

**Heta Rintala, Essi Ryymin, Liisa Postareff**

### **Jatkuva oppiminen ja oppiminen työssä: työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia**

Työn murros edellyttää uudenlaista panostamista uuden oppimiseen ja kouluttautumiseen, joten menossa on myös oppimisen murros. Koulutuspoliittisessa keskustelussa on nostettu esiin jatkuvan oppimisen käsite ja tuotu esiin tarve elinikäisestä osaamisen kehittämisestä. Tässä esityksessä tarkastelemme, kuinka kolmen eri alan työntekijät kuvaavat suhtautumistaan osaamisen kehittämiseen ja millaisten asioiden he kokevat rajoittavan sekä mahdollistavan osaamisen kehittämistä erityisesti työssä. Esitys käsittelee yleisesti työssä oppimista, mutta tuo esiin myös työntekijöiden näkemyksiä erityisesti kaupan alalta, palvelualalta ja sosiaali- ja terveysalalta. Usean alan tarkastelu antaa rikkaan kuvan työssä oppimisen luonteesta sekä tukee myös alakohtaista työssä oppimisen kehittämistä.

Tutkimuksessa työssä oppimisen nähdään muotoutuvan yksilön sekä työn ja työympäristön tarjoumien vuorovaikutuksessa (esim. Billett, 2001; Kyndt & Beausaert, 2017; Tynjälä, 2013). Valittu sosiokulttuurinen näkökulma korostaa esimerkiksi yksilön omaa sitoutumista sekä työn ja fyysisten työolojen, sosiaalisen vuorovaikutuksen ja valtasuhteiden yhteyttä oppimiseen. Esitys pohjautuu kolmelta alalta kerättyihin yksilöhaastatteluihin (N=31), joiden analyysi perustuu laadulliseen aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin (esim. Schreier, 2013).

Alustavan analyysin perusteella haastatteluun osallistuneet kuvasivat uuden oppimista mielekkäänä ja innostavana osana työtä, toisaalta myös toisinaan työn raskaana vaatimuksena. Vastaajat kokivat, että työyhteisöissä odotettiin oppimista, mutta toisaalta itseohjautuvaa oppimista ja oppimistarpeiden tunnistamista myös motivoivat esimerkiksi työn tekeminen hyvin, työn merkityksen ymmärtäminen, mahdollisuus edetä uralla, uudet haasteet ja vastuut sekä esimiehiltä, työyhteisöltä ja asiakkailta saatu tuki ja kannustus sekä palaute. Työelämässä oppimisen voidaankin nähdä heijastelevan myös ihmisen perustarpeita kyvykkyyttä, omaehtoisuutta ja yhteisöllisyyttä (ks. Deci & Ryan, 2000). Haastatteluissa oppiminen ja osaamisen kehittäminen työyhteisöissä liitettiin usein myös koulutuksiin. Samalla vastaajat kokivat, että koulutusten määrä, ajoittaminen sekä suuntaaminen yksilöllisten tarpeiden mukaan on vaikeaa. Haastattelujen perusteella työyhteisöissä on yhä suurempi tarve pohtia myös informaalien oppimismahdollisuuksien tunnistamista, näkyväksi tekemistä sekä organisointia.

### **Lähteet**

Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace affordances and individual engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13(5), 209–214.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

Kyndt, E., & Beausaert, S. (2017). How do conditions known to foster learning in the workplace differ across occupations? Teoksessa J. E. Ellingson & R. A. Noe (toim.), *Autonomous learning in the workplace* (ss. 201–218). Routledge.

Schreier, M. (2013). Qualitative content analysis. Teoksessa U. Flick (toim.), *The SAGE handbook of qualitative data analysis* (ss. 170–183). SAGE Publications Ltd.

Tynjälä, P. (2013). Toward a 3-P Model of Workplace Learning: A Literature Review. *Vocations and Learning*, 6(1), 11–36.