ymmärrystä vasten he tarkastelivat iän ja koke-

muksen merkitystä osaamisessa ja sen kehittämisessä.

Ikä määrittyy ja määritellään vuorovaikutuksessa. Tutkimushaastattelut ovat erityinen vuorovaikutustilanne, jossa ikä tulee tarkasteltavaksi ja pohditettavaksi. Tutkijana mieltii, miten paljon haastatteluihin osallistuneet työntekijät pohtivat ikää ja ikääntymistä yleensä vai puhuvatko he vain tutkijalle (myös Kosonen 2003, 112). Haastattelija on myös oman ikäisenään vuorovaikutustilanteessa. Kaikki tämän tutkimusaineiston hankintaan osallistuneet tutkijat rajautuivat kronologisen ikänsä perusteella ulos ikääntyvien työntekijöiden joukosta. Vaikka ryhmähaastatteluihin osallistui eri-ikäisiä työntekijöitä, olivat haastateltavat usein iältään haastattelijaa tai haastattelijoita vanhempia. Olisiko puhe iästä ja kokemuksesta ollut erilaista, jos haastattelija olisi kuulunut selkeästi samaan ikäkategoriaan haastateltavien kanssa? Julkunen (2003) nostaa esiin paitsi aineiston keruussa myös aineiston lukemisessa tutkijan omien ikäkokemusten merkityksen ja saman- tai eri-ikäisyyden merkityksen.

Erityisesti iän merkityksettömyydestä puhuttaessa ei ole tutkimusprosessin kuluessa voinut välttää tunteelta, että haastateltavat halusivat vakuuttaa, ehkäpä jopa opettaa ja valistaa, nuorta tutkijaa iän vähäisestä merkityksestä. Useinhan tuo merkityksettömyys oli haastateltavilta ensimmäinen reaktio kyseisen teeman käsittelyyn. Oliko haastatteluun osallistuneilla työntekijöillä ennakko-oletus siitä, että tutkijoiden näkemys iän merkityksestä ja ikääntymisestä osaamiselle ja sen kehittämiselle on kielteinen ja sitä on syytä korjata? Muuten haastattelijoiden saman- tai eri-ikäisyys ei ollut tutkimusprosessin kuluessa korostuneesti esillä. Aineistonkeruussa ikää merkittävämpi asia oli haastattelijan kyky kuuntelemaan ja osallistavaan vuorovaikutukseen. Se, että haastateltavat tuottivat runsaasti erilaisia käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä heijastaa moninaisten ja jopa ristiriitaisten ikädiskurssien olemassaoloa (Julkunen 2003, 68). Työtä ja ikää sekä oppimista ja ikää koskevat puhutavat ovat julkisia ja siksi niistä on myös helppo puhua. Samalla on kyse kuitenkin henkilökohtaisesta prosessista, josta kerrottiin haastattelutilanteessa paitsi tutkijalle myös kollegoille tietynlainen tarina. Jokainen osallistuja voi valita, mitä omasta yksityisestä tai julkisesta prosessista kertoo.

Missä määrin tutkimuksen tuloksilla on relevanssia laajemmin? Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei ole mielekäästä puhua tulosten yleistettävyydestä, vaan esimerkiksi siirrettävyydestä (Saarenheimo 1997), suhteuttamisesta (Alasuutari 1993) ja yleisyydestä (Ahonen 1994). Osaamisen kehittämisen liittäminen työhön ja työympäristöön sekä jatkuva kehitys ja oppiminen kiinnittyvät voimakkaasti teknis-taloudellisten muutosten kautta modernisoituvaa työhön. Työelämän kilpailu ja taloudellinen sääntely heijastui työntekijöiden puheeseen yksilöiden välisenä kilpailuna ja koettuina vaatimuksina osaamisen kehittämisestä tässä kilpailussa pärjäämiseksi. Vaikka työn modernisoituminen ja teknistyminen nähtiinkin jossain määrin ”ikäepästävälliseksi” (esim. Bond & Coleman 1990), korostui työssä oppimisessa voimakkaasti elinikäisyys ja eri-ikäisten osallisuus. Mielenkiintoista on, että osaamisen kehittämistä tarkasteltiin samanaikaisesti sekä organisaation ja henkilöstön yhteisenä vastuualueena että työntekijöihin individualisoituneena asiana (myös Julkunen & Pärnänen 2002). Silta-lan (2004, 221–224) kuvaama työntekijöiden sitouttaminen työhön ilman takuita

sen pysyvyydestä oli haastatelluille tuttu tilanne taloudellisen laman jälkimainingeissa. Henkilöstön kohtelemisen kertakäyttövoimana (emt. 197) asettaa myös eri-ikäiset ja erilaista osaamista omaavat työntekijät eriarvoiseen asemaan. Kokemuksellisesti ikä ja ikääntyminen työelämässä eivät yksilötasolla ole kuitenkaan ensisijaisesti kielteisiä asioita. Ikäkäsitysten monimuotoisuus antaa aihetta laajempaan työelämän ikäystävällisen henkilöstöpolitiikan ja johtamisen kehittämiseen sekä yrityksen että sen eri-ikäisen henkilöstön tuottavuuden parantamiseksi.

8.2 Jatkotutkimushaasteet

Tutkimuksen tulokset piirtävät kuvaa eri-ikäisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen ja sen kehittämisen prosessin monimuotoisuudesta tässä ajassa. Osaamisen yksilöllisyyden ja kontekstuaalisuuden merkitys korostuu entisestään iän ja ikääntymisen tarkastelun kautta. Iän merkityksettömyyden lisäksi työntekijöiden käsityksissä ikä tuli merkitykselliseksi kokemuksen karttumisen ja kokemuksellisen oppimisen kontekstissa. Kokemuksen merkitys on tullut esiin useissa osaamista ja asiantuntijuutta tarkastelevissa tutkimuksissa. Edelleen kokemuksen merkitys on keskeinen myös oppimisympäristön ja oppimisen ohjaamisen näkökulmasta (esim. Silvennoinen 1999, 25–31). Tutkimuksen pohjalta herääkin kysymys siitä, voiko iästä ammatillisessa osaamisessa ja sen kehittämisessä puhua ilman kokemusta? Entä voiko kokemuksesta puhua ilman ikää?

Haastatteluissa työntekijöiden puhe iästä muuttui helposti puheeksi kokemuksesta. Ikäkäsitykset sisältävät kuitenkin lähtökohtaisesti erilaisen näkökulman iän ja kokemuksen väliseen suhteeseen. Välillä iästä puhutaan kokemuksesta irrallisena – tällöin ikä määrittyy pääsääntöisesti suhteessa kronologiseen ikään. Ikääntymisen (biologisen prosessin) tarkasteluissa kokemusproblematiikka ei myöskään saa sijaa. Selkeimmin iän ja kokemuksen kietoutuminen toisiinsa tuli esille sosiaalisen iän ja ikääntyvän työntekijän määrittelyn yhteydessä. Kokemuksen merkitys korostui erityisesti työssä oppimisen ja osaamisen pohdinnoissa omassa työkontekstissa. Tällöin kokemuksen ja iän välinen suhde sai selkeästi positiivisen sävyn. Myös kronologisen iän kautta tapahtuva vastakkaismäärittely ja iän merkityksettömyys pyrkivät kääntämään puheen iän sijasta karttuvaan kokemukseen.

Tutkimus herättää monia ajatuksia sekä jatkotutkimusaiheiksi että käytännön kehittämistoimiksi. Ajankohtaiset puitteet tarkasteluille luo työurien pidentämistä ja työssä jatkamista tukeva politiikka. Työntekijöiden työssä jatkamisen tukemiseksi toteutettavien toimenpiteiden tuloksellisuus näkyy tulevina vuosina. Tällä hetkellä huolta on herättänyt erityisesti työntekijöiden haluttomuus jatkaa työelämässä pidempään. Työn mielekkyyttä epäilläään ja epävarmuutta aiheuttaa eniten työ- ja virkasuhteen määräaikaisuus (Lehto & Sutela 2004; Ylöstalo 2003). Työelämän kiire (Julkunen, Nätti & Anttila 2004) ja työuupumuksen pelko ovat lisääntyneet sekä mahdollisuus saada tietoa työpaikan

muutoksista riittävän ajoissa on heikentynyt (Lehto & Sutela 2004, 90–97). Kuitenkin sitoutuminen työhön on voimakasta erityisesti iäkkäämmillä työntekijöillä. Samaan aikaan kun työhön sitoutuminen työntekijöiden taholta toteutuu, työelämän yksilöllistyminen ja vapaa kilpailu vievät mahdollisuuksia pitkäaikaisiin ja kestäviin työsuhteisiin (Sennett 2002, Siltala 2004). Varmuus työn jatkuvuudesta on tärkein työssä jatkamiseen vaikuttava tekijä (Lehto & Sutela 2004, 96). Työntekijöiden työssä jatkamisen tukeminen edellyttää työsuhteiden pysyvyyden ohella myös työn ja työolosuhteiden kehittämistä sellaisiksi, että työssä viihdytään ja voidaan hyvin. Ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta edellytyksenä ikääntyvien työntekijöiden työssä pysymiselle entistä pidempään on oppimismahdollisuuksien tarjoaminen ja oppimisen tukeminen.

Tässä tutkimuksessa valittiin näkökulmaksi työntekijöiden käsitysten kuvaaminen. Aiempi tutkimus ei juuri ole kiinnittänyt huomiota työntekijöiden oman äänen kuulemiseen. Toistaiseksi myöskään työnantajien näkemyksiä ikääntyvien työntekijöiden työssä jatkamisen tukemisesta ei ole selvitetty. Sennett (2002, 96–100) toteaa, että vaikka ikääntyvien työntekijöiden palkkaamisen perusteena pidetään heidän kokemustaan ja käytännöllisen osaamisen relevanssia epäillään. Työmarkkinoilla eri-ikäiset työntekijät asettuvat vastakkain ja nuorten joustavuus, riskinotto-kyky sekä mukautuvuus esimiesten tahtoon asettavat heidät ikääntyviä edullisempaan asemaan. Yhteiskunnallisessa kontekstissa mielenkiintoisia ja selvitystä kaipaavia kysymyksiä ovat: Millainen näkemys ikääntyvillä työntekijöillä itsellään on työssä jatkamisesta? Millä ehdoin työuraa ollaan valmiita jatkamaan? Entä miten työnantajat suhtautuvat siihen, että tulevaisuudessa osa organisaation henkilöstöä on yhä iäkkäämpää? Mitä ovat ne työhyvinvoinnin osatekijät, joihin puuttumalla työssä jaksamista ja jatkamista voidaan edesauttaa? Miten turvata eri sukupolviin kuuluvien työntekijöiden saatavuus ja yhteistyö työmarkkinoilla ja työpaikoilla?

Iän ja kokemuksen merkitystä tulee tutkimuksen tulosten perusteella tarkastella kiinteästi aikaan ja toisiinsa sidonnaisina. Tulevaisuuden ennakoitien ohella tärkeää on menneisyyden huomioon ottaminen. Organisaatioiden ikäpolitiikkojen tutkimuksessa tarjoaa uusia mahdollisuuksia kollektiivinen näkökulma rekrytointikäytäntöjen, osaamisen jakamisen käytäntöjen ja ikäsensitiivisen osaamisen johtamisen tarkasteluissa. Työyhteisön ja kollektiivin tasolla tapahtuva tarkastelu antaa mahdollisuuksia pureutua hiljaisen tiedon ja osaamisen merkitykseen ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden rakentumisessa. Praktisen tiedon ja sanattoman kokemuksen tutkimuksen metodiset ratkaisut ovat keskeisiä (Filander 2000, 111–114). Sekä yksilöllisenä että kollektiivisena ilmiönä hiljaisen tiedon ja osaamisen jäljittämisen avaimiksi muodostuvat metaforat ja niiden käyttö erilaisissa kulttuurisissa konteksteissa. Tutkimuksellisenä tavoitteena osaamisen johtamisen käytäntöjen selvittäminen ja kuvaaminen eri sektoreilla ja työelämän osa-alueilla sisältää sekä teoreettisen tarkastelun tämentymisen että käytännön implikaatioiden kehittämisen.

Ikääntyvät työntekijät ovat erilaisessa asemassa työmarkkinoilla ja työelämässä. Jatkotutkimuksissa tämä työmarkkinatilanteen erityisyys on yhtenä eron tuottamisen välineenä olennainen. Toistaiseksi ammatillista osaamista ja

sen kehittämistä, oppimista ja koulutusta koskevat tarkastelut on toteutettu joko työnantajien tai työntekijöiden näkökulmasta. Laajemmin yhteiskunnallisena kysymyksenä nousee esiin ammatillisen aikuis- ja täydennyskoulutuksen vastaaminen työväestön ikääntymisen haasteeseen. Osaamisvaatimukset muuttuvat, samoin se, mitä työelämässä arvostetaan ja pidetään tärkeänä. Millaisia haasteita työväestön ikääntyminen yhdessä osaamisvaatimusten muutosten kanssa on aiheuttanut ja aiheuttaa ammatilliselle aikuiskoulutukselle sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla? Aikuiskoulutuksen haasteet koskettavat työikäisen väestön lisäksi yhä kasvavan aktiivisen eläkeikäisten joukon tarpeiden tunnistamista ja niihin vastaamista.

Holistisen näkökulman omaksuminen oppimisen ja työelämän kehittämisen tutkimuksessa on keskeinen (Tikkanen, tulossa). Tämä tarkoittaa sekä eri tieteenalojen näkökulmien synergisointia että ilmiön tarkastelua eri tasoilla samanaikaisesti. Ikääntyvien työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämisen tarkastelussa käsitteellisen kehyksen muodostavat sekä työssä oppimisen, henkilöstön kehittämisen, työhyvinvoinnin että työelämän rakenteiden näkökulmat. Käsitteellinen täsmennys ja teoreettinen kehittäminen on haaste, joka koskettaa erityisesti ikääntymisen ja työn välistä problematiikkaa. Tässä tieteiden välinen yhteistyö on keskeissä asemassa. Poikkitieteisyys tulee entisestään korostumaan tulevaisuudessa myös innovatiivisen tutkimusmetodologian kehittämiseksi. Väestön ikääntyminen on globaali haaste, jonka seurauksena useat ikääntymistä ja vanhuutta määrittävät seikat muuttuvat. Ikääntyvien määrän lisääntyminen on tiedossa. Se, millaista on olla ikääntyvä, miten ikääntyminen määrittyy ja mitä ovat ne kontekstit, joissa määrittymisen tapahtuu, ei sen sijaan ole ennakoitavissa. Perustietoa erilaisista elämänkulun siirtymistä (esim. työelämä-eläke) tarvitaan niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla laadukkaan vanhenemisen turvaamiseksi tulevaisuudessa.

SUMMARY

Age and ageing in working life have attracted considerable interest among researchers during the past few decades. Mostly because of the ongoing demographic changes affecting the working population, older workers have become a prime focus of study. The ageing of the work force has occurred very rapidly in Finland, and will continue to increase over the next 10 years. This together with the increased willingness of employees to opt for early retirement, have raised questions and fears both about the adequacy of organisational and societal financial resources to support these changes as well as about a potential labour shortage in the future.

Although there has been concern about the loss of competence through large numbers of workers retiring at the same time, questions concerning the competence and learning of older workers have had a minor role in the debate in both the public and academic domains. Changes in working life pose challenges in regard to continuous learning, and to the updating of competence, which concern workers of all ages. At the same time as the work force is ageing, the competence of workers is being questioned on grounds of age in today's labour market, even as early as at the age of 45. Employees' experiences of age-discrimination in recruitment, in education and in other working life decisions have raised the need for age-aware management and HRD practices.

The purpose of the study was to describe the meanings that employees give to age and experience in relation to their professional competence and its development in working life. In doing this, it is necessary, also, to consider how employees conceive of their professional competence and its development. Therefore the study takes up three research themes: 1) employees' conceptions of professional competence and its development, 2) employees' conceptions of age and ageing in professional competence and its development, and 3) employees' conceptions of experience in professional competence and its development.

Methods and data

The data derive from a larger European Union research project Working Life Changes and Training of Older Workers (WORKTOW; Tikkanen et al 2002) and were collected during spring 1999 in central Finland. Altogether 43 employees from six companies participated in 16 semi-structured interviews. The employees (n=21) in three of the companies worked in service occupations (a bank, pharmacy, and garden) and those in the other three (n=22) were in information handling occupations (two engineering companies and a construction company). Most of the employees in the service group were women (19 women, 2 men) and most of those in the information group were men (17 men, 5 women). The age of the participants varied from 24 to 62 years (mean age 41), with more than half over 40 years of age.

Both group and individual interviews were used. The themes discussed in

the interviews were job competence, learning and training, and the role of age and work experience in professional competence. A phenomenographical (Marton, 1994) approach was chosen. In the analysis different expressions indicating employees' conceptions were tracked in order to explore the range of qualitatively different ways the participants experienced, understood, and comprehended the meaning of age and experience in the process of professional competence and its development. The aim was to bring out the variety of age-conceptions that existed, even if they could not be regarded as 'correct' in the light of research-based knowledge. This was done by comparing similarities and differences (Glaser & Strauss, 1967) in conceptions and by utilizing the principles of contextual analysis (Theman 1983). In the analysis the data were treated both as an entity and as two subsets reflecting the two types of work included in the study.

Competence and its development – employees' conceptions

The employees saw their professional competence as dynamic, complex, and as a constant process. Thus the continuing development of one's competence was seen as an essential part of competence as whole. This was also evident in the way that competence was discussed in the light of the need to update one's competence in working life in line with changes in the job and in the working environment. In the employees' conceptions professional competence was something that could be understood from the point of view both of job demands and of personal qualifications. This emerged from the taking of an interpretative approach to competence (Sandberg, 2000), which underlines the importance of context-dependence in competence analysis. The meaning of the work context in defining competence emerged clearly in this study between the conceptions held among the employees from the two occupational categories. The service employees emphasized customer service and product knowledge over IT skills and the overall managing of one's job. The latter, on the contrary, were seen as the two most important contents of competence among the participants from the information handling occupations.

The central role of experience was also present in the discussion of competence development. Developing one's competence was closely related to the work community and to the job itself. The most frequently used ways of developing competence were: competence sharing within the work community; learning on the job as such (e.g. problem solving); participation in training; keeping up with the professional literature and other sources of information; co-operation outside the work community; and the utilization of competence gained in other life domains. Although the overall attitude towards training and education was very positive, the employees preferred informal work-based ways of learning over formal participation in training programmes.

The many meanings of age

The meanings given to age and ageing in competence and in its development were parallel and intertwined with each other. Age-conceptions describing the meaning of age and ageing in competence could be divided into four categories: the non-significance of age, age as the acquisition of experience, age in relation to the present time and working life today, and age as impairing the ability to work. Similarly, the categories describing the participants' age-conceptions in competence development were: the non-significance of age, age as a life stage where the emphasis is on competence development, age as weakening competence development and ageing as a life stage where competence development is reduced. The basic attitude to age and ageing could be divided into age-neutral, age-positive and age-negative.

The dominant age-conceptions were age-neutral: age as such was seen as non-significant in professional competence and its development. Instead of age it was personal characteristics (e.g. motivation to develop oneself) and various job-related factors that were underlined. Asserting the non-significance of age can be understood as a strategy of denial of chronological age. It was often the case that this age-neutrality was the first reaction of the employees. The arguments for discounting age were that ageing as well as competence and its development were individual-dependent.

However, age became meaningful through other factors. As a positive correlate with the acquisition of experience and personal growth, age and ageing in competence and its development were viewed positively. Although it was not merely a question of age as such, age became important in the light of gaining more experience. The value of experience was particularly meaningful in competence development: the employees regarded experience as a basis for training in the sense that experience directs the development of professional competence appropriately. Viewed in terms of life stages, a positive conception of age and ageing also highlighted the increased importance of work in life. Age-negative conceptions stressed impairment in the physical work ability. Here it was a question of the ageing process enforcing impairment.

Age was also seen as particularly important today, when the competence of workers of different ages is valued differently. Thus, it is the present time that stresses the importance of chronological age, and places workers of different ages in juxtaposition. Age in today's working life is something that cannot be overlooked. In the context of competence and its development this became visible in comparisons between the different strengths of older and younger workers.

The centrality of experience in professional growth

The employees emphasized the role of experience in competence construction. Work experience was valued as the main source of professional competence over education and personal characteristics. Experience was seen as indispensable in gaining tacit knowledge related to work, organisation and professional

identity. Thus the role of experience became prominent in the acquisition of (1) the practical skills and knowledge required in specific occupations and job tasks, (2) knowledge related to the work community and organisation, and (3) knowledge that helps one to assess one's own work and ways of action. The importance of experience was especially highlighted in competence development. Here, experience was reported as helpful in concentrating on relevant information, understanding theoretical knowledge, and increasing and maintaining learning motivation.

The relationship between age and experience is complex; it is not one that is expressed merely in terms of professional competence. Hence, the focus is on the relevance of experience and its construction over the life-course. Because professional competence is interpretative by nature, work and the work community assume an important role in competence construction as well as professional development. The centrality of work experience gives special weight to the role of practical competence and tacit knowledge in the development of professional expertise.

Conclusions

On the basis of this study the development of professional competence in working life can be described as informal, social, contextual, lifelong and work-based. The value of experience became evident as the main source of professional competence and as a basis and context for competence development. On the basis of employees' descriptions, the meaning of experience-based learning and tacit knowledge appear crucial in defining the competence and expertise of workers of all ages. The results indicate that ambivalent meanings are attributed to age and ageing in relation to competence and its development in working life. Professional competence and its development seem to be more a question of experience than of age. Thus the results do not support the stereotypical view that competence and competence development decline with increasing age. Nevertheless age became meaningful especially in relation to time, in the paying of attention to discrepancies in competence between workers of different ages, and thus different educational backgrounds.

The many meanings of age and ageing in relation to competence and its development exemplify post-modern conceptualisations of age by emphasizing the flexibility of age categorisation. The definition of an older worker was negotiated in the interviews in relation to the work community and to the individual life-course. The individual-specific nature of ageing together with the context-dependence of competence, challenge work-based learning practices to pay more careful attention to co-operation between workers of different ages. Instead of placing workers of different ages in juxtaposition, a more fruitful approach might be to develop work-based learning methods that promote organized competence sharing inside work communities and networks. The key question for the future lies in the relationship between age and relevant experience. This means for working life practices as well as for future research a need for more sensitive ways of constructing the contextual premises for the lifelong

development of competence in working life. Questions concerning the situation of older workers in working life call for a more holistic approach both in research and in the various policies implemented at the organisations and in society.

LÄHTEET

- AARP. 1995. American business and older workers: a road map to the 21st century. Washington, DC.
- Ackerman, P. L. 1998. Adult intelligence: sketch of a theory and applications to learning and education. Teoksessa M. C. Smith & T. Pourchot (toim.) Adult learning and development. Perspectives from educational psychology. Mahwah, NJ: Erlbaum, 145–158.
- Ahola, K. & Huuhtanen, P. 1995. Ikäasenteet ja oikeudenmukaisuus työssä. Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Ahonen, S. 1994. Fenomenografinen tutkimus. Teoksessa L. Syrjälä, S. Ahonen, E. Syrjäläinen & S. Saari (toim.), 113–160.
- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Anderson, R. 1996. Individual ageing and professional skills [esitelmä]. Population ageing in Europe: issues and policies -konferenssi. 25.–26.10.1996. Brysseli.
- Andrews, M. 1999. The seductiveness of agelessness. *Ageing and Society* 19 (3), 301–318.
- Antikainen, A. 2000. Kansainvälinen vertailu elinikäisestä oppimisesta. Teoksessa E. Heikkinen & J. Tuomi (toim.) Suomalainen elämäntietä. Helsinki: Tammi, 99–25.
- Antikainen, A., Houtsonen, J., Kauppila, J. & Huotelin, H. 1996. Living in a learning society: life histories, identities and education. Knowledge, Identity and School Life Series: 4. London: Falmer.
- Argyris, C. & Schön, D. A. 1996. Organizational learning II: theory, method and practice. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Arrowsmith, J. & McGoldrick, A. E. 1997. A flexible future for older workers? *Personnel Review* 26 (4), 258–273.
- Asanti, R., Lehtinen, E. & Palonen, T. 2002. Työelämän muutokset ja osaamisen haasteet. Teoksessa E. Lehtinen & T. Hiltunen (toim.) Oppiminen ja opettajuus. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja B:71, 87–108.
- Ashworth, P. & Lucas, U. 1998. What is the “world” of phenomenography? *Scandinavian Journal of Educational Research*. 42 (2), 415–431.
- Ashworth, P. & Lucas, U. 2000. Achieving empathy and engagement: a practical approach to the design, conduct and reporting of phenomenographic research. *Studies in Higher Education* 25 (3), 295–308.
- Baltes, P. B. & Staudinger, U. M. (toim.) 1996. Interactive minds. Life-span perspectives on the social foundation of cognition. Cambridge: University Press.
- Barbour, R. S. & Kitzinger, J. (toim.) 1999. Developing focus group research. Politics, theory and practice. London: Sage.

- Barnard, A., McCosker, H. & Gerber, R. 1999. Phenomenography: a qualitative research approach for exploring understanding in health care. *Qualitative Health Research* 9 (2), 212–225.
- Baumann, H. E., Lyng, K. & Lahn, L. 1997. Perceptions of the onset of old age amongst air traffic controllers. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) *Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996. Vol 1. Arbete och hälsa 1997: 29.* Solna: Arbetslivsinstitutet, 49–54.
- Bendick, M., Jackson, C. W. & Romero, J. H. 1996. Employment discrimination against older workers: an experimental study of hiring practices. *Journal of Aging and Social Policy* 8 (4), 25–46.
- Biggs, S. 1997. Choosing not to be old? Masks, bodies and identity management in later life. *Ageing and Society* 17 (5), 553–570.
- Blomqvist, I., Koskinen, R., Niemi, M. & Simpanen, M. 1997. Aikuisopiskelu Suomessa. Aikuiskoulutustutkimus 1995. Tilastokeskus. Koulutus 1997/4. Helsinki.
- Blomqvist, I., Ruuskanen, T., Niemi, H. & Nyyssönen, E. 2002. Osallistuminen aikuiskoulutukseen. Aikuiskoulutustutkimus 2002. Tilastokeskus. Koulutus 2002:5. Helsinki.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. *Surpassing ourselves. An inquiry into the nature of expertise.* Chigago, IL: Open Court.
- Billett, S. 2003. Workplace mentors: demands and benefits. *Journal of Workplace Learning* 15 (3), 105–113.
- Bond, J. & Coleman, P. 1990. *Ageing in society.* London: Sage.
- Boud, D. & Miller, N. 1996. Synthesising traditions and identifying themes in learning from experience. Teoksessa D. Boud & N. Miller (toim.) *Working with experience. Animating learning.* London: Routledge, 14–26.
- Bron, A. 1996. Women and men in an informal learning context. Teoksessa C. - H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) *Age and learning in working life. Arbete och hälsa.* Arbetslivsinstitutet. Solna, 31–40.
- Brown, J. & Duguid, P. 1999. Knowledge and organization. A social-practice perspective. *Organizational Science* 10 (31), 1–22.
- Cheetham, G. & Chivers, G. 2001. How professionals learn in practice: an investigation of informal learning amongst people working in professions. *Journal of European Industrial Training* 25 (5), 247–292. Saatavilla [www.muodossa: <URL: http://www.emerald-library.com/ft >](http://www.emerald-library.com/ft). 1.12.2001.
- Collin, K. 2002. Development engineers' conceptions of learning at work. *Studies in Continuing Education* 24 (2), 133–152.
- Day, N. 1998. Informal learning. *Workforce* 77, 30–35.
- Davies, P. 2000. Formalising learning: the impact of accreditation. Teoksessa F. Coffield (toim.) *The necessity of informal learning.* ESRC Learning Society series. University of Bristol: Policy, 54–63.
- Dubin, S. S. 1990. Maintaining competence through updating. Teoksessa S. L. Willis & S. S. Dubin (toim.) *Maintaining professional competence.* San Francisco, CA: Jossey Bass, 9–43.
- Dreyfus, H. & Dreyfus, S. 1986. *Mind over machine.* Oxford: Blackwell.

- Edwards, R. 1997. *Changing places? Flexibility, lifelong learning and a learning society*. London: Routledge.
- Elinikäinen oppiminen. 2000. Euroopan yhteisöjen komission yksiköiden valmisteluasiakirja 30.10.2000. Brysseli. Saatavilla www-muodossa: <URL: <http://europa.eu.int/comm/education/life/memofi.pdf>>. 3.12.2000.
- Ellström, P-E. 1998. The many meanings of occupational competence and qualification. Teoksessa W. J. Nijhof & J. N. Streumer (toim.) *Key qualifications in work and education*, 39–50.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. & Senker, P. 1998a. *Development of knowledge and skills in employment*. University of Sussex. Institute of education. Research report no. 5.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. & Senker, P. 1998b. *Learning from other people at work*. Teoksessa F. Goffield (toim.) *Learning at work*. ESRC Learning Society series. University of Bristol: Policy, 37–48.
- Eteläpelto, A. 1997. *Asiantuntijuuden muuttuvat määrittymiset*. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.), 86–102.
- Eteläpelto, A. 1998. *The development of expertise in information systems design*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 146.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Evans, K. & Kersh, N. 2003. *Recognition of tacit skills and knowledge: sustaining learning outcomes in workplace environments*. 3rd International Conference of Researching Work and Learning. July 25th-27th 2003, Tampere, Finland. *Conference Proceedings Book VI*, 68–78.
- Featherstone, M. & Hepworth, M. 1989. *Ageing and old age: reflections in the postmodern life course*. Teoksessa B. Bytheway, T. Keil, P. Allat & B. A. Bryman (toim.) *Becoming and being old. Sociological approaches to later life*. London: Sage, 143–157.
- Filander, K. 2000. *Kehittämistyö murroksessa*. Acta Universitatis Tamperensis 777. Tampereen yliopisto.
- Francis, H. 1993. *Advancing phenomenography. Questions of method*. *Nordisk Pedagogik* 13 (2), 68–75.
- Friman, M. 2004. *Ammatillisen asiantuntijan etiikka ammattikorkeakoulutuksessa*. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 234.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2004. *Older and wiser? Workplace learning from the perspective of experienced employees [esitelmä]*. European Conference on Educational Research ECER 2004. 22.-25.9.2004. Rethymnon, Kreetta.
- Garrick, J. 1998. *Informal learning in the workplace. Unmasking human resource development*. London: Routledge.
- Gerber, R. 2000. *Experience, common sense and expertise in workplace learning*. Teoksessa R. Gerber & C. Lankshear (toim.) *Training for a smart workforce*. London: Routledge, 73–96.
- Gerber, R., Lankshear, C., Larsson, S. & Svensson, L. 1995. *Self-directed learning in a work context*. *Education + Training* 37 (8), 26–32.

- Giddens, A. 1991. *Modernity and self-identity. Self and society in the late modern age.* Cambridge: Polity.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. 1967. *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research.* Chigago, IL: Aldine.
- Gomez, M-L., Bouty, I. & Drucker-Godard, C. 2003. Developing knowing in practice: behind the scenes of haute cuisine. Teoksessa D. Nicolini, S. Gherardi & D. Yanow (toim.) *Knowing in organisations. A practice-based approach.* Armonk, NY: Sharpe, 100–125.
- González Arnal, S. & Burwood, S. 2003. Tacit knowledge and public accounts. *Journal of Philosophy of Education* 37 (3), 377–391.
- Gould, R. 2002. Varhaiseläke, työttömyysputki vai työssä jatkaminen? [posterisitys] Aktiivinen ja elämään suuntautuva vanheneminen –foorumi. 11.-12.2.2002. Jyväskylä.
- Gould, R., Takala, M. & Lundqvist, B. 1992. Varhaiseläkkeelle hakeutuminen ja sen vaihtoehdot. *Eläketurvakeskus. Tutkimuksia* 1992:1. Helsinki.
- Hassell, B. L. & Perrewé, P. L. 1995. An examination of beliefs about older workers: do stereotypes still exist? *Journal of Organizational Behavior* 16 (5), 457–468.
- Heikkilä, K. & Mäkinen, K. 2001. Different ways of learning at work [esitelmä]. 2nd International Conference on Researching Work and Learning. 26.-28.7.2001. Calgary, Alberta, Kanada.
- Heikkinen, A. & Huttunen, U. 2001. Onko osaamisella sukupuoli? *Aikuiskasvatusta* 21 (4), 315–329.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö.* Helsinki: Yliopistopaino.
- Horn, J. L. & Hofer, S. M. 1992. Major abilities and development in the adult period. Teoksessa R. J. Sternberg & C. A. Berg (toim.) *Intellectual development.* New York: Cambridge University Press, 44–99.
- Huuhtanen, P. 1994. Työssä vai eläkkeelle? Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ.* Porvoo: WSOY, 151–166.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. 1991. Eläke ajatuksissa. Työssä olevien työ- ja eläkeajatuksia. *Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.* Helsinki.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. 1993. Työ- ja eläkeasenteet. Muutokset eläkeajatuksissa 1990-1992. *Ikääntyvä arvoonsa -ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto.* Helsinki.
- Huuhtanen, P. & Piispa, M. 1999. Attitudes towards early retirement and work. Teoksessa J. Ilmarinen & V. Louhevaara (toim.) *FinnAge – respect for the aging: action programme to promote health, work ability and well-being of aging workers in 1990-1996.* Finnish Institute of Occupational Health. Research reports 26. Helsinki, 19–30.
- Hytönen, T. 2002. Exploring the practice of human resource development as a field of professional expertise. University of Jyväskylä. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 202.

- Häkkinen, K. 1996. Fenomenografisen tutkimuksen juuria etsimässä. Teoreettinen katsaus fenomenografisen tutkimuksen lähtökohtiin. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Opetuksen perusteita ja käytänteitä 21.
- Ikääntyvät työelämässä. 1996. Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamista selvittäneen komitean mietintö. Komiteamietintö 1996:14. Työministeriö. Helsinki.
- Ilmarinen, J. 1999. Ikääntyvä työntekijä Suomessa ja Euroopan unionissa – tilannekatsaus sekä työkyvyn, työllistävyyden ja työllisyyden parantaminen. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Ilmarinen, J., Lähtenmäki, S. & Huuhtanen, P. 2003. Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Jyväskylä: Gummerus.
- Imel, S. 1996. Older workers. Myths and realities. Office of Educational Research and Improvement. ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education. Ohio: Columbus.
- Iän merkitys suomalaisissa rekrytoinneissa. 2000. Helsinki: HRM-partners.
- Julkunen, R. 2003. Kuusikymmentä ja työssä. Jyväskylä: SoPhi.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Pärnänen, A. 2002. Tehostuvan työelämän ikäpolitiikat [esitelmä]. Aktiivinen ja elämään suuntautuva vanheneminen –foorumi. 11.-12.2.2002. Jyväskylä.
- Juuti, P. 2001. Ikäjohtaminen. JTO-tutkimuksia 3. Helsinki: Työministeriö.
- Jyrkämä, J. 1995. "Rauhallisesti alas illan lepoon"? Tutkimus vanhenemisen sosiaalisuudesta neljässä paikallisyhtiesössä. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis A, 449.
- Jyrkämä, J. 1996. Kuka on vanha, kuka vanhus? Näkymiä vanhenemisen ja vanhuuden kokemiseen. Teoksessa T. Aittola, L. Alanen & P. Rantamaa (toim.) Minkä ikäinen olettekaan, rouva? Jyväskylä: SoPhi, 107–118.
- Jyrkämä, J. 2001. Aika tutkimuksessa ja elämänkulussa. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 117–157.
- Järvinen, A., Koivisto, E. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.
- Kangas, I. & Nikander, P. (toim.) 1999. Naiset ja ikääntyminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Kasvio, A. 1995. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Jyväskylä: Gummerus.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Heikkilä, P., Lehtinen, S., Lindström, K., Toikkanen, J. & Tossavainen, A. 2004. Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos. Helsinki. Saatavilla [www-muodossa osoitteessa: <URL: http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkokirja>](http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Tiedonvalitys/Verkkokirja) 4.2.2004.
- Kilbom, Å. & Nygård, C. - H. 1996. Learning, pedagogics and competence development for elderly employees – discussion and topics for further studies. Teoksessa C. - H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) Age and learning in working life. Solna: Arbetslivsinstitutet, 103–106.

- Kirjonen, J. 1994. Muuttuva työ ja ikääntyvä ihminen. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. HUUHTANEN, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) *Ikääntyminen ja työ*. Porvoo: WSOY, 110–127.
- Kirjonen, J., Remes, P. & Eteläpelto, A. (toim.) 1997. *Muuttuva asiantuntijuus*. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Koivunen, H. 1997. *Hiljainen tieto*. Helsinki: Otava.
- Kokko, N., Herrala, M., Ahola, M., Immonen, S., Hailikari, M. & Salminen, A. 2000. Osaamisen kehittäminen pk-yrityksissä. Työministeriö ja Euroopan Sosiaalirahasto. Hyvät käytännöt- julkaisusarja. Helsinki.
- Kolb, 1984. *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Korvajärvi, P. 1999. Ikäsyryjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä. Teoksessa I. Kangas & P. Nikander (toim.), 85–105.
- Koskinen, K. U. 2001. Management of tacit knowledge in a project work context. Industrial management and business administration series No. 10. Tampere University of Technology. Espoo.
- Kosonen, U. 2003. Naisia työn reunoilla. Elämäkokemusta ja ikäsyryjintää. Jyväskylä: SoPhi.
- Kouvonen, A. 1999. Ikäsyryjintäkokemukset työssä ja työhönotossa. Työpoliittinen tutkimus 203. Työministeriö. Helsinki.
- Krueger, R. 1994. *Focus group. A practical guide for applied research*. 2nd edition. Newbury Park, CA: Sage.
- Kujala, S. 1998. Attitudes towards older workers and their learning [esitelmä]. ESREA, Older Learners –seminaari. 2.–4.7.1998. Budapest, Unkari.
- Kujala, S. 2000. Vanhempien työntekijöiden koulutettavuus ja oppiminen [esitelmä]. 11. pohjoismainen vapaan sivistystyön, aikuiskoulutuksen ja työmarkkinakoulutuksen tutkijoille suunnattu konferenssi. 25.–27.5.2000. Göteborg, Ruotsi.
- Kuusinen, J. 2003. Älykkyys ja vanheneminen. Teoksessa E. Heikkinen & T. Rantanen (toim.) *Gerontologia*. Tampere: Duodecim, 164–173.
- Kvale, S. 1996. *InterViews. An introduction to qualitative reserach interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Laczko, F. & Phillipson, C. 1991. *Changing work and retirement*. Philadelphia: Open University Press.
- Lahn, L. 2000. Ikääntyvät oppijat oppivassa yhteiskunnassa. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen*. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja. Saarijärvi: Gummerus, 41–72.
- Lahn, L., Tikkanen, T., Percy, K., Lyng, K., Withnall, A. & Vaherva, T. 1997. Working life changes and training of older workers (WORKTOW). Research proposal to the EU under the Fourth Framework programme on Targeted Socio-Economic Research: Area II.3 Education, training and economic development. Julkaisematon.
- Lallukka, K. 2002. Lapsuusikä ja ikä lapsuudessa. Tutkimus 6–12-vuotiaiden sosiokulttuurisesta ikätiedosta. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 215.

- Larsson, S. 1986. Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. 2000. Lifelong and life-broad learning. Teoksessa R. Gerber & C. Lankshear (toim.) *Training for a smart workforce*. London: Routledge, 195–206.
- Laslett, P. 1989. *A fresh map of life. The emergence of the third age*. London: Weinfeld & Nicolson.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge, NY: University Press.
- Legge, V., Cant, R., O'Loughlin, K. & Sinclair, G. 1997. Australian managers' attitudes towards older workers. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) *Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996*. Vol. 2. *Arbete och hälsa 1997:29*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 214–221.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lundvall, B-Å. & Johnson, B. 1994. The learning economy. *Journal of Industry Studies* 1 (2), 23–42.
- Lyng, K. 1996. Contextual and developmental aspects of adult learning. Teoksessa C. - H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) *Age and learning in working life*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 12–21.
- Löfström, E. & Pitkänen, M. 1999. *Kummina vai keinutuolissa? Ikääntyvät työntekijät pk-yrityksissä*. Helsingin yliopisto. Vantaan täydennyskoulutuslaitos.
- MacNeil, R. D., Ramos, C. I. & Magafas, A. M. 1996. Age stereotyping among college students: a replication and expansion. *Educational Gerontology* 22 (3), 229–243.
- Malinen, A. 2000. *Towards the essence of adult experiential learning*. Jyväskylä: SoPhi.
- Marin, M. 1996. *Minkä ikäinen olettekaan, rouva?* Teoksessa T. Aittola, L. Alanen & P. Rantamaa (toim.) *Minkä ikäinen olettekaan, rouva?* Jyväskylä: SoPhi, 3–9.
- Marin, M. 2001a. *Aikuisuus ja keski-ikäisyys*. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 225–265.
- Marin, M. 2001b. *Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen*. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 17–48.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. 1990. *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.
- Marton, F. 1981. *Phenomenography – describing conceptions of the world around us*. *Instructional Science* 10, 177–200. Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/misc/constr/phegraph.html>](http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/misc/constr/phegraph.html). 12.3.2000.

- Marton, F. 1988. Phenomenography: a research approach to investigate different understandings of reality. Teoksessa R. R. Sherman & R. B. Webb (toim.) *Qualitative research in education: focus and methods*. London: Falmer Press, 141–161.
- Marton, F. 1994. Phenomenography. Teoksessa T. Husén & T. Neville (toim.) *The international encyclopedia of education*. 2nd edition, Vol. 8. London: Pergamon, 4424–4429.
- Marton, F. & Säljö, R. 1984. Approaches to learning. Teoksessa F. Marton, D. Hounsell & N. Entwistle (toim.) *The experience of learning*. Edinburgh: Scottish Academic Press, 36–55.
- Mazzarella, M. 2001. *Kun kesä kääntyy. Vanhenemisen taidosta*. Helsinki: Tammi.
- Metsä-Tokela, T., Tulkki, P. & Tuominen, P. 1998. *Ammattitaito, koulutus ja työ. Euroopan sosiaalirahasto, Tavoite 4 ohjelma*. Helsinki: Edita.
- Mezirow, J. 1991. *Transformative dimensions of adult learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Merriam, S. & Clark, C. 1993. Learning from life experience. What makes it significant? *International Journal of Lifelong Education* 12 (2), 129–138.
- Morgan, D. 1998. *The focus group guide book. Focus group kit 1*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen aineiston arviointiperusteet. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 42–61.
- Mäkisalo, M. & Kinnunen, J. 1999. Opettajana terveydenhuoltooppilaitoksessa. Opettajien käsityksiä omasta ja kollegoiden toiminnasta. *Aikuiskasvatus* 19 (3), 231–243.
- Nijhof, W. J. & Streumer, J. N. (toim.) 1998. *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer.
- Nikander, P. 2002. Age in action. Membership work and stage of life categories in talk. *Suomalaisen tiedeakatemian toimituksia. Humaniora* 321. Helsinki.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Nordhaug, O. 1991. *The shadow educational system. Adult resource development*. Oslo: Norwegian University Press.
- OECD 2000. *Knowledge Management in the learning society*.
- Ojanperä, T. & Oksanen, S. 2000. *Competence needs of older worker in small and medium size enterprises*. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Paice, J. 1996. Why lifetime learning matters to everyone. *Adults Learning* 7 (9), 228–229.
- Paloniemi, S. & Tikkanen, T. 2002. Victims of ageist attitudes – But how do the older workers themselves view their competence? *ERIC Clearinghouse on Adult, Career and Vocational Education*. ED 459322.

- Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. 2002. Opetusministeriö 3: 2002. Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.minedu.fi/julkaisut/julkaisusarjat/3parlam_aikkoultr/3parlam_aikkoultr.pdf>](http://www.minedu.fi/julkaisut/julkaisusarjat/3parlam_aikkoultr/3parlam_aikkoultr.pdf). 15.3.2003.
- Patton, M. Q. 1990. *Qualitative evaluation and research methods*. 2nd edition. Newbury Park, CA: Sage.
- Pearson, M. 1996. *Experience, skill and competitiveness: the implications of an ageing population for the workplace*. Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions.
- Piispa, M. & Huuhtanen, P. 1991. Eläkkeellä työstä. Eläkkeellä olevien eläkkeelle siirtyminen, ansiotyöhalukkuus ja sopeutuminen eläkeaikaan. Ikääntyvä arvoonsa –ohjelma. Työterveyslaitos ja Työsuojelurahasto. Helsinki.
- Pillay, H., Boulton-Lewis, G., Lankshear, C., Wilss, L. & Rhodes, S. 2001. *Understanding changing conceptions of work: impressions from older workers [esitelmä]*. 2nd International Conference On Researching Work and Learning. 26.-28.7.2001. Calgary, Alberta, Kanada.
- Poikela, E. 1999. *Kontekstuaalinen oppiminen. Oppimisen organisoituminen ja vaikuttava koulutus*. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 675.
- Poikela, E. 2003. *Context-based assessment*. 3rd International Conference of Researching Work and Learning. July 25th-27th 2003, Tampere, Finland. Conference Proceedings Book IV, 147–155.
- Polanyi, M. 1966. *The tacit dimension*. New York: Doubleday.
- Prosser, M. 1994. *A phenomenographic study of students' intuitive and conceptual understanding of certain electrical phenomena*. *Instructional Science* 22 (3), 189–205.
- Pötsönen, R. & Pennanen, P. 1998. Ryhmähaastattelu ja sen käyttömahdollisuudet terveystutkimuksessa. Teoksessa R. Pötsönen & R. Välimaa (toim.), 1–18.
- Pötsönen, R. & Välimaa, R. 1998. *Ryhmähaastattelu laadullisen terveystutkimuksen menetelmänä*. Jyväskylän yliopisto. Terveystieteen laitoksen julkaisuja 9.
- Rahikainen, M. 2001. *Ageing men and women in the labour market*. *Scandinavian Journal of History* 26 (4), 297–314.
- Rainbird, H., Fuller, A. & Munro, A. 2004. (toim.) *Workplace learning in context*. London: Routledge.
- Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. 1998. *Osaaminen tietoyhteiskunnassa*. Sitra 180. Helsinki.
- Rantamaa, P. 2001. *Ikä ja sen merkitykset*. Teoksessa A. Sankari & J. Jyrkämä (toim.) *Lapsuudesta vanhuuteen. Iän sosiologiaa*. Tampere: Vastapaino, 49–95.
- Rasku, A., Ruoppila, I. & Feldt, T. 1999. *Esimiesten työkyky: yksilölliset ja työhön liittyvät tekijät työkyvyn selittäjinä yli 55-vuotiailla esimiehillä*. *Gerontologia* 13 (1), 13–21.

- Ropo, E. 1996. Adult learning in working life. Teoksessa C. - H. Nygård & Å. Kilbom (toim.) Age and learning in working life. Solna: Arbetslivsinstitutet, 4–11.
- Ruoholinna, T. 2000. Kokemus vai koulutus? Työtaitojen oppiminen opetuksen ja kaupan aloilla. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:192.
- Ruoholinna, T. 2002. Terveystieteiden ikääntyvät muutoksessa. Työpoliittinen Aikakauskirja 45 (3), 107–125.
- Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Edita.
- Ruoppila, I. 1992. 65–84-vuotiaiden asennoituminen ikään ja vanhenemiseen. Gerontologia 6 (1), 3–21.
- Ruoppila, I. & Suutama, T. 1994. Psykkisen toimintakyvyn muutokset vanhe-
tessa. Teoksessa J. Kuusinen, E. Heikkinen, P. Huuhtanen, J. Ilmarinen, J. Kirjonen, I. Ruoppila, T. Vaherva, O. Mustapää & S. Rautoja (toim.) Ikään-
tyminen ja työ. Porvoo: WSOY, 58–75.
- Ryle, G. 1949. The concept of mind. New York: Barnes & Noble.
- Saarenheimo, M. 1997. Jos etsit kadonnutta aikaa. Vanhuus ja oman elämän
muisteleminen. Tampere: Vastapaino.
- Salthouse, T. 1997. Implications of adult age differences in cognition for work
performance. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) Work after 45? Proceedings from a scientific conference
held in Stockholm 22–25 September 1996. Vol 1. Arbete och hälsa 1997: 29.
Solna: Arbetslivsinstitutet, 15–28.
- Sandberg, J. 1994. Human competence at work: an interpretative approach.
Göteborg: Bas.
- Sandberg, J. 2000a. Competence – the basis for a smart workforce. Teoksessa R.
Gerber & C. Lankshear (toim.) Training for a smart workforce. London:
Routledge, 47–72.
- Sandberg, J. 2000b. Understanding human competence at work: an interpreta-
tive approach. Academy of Management Journal 43 (1). Saatavilla www-
muodossa: <URL: <http://www.proquest.umi.com>>. 22.4.2001.
- Sankari, A. 2004. Ikääntyviä tietoyhteiskunnassa. Kulttuuriset ajattelutavat ja
sosiaalinen tila. Jyväskylä: SoPhi.
- Schaie, K. W. 1996. Intellectual development in adulthood. Teoksessa J. E. Bir-
ren & K. W. Schaie (toim.) Handbook of the psychology of aging. 4. painos.
San Diego, CA: Academic Press, 266–286.
- Schneider, G. 1994. Ageing societies: problems and prospects for older workers.
Work labour report 1995. Geneva: International Labour Office.
- Schein, E. H. 1999. The corporate culture survival guide: sense and nonsense
about culture change. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schrank, H. T. & Waring, J. M. 1989. Older workers: ambivalence and interven-
tions. Annals of the American Academy of Political and Social Science 503
(May), 113–126.
- Schön, D. A. 1987. Educating the reflective practitioner. San Francisco, CA:
Jossey-Bass.

- Sellin, B. 1999. European trends in the development of occupations and qualifications. CEDEFOP reference document. Vol. 1. Luxembourg: European Communities.
- Senge, P. M. 1990. *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday Currency.
- Sennett, R. 2002. Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Suomennos Eine Kivinen ja David Kivinen. Tampere: Vastapaino.
- Sennett, R. 2003. *Respect in a world of inequality*. New York: W. W. Norton.
- Sihto, M. 2003. Varautuminen suurten ikäluokkien aiheuttamaan työmarkkinamuutokseen. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 46 (1), 103–106.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Silvennoinen, H. 1999. Sociological approaches to learning in working life. Teoksessa O. Kivinen, H. Silvennoinen & P. Puustelli (toim.) *Work-based learning. Prospects and challenges*. Opetusministeriö. Helsinki, 16–35.
- Silvennoinen, H. 2002. Koulutus marginalisaation hallintana. Helsinki: Gaudeamus.
- Silvennoinen, H. & Aaltonen, S. 1999. Työ ja koulutustarve. Aikuisväestön lisäkoulutustarpeet työelämässä. Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan julkaisusarja. Helsinki.
- Solem, P. - E. 1996. Attityder gentemot äldre i arbetslivet. Teoksessa G. Aronson & Å. Kilbom (toim.) *Arbete efter 45. Historiska, psykologiska och fysikologiska perspektiv på äldre i arbetslive*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 63–84.
- Sternberg, R. J. 1999. What do we know about tacit knowledge? Making the tacit become explicit. Teoksessa R. J. Sternberg & J. A. Horvath (toim.), 231–236.
- Sternberg, R. J. & Horvath, J. A. (toim.) 1999. *Tacit knowledge in professional practice. Researcher and practitioner perspectives*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Sterns, H. L., Barrett, G. V., Czaja, S. J. & Barr, J. K. 1994. Issues in work and aging. *The Journal of Applied Gerontology* 13 (1), 7–19.
- Storhammar, E. & Ritsilä, J. 1999. Pk-yritysten osaamistarpeiden alueellisen ennakoinnin osat ja kokonaisuus. ESR-julkaisut 53/99. Helsinki: Edita.
- Strati, A. 2003. Knowing in practice: aesthetic understanding and tacit knowledge. Teoksessa D. Nicolini, S. Gherardi & D. Yanow (toim.) *Knowing in organisations. A practice-based approach*. Armonk, NY: Sharpe, 53–75.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1990. *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. London: Sage.
- Streumer, J. N. & Bjorkquist, D. C. 1998. Moving beyond traditional vocational education and training: emerging issues. Teoksessa W. J. Nijhof & J. N. Streumer (toim.), 249–264.
- Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus, 264–285.
- Suomalainen, E. 1999. Työelämäsuuntautuneisuus viestinnän opetuksessa. Ammattikorkeakoulujen viestinnän opetuksen tarkastelua. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Lisensiaatintyö.

- Svensson, L. 1984. Människobilden i INOM-gruppens forskning: den lärande människan. Göteborgs universitet. Rapporter från Pedagogiska institutet 3.
- Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Taylor, P. & Walker, A. 1994. The ageing workforce: employers' attitudes towards older people. *Work, Employment and Society* 8 (4), 569–591.
- Theman, J. 1983. Uppfattningar av politisk makt. *Acta universitatis Gothoburgensis. Göteborg studies in educational sciences* 45.
- Tikka, M. 1991. Pohdintoja kolmannesta iästä. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita 67.
- Tikka, M. 1994. Kalenteri-ikästä omaelämäkerralliseen ikään. Teoksessa A. Uutela & J. - E. Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 81–101.
- Tikkanen, T. 1998. Learning and education of older workers. Lifelong learning at the margin. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 137.
- Tikkanen, T. 2000. Experiencing the changes brought by IT and their consequences. Teoksessa S. Tøsse et al. (toimituskunta) *Reforms and policy. Adult education in Nordic countries*. Trondheim: Tapir, 161–182.
- Tikkanen, T. 2001a. Learning at work in technology intensive environments [esitelmä]. 2nd International Conference on Researching Work and Learning. 26.–28.7.2001. Calgary, Alberta, Kanada.
- Tikkanen, T. 2001b. Learning intervention as action research with broad developmental assessment. *WORKTOW partner report from the University of Jyväskylä, Finland*. Julkaisematon. 36 s.
- Tikkanen, T. 2003. Elinikäinen oppiminen – elämänhallintaa ja ihmisenä kasvua. Teoksessa E. Heikkinen & T. Rantanen (toim.) *Gerontologia*. Tampere: Duodecim, 408–417.
- Tikkanen, T. (tulossa) Towards an integrated understanding of learning and human resource development in the workplace. [Julkaistaan teoksessa E. Antonacopoulou, P. Jarvis, V. Anderssen, B. Elkjaer & S. Hoeyrup (toim.) *Learning, working and living. Mapping the terrain of working life learning*]
- Tikkanen, T. & Kujala, S. 2000. Pk-yritysten ikääntyvät työntekijät ja koulutus. Teoksessa P. Sallila (toim.) *Oppiminen ja ikääntyminen. Aikuiskasvatuksen 41. vuosikirja*. Helsinki: Gummerus, 73–97.
- Tikkanen, T., Lahn, L. C., Withnall, A., Ward, P. & Lyng, K. 2002. Working life changes and training of older workers. Final report. IV Framework Programme, European Commission. Trondheim: VOX.
- Tikkanen, T., Valkeavaara, T. & Lunde, Å. 1996. Ikääntyvä työväestö ja elinikäinen oppiminen: organisaation näkökulma. *Gerontologia* 10 (4), 252–261.
- Torff, B. & Sternberg, R. 1998. Changing mind, changing world: practical intelligence and tacit knowledge in adult learning. Teoksessa M. C. Smith & T. Pourchot (toim.) *Adult learning and development. Perspectives from educational psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum, 109–126.

- Tynjälä, P. & Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö - pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 293–305.
- Tynjälä, P., Nuutinen, A., Eteläpelto, A., Kirjonen, J. & Remes, P. 1997. The acquisition of professional expertise - a challenge for educational research. *Educational Research* 3–4, 475–490.
- Työssäjaksamisen tutkimus- ja toimenpideohjelma 2000–2003. Päätös- ja arviointiraportti. 2003. Työministeriö. Vantaa. Saatavilla [www-muodossa: <URL: http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/index.htm>](http://www.mol.fi/jaksamisohjelma/ajankohtaista/index.htm) 15.1.2004.
- Työvoiman koulutus ja ammatit. 2001. *Työmarkkinat 2001:2*. Tilastokeskus. Helsinki: Edita.
- Uljens, M. 1992. Phenomenological features of phenomenography. University of Göteborg. Reports from the department of education and educational research 1992:03.
- Uljens, M. 1996. On the philosophical foundation of phenomenography. Teoksessa G. Dall'Alba & B. Hasselgren (toim.) *Reflections on phenomenography – Toward a methodology*. Göteborg University, 105–130.
- Uutela, A., Palosuo, H. & Haukkala, A. 1994. Vanhenemiseen liittyvät mielikuvat. Teoksessa A. Uutela & J.- E. Ruth (toim.) *Muuttuva vanhuus*. Tampere: Gaudeamus, 7–26.
- Vakimo, S. 2001. Paljon kokeva, vähän näkyvä. Tutkimus vanhaa naista koskevista kulttuurisista käsityksistä ja vanhan naisen elämäkäytännöistä. *Suomalaisen Kirjallisuuden Seuran Toimituksia* 818. Helsinki.
- Valkeavaara, T. 1999. "Sailing in calm waters doesn't teach": constructing expertise through problems in work – the case of Finnish human resource developers. *Studies in Continuing Education* 21 (2), 177–196.
- Väärälä, R. 1995. *Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot*. Lapin yliopisto. Akta Universitatis Lapponiensis 9.
- Walker, A. 1997. Work after 45 - sociological perspective. Teoksessa Å. Kilbom, P. Westerholm, L. Hallsten & B. Furåker (toim.) *Work after 45? Proceedings from a scientific conference held in Stockholm 22–25 September 1996*. Vol. 1. *Arbete och hälsa* 1997:29. Solna: Arbetslivsinstitutet, 29–46.
- Walker, A. & Maltby, T. 1997. *Ageing Europe*. Buckingham: Open University Press.
- Warr, P. 1998. Learning and competence development. Teoksessa Å. Kilbom (toim.) *Ageing of the workforce. Key-note presentations and abstracts from a workshop held in Brussels 23.-24.3.1998*. Solna: Arbetslivsinstitutet, 23–62.
- Wenestam, C. - G. & Wass, H. 1987. Swedish and U.S. children's thinking about death: a qualitative study and cross-cultural comparison. *Death Studies* 11, 99–121.
- Wenger, E. 1999. *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge, NY: University Press.
- Ylöstalo, P. 1999. *Työolobarometri. Työpoliittinen tutkimus 204*. Työministeriö. Helsinki.
- Ylöstalo, P. 2003. *Työolobarometri 2002. Työpoliittinen tutkimus 250*. Työministeriö. Helsinki.

LIITTEET

LIITE 1 Yrityskuvaukset

Puutarha

Yritys on neljännen sukupolven perheyritys, joka työllistää noin 35 työntekijää; sesonkiaikana jopa tuplaten. Toimialaltaan se sijoittuu tuotannon- ja vähittäiskaupan alueelle, joskin yrityksen johto kuvasi organisaatiota ”teollisuuspalveluputkeksi” korostaen tuotannon ja asiakaspalvelun saumatonta nivoutumista toisiinsa. Tutkimuksessa Puutarha edustaa palvelusektorin työtä. Tuotevalikoima on laaja ja yritys edustaa alallaan yhtä Suomen merkittävimmistä puutarha-alan matkailukohteista. Yrityksen kehittämisen painopisteenä viime vuosina onkin ollut liikealanyrityksen ohella viihtymiseen ja vapaa-ajanviettoon liittyvien palveluiden tarjoaminen asiakkaille. Tässä yhteydessä yritys on laajentanut omia palveluitaan kahvila- ja ravintolapalveluiden suuntaan, sekä verkostuunut lähialueen matkailuyrittäjien kanssa.

Henkilöstö Puutarhalla oli naisvaltaista ja iältään melko nuorta. Työtään Puutarhan työntekijät luonnehtivat kiireiseksi sekä sesonkiluonteiseksi. Monipuolinen työ sisältää erilaisia osa-alueita, mikä näkyi moniammatillisuuden vaatimuksena työntekijöille. Asiakaspalvelutyölle tyypillisesti asiakkaat ja määräjät asettavat reunaehdot työn tekemiselle. Työ voi olla myös melko toistuvaisluonteista, joskin useimpien työntekijöiden työhön kuuluu monenlaisia tehtäviä vastuualueesta ja toimipisteestä riippuen.

Ennen tutkimuksen aineistonkeruuta oli yrityksessä tehty investointeja tietotekniikkaan sekä tuotannon että myynnin ja palveluiden osalta. Viestintätekniologiaa muutokset näkyivätesimerkiksi verkkokaupan perustamisena. Tietotekniikan muutokset eivät tutkimuksen teon hetkellä olleet vielä koskettaneet kaikkia yrityksen työntekijöitä, mutta sekä johto että työntekijät ennakoivat tietotekniikan käytön lisääntyvän tulevaisuudessa.

Pankki

Tutkimuksessa mukana ollut pankki oli hiljattain käynyt läpi ison muutosprosessin irrottautuessaan ja itsenäistyessään kansallisesta pankkiketjusta. Prosessin seurauksena Pankissa oli muodostettu uusi infrastruktuuri, joka piti sisällään teknisten järjestelmien muutoksen kokonaisuudessaan. Uudelleenjärjestelyiden vuoksi oppiminen ja osaamisen päivittäminen näyttäytyi olennaisena osana yrityksen toimintastrategiaa. Palvelualan työtä tutkimuksessa edustaneen Pankin toiminnassa henkilökohtainen asiakaspalvelu korostui laajentuneiden verkkopalveluiden ohella. Vuorovaikutteiseen pankkipalveluun oli kiinnitetty huomiota tuomalla asiakastiloihin viihtyvyyttä viherkasvein, virvokkein ja lehdin.

Pankin naisvaltaisesta henkilöstöstä suurin osa oli iältään yli 45-vuotiaita. He luonnehtivat työtään monipuoliseksi, joskin ammattinimikkeittäin organisaatiossa eriytyneeksi. Työn tekemistä määrittävät rutiinit ja toistuvaisluonteiset tehtävät. Asiakaspalvelun osuus korostuu työssä laajemman toimintakult-

tuuriin ja työn hallintaan liittyvien muutosten ohella.

Apteekki

Palvelutyötä tutkimuksessa edustava Apteekki kuuluu osaksi kansallista apteekkiketjua. Toimialaa voidaan luonnehtia sekä tukku- ja vähittäiskaupan että palvelutoiminnan kautta. Viime vuosina Apteekin toiminta-ajatuksessa oli voimakkaasti entisestään painottunut asiakaspalvelu ja neuvontatyön korostuminen. Tietotekniikan kehittymisen myötä työn luonne oli muuttunut asiakkaan kokonaisvaltaisen palvelun mahdollistavaksi. Tietotekniset muutokset olivat melko pitkän ajan kuluessa kohdistuneet erityisesti palvelu- ja kassajärjestelmiin sekä apteekkiketjun sisäiseen viestintään.

Työntekijöistä suurin osa oli naisia, iältään enemmistö oli yli 45-vuotiaita. Työtään Apteekissa he luonnehtivat monipuoliseksi ja uuden oppimista sisältäväksi, joskin kiireiseksi. Vaikka tietotekniikan käyttö oli työssä lisääntynyt, korostui työn keskeisimpänä sisältönä erityisesti tuotetietous ja edelleen tähän pohjaava asiakkaiden neuvontatyö. Työtä kontrolloivina tekijöinä työntekijät toivat esille työnjohdon (ja konsernin) lisäksi asiakkaat ja toistuvaisluontoiset työtehtävät.

Talosuunnittelu

Talosuunnitteluyritys on puisten pientalojen rakennussuunnitteluun ja tuotantoon erikoistunut yritys. Yrityksellä oli tutkimuksessa mukana olleiden yksiköiden ohella myös muita yksiköjä Suomessa, kaikkiaan neljällä paikkakunnalla. Työ Talosuunnittelussa käsittää koko tuotantoprosessin myynnistä ja suunnittelusta talon pystytykseen ja luovutukseen. Tutkimukseen osallistuneiden yrityksen toimihenkilöiden toimenkuvat vaihtelivat jonkin verran ammattija työnimikkeen mukaisesti, keskittyen pääosin rakennussuunnitteluun, tuotannonohjaukseen sekä toimistotyöhön. Tutkimuksessa Talosuunnittelu edustaa informaatiopainotteista toimisto- ja suunnittelutyötä.

Talosuunnittelun henkilöstön keski-ikä oli viime vuosina ollut nousussa, suurin osa toimihenkilöistä oli iältään yli 45-vuotiaita. Koko yrityksen henkilöstöstä valtaosa oli miehiä. Työtä Talosuunnittelussa luonnehdittiin kiireiseksi ja moninaiseksi, työt sisältävät paljon erilaisia asioita. Tietokoneen käyttö työssä oli erittäin yleistä. Työntekijöiden mukaan työtä säätelevät ensisijaisesti erilaiset määräajat ja asiakkaat.

Yrityksen omistuspohjassa oli ennen tutkimuksen ajankohtaa tapahtunut muutoksia, mikä näkyi johdon vaihtumisena. Juuri tutkimuksen aikoihin Talosuunnittelussa oltiin ottamassa käyttöön kehityskeskustelut työn kehittämiseksi ja uusi tuotannonohjausjärjestelmä oli lanseerattu käyttöön. Tietoteknisen kehityksen osalta yrityksessä oli menossa ns. toinen aalto, jolloin muutokset koskettivat ensisijaisesti ohjausjärjestelmiä ja ohjelmistojen käyttöä. Myös viestintä oli muuttumassa entistä enemmän verkkopohjaiseksi.

Suunnittelu 1

Tämä pienehkö insinööritoimisto oli perustettu vuonna 1994. Yritys tarjoaa kokonaistoimituspalveluita laitos- ja prosessitekniikan alueella. Toiminta käsittää myös kone- ja metallitekniikan suunnittelua ja tytäryhtiön toiminnan kautta tuotteiden asennusta ja valvontaa. Suurin osa Suunnittelu 1:n asiakkaista toimii paperikoneteollisuuden piirissä. Toimialaltaan yritys edustaa teknistä palvelu-alaa. Tutkimuksessa Suunnittelu 1 edustaa informaatiopainotteista toimisto- ja suunnittelutyötä.

Yrityksen työntekijät olivat pääosin miehiä. Iältään valtaosa työntekijöistä oli 31–44-vuotiaita. He kuvasivat työtään tietokoneen käyttöä suuressa määrin hyödyntäväksi, uusien ja moninaisten ongelmien ja haasteiden kanssa toimimiseksi sekä kiireiseksi. Työtä säätelevät voimakkaimmin määrääjat ja asiakkaat, jossain määrin laitteet ja koneet. Työssä ja työn sisällöissä ei ollut viimeisten vuosien aikana tapahtunut suuria muutoksia. Sen sijaan toistuvia muutokset olivat työväliseissä ja tietotekniikassa; näillä alueilla muutoksia kuvattiin nopeina ja jatkuvina. Tämä kosketti sekä ohjelmistojen että sähköisen viestinnän aluetta. Osallistuminen koulutusta ja oppimista käsittelevään tutkimusprojektiin oli ensimmäinen laatuaan Suunnittelu 1:n historiassa.

Suunnittelu 2

Tämä insinööritoimisto oli 90-luvun laman jälkeen vakauttanut toimintaansa ja on nykyisessä muodossaan toiminut vuodesta 1993. Toimialaan kuuluivat prosessi-, laitos-, koneenrakennus- ja koneautomaatiosuunnittelu. Vähentyneen Aasian kaupan myötä Suunnittelu 2:n toiminta oli 90-luvun alussa kohdentunut enemmän kansallisille markkinoille, joskin kansainvälinen vienti oli tutkimuksen tekemisen ajankohtana jälleen voimistumassa. Tutkimuksessa yritys edustaa informaatiopainotteista toimisto- ja suunnittelutyötä.

Suunnittelu 2:n työntekijöistä enemmistö oli miehiä. Henkilöstön ikärakenne oli melko tasainen, puolet työntekijöistä oli iältään yli 40-vuotiaita. Työntekijöiden työhön sisältyi mm. suunnittelua, projektityöskentelyä, markkinointia, myyntiä, konsultointia, valvontaa sekä tietoteknisen laitteiston ylläpitoa. Työtään henkilöstö luonnehti paljon erilaisia asioita sisältäväksi, uusien ongelmien ja haasteiden kohtaamista sekä uuden oppimista sisältäväksi. Tietokoneen käyttö työssä oli erittäin yleistä. Työtä kontrolloivat työntekijöiden mukaan erityisesti määrääjat ja asiakkaat sekä jossain määrin koneet ja laitteet. Työssä siinä ei ollut tapahtunut viime vuosina suuria muutoksia. Työväliseisiin ja informaatioteknologiaan liittyvät muutokset olivat Suunnittelu 2:ssa ajankohdaisia ja käynnissä myös tutkimuksen teon hetkellä.

LIITE 2 Yksilö- ja ryhmähaastatteluiden teemahaastattelurunko

Teema 1. Muutokset työssä ja työympäristössä

- Työn luonnehdinta ja työn sisältö
- Muutokset työssä
- Muutokset työympäristössä

Teema 2. Osaaminen ja sen kartoitus

- Työntekijän pätevyys muutostilanteessa
- Oman osaamisen ylläpitäminen muutoksessa
- Ammattitaito ja osaaminen omassa työssä
- Kehittämistarpeet omassa osaamisessa

Teema 3. Ikä ja työkokemus osaamisessa

- Iän merkitys osaamisessa ja osaamisen kehittämisessä
- Työkokemuksen merkitys osaamisessa ja osaamisen kehittämisessä
- Opettava kokemus

Teema 4. Työelämän joustot

- Työaikajoustot, osaamisen joustot

Teema 5. Tulevaisuus

- Yrityksen henkilöstön tulevaisuus ja eri-ikäiset työntekijät
- Omat tulevaisuuden näkymät

LIITE 3 Haastateltavien iät

Puutarha

RH1	Sini	27
	Elsa	38
	Maija	38
	Kirsi	27
	Tapani	46

RH2	Satu	24
	Päivi	41
	Pasi	33
	Paula	36
	Raili	52
	Maria	36

RH3	Minna	41
	Sanna	31
	Ella	34

Pankki

RH7	Marjo	54
	Sisko	46
	Kaisa	33
	Laura	47

Apteekki

RH8	Sirpa	57
	Miia	46
	Katri	42

Talosuunnittelu

H1	Reijo	55
H2	Kirsti	41
H3	Aino	56
H4	Kerttu	55

Suunnittelu 1

RH4	Pentti	47
	Hannu	42
	Timo	24
	Anni	54
	Olli	49
	Arto	30
RH5	Janne	31
	Tuomo	46
RH6	Juha	30
	Jaakko	37

Suunnittelu 2

RH9	Erkki	40
	Reino	55
	Lasse	34
RH10	Keijo	62
	Vesa	27
	Joni	41
H5	Lasse	30
H6	Leena	35

LIITE 4 Käsitusten esiintyminen haastatteluittain

TAULUKKO 1 Käsitukset osaamisen sisällöistä haastatteluittain

Yritys / haastattelu		Osaamisen sisältöalue				
		Tietotekni- nen osaami- nen	Kokonai- suuksien hallinta	Sisältöosa- minen	Asiakas- palvelu- osaaminen	Jatkuva kehitys
Puutarha	RH1	x	x	x	x	-
	RH2	x	x	x	x	x
	RH3	x	x	x	x	x
Pankki	RH7	x	-	x	x	x
Apteekki	RH8	x	-	x	x	x
Talosuunnittelu	H1	x	x	x	x	x
	H2	x	x	x	x	x
	H3	x	x	-	x	-
	H4	x	x	-	x	-
Suunnittelu1	RH4	x	x	x	x	x
	RH5	x	x	x	x	x
	RH6	x	x	x	-	-
Suunnittelu2	RH9	x	-	x	-	x
	H5	x	x	-	x	x
	RH10	x	x	x	x	x
	H6	x	x	x	-	x

TAULUKKO 2 Käsitukset tavoista kehittää osaamista haastatteluittain

Yritys / haastattelu		Osaamisen kehittämisen tavat työelämässä					
		Työyhteisön osaami- sen hyödyn- täminen	Työteh- tämissä oppi- minen	Koulutuk- seen osal- listumi- nen	Ammatti- kirjalli- suuden ja tietoläh- teiden seuraami- nen	Työyh- teisön ulko- puoliset kontaktit	Työn ulko- puoli- sen osaami- sen hyö- dyntä- minen
Puutarha	RH1	x	x	x	x	x	x
	RH2	x	x	x	-	x	x
	RH3	x	x	x	-	-	-
Pankki	RH7	x	x	x	x	x	-
Apteekki	RH8	x	x	x	x	x	-
Talosuunnittelu	H1	x	x	x	-	x	-
	H2	x	x	x	x	x	-
	H3	x	x	x	-	-	-
	H4	x	x	x	x	-	-

(jatkuu)

TAULUKKO 2 (jatkuu)

Suunnittelu1	RH4	x	x	x	x	-	-
	RH5	x	x	x	-	-	-
	RH6 ¹						
Suunnittelu2	RH9	x	x	-	-	-	-
	H5	x	x	x	-	-	-
	RH10	x	x	x	x	x	-
	H6	x	x	x	-	-	-

¹ Haastattelu ei mahdollistanut käsitysten analyysia tältä osin.

TAULUKKO 3 Osaamisen ikäkäsitykset haastatteluittain

Yritys / haastattelu	Käsitykset iän merkityksestä osaamisessa				
	Iän merkityksettömyys	Ikä osaamisen ja kokemuksen kartuttajana	Iän merkityksellisyys tässä ajassa	Ikä osaamisen heikentäjänä	
Puutarha	RH1	x	-	-	x
	RH2	x	-	-	x
	RH3	-	x	-	-
Pankki	RH7	x	x	x	x
Apteekki	RH8	x	-	x	-
Talosuunnittelu	H1	x	x	-	-
	H2	x	x	-	x
	H3	x	x	-	-
	H4	x	x	-	-
Suunnittelu1	RH4	-	-	-	-
	RH5	x	-	x	-
	RH6 ¹				
Suunnittelu2	RH9	-	-	x	-
	H5	-	x	x	-
	RH10	x	x	-	-
	H6	-	x	x	-

¹ Haastattelu ei mahdollistanut käsitysten analyysia tältä osin.

TAULUKKO 4 Ikäkäsitykset haastatteluittain osaamisen kehittämisessä

Yritys / haastattelu	Käsitykset iän merkityksestä osaamisen kehittämisessä				
	Iän merkityksettömyys	Ikä kehittämistä helpottavana ja korostavana	Ikä kehittämistä vaikeuttavana ja hidastavana	Ikä motivaatiota heikentävänä	
Puutarha	RH1	x	x	x	-
	RH2	x	x	x	-
	RH3	-	x	-	x
Pankki	RH7	x	x	x	-

(jatkuu)

TAULUKKO 4 (jatkuu)

Apteekki	RH8	x	x	-	-
Talosuunnittelu	H1	x	-	-	-
	H2	x	-	x	x
	H3	x	-	x	-
	H4	x	-	x	-
Suunnittelu1	RH4	x	-	-	x
	RH5	x	x	x	x
	RH6 ¹				
Suunnittelu2	RH9	x	x	-	-
	H5	x	-	-	x
	RH10	x	x	-	-
	H6	x	-	-	-

¹ Haastattelu ei mahdollistanut käsitysten analyysia tältä osin.

TAULUKKO 5 Käsitukset kokemuksen merkityksestä osaamisessa haastatteluittain

Yritys / haastattelu	Käsitukset kokemuksen merkityksestä osaamisessa			
	Ammattispesifisen osaamisen karttuminen	Työyhteisöön liittyvän tiedon karttuminen	Työn ja toiminnan arviointitaitojen kehittyminen	
Puutarha	RH1	x	-	-
	RH2	x	x	-
	RH3	x	-	-
Pankki	RH7	x	-	-
Apteekki	RH8	x	x	-
Talosuunnittelu	H1	x	-	-
	H2	x	-	-
	H3	x	x	-
	H4	x	x	-
Suunnittelu1	RH4	x	-	x
	RH5	x	-	x
	RH6 ¹			
Suunnittelu2	RH9	x	x	-
	H5	x	-	-
	RH10	x	x	x
	H6	x	-	-

¹ Haastattelu ei mahdollistanut käsitysten analyysia tältä osin.

TAULUKKO 6 Käsitukset kokemuksen merkityksestä ammatillisen osaamisen kehittämisessä haastatteluittain

Yritys / haastattelu		Käsitukset kokemuksen merkityksestä osaamisen kehittämisessä			
		Oppimisen suuntaaminen olennaiseen	Teoreettisen tiedon ymmärtämisen helpottuminen	Oppimismotivaation kasvu	Uuden oppimisen estyminen
Puutarha	RH1	x	-	x	-
	RH2	x	-	x	-
	RH3	-	-	x	-
Pankki	RH7	x	x	x	-
Apteekki	RH8	x	x	x	-
Talosuunnittelu	H1	-	x	-	-
	H2	x	x	-	-
	H3	x	x	-	-
	H4	x	x	x	-
Suunnittelu1	RH4	x	-	-	-
	RH5	x	-	-	x
	RH6 ¹				
Suunnittelu2	RH9	x	-	-	x
	H5	-	x	-	-
	RH10	x	-	-	-
	H6	x	-	-	-

¹ Haastattelu ei mahdollistanut käsitysten analyysia tältä osin.

AMMATILLISEN OSAAMISEN LÄHTEET:

Miten 100 %:nen osaaminen jakaantuu työssäsi koulutuksen, kokemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kesken?

**100 %**

Ikäni: _____ vuotta

Ammatilliselta koulutukseltani olen

Ammattinimikkeeni on

Olen työskennellyt nykyisessä työssäni _____ vuotta

Työkokemusta minulla on _____ vuotta