

AIKUISKASVATUKSELLISEN PÄÄOMAN LUOMINEN
Lapin aikuiskoulutuksen kehittäminen verkostoyhteistyössä

Pro Gradu -tutkielma

Ilari Sainio

Kasvatustieteen tiedekunta

Kasvatustiede/Aikuiskasvatustiede

Esa Poikela

Lapin yliopisto

Syksy 2014

Lapin yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta

Työn nimi: AIKUISKASVATUKSELLISEN PÄÄOMAN LUOMINEN - Lapin aikuis-
koulutuksen kehittäminen verkostoyhteistyössä

Tekijä: Ilari Sainio

Koulutusohjelma/oppiaine: Kasvatustiede/Aikuiskasvatustiede

Työn laji: Pro gradu -työ X Laudaturtyö__ Lisensiaatintyö__

Sivumäärä: 82

Vuosi: 2014

Tiivistelmä:

Tämä tutkimus on toteutettu osana Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanketta (AIKO-hanke). Kehittämishankkeen tavoitteena oli pyrkiä yhteisen toimintamallin avulla entistä tuloksellisempaa aikuiskoulutuksen palvelutoimintaan. Toimintamallin kehittämishanke ja tämä tutkimus on toteutettu Lapin korkeakoulukonsernin toimeksiannosta, mutta syntyvän toimintamallin on tarkoitus kattaa korkeakoulutuksen lisäksi myös toisen asteen koulutus ja mahdollisuuksien mukaan myös vapaan sivistystyön koulutus.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kuinka aikuiskasvatusta nykytilanteessa Lapissa kehitetään. Nykytilanteen selvityksen tarkoituksena on tuottaa tietoa koulutuksen yhteisen toimintamallin kehittämiseen.

Tutkimuksen aineisto kerättiin keväällä 2013 Lapin aikuiskoulutustoimijoille suunnatulla Webropol-kyselyllä. Tutkimuksen aineiston analyysissä on käytetty teoriaohjaavaa aineiston sisällönanalyysia.

Tutkimuksen taustalla oleva teoreettinen viitekehys koostuu aikuiskasvatustyön määrittelemisestä ja aikuiskasvatuksen tehtävän pohtimisesta, yhteisen työn kontekstista verkostoyhteistyössä sekä aikuiskasvatuksellisen pääoman käsitteen määrittelemisestä tämän tutkimuksen kontekstiin. Aikuiskasvatuksellisen pääoman määrittely pitää tässä tutkimuksessa sisällään inhimillisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman.

Tutkimuksen lopputuloksena tunnistetaan aikuiskasvatuksellisen pääoman olemassaolo ja sen osatekijöiden määrittelemisen avulla voidaan luoda olosuhteita ja kehittää prosesseja, jotka tukevat aikuiskasvatuksellisen pääoman kehittymistä lappilaisessa aikuiskoulutuksessa. Lisäksi tutkimus toimii keskustelun avaajana tuomalla esiin yhteistyöhön liittyviä ongelmia ja kehotuksen pohtia lappilaisen aikuiskasvatuksen tehtävää.

Avainsanat: Aikuiskasvatusta, inhimillinen pääoma, kulttuurinen pääoma, sosiaalinen pääoma, toimintamalli, osaamisen kehittäminen

Suostun tutkielman luovuttamiseen kirjastossa käytettäväksi X

Suostun tutkielman luovuttamiseen Lapin maakuntakirjastossa käytettäväksi X

(vain Lappia koskevat)

1. JOHDANTO	4
2. TAUSTA	6
2.1 Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanke	6
2.2 Lappi toimintaympäristönä	7
2.3 Aikuiskoulutus Suomessa	7
3. TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET	10
3.1 Aikuiskasvatus	10
3.2 Pääoma aikuiskasvatuksessa	14
3.3 Yhteisen työn konteksti verkostoyhteistyössä	20
4. TUTKIMUSONGELMA	22
5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	23
5.1 Aineisto ja sen hankinta	23
5.2 Tutkimusote ja analyysitapa	23
6. AINEISTON ANALYYSIN TULOKSET	27
6.1 Aikuiskasvatuksen edellytykset Lapissa	27
6.1.1 Ympäröivän maailman vaikutukset koulutukseen	27
6.1.2 Koulutustarpeen ennakointi vaikeaa	31
6.1.3 Koulutusten suunnittelu yhteistyössä koulutettavien kanssa	33
6.1.4 Rahoitus	35
6.2 Yhteistyö aikuiskasvatuksessa Lapissa tekijöidensä silmin	38
6.2.1 Yhteinen osaaminen	38
6.2.2 Toimimaton yhteistyö	41
6.2.3 Toimiminen yhtenä organisaationa	43
6.3 Aikuiskasvatustyön tulevaisuus Lapissa	47
6.3.1 Tieto- ja viestintäteknikan tuomat mahdollisuudet	47
6.3.2 Rohkeasti eteenpäin	48
6.3.3 Osaamisen ja osaajien tuottaminen työelämään	51
6.3.4 Koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde	53
6.4 Yhteenveto aineiston analyysin tuloksista	56
7. AIKUISKASVATUKSELLISEN PÄÄOMAN LUOMINEN VERKOSTOYHTEISTYÖSSÄ	57
8. POHDINTA	63
LÄHTEET	65
LIITE 1: Aineistonkeruulomake	73
LIITE 2: Aineiston analyysi taulukoina	76

1. JOHDANTO

Aikuiskasvatustyötä tekevän ammatillista osaamista voi tarkastella yhtä monesta eri näkökulmasta kuin aikuiskasvatuksen piirissä on erilaisia toimijoita. Aikuiskasvatustyöllä on Lapin kaltaisessa laajassa ja harvaan asutussa maakunnassa erilaisia muotoja riippuen siitä missä päin Lappia toimitaan. Työnkuvasta tai sijainnista riippumatta kaikilla on kuitenkin yhteinen toiminta-alue sekä yhteinen huoli ja vastuu osaavasta lappilaisesta työvoimasta.

Tämä tutkimus on toteutettu osana Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanketta (AIKO-hanke). Kehittämishankkeeseen kuului tutkimusosio, jota varten muodostettiin kolmen hengen tutkimusryhmä pro gradu -tutkimusta tekevistä opiskelijoista.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli yhdistää korkeakoulujen osaaminen palvelemaan paremmin alueen ihmisiä ja työorganisaatiota sekä pyrkiä yhteisen toimintamallin avulla entistä tuloksellisempaa aikuiskoulutuksen palvelutoimintaan (Kangastie ym. 2012, 91). Lisäksi tavoitteena oli kehittää Lapin korkeakoulukonsernin toimintaa sellaiseksi, että se vastaa tulevaisuudessakin alueen aikuiskoulutustarpeisiin vaikka alueen elinkeino- ja ikärakenne on muutoksen alla (Kangastie & Turpeenniemi 2013, 8). Toimintamallin kehittämishanke ja tämä tutkimus on toteutettu Lapin korkeakoulukonsernin toimeksiannosta, mutta syntyvän toimintamallin on tarkoitus kattaa korkeakoulutuksen lisäksi myös toisen asteen koulutus ja mahdollisuuksien mukaan myös vapaan sivistystyön koulutus.

Aloittaessani tutkimusta tarkoitukseni oli selvittää millaista osaamista aikuiskasvatustyötä tekevillä henkilöillä Lapissa on ja mitkä ovat tulevaisuuden osaamisvaatimukset aikuiskasvatustyössä. Aikuiskasvatustyötä tehdään kuitenkin monenlaisissa eri tehtävissä eikä selkeää aikuiskouluttajan toimenkuvaa ole olemassa. Lisäksi Lappi on alueellisesti suuri maakunta ja aikuiskasvatustyötä tehdään hyvin monenlaisessa eri organisaatiossa.

Tutustuttuani tutkimusaineistoon ymmärsin, että aikuiskasvatustyössä mukana olevilla henkilöillä on jo kokemusta keskenään toimimisesta sekä virallisten että epävirallisten yhteistyöareenoiden kautta. Heillä täytyisi siis olla näkemys siitä, miten aikuiskasvatus tulisi tuottaa Lapissa yhtenäisen toimintamallin puitteissa, kuten toimintamallin kehittämishankkeen yhtenä tavoitteena on. Ei keskenään kilpaillen vaan toisiaan tukien ja auttaen.

Tuodakseni esille verkostossa jo olemassa olevan kokemuksen ja näkemyksen, määrittelen tutkimuksessani aikuiskasvatuksellisen pääoman käsitteen. Tämän käsitteen avulla tuon näkyväksi sellaisen osaaminen, jonka avulla aikuiskasvatustyötä tekevä hahmottaa ympäröivän todellisuuden ja osaa muodostaa siitä sellaisen käsityksen, joka palvelee toimintamallin kehittämistä.

Tutkimusraporttini alussa taustoitan Lappia toimintaympäristönä sekä luon lyhyen katsauksen aikuiskasvatuksen historiaan Suomessa. Teoriaosassa määrittelen tutkimuksessani tarvittavat käsitteet. Tutkimusongelman määrittelemisen jälkeen avaan aineiston hankintaan liittyvät asiat, jonka jälkeen kuvailen empiirisen aineiston analyysin ja sen tulokset. Lopuksi yhdistän aineiston tuottaman informaation ja teoreettisen viitekehyksen tutkimukseni tulokseksi.

2. TAUSTA

2.1 Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanke

Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishankkeen taustalla on Lapissa tapahtuva elinkeino- ja ikärakenteen muutos. Työmarkkinoilta poistuu työvoimaa alueen väestön ikääntymisen vuoksi eikä uutta työvoimaa tule samalla vauhdilla työmarkkinoille. Samanaikaisesti alueen elinkeinorakenne muuttuu ja työvoiman tarve siirtyy toisille aloille. Tämä asettaa tarpeen uudenlaisen osaamisen kasvattamiseen.

Hankkeen tavoitteena on edistää aikuiskoulutusta alueella, huomioida aikuiskoulutuksen muuttuvat tarpeet, kehittää henkilöstön pedagogista osaamista sekä olla mukana laatimassa Lapin aikuiskoulutusstrategiaa. Toimintamallin tavoitteena on rakentaa yhteistyöverkosto koulutusorganisaatioiden välille, jonka avulla voidaan yhdistää eri korkeakoulujen osaaminen vastaamaan alueen aikuiskoulutustarpeisiin. (Kangastie & Turpeenniemi 2013, 7-8; Lapin ammattikorkeakoulu 2014.)

Hanke on Lapin korkeakoulukonsernin yhteinen hanke. Hanketta aloittaessa Lapin korkeakoulukonsernin muodostivat Lapin yliopisto, Rovaniemen ammattikorkeakoulu ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Vuoden 2014 alussa Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu yhdistyivät Lapin ammattikorkeakouluksi, jonka jälkeen Lapin korkeakoulukonsernin muodostavat Lapin yliopisto ja Lapin ammattikorkeakoulu. (Lapin korkeakoulukonserni 2014.)

Vaikka Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanke on toteutettu korkeakoulukonsernin toimesta ja pääpaino on korkeakoulutuksessa, tutkimuksen aineistoa varten tehtyyn kyselyyn otettiin mukaan myös toisen asteen ja vapaan sivistystyön toimijoita. Laajemmin tarkasteltuna Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin on tarkoitus pitää sisällään koko alueella tehtävä aikuiskasvatus mukaan lukien toinen aste ja vapaa sivistystyö.

2.2 Lappi toimintaympäristönä

Lappi on Suomen pinta-alaltaan Suomen laajin maakunta. Maakunnan pinta-ala käsittää noin 30 % koko maan pinta-alasta. Lappi on myös Suomen väestötiheydeltään Suomen harvimpaan asuttu maakunta, väestötiheys Lapissa on 1,9 henkilö per neliökilometri, kun koko maassa väestötiheys on 17,9 henkilö per neliökilometri. Lapissa asuu koko maan väestöstä vain 3,4 %. (Tilastokeskus 2014a.)

Lapin väkiluku on pienenemään päin. Vuodesta 1993, jolloin asukkaita Lapissa oli yli 202 000, asukkaiden määrä on tippunut jo alle 182 000:een. Väestörakenteeltaan Lappi on samankaltainen muun Suomen kanssa, työkäisiä 18–64-vuotiaita on noin 60 % väestöstä. (Tilastokeskus 2014b; Tilastokeskus 2014c; YLE uutiset 2014.)

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (ELY-keskus) julkaisee kuukausittain Lapin työllisyyskatsauksen. Syyskuun 2014 (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014) katsauksen mukaan Lapin alueen työttömyys on ollut heinäkuusta 2013 lähtien korkeammalla tasolla kuin kertaakaan vuoden 2006 jälkeen. Alueellisesti Lapissa työttömien osuus työvoimasta on vähäisintä Rovaniemen alueella ja suurinta Itä-Lapin seutukunnassa.

Aktivointiasteeseen laskettaviin työ- ja elinkeinohallinnon palveluihin osallistui syyskuun 2014 lopussa 4520 lappilaista. Näistä noin 910 osallistui työvoimakoulutukseen ja noin 920 omaehtoiseen opiskeluun työttömyysetuudella. (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014.)

2.3 Aikuiskoulutus Suomessa

Aikuiskoulutuksen juuret ovat kansansivistys- ja kansanvalistustoiminnassa sekä 1800-luvulla harjoitetussa kansansivistys- ja valistustyössä. Tuolloin kansansivistystyötä tarjottiin kansanopistojen sekä kansalais- ja työväenopistojen toimesta ja sen tehtävänä

oli omalta osaltaan vastata yhteiskunnallisesta sosialisatiotehtävästä. Kansanvalistusta harjoitti myös kirkko ja se oli luonteeltaan uskonnollista.

Aikuiskasvatuksessa ja kasvatuksessa oltiin kiinnostuneita kasvatuksen filosofisista kysymyksistä ja kasvatustyötä tehtiin Sokrateksen, Platon sekä Aristoteleen hengessä. Aikuisten valistamiseen ja sivistämiseen liittyvä korkeakouluopetus käynnistyi 1800-luvun lopussa ja 1900-luvun alussa, jolloin nykymuotoisen aikuiskasvatuksen voidaan katsoa saaneen alkunsa Suomessa. Noin 1960-luvun puoliväliin aikuiskasvatuksen järjestäjien ydin koostui edelleen kansan-, kansalais- ja työväenopistoista. Ammatillinen aikuiskoulutus oli tuohon asti hyvin vähäistä. (Leppänen & Kerde & Mäkinen & Kaldas & Tuittu 2007; Pantzar 2007; Elias & Merriam 2005; Lang 2011.)

Yleissivistävän ja ammatillisen aikuiskoulutuksen eriytyminen alkoi jo 1800-luvulla ja 1960-luvun puolivälissä eriytyminen syventyi entisestään jatkuen myös 1970-luvulla. Tuolloin aikuiskoulutus organisoitui nykyisin tunnistettavaan jakoon yleissivistävä aikuiskoulutus, vapaa sivistystyö ja ammatillinen aikuiskoulutus. Yleissivistävä aikuiskoulutus pitää sisällään aikuislukiot, avoimen yliopiston ja kesäyliopistot. Vapaaseen sivistystyöhön lasketaan kuuluvaksi kansalais- ja työväenopistot, kansanopistot ja sivistysjärjestöjen ylläpitämät opintokeskukset. Ammatillinen aikuiskoulutus koostuu työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta, omaehtoisesta ammatillisesta koulutuksesta, henkilöstökoulutuksesta ja oppisopimuskoulutuksesta.

1970- ja 1980-lukujen aikana aikuiskoulutus siirtyi selkeämmin ammatillisen koulutuksen suuntaan. Yksi syy tähän oli, että aikuiskoulutusta alettiin pitää taloudellisesti kannattava sijoituksena. Aikuiskoulutuskeskusten verkkoa vahvistettiin ja aikuiskoulutuksen avulla pyrittiin ratkaisemaan työelämän rakenteellisia muutoksia. 1980-luvun puoliväliin saakka aikuiskoulutus oli julkisesti rahoitettua ja keskusjohtoista, eikä eri organisaatioiden välillä juurikaan ollut kilpailua. Samoihin aikoihin, kun aikuiskoulutuksen painopiste koulutuspolitiikassa painottui työvoimapolitiiseen koulutukseen, vapaa sivistystyö ja yleissivistävä aikuiskasvatus aloittivat niin sanotun sivuraiteille ajautumisen. 1970-luvulla alettiin harjoittaa myös aikuiskasvatuksen ja -koulutuksen tutkimus-

ta Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksella. (Leppänen ym. 2007; Pantzar 2007; Raudaskoski 2013; Rinne 2011.)

Talouden taantumassa 1990-luvulla aikuiskasvatuksen roolina oli toimia työttömyyden hoitokeinoa ja auttaa Suomea parantamaan kansainvälistä kilpailukykyään. Samalla tapahtui myös siirtyminen kohti markkinaehtoista aikuiskoulutusta. Yhteiskunnan tuen vähenemisen myötä palvelujen myynnistä ja opiskelumaksuista saadut tulot täydensivät siten julkista rahoitusta. Tavoitteena oli tilanne, jossa ei olisi olennaista mikä taho aikuiskoulutuspalvelut tuottaa, vaan se, kuka tuottaa palvelut kustannustehokkaimmin. Myös EU:n jäseneksi liittyminen on tuonut yleiseurooppalaisia näkemyksiä suomalaiseen aikuiskoulutukseen enenevässä määrin. (Leppänen ym. 2007; Pantzar 2007; Jokinen ym. 2012.)

2000-luvun globaalissa markkinayhteiskunnassa, jossa sidonnaisuus aikaan ja paikkaan vähenee informaatioteknologian kehittymisen myötä, informaation määrä lisääntyy ja sen saatavuus helpottuu, ihmisten, yhteisöjen ja organisaatioiden osaaminen perustuu elinikäiseen ja elämänlaajuiseen oppimiseen. (Eteläpelto 2004.)

3. TUTKIMUKSEN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Aikuiskasvatus

Tutkimuksessa puhutaan aikuiskasvatustyöstä. Käsite on laaja, koska aikuiskasvatusta voidaan tehdä hyvin monella eri osa-alueella. Aikuiskasvatuskentän laajuudesta voi saada kuvan Tampereen yliopiston 2012 tekemän selvityksen aikuiskasvatuksen pääai-
neesta valmistuneiden sijoittumisesta työelämään.

Selvityksen mukaan yleisimmät työnantajat olivat kunta, valtio ja yritykset. Opiskelijat olivat työllistyneet tutkijoiksi, opetukseen tai koulutukseen, johto- tai esimiestehtäviin, konsultointiin, asiakastyöhön, markkinointiin ja myyntiin sekä hallinto- suunnittelu- tai kehitystehtäviin. Ammattinimikkeitä näissä tehtävissä olivat koordinaattori, tutkija, as-
sistentti, lehtori, suunnittelija, asiantuntija, kouluttaja, opettaja, kehittäjä ja tehtäviä oli niin työntekijä kuin johtotasolla. (Tampereen yliopisto 2012.)

Aikuiskasvatustyötä tekevän työkenttä on siis melko laaja. Siitä johtuen Järvinen ja Poikela (2004, 13) toteavat kasvatusalan ammattilaisen tärkeimmän ammatillisen kyvyn olevan oppimaan oppiminen ja perustelevat tätä nimenomaan kyvyllä toimia mitä erilai-
simmissa työympäristöissä.

Aikuiskasvatukseen ja sen tehtävään suhtautuminen riippuu siitä, millainen filosofinen lähtökohta kasvatustyön taustalla on. Elias ja Merrian (2005) ovat listanneet millaisista erilaisista filosofisista suuntauksista aikuiskasvatusta voi lähestyä. Taulukossa 1. on esitetty jako eri filosofisista lähteistä muotoutuneista viidestä aikuiskasvatuksen suunta-
uksesta.

Taulukko 1. Aikuiskasvatuksen suuntaukset (Elias & Merriam 2005; Merriam & Brockett 2007).

Aikuiskasvatuksen suuntaus	Sisältö	Filosofinen tausta
Vapaa aikuiskasvatus / Klassinen kasvatus	Vapaa oppiminen, järjestetty tieto, viisauden kehittäminen	Klassinen kreikkalainen filosofia
Progressiivinen aikuiskasvatus	Koulutuksen ja yhteiskunnan suhde, kokemuspohjainen oppiminen, ammatillinen koulutus, demokraattinen koulutus	Pragmatismi
Behavioristinen aikuiskasvatus	Ohjelmoitu oppiminen, behavioristiset tavoitteet, kompetenssipohjainen opettaja opetus	Looginen positivismi, behaviorismi
Humanistinen aikuiskasvatus	Vapaus, autonomia, luottamus, aktiivinen yhteistyö, osallistuminen, itseohjautuva oppiminen	Eksistentiaalinen filosofia, humanistinen psykologia
Radikaali aikuiskasvatus	Sosiaalinen, poliittinen ja taloudellinen kulttuurien ymmärtäminen, muuttaminen ja vastuullisten sosiaalisten toimien tiedostaminen	Marxismi, anarkismi, sosialismi

Erilaisten filosofisten suuntausten lisäksi aikuiskasvatuksen taustalla vaikuttaa myös elinikäisen ja/tai jatkuvan oppimisen ideologia. Elinikäinen oppiminen on koko ihmisen elämän kattava oppimisprosessi. Käsite elinikäinen (lifelong) on jotain, joka on olemassa olevaa tai tapahtuu yksilön koko elämän ajan ja oppiminen (learning) on prosessi, jossa tietämystä kasvatetaan opiskelun avulla (HarperCollins 2006, 816; 830). Näin ollen elinikäinen oppiminen voidaan tämän perusteella määritellä yksilön koko elämän ajan käynnissä olevaksi prosessiksi, jossa tietämystä kasvatetaan opiskelun avulla.

Pelkistetyimmillään elinikäinen oppiminen on vain jatkuvan sopeutumisen prosessi, jossa yksilön elämänvaiheet sekä niihin liittyvät erilaiset tarpeet ja elinympäristön jatkuva muutos, ovat ärsykeitä sopeutumisprosessille, oppimiselle (Turpeinen 2005, 40). Miksi elinikäinen oppiminen on jotain erityistä, koska tällaisenaan se on vain evolutiivinen sopeutumisprosessi ja siten vain yksinkertaisesti ihmisenä olemista (Lehtinen 2003, 55)? Elinikäisen oppimisen ongelma onkin se, että se keskittyy liiaksi yksilöön sekä yksilön suhteeseen ympäristöön ja muutokseen. Näkökulmaa pitää laajentaa ja tarkastella elinikäistä oppimista yhteiskunnan kontekstista. Tällä tavoin tavoitetaan oppimisesta sekä vertikaalinen että horisontaalinen ulottuvuus.

Oppimisen vertikaalinen ulottuvuus tavoittaa yhteiskunnan muutoksen ja toisaalta takaa yhteiskunnan säilymisen. Yhden ihmisen elinkaaren aikana tapahtuva oppiminen on vain pieni osa suurempaa kokonaisuutta. Ihmiskunnan kehittymisen edellytyksenä on ollut tietojen, taitojen, tapojen, uskomusten ja käytäntöjen siirtyminen vanhemmilta nuorille. Kunkin yksilön elinikä on rajallinen, ja jos tuon yksilön hankkimat tiedot ja taidot katoaisivat hänen kuollessaan, ei ihmiskunta koskaan pystyisi kehittymään saati sitten oppimaan. Kuitenkin yksilöt vaihtuvat kaiken aikaa ja yhteiskunnat jatkavat olemassaoloaan ja kehittymistään. (Dewey 2011, 5-7.)

Oppimisen horisontaalinen ulottuvuus ilmenee sosiaalisissa prosesseissa. Oppiminen tapahtuu verkostomaisesti yksilöiden, ryhmien, organisaatioiden ja jopa yhteiskuntien välillä. (Poikela 2011) Elinikäisen oppimisen käsite ei tavoita oppimisen moniulotteisuutta, joten sen sijaan pitäisi puhua jatkuvasta oppimisesta.

Miksi aikuiskasvatustyötä tehdään? Mikä on aikuiskasvatuksen funktio? Urpo Harva (1971) esitti oman näkemyksensä aikuiskasvatuksen tulevaisuudesta sisällyttäen sekä ammatillisen että klassinen kasvatuksen ominaispiirteitä.

”Jos kuljemme sellaista koulutusyhteiskuntaa kohti, jossa melkein kaikilta vaaditaan perusteellista koulutusta, lisääntyy aikuiskasvatuksen tarve paljon nykyisestäään. Aikuiskasvatuksen luonne tulee riippumaan siitä, minkälaista koulutus-

ta tarvitaan. Jos tarvitaan ammattiteknistä koulutusta, vaaditaan tällaisen antamista aikuiskasvatukseltakin. Mutta jos tarvitaan aloitteellisuutta, mielikuvitusta, luovaa älykkyyttä, pitää aikuiskasvatuksen kehittää näitä ominaisuuksia opettamalla leikkejä, taiteita, humanistisia tieteitä, uskontoa ja filosofiaa, siis yleissivistystä, jos tätä hieman epämääräistä käsitettä halutaan käyttää.”

Rinteen (2011, 45) mukaan aikuiskoulutusta, elinikäistä oppimista ja elämänlaajuista opiskelua pidetään Pohjoismaissa ja Suomessa osana ihmisarvoista elämää ja peruuttamattomina kansalaisoikeuksina, joiden avulla ihmisille tarjoutuu toinen tai kolmas mahdollisuus kehittää itseään silloin, kun siihen on tarve. Aikuiskasvatus on tässä ajattelussa yksi väline sivistykseen, valistukseen, oppimiseen ja demokratian etenemiseen.

Filander (2010) viittaa artikkelissaan 2000-luvun alussa esitettyyn “Kasvava aikuinen” -ohjelmasarjaan ja tekee siinä esitetyn kuvan perusteella tulkinnan aikuiskasvatuksen olevan positiivinen voima ja taitotieto, joka suuntautuu niiden vaatimusten ja päämäärien mukaisesti, jotka kulloinkin ovat yhteiskunnassa ja työelämässä pinnalla. Järvinen ja Poikela (2004, 19) nimeävät aikuiskasvatuksen tärkeimmäksi yhteiskunnalliseksi tehtäväksi tarjota kansalaisille mahdollisuuksia hankkia pätevyksiä sosiaalisen, kulttuurisen ja poliittisen osallistumisen mahdollistamiseksi.

Pohjonen (2001, 221) ennustaa työelämän koulutukselle asettamien vaatimusten muuttuvan jatkuvasti, joka edellyttää aikuiskoulutuksen tarjoajalle vaatimuksen uudistua ja keksiä keinoja elinkeinoelämän ja opiskelijoiden tarpeeseen. Henkilökohtaisella tasolla aikuiskoulutuksen tulee edistää aikuisten yksilöllisiä ja yhteisöllisiä reflektointitaitoja sekä reflektion kautta oppimista. Tavoitteena tulee olla alastaan kiinnostunut työntekijä, joka on rohkea, yhteistyökykyinen eikä pelkää muutosta. (Ylönen 2011, 193.)

Aikuiskoulutus vastaa omalta osaltaan yksilöiden kokemaan muutokseen, joka on lähöisin työelämästä tai yhteiskunnasta. Riippuu yksilön tarpeista ja motivaatiosta, mitä hän aikuiskoulutukselta haluaa. Työelämä kaipaa aikuiskoulutukselta osaavia ja oppivia yksilöitä, jotka kykenevät oppimiseen ja uuden tiedon luomiseen niin henkilökohtaisella kuin sosiaalisella tasolla.

3.2 Pääoma aikuiskasvatuksessa

Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin on tarkoitus yhdistää eri koulutusorganisaatioissa tuotettava aikuiskoulutus yhden “sateenvarjon” alle. Yhden toimijan, toistaiseksi Lapin korkeakoulukonsernin, markkinoiminen ja brändin vahvistaminen kaikkien sen alla olevien eri koulutusorganisaatioiden hyväksi, uskotaan olevan keino hyödyntää laaja-alaista aikuiskasvatusosaamista, jota kussakin organisaatiossa on. Voidaan puhua aikuiskasvatuksellisesta pääomasta, jota organisaatioilla on.

Pierre Bourdieun (1986) mukaan pääoma esiintyy kolmessa muodossa: taloudellinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma. Aikuiskasvatuksellisen pääoman tarkasteluun tarvitaan lisäksi vielä inhimillinen pääoma. Näiden neljän lisäksi kirjallisuudessa esiintyy lukuisia muita pääoman käsitteitä, jotka määritelmistä ja käytöstä riippuen sivuavat, koskevat osaa tai tarkoittavat melkein samaa kuin inhimillinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma. Pääkäsitteenä käytetään yleensä aineetonta pääomaa, joka linkittää monet abstraktit pääoman muodot saman käsitteen alle. Joskus puhutaan myös älyllisestä tai tietopääomasta.

Aineeton pääoma koostuu inhimillisestä, rakenteellisesta ja suhdepääomasta. (Puusa & Reijonen 2011a, 6; Puusa & Reijonen 2011b, 10-11; Roos & Fernström & Piponius & Rastas 2006, 13) Han (2009, 62) puhuu tietopääomasta ja pitää inhimillistä, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa vain tietopääoman muunnoksina. Harisalo ja Miettinen (1996, 21) puhuvat luottamuspääomasta, jonka he määrittelevät olevan “inhimillisen vuorovaikutuksen tuloksena syntyväksi vakaumukseksi siitä, kuinka ihminen suhtautuu muihin ihmisiin, lähipiiriinsä ja yhteiskuntaan”.

Watkins ja Cseh (2011, 15) tuovat älyllisen ja sosiaalisen pääoman rinnalle psykologisen pääoman, joka pitää sisällään itseluottamuksen, optimismin ja toivon, tunteen pysyvyydestä, sinnikkyuden, avoimuuden ja joustavuuden. Hakkarainen, Palonen, Paavola ja Lehtinen (2004, 164) käyttävät verkostopääoman käsitettä, jolla tarkoitavat kollektiivista tietoa.

Taloudellinen, kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma

Pääoman käsite on peräisin taloustieteestä, jossa sitä käytettiin alun perin talousteoriassa selittämään fyysistä pääomaa ja työtä. Perinteinen taloustieteen talousteoria ei kuitenkaan pysty selittämään yksilöiden, yritysten tai organisaatioiden talouskehityksen eroja pelkästään fyysisen pääoman ja työvoiman määrän ja laadun avulla. Rinnalle on noussut aineellisten tekijöiden lisäksi aineettomia tekijöitä. Sosiaalisen pääoman käsite on yleistynyt yhdessä muiden aineettomien pääomakäsitteiden kanssa. Inhimillinen ja kulttuurinen pääoma yhdessä sosiaalisen pääoman kanssa ovat tuoneet keskusteluun talouskehityksestä, hyvinvoinnista ja yhteiskuntien suorituskyvystä sosiaaliset, osaamis- ja kulttuuriset tekijät. (Ruuskanen 2001.)

Taloudellisella pääomalla tarkoitetaan sellaista pääomaa, joka on helposti muunnettavissa rahaksi ja tekijänoikeuksiksi (Bourdieu 1986). Aikuiskasvatuksen kontekstissa taloudellinen pääoma tarkoittaa myytäviä koulutustuotteita ja -palveluita. Kulttuurinen pääoma on jossain tilanteissa mahdollista muuntaa taloudelliseksi pääomaksi ja voidaan institualisoida koulutukselliseksi kvalifikaatioiksi (Bourdieu 1986). Tässä esimerkkinä aikuiskasvatuksessa voisi olla tietyn koulutuksen kautta kvalifioituminen uskottavaksi kouluttajaksi. Taloudellinen pääoma ei ole kuitenkaan tarkastelun alla tässä tutkimuksessa ja sen johdosta sen määritelmäksi riittää Bourdieun (1986) määritelmän mukaisesti sen olevan sellaista pääomaa, joka on helposti muunnettavissa rahaksi.

Bourdieu (1986) mukaan kulttuurinen pääoma ilmenee kolmessa muodossa: ruumiillistuneessa, esineellistyneessä ja institutionaalituneessa. Ruumiillistuneella kulttuurisella pääomalla Bourdieu tarkoittaa esimerkiksi mielen ja ruumiin taipumuksia ja se periytyy vähitellen yhteiskuntaan ja ryhmään sosiaalistuttaessa. Esineellistynyt kulttuurinen pääoma tarkoittaa kulttuurisia hyödykkeitä, esimerkiksi kirjoja, kuvia ja laitteita. Institutionaalinen kulttuurinen pääoma ilmenee puolestaan esimerkiksi koulutuksen avulla hankittujen kvalifikaatioiden kautta.

Paikallisen kulttuurin ja historian tunteminen on olennainen osa kulttuurista pääomaa ja se korostuu, kun toimitaan muualla kuin oman organisaation piirissä. Ilman toimivaa

kulttuurista pääomaa organisaation kyky rakentaa verkostoja oikeiden kumppaneiden kanssa on vaikeaa ja samalla sosiaalisen pääoman vakiinnuttaminen käy vaikeaksi. (Raitavuo 2005, 162.)

Bourdieuin määritelmä kulttuurisesta pääomasta pitää sisällään koulutuksen ja sosiaalisen luokan periytymisen vanhemmilta lapsille ja kulttuurisen pääoman ilmenemistä määrittää pitkälti koulutukseen panostaminen sekä koulutuksen avulla hankitut kvalifikaatiot (Bourdieu, 1986). Aikuiskasvatusorganisaatioissa ja niiden muodostamisessa verkostoissa jäsenyyden edellytyksenä on koulutuksella hankitut kvalifikaatiot, jonka johdosta niille muodostuu tietynlainen kulttuurinen pääoma.

Sosiaalinen pääoma koostuu sosiaalisista velvollisuuksista tai suhteista ja on muunnettavissa joissain tapauksissa taloudelliseksi pääomaksi institutioimalla se aatelisarvona (Bourdieu 1986). Omaamalla laajan verkoston (yksilö tai organisaatio) voi saavuttaa aikuiskasvatuksessa keskeisen aseman ja saavuttaa Bourdieuin tarkoittaman aatelisarvon. Sosiaalinen pääoma on todellisten tai potentiaalisten resurssien kokonaismäärä, joka yksilöllä on hallussaan niissä sosiaalisissa verkostoissa, joissa hän on jäsenenä. Sosiaalisella pääomalla voidaan myös tarkoittaa jonkun ryhmän (perhe, luokka, puolue, jne) ja sen jäsenten sosiaalisista verkostoista muodostuvaa pääomaa. (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Ruuskanen 2001.)

Sosiaalinen pääoma on olemassa ainoastaan henkilöiden välisissä suhteissa, joten sitä ei fyysisesti ole olemassa. Verkoston rakenne mahdollistaa sellaisten asioiden saavuttamisen, jotka ilman verkostoa ei olisi mahdollista. Verkoston jäsenyys edistää sen jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja tehostaa yksilöiden tavoitteiden toteutumista. Sen vuoksi sosiaaliseen pääomaan liittyy vastavuoroisuuden velvoite, jolla tarkoitetaan odotusta lunastamattomien vastapalvelusten suorittamisesta. (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Ruuskanen 2001.)

Sosiaalisen pääoman luonteeseen kuuluvat velvoitteet, odotukset ja luottamus. Sen ylläpitäminen ja kasvattaminen vaatii jatkuvaa sosiaalisten suhteiden luomista sekä olemassa olevien suhteiden ylläpitämistä. Woolcock (2000) kuvailee sosiaalisen pääoman

luonnetta fraasilla “Ei ole tärkeää mitä tiedät, vaan kenet tunnet”. Paljon sosiaalista pääomaa omaava yksilö, joka on verkostojensa hierarkiassa korkealla, pääsee suhteiden ylläpitämisessä vähemmällä, koska hänellä on paljon sosiaalisia kontakteja. (Bourdieu 1986; Coleman 1988; Woolcock 2000.)

Sosiaalista pääomaa käytetään tavoitteiden saavuttamiseksi. Toisten positiivinen hyöty voi tuottaa toisille negatiivisia vaikutuksia. Sosiaalisen pääoman käyttö puhtaasti oman hyödyn maksimoimiseksi voi pitkällä aikavälillä kääntyä negatiiviseksi vaikutukseksi omaan sosiaaliseen pääomaan. Näin siksi, koska sosiaalisen pääoman kasvattaminen edellyttää luottamuksen säilyttämistä toimijoiden välillä ja toisten odotuksien täyttämistä heidän odottamallaan tavalla. (Coleman 1988; Woolcock 2000.)

Inhimillinen pääoma ja osaaminen

Inhimillinen pääoma ei kuulu Bourdieun kolmen pääoman joukkoon ja se poikkeaa sikäli kulttuurisesta ja sosiaalisesta pääomasta, että se on lähtökohtaisesti yksilön pääomaa. Laajasti ymmärrettynä inhimillisen pääoman voi ajatella olevan osa kulttuurista pääomaa ja silloin yksilön inhimillisestä pääomasta tulee osa ryhmän tai organisaation pääomaa. Inhimillinen pääoma rakentuu tietämyksestä, kokemuksesta, osaamisesta, ominaisuuksista ja niiden kehittämisestä koulutuksen keinoin (Virtainlahti 2011, 34).

Työntekijöiden tiedot, taidot, kompetenssit, innovatiivisuus, asenteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet muodostavat inhimillisen pääoman. Roosin ym. (2006) mukaan inhimillinen pääoma ei kuulu organisaatioille vaan siellä työskenteleville yksilöille, jota organisaatio hyödyntää. Puusa ja Reijonen (2011) eivät yksiselitteisesti hyväksy inhimillisen pääoman kuuluvan ainoastaan yksilöille, vaan heidän osaamisensa, tietonsa ja kokemuksensa välittyvät myös organisaation toiminnassa, jolloin yksilöiden inhimillisestä pääomasta tulee myös organisaation inhimillistä pääomaa. Ammatillisen osaamisen kehittymisen näkökulmasta Roos ym. (2006) toteavat, mitä enemmän yksilöllä on inhimillistä pääomaa sitä helpompaa sitä on hankkia lisää. (Roos ym. 2006, 13-14; Puusa & Reijonen 2011b, 15.)

Osaaminen on osa inhimillistä pääomaa. Käsitteenä osaaminen on erittäin laaja ja monessa yhteydessä käytetty. Sen alle voidaan sijoittaa sekä motoriset, kognitiiviset että sosiaaliset taidot (Helakorpi 2005a, 5). Riippuu täysin tilanteesta, millaisia taitoja kukin tilanne vaatii ja miten yksilö pystyy hänellä olevalla osaamispotentialilla tarpeeseen vastaamaan.

Puhuttaessa ammatillisesta osaamisesta viitataan sellaiseen osaamiseen, joka koostuu suoritettavan tehtävän vaatimista taidoista ja tiedoista sekä toisaalta yksilön persoonallisuuteen liittyvistä tekijöistä, jotka ovat perimän, sosiaalisen toimintaympäristön sekä henkilökohtaisten kokemusten muovaama kokonaisuus (Helakorpi 2005a, 56). Ammatillinen osaaminen koostuu proseduraalisesta tiedosta, propositionaalisesta tiedosta, käytännön tiedosta, hiljaisesta tiedosta, taidoista ja know-how'sta (Eraut 1994, 16).

Know-how liittyy myös hiljaiseen tietoon. Nonakan ja Takeuchin mukaan hiljainen tieto jakautuu kahteen ulottuvuuteen: tekniseen (know-how) ja kognitiiviseen. Tutkimusasetelmani kannalta know-how'ta mielenkiintoisempi on hiljaisen tiedon kognitiivinen ulottuvuus. Se pitää sisällään mentaaliset mallit, skeemat, uskomukset ja tulkinnat. Lisäksi se tuottaa kuvan todellisuudesta – mitä on ja vision tulevaisuudesta – miten pitäisi olla. (Nonaka & Takeuchi 1995, 8.)

Työssä tarvittavan ammatillisen osaamisen lähteet ovat ammatillinen kasvu ja ammatillinen kehittyminen. Hanhisen (2010, 99) käsiteanalyysia mukaillen ammatillinen kasvu on yksilön lähtökohdista lähtevä oppimisprosessi, jossa yksilö hankkii valmiuksia vastata muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin.

Ammatilliseen kasvuun liittyy myös taitojen karttuminen kokemuksen kasvaessa. Dreyfusin (2004, 177–181) viisiportaisessa taitojenhankintaprosessissa yksilön taitotaso kehittyy noviisista ekspertiksi. Malli pitää sisällään havainnointikyvyn, näkökulman tilanteeseen, päätöksenteon ja kykyyn saavuttaa tavoite. Noviisi havainnoi tilanteita irrallaan kontekstista, hänellä ei ole kokemusta valita erilaisista näkökulmista, päätöksenteko tapahtuu analyttisesti ja hän ei ole kykeneväinen näkemään yhteyttä tavoitteen saavuttamisen ja omien toimiensa välillä. Ekspertti puolestaan havainnoi tilanteita sekä irral-

laan kontekstista että situationaalisesti, hän osaa kokemuksensa avulla valita oikeanlaisen näkökulman, päätöksenteko tapahtuu intuitiivisesti ja hän tietää, miten saavuttaa tavoitteensa.

Ammatillinen kehitys on Hanhisen (2010, 99) mukaan osaamisen laajenemista uusiin tietoihin ja taitoihin, mutta ennen kaikkea se on työelämässä sosiaalisessa kontekstissa syntynyt tuotos. Ammatillisen osaamisen kehittyminen on sidoksissa myös työyhteisössä toteutuvaan johtamiseen ja osallistamiseen (Poikela 1999, 101).

Osaamisen kehittymisen edellytyksenä on oppiminen ja osaaminen voi jatkaa kehittymistään ainoastaan oppimisen kautta. Poikelan mukaan jatkuvan oppimisen ajatus pitää sisällään sekä yksilöllisen että yhteisöllisen kehittymisen ja muuttumisen. Siinä oppimiselle on oma tilansa, aikansa, paikkansa ja tilanteensa ja koulutuksen itseisarvoa tärkeämpää on tuottaa sellaiset olosuhteet, jotka mahdollistavat kehittymisen tai asiantuntijan osaamisen tuottamisen. (Poikela 2009, 12.)

Kun siirrytään yhteiskunnan tasolta organisaation tasolle, voidaan olettaa, että samat jatkuvan oppimisen periaatteet, yksilöllinen ja yhteisöllinen kehittyminen ja muutos, ovat organisaation kehittymisen, oppimisen ja uudistumisen taustavoimat ja siten jatkuva oppiminen on merkityksellinen tekijä yhteistä toimintamallia rakennettaessa.

Aikuiskasvatuksellinen pääoma

Määrittelin aikuiskasvatuksellisen pääoman käsitteen koostuvan inhimillisestä, kulttuurisesta ja sosiaalisesta pääomasta. Lähteestä ja tieteenalasta riippuen kukin käsite määrittellään eri tavoin tai niistä voidaan käyttää eri nimeä. Lisäksi kirjallisuudessa puhutaan eri tyyppisistä osaamisen lajeista, jotka määrittelyltään ovat erittäin lähellä pääoman käsitteitä. Esimerkiksi Helakorpi (2005b, 89) katsoo verkostomaisessa organisaatiossa toimimisen edellyttävän organisaatio-osaamista, verkosto-osaamista ja henkilökohtaista osaamista, jotka rakentuvat asiantuntijoiden yhteisen osaamisen varaan.

Kasvatustieteessä (Poikela 2005a; Poikela 2005b; Raitavuo 2005) eri pääomalajit liittyvät osaamisen kehittämiseen, tiedon prosessointiin, innovointiin, organisaation oppimi-

seen ja luottamukseen. Sosiologiassa toimijat nähdään sosiaalistuneina ja toimintaa säätelevät sosiaaliset normit, säännöt ja velvollisuudet (Coleman 1988). Taloustieteessä yritysten ja julkisen sektorin menestyminen riippuu suurelta osin niiden aineettomista pääomavarannoista ja niiden hyödyntämisestä (Lönnqvist ym. 2005, 11).

Yhtenäinen käsitys kuitenkin on siitä, että edellä mainitut kolme eri pääoman lajia kiinteästi sidoksissa toisiinsa. Bourdieulle (1986) koulutuksen kautta hankittu inhimillinen pääoma edellyttää kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman olemassaoloa, koska koulutus ja sosiaaliset suhteet ovat luonteeltaan periytyviä. Lönnqvistin ym. (2005, 31-32) mukaan eri pääomalajien olemassaolo ei pelkästään riitä vaan niiden täytyy olla yhteydessä toisiinsa. Ruuskanen (2001, 51) pohtii sosiaalisen pääoman suhdetta muihin pääomalajeihin ja sen muuntumista esimerkiksi taloudelliseksi tai inhimilliseksi pääomaksi.

Organisaatioissa olevien henkilöiden sosiaaliset suhteet, osaaminen ja toimintaympäristön tuntemus muodostavat Lapin aikuiskoulutustoimijoiden pääomavarannon, jonka katson tässä tutkimuksessa olevan aikuiskasvatuksellista pääomaa.

3.3 Yhteisen työn konteksti verkostoyhteistyössä

Yhteinen toimintamalli yhteisellä toiminta-alueella tarkoittaa yhteistä työtä. Tiedon tuottaminen, osaaminen ja oppiminen kuuluvat oleellisena osana yhteiseen työhön. Tiedon tuottaminen ei tapahdu yksilö- tai organisaatiotasolla vaan nimenomaan yhteisen työn kontekstissa (Poikela 2005c, 29).

Uuden luominen ei ole mahdollista ilman inhimillistä, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa. Organisaatio ei itse kykene tuottamaan uutta, vaan uuden tuottamiseen tarvitaan organisaatiossa olevien yksilöiden osaamista, tietoa ja sosiaalista kanssakäymistä. Uuden luominen, tiedon tuottaminen organisaatioon, johtaa jatkuvaan uudistumiseen, jonka avulla saavutetaan kilpailuetu (Nonaka & Takeuchi 1995, 6). Tähän tarvitaan organisaatiolta kykyä muuntaa sen jäsentensä asiantuntijuus ja tietotaito oppimiseksi ja innovaatioiksi (Choo 2006).

Nonakan ja Takeuchin (1995, 62) luoma tiedon muodostamisen malli, jossa uutta tietoa luodaan hiljaisen tiedon muuttuessa eksplisiittiseksi ja eksplisiittisen tiedon muuttuessa hiljaiseksi tiedoksi sosialisointia, ulkoistamista, yhdistämistä ja sisäistämistä vuorotellen, kuvaa uuden tiedon luomista yksilötasolla. Esa Poikelan (2005c, 26) malli yhteisen työn kontekstissa oppimisesta, joka hänen mukaansa on analoginen Nonakan ja Takeuchin mallille, antaa konkreettisemmat nimet prosessin neljälle vaiheelle. Prosessi alkaa kokemusten vaihdolla, jonka jälkeen on yhteinen reflektointi. Seuraava vaihe on käsitteellisen tiedon organisointi, jossa uuden ja aiemman tiedon pohjalta muodostetaan malli tai toimintasuunnitelma, jota neljännessä vaiheessa lähdetään toteuttamaan eli oppimaan tekemällä. Vaikka Poikelan malli käsittelee oppimista, voi hänen termeillään kuvailla myös yhteisen työn kontekstissa tapahtuvaa yhteistyötä.

Tuula Kostiainen (2009) on määritellyt osaamisen kehittämisen neljä tilaa: vetäytyvä tila, vastustava tila, henkilökohtaistava tila ja jaetun osaamisen tila. Vetäytyvälle tilalle ominaisia piirteitä ovat epäluottamus ja vuoropuhelun vähäisyys. Vastustavassa tilassa on päästy eteenpäin ja julkilausuttuna tavoitteena on yhteistyörakenteiden muodostaminen, mutta luottamus yhteiseen tiedonmuodostukseen puuttuu. Henkilökohtaistava tila ilmapiiriltään positiivinen, tasa-arvoinen, kaikille tilaa antava, kaikkien ajatuksia arvostavana ja kunnioittavana. Jaettua osaamisen tilaa kuvaa luottamuksellisuuden kehitys ja vuoropuhelun avoimuus. (Kostiainen 2009, 134-147.)

Verkostomaisessa organisaatiossa tulisi pyrkiä kohti jaetun osaamisen tilaa. Kun organisaatio omaa vahvan aikuiskasvatuksellisen pääoman, ja ainoastaan omaamalla vahvan aikuiskasvatuksellisen pääoman, on jaetun osaamisen tila mahdollinen. Kun organisaatiossa sitoudutaan jatkuvaan kehittämiseen ja koko organisaation henkilöstö, yksilöinä, ryhmissä ja yksiköissä, on ymmärtänyt tavoitteet, tarkoituksen ja oman roolinsa niiden suhteen, on mahdollisuus päästä hyviin tuloksiin (Helakorpi 2005b, 74).

4. TUTKIMUSONGELMA

Aikuiskoulutuksen yhteisen toimintamallin luominen edellyttää muutosta nykyiseen tapaan tehdä työtä. Työn kehittämiseksi täytyy ensiksi tunnistaa työn nykyinen tilanne ja siihen liittyvät ulottuvuudet. Näiden esiolettamusten perusteella tutkimuskysymykset muotoutuivat alla olevaan muotoon.

Miten aikuiskasvatustyötä Lapissa kehitetään?

- 1) Millaisia edellytyksiä Lappi toimintaympäristönä asettaa aikuiskasvatukselle?
- 2) Millaisena yhteistyö aikuiskasvatuksessa näyttäytyy tekijöilleen tällä hetkellä?
- 3) Miten aikuiskasvatustyötä Lapissa tulisi tehdä tulevaisuudessa?

5. TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Aineisto ja sen hankinta

Tutkimukseni aineisto on kerätty yhdessä muiden tutkimusryhmän jäsenten kanssa yhteisellä Webropol -kyselyllä toukokuussa 2013. Kyselylomake lähetettiin ETAPPI 13 - aikuiskoulutusfoorumin markkinoinnissa käytetylle sähköpostijakelulistalle. Tavoitteena oli tavoittaa mahdollisimman monta Lapin aikuiskoulutustoimijaa. Ensimmäisellä kerralla kyselylomake lähetettiin 359 ihmiselle.

Vastausajan päättyessä huomasimme, että Rovaniemen ammattikorkeakoulusta ei ollut tullut riittävää määrää vastauksia, joten lähetimme vielä uuden kohdennetun kyselyn ammattikorkeakoulun henkilöstölle. Näistä henkilöistä yksitoista ei ollut mukana alkuperäisessä jakelussa, joten kokonaisuuden kysely lähetettiin 370 henkilölle. Saimme kyselyymme 67 vastaajaa, joiden vastaukset muodostavat tutkimukseni aineiston.

Kyselylomakkeessa oli yhteensä 22 kysymystä, joista 7 ensimmäistä olivat taustakysymyksiä ja viimeisellä kysymyksellä pyydettiin haastattelun halukkaita henkilöitä jättämään yhteystietonsa. Varsinaisia aineistonkeruu kysymyksiä lomakkeessa oli 14 kappaletta, jotka kaikki olivat avoimia kysymyksiä.

5.2 Tutkimusote ja analyysitapa

Luokittelen tutkimukseni ihmistieteelliseksi tutkimukseksi. Koska tutkimukseni kohteena ovat ihmiset, kuuluu tutkimukseni fenomenologis-hermeneuttiseen perinteeseen. Fenomenologinen tutkimus on kiinnostunut merkityksistä, joita ihminen kokemilleen ilmiöille antaa. Hermeneuttinen ulottuvuus on läsnä tulkintojen tekemisessä ja niiden ymmärtämisessä.

Tutkimuksen fenomenologinen osuus muodostuu tutkittavien kokemuksista ja hermeneuttinen osuus tutkimuksesta, joka kohdistuu fenomenologiseen osuuteen. Tavoitteena tällaisessa tutkimuksessa on käsitteellistää tutkittava ilmiö, eli tehdä tutkimuksen kohteena olevien kokemusmaailma näkyväksi. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 31-35)

Tuomen ja Sarajärven (2012) mukaan sisällönanalyysi on perusmenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perinteissä. Tämän perusteella luokittelen tutkimukseni laadulliseksi tutkimukseksi, sillä olen käyttänyt aineiston analyysin menetelmänä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2012, 91).

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset oli suunniteltu siten, että ne sisälsivät kaikille tutkimusryhmän jäsenille yhteisiä kysymyksiä sekä kullekin kohdennettuja kysymyksiä. Alkuperäinen tutkimusongelmani liittyi aikuiskasvatustyöntekijöiden osaamiseen ja ydinkompetensseihin.

Aineistoon tutustuessani ymmärsin, etten varsinaisesti ole kiinnostunut aikuiskasvatustyötä tekevien osaamisesta itsessään, vaan heillä olevan osaamisen hyödyntämisestä yhteisen lappilaisen aikuiskoulutuksen rakentamiseksi. Kuka voisi paremmin tietää, miten pitää yhteistyöverkostot rakentaa, kuin he, jotka epävirallisessa verkostossa jo toimivat.

Olen tehnyt aineiston analyysin aineistolähtöisesti. Tuomen ja Sarajärven (2012, 96) mukaan puhtaasti aineistolähtöinen analyysi ei kuitenkaan ole mahdollista, koska tutkijan tekemät tulkinnat eivät koskaan voi olla puhtaasti objektiivisia, vaan häntä ohjaa esiymmärrys käytettyjen käsitteiden vuoksi ja tutkija on itse jo aiemmin asettanut tutkimukselleen tutkimusongelman ja valinnut käytettävät aineistonkeruu- ja analyysimenetelmät. Heidän mukaansa pitäisikin puhua teoriaohjaavasta analyysistä, jolloin tunnustetaan analyysiin liittyvät teoreettiset kytkennät.

Aineiston analyysin suoritin Tuomen ja Sarajärven (2012, 92 & 109) kuvaileman mallin mukaisesti:

1. Aineiston lukeminen ja sisältöön perehtyminen

2. Päätös, mikä tässä aineistossa kiinnostaa ja siihen keskittyminen
3. Merkityksellisten ilmauksien etsiminen ja kerääminen
4. Samankaltaisten ilmausten ryhmitteleminen ja alaluokkien muodostaminen.
5. Samankaltaisten alaluokkien ryhmitteleminen ja kokoavien luokkien muodostaminen
6. Samankaltaisten kokoavien luokkien ryhmitteleminen ja yläluokkien muodostaminen
7. Samankaltaisten yläluokkien ryhmitteleminen ja yhdistävän kategorian muodostaminen.

Analyysi eteni aineistolähtöisesti yläluokkiin asti ja vasta yhdistävän kategorian nimeämisvaiheessa teoria vaikutti sen nimeämiseen. Taulukossa 2. on kuvattu yhden kokoavan luokan muodostaminen alkuperäisilmauksista kokoavaan luokkaan asti ja taulukossa 3. on kuvattu yhden yhdistävän kategorian muodostuminen kokoavista luokista.

Taulukko 2. Esimerkki kokoavan luokan muodostamisesta.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Kokoava luokka
Yhteistyön paikkoja on toki paljon ja ainakin minulla on hyviä kokemuksia esim. erikoisammattitutkintoon valmistavista koulutuksista, joissa yliopiston ja ammattikorkeakoulun puolelta on tullut asiantuntijajaksoja. Uskon että tulevaisuuden näkymät ovat hyvät kun toimitaan jaetun asiantuntijuuden lähtökohdista.	Lähtökohdaksi jaettu asiantuntijuus	Jaettu asiantuntijuus	Osaamisen rakentuminen
Nykyinen erinomaisen hyvä yhteistyö todennäköisesti suuntautuu keskinäiseen asiantuntijoiden verkostoitumiseen ja aikaisempaa tiiviimpään yhteistyöhön aikuiskoulutuspalvelujen tuottamisessa.	Keskinäinen asiantuntijoiden verkostuminen		
Moniammatillisuus verkostossa on voimavara. Asiakkaalla saattaa olla taustalla erilaisia tekijöitä, jotka vaativat erilaista osaamista.	Moniammatillisuus voimavara		
Monipuolista ja vuorovaikutteista; toisilta organisaatioilta oppiminen on kehittämistoiminnassa keskeistä.	Toisilta organisaatioilta oppiminen keskeistä	Toisilta oppiminen	
Yhteistyö helpottaa tiedon vaihtamista ja yhdessä (toisilta) oppimista. Yhteistyötä tehdään opipiskelijarekrytoinnissa mm. messuilla, abipäivillä, oppilaitosvierailuissa.	Yhteistyö helpottaa yhdessä (toisilta) oppimista		
Oman osaamisen (alueella, lähialueella, omassa oppilaitoksessa) tunnistaminen ja tunnistaminen ja sen hyödyntäminen koulutuksessa	Oman osaamisen tunnistaminen	Oman osaamisen hyödyntäminen	
Oman osaamisen (alueella, lähialueella, omassa oppilaitoksessa) tunnistaminen ja tunnistaminen ja sen hyödyntäminen koulutuksessa	Oman osaamisen hyödyntäminen koulutuksessa		

Taulukko 3. Esimerkki yhdistävän kategorian muodostamisesta.

Kokoava luokka	Yläluokka	Yhdistävä kategoria
Osaamisen rakentuminen	Yhteinen osaaminen	Yhteisen työn konteksti
Osaamisen kehittäminen		
Yhteistyötä yhdessä tekemällä		
Johtamismalli verkostomaista toimintaa tukevaksi	Toimiminen yhtenä organisaationa	
Asioiden toimeenpaneminen		
Rakenteeseen sitoutuminen		
Aikuiskoulutuksen tuottaminen yhdessä		
Rakenne tukemaan yhteistyötä		
Yhteistyötä hankaloittavat tekijät	Toimimaton yhteistyö	
Muutoksessa eläminen		
Yhteistyötä ei ole		

6. AINEISTON ANALYYSIN TULOKSET

Esittelen tässä luvussa aineiston analyysin tulokset ja vastaan tutkimusongelmani kolmeen alakysymykseen. Kappaleet 6.1, 6.2 ja 6.3 vastaavat kukin yhteen alakysymykseen. Näiden kappaleiden alla olevat numeroidut otsikot vastaavat aineiston analyysissä olevia yläluokkia. Numeroimattomat otsikot ovat analyysissä muodostuneita kokoavia luokkia.

Kappaleissa olevat tekstit ovat omaa tulkintaani aineistosta, joka on syntynyt kerätessäni alkuperäisilmauksia ja alaluokkia muodostaessa. Aineistonäytteillä pyrin osoittamaan oman tulkintani ja informanttien antaman tiedon välisen yhteyden. Informantit olen erottellut toisistaan järjestysnumerolla, esimerkiksi vastaaja 1 esitetään analyysissä kooduksella V1.

6.1 Aikuiskasvatuksen edellytykset Lapissa

Tässä kappaleessa vastaan aineiston avulla tutkimusongelmani ensimmäiseen alakysymykseen: Millaisia edellytyksiä Lappi toimintaympäristönä asettaa aikuiskasvatukselle? Analyysissä muodostui yläluokat ympäröivän maailman vaikutukset koulutukseen, koulutustarpeen ennakointi vaikeaa, koulutusten suunnittelu yhteistyössä koulutettavien kanssa ja rahoitus.

6.1.1 Ympäröivän maailman vaikutukset koulutukseen

Aikuiskasvatusta ei tehdä tyhjiössä. Yhteiskunnassa vaikuttavat trendit työelämän ja koulutuksen suhteen vaikuttavat omalta osaltaan siihen millaista aikuiskasvatusta kulloinkin tarvitaan. Myös Lappi maakuntana on omanlaisensa toimintaympäristö, joka asettaa toiminnalle reunaehdot. Analyysissä muodostunut yläluokka “Ympäröivän maailman vaikutukset koulutukseen” koostuu kokoavista luokista:

- Yhteiskunnan ja työelämän muutokset
- Alueen, toimintaympäristön ja elinkeinoelämän piirteiden vaikutukset koulutukseen
- Poliittisen päätöksenteon vaikutukset koulutukseen
- Toimintaympäristön demografisten piirteiden vaikutukset koulutukseen
- Toimintaympäristön maantieteellisen laajuuden vaikutukset koulutukseen.

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset

Lapin alueella on 2000-luvulla tapahtunut muutoksia elinkeinorakenteessa ja työllistäjissä. Perinteiset teollisuuden työllistäjät metalli- ja puunjalostusteollisuus ovat vähentäneet työpaikkojaan Lapissa. Toisaalta uudet kaivoshankkeet ovat luoneet uusia työpaikkoja ja matkailun ympärille on myös syntynyt tarve työvoimalle.

“Perinteisiä vahvoina tunnettuja teollisuuden aloja on alkanut hiipumaan (paperiteollisuus, IT-teollisuus) mutta uusia kasvavia teollisuuden aloja on taas syntynyt (kaivosteollisuus ja siihen liittyvät tuki- ja tuotepalvelut).” [V35]

Aikuiskasvatukselle tämä merkitsee sitä, että työelämän muutoksessa on pysyttävä mukana, jotta kulloinkin on mahdollisuus tarjota ajankohtaisia ja työelämää palvelevia koulutuksia.

“Työelämän kehitysvauhdissa pysyminen, yhteistyökumppaneiden vaihtuminen, koulutuksen todellinen työelämälähtöisyys.” [V41]

Samalla kun työelämä muuttuu, myös yhteiskunta muuttuu. Kuntauudistus, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelurakennemuutos sekä toisen asteen koulutuksen rakenteellisen kehittämisen toimenpideohjelma, jossa muun muassa ammatillisen peruskoulutuksen verkkoa on tarkoitus tiivistää, vaikuttavat jollain tasolla myös aikuiskasvatuksen järjestämiseen.

Maakuntaa vaivaava heikentävä työllisyystilanne voi tuoda tarvetta työvoiman uudelleen kouluttamiselle ja työllistämiskouluttamiselle. Tällaisessa tilanteessa on tärkeää, että

yhteistyö oppilaitoksen, TE-keskuksen ja työttöminä olevien henkilöiden kesken sujuu kaikkia osapuolia parhaiten palvelevalla tavalla.

“Pelkään haasteeksi TE-toimistojen organisoitumisen vaikuttavan heikentävänä tekijänä työttömien henkilöiden kiinnostukseen kouluttautumista kohtaan ja TE-toimiston ja oppilaitoksen yhteistyöhön.” [V18]

Alueen, toimintaympäristön ja elinkeinoelämän piirteiden vaikutukset koulutukseen

Lapille on ominaista, että alueen yritykset ovat pieniä ja hajallaan ympäri maakuntaa. Lisäksi jokaisella oppilaitoksella on omat erilaiset haasteensa sijainnista riippuen.

“Työorganisaatioiden osaamisen kehittäminen on mutkikasta, koska maakunnan yritykset ovat todella pieniä ja hajallaan eri puolilla, usein pitkien matkojen päässä oppilaitoksista.” [V17]

Koulutusmatkat ovat pitkiä ja opetuspaikkoja monenlaisia. Alueen yritysten koosta ja sijainnista johtuen työssäoppimis- ja oppisopimuspaikkojen löytäminen on välillä vaikeaa.

“Pitkät etäisyydet ja työssäoppimispaikkojen vähäisyys aiheuttaa toteutuksissa kustannuspaineita.” [V50]

Poliittisen päätöksenteon vaikutukset koulutukseen

Aikuiskoulutusta koskettavia päätöksiä tehdään monella eri tasolla. Valtakunnan tasolla tehtävät päätökset vaikuttavat alue- ja kuntapolitiikkaan. Eri lähteistä tulevat vaatimukset koulutuspolitiikan muodossa voivat joissain tapauksissa vaikuttaa epä johdonmukaisilta.

“Myös pienenevät ikäluokat, yhteiskunnan puolelta tulevat koulutus- ja aluepolitiikkaan kohdistuvat paineet, iso maakunta pitkin etäisyyksineen säilyvät edelleen yksinä suurimmista haasteista.” [V35]

Esimerkiksi Suomessa halutaan korottaa kansalaisten koulutustasoa, mutta organisaatioille ei anneta lisäresursseja tavoitteen saavuttamiseksi. Yliopistolain muutosta vuonna 2010 (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014b) ei pidetä onnistuneena vaan se tuomitaan torsoksi.

“Epäjohdonmukainen ja tempoileva aikuiskoulutuspolitiikka Suomessa. Koulutustason korottamisen vaatimukset Suomessa ovat korkeat, mutta lisäresursseja organisaatioihin ei anneta henkilökunnan lisäämiseksi.” [V39]

“Uusi yliopistolaki torso.” [V63]

Toimintaympäristön demografisten piirteiden vaikutukset koulutukseen

Lappi on väestömäärällisesti pieni alue, mutta pinta-alaltaan suuri. Vähät ihmiset ovat levittäytyneet laajalle alueelle. Lisäksi tämä vähäinen väkimäärä on ikääntymässä ja vähenemässä entisestään nuorten muuttaessa opiskelemaan ja töihin etelämmäksi.

“... väestön ikääntyminen ja osaavan työvoiman tarve alueella ovat asioita, jotka yksittäin ja etenkin yhdistettynä haastavat aikuiskoulutuksen.” [V32]

Voi käydä niin, että Lappi käy nykyisen kokoisille koulutusorganisaatioille liian pieneksi toiminta-alueeksi ja koulutusmarkkinoita on etsittävä alueen ulkopuolelta.

“Lappi ei riitä vaan on suunnattava voimavaroja ja rekryä muuallekin.” [V49]

“Lappi on toimintaympäristönä erinomainen ja ympäristön mahdollisuuksia pitäisi hyödyntää aikuiskoulutuspalvelujen kehittämisessä eri asiakasryhmille muuallakin kuin omassa maakunnassa aikaisempaa luovemmin ja rohkeammin.” [V17]

Toimintaympäristön maantieteellisen laajuuden vaikutukset koulutukseen

Maakunta on pinta-alaltaan suuri ja harvaan asuttu, välimatkat alueella ovat pitkiä. Sekä koulutettavilla että kouluttajilla on pitkä matka toistensa luo. Pitkät matkat lisäävät kus-

tannuksia, joita tosin voi hillitä verkko-opetuksen kehittämällä, etätyöskentelyn avulla ja yleisesti tietotekniikkaa hyödyntäen. Etäyhteyksissä on myös omat ongelmansa, koska Lapista löytyy vielä alueita, joissa edes matkapuhelimelle ei ole kunnollista kuuluvuutta, joten tekniikka ei ratkaise kaikkia ongelmia.

“Pitkät välimatkat kotoa koulutukseen, ehkä verkko-opinnot ja videoluennot auttavat ettei opiskelijan tarvitse ajella pitkiä matkoja.” [V2]

“Pitkät välimatkat myös haastavat, esimerkiksi etelästä pohjoiseen matkustava guru ei välttämättä lähde kouluttamaan kaupunkikeskuksista kauemmas. Etäyhteyksien käyttö on kohtalaisen toimivaa, mutta jokaisessa koulutuksessa niitä ei vain voi käyttää.” [V64]

Alueellisen kattavuuden saavuttaminen on hankalaa jo nykyisessä tilanteessa. Miten taataan aikuiskoulutuksen saatavuus ympäri Lappia, jos koulutukset ja opinnot keskittään kasvukeskuksiin?

“Pelkään, että opintoja keskitetään yhdelle paikkakunnalle, jotta koulutuksen järjestäminen olisi taloudellisesti kannattavaa.” [V44]

“Saavutettavuus ... Haja-asutusalueen julkinen liikennehän on sitä, että sivukylältä tulee aamulla bussi, joka tuo koululaiset keskustaan ja vie heidät sitten iltapäivällä pois... Eli siinä ei harrasteta bussikyytien varassa/tai opiskella. Saavutettavuus lähikoulutukseen, etäopetuksen kehittäminen edelleen on haaste. Suomi on ÄÄRIMMÄISEN epätasainen maa ajatellen verkko-opetusta, koska meidän kunnassa on alueita, joissa ei matkapuhelimet toimi. Miten sellaisella alueella sitten opiskeltaisiin verkossa?????!!! Ei mitenkään.” [V38]

6.1.2 Koulutustarpeen ennakointi vaikeaa

Yläluokka “Koulutustarpeen ennakointi vaikeaa” koostuu kokoavista luokista koulutustarve alueella vähenee ja koulutustarve alueella kasvaa. Koulutustarpeen vähenemisestä kertovat alaluokat: painopiste muuttuu työllisyyskoulutuksesta pois päin, työvoimakoulutuksen väheneminen, koulutuksen aloituspaikat vähenevät ja talouden taantuma vie opiskelijoita.

Koulutustarpeen kasvamisen puolesta puhuvat alaluokat: huononeva työllisyystilanne lisää koulutustarvetta, aikuiskoulutuksen tarve kasvaa ja työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitys kasvaa. Alla oleva pohdinta on koostettu näistä kahdesta vastakkaisesta näkökulmasta.

Väheneekö vai kasvaako koulutustarve alueella? Sen ennakoiminen on vaikeaa. Koulutuksen tarjonnan ja tarpeen osalta jo todettiin, että ennakointi ei toimi. Huononeva työllisyyskehitys saattaa lisätä koulutustarvetta, mutta toisaalta työvoimakoulutuksen uskotaan vähenevän. Siirtyykö painopiste pois työllisyyskoulutuksesta vai kasvaako työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitys? Lisääntyykö aikuiskoulutuksen tarve? Selvää näkemystä ei koulutustarpeen määrän muutoksesta ole muodostettavissa.

“Työvoimapolitiittisen koulutuksen leikkaukset, eli rahoitus pienenee.” [V12]

“... esim. työttömyys aiheuttaa lisätarvetta täydennyskoulutukselle ja työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitys kasvaa.” [V47]

“Uskoisin, että aikuiskoulutukselle tulee paineita lisätä koulutuspaikkoja, koska nuorten koulutukseen voikin hakea enää vain yhtä tutkintoa opiskelemaan. Silloin paikatta jääneet tulevat hakeutumaan aikuiskoulutukseen.” [V9]

“Haasteena ja mahdollisuutena näen Lapin työllisyystilanteen suoman mahdollisuuden henkilöiden koulutuksen lisäämiseen, kiinnostuksen koulutuksiin.” [V18]

Koulutuspaikkojen määrää on vähennetty, mutta se ei suoranaisesti liity koulutustarpeen ennakkointiin. Se vaikuttaa enemmänkin siihen, että koulutus vähenee. Lisäksi taantuma voi vähentää opiskelijoita, jos työnantajien lisäkoulutushalukkuus vähenee.

“Koulutuspaikkojen supistaminen keskusteluttaa kovasti, ja on konkreettinen huolenaihe.” [V11]

“Taantuma vaikuttaa työnantajien lisäkoulutus- ja rekrytointihalukkuuteen eli opiskelijamäärät ovat lievässä laskussa osilla aloista.” [V16]

6.1.3 Koulutusten suunnittelu yhteistyössä koulutettavien kanssa

Analyysissä muodostunut yläluokka “Koulutusten suunnittelu yhteistyössä koulutettavien kanssa” koostuu seuraavista kokoavista luokista koulutusten suunnittelu sidosryhmäyhteistyössä, koulutukset asiakkaan lähelle ja tiivis yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa.

Koulutusten suunnittelu sidosryhmäyhteistyössä

Yhteistyö eri sidosryhmien, yritykset, asiakkaat, kumppanit ja opiskelijat, on kiinteä osa työnkuva. Yhteistyötä tarvitaan viimeistään toimeenpanovaiheessa, mutta jollain tasolla eri sidosryhmien edustajat on otettava huomioon jo suunnittelun alkumetreillä, kun hahmotetaan asioita kokonaisuuksina.

“En saa mitään aikaan yksin, vaan tarvitsen työssäni aina kumppaneita/verkostoa - viimeistään konkreettisesti toimeenpanossa, joka sekin onnistuu vain yhteistyössä jo alkumetreiltä saakka.” [V17]

Markkinoinnin ja myynnin näkökulmasta tarkasteltuna yhteistyö asiakkaiden, yritysten tai koulutusten tilaajien kanssa on välttämätöntä, koska ilman yhteistyötä ei synny myyvää koulutusta.

“Yhteiset koulutusten sisältöjen pohtimiset ja toimintasuunnitelmien laadinta. Ilman yhteistyötä ei synny myyvää koulutusta.” [V57]

Tiivis yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa

Työelämätoimijat nousivat aineistosta erityisenä ryhmänä esiin, jonka kanssa tiivis yhteistyö olisi erityisen tarpeellista. Tiivis yhteistyö lähtee rakentumaan luomalla suoria yhteyksiä yrityksiin ja verkostoitumalla työelämän kanssa.

“... tärkeää organisaatioiden välisessä toiminnassa on siellä toimivien henkilöiden välinen kontakti, vuoropuheluyhteys ja kaikki tällaiseen liittyvä perustoiminta.” [V35]

Käytännössä tämä tarkoittaa eri organisaatioihin, sekä koulutus- että työelämäorganisaatioita, kuuluvien yksilöiden välistä yhteydenpitoa ja henkilökohtaisten suhteiden luomista. Näin pysytään asiakkaiden lähellä ja pystytään tarjoamaan heidän tarpeistaan lähtevää koulutusta.

“Kun tilaus lähtee asiakkaan tarpeista ja tehdään asiakasta/tilaajaa kuunnellen homma onnistuu.” [V10]

Työelämän muutoksen johdosta esille nousevien koulutustarpeiden pitäisi olla koulutuksen työelämälähtöisyyttä eteenpäin ajava voima.

“Koulutusten kehittäminen ja suunnittelu lähtee liikkeelle asiakkaiden ja kohde-ryhmien tarpeista sekä luonnollisesti myös yhteiskunnassa tapahtuvista muutoksista.” [V35]

Työelämän ja koulutuksen välistä rajaa tulisi häivyttää ohjaamalla työpaikkoja kouluttajiksi ja opetuspaikoiksi sekä kehittämällä työelämään nivoutuvia koulutusmalleja.

“Työelämään nivoutuvien, työssä työn rinnalla toteuttavien koulutusmallien käyttöön otto ja työelämän motivoiminen ja sitouttaminen tällaisiin koulutuksiin.” [V4]

Koulutukset asiakkaan lähelle

Kuten jo aikaisemmin on todettu, Lappi on laaja ja harvaan asuttu maakunta. Kouluttajien ja koulutettavien välillä voi olla pitkät fyysiset etäisyydet. Koulutuksen tulisi olla kuitenkin saavutettavissa myös reuna-alueilla ja pienemmillä paikkakunnilla.

“Koulutuksen saavutettavuus eri puolilla Lappisa on uhattuna - miten koulutuksen tarjonta voidaan turvata tässä tilanteessa?” [V20]

Mahdollisuuksien mukaan koulutukset tulisi järjestää aina asiakkaiden lähialueilla. Eräs vaihtoehto voisi olla tuottaa koulutuksia kansalaisopistojen kautta.

“Koulutuspuolen on tultava vastaan ja tuotava opinnot jollakin tavalla asiakasta lähelle - kansalaisopistot kentällä olisivat erinomainen linkki tähän asiaan.” [V38]

6.1.4 Rahoitus

Yläluokka “Rahoitus” koostuu kokoavista luokista toiminnan rahoittaminen, resurssien niukkuus sekä koulutustarjonnan ja opiskelijamäärän ylläpitäminen.

Toiminnan rahoittaminen

Yhteiskunnan rahoitus koulutukseen on vähenemässä. Rahoituksen vähenemisessä on kaksi puolta. Toisaalta vähenevä rahoitus tarkoittaa väheneviä resursseja aikuiskoulutuksen tuottamiseen, mutta kolikon kääntöpuolella se haastaa etsimään uusia rahoituskanavia, tuottamaan palveluita kustannustehokkaasti, kehittämään uusia toimintamalleja ja irrottautumaan rutiineista.

“... niukkeneva talous toivottavasti pakottaa toimijat etsimään uusia toimintamalleja, irrottautumaan rutiininomaisista toimintamalleista.” [V31]

“Koulutuksen pienevät resurssit (valtion tuki) voi jopa kasvattaa aikuiskoulutuksen tarvetta ja yritysten tarvetta kouluttaa osaavaa henkilökuntaa, mutta haastaa miettimään uusia rahoituksellisia kanavia ja kustannustehokkaita palveluja.” [V40]

Koulutusten myymistä vaikeuttaa se, että alueen yritykset on totutettu hankkeiden kautta tuotettujen koulutusten myötä ilmaisiin koulutuksiin. Lisäksi alueella olevat yritykset ovat joko pieniä tai julkishallintopainotteisia, joten asiakkaiden heikko maksukyky voi muodostua ongelmaksi koulutusten myynnissä.

“Alueen elinkeinorakenne (julkishallintopainotteisuus) aiheuttaa sen, että elinkeinoelämän ‘ostovoima’ aikuiskoulutuksen osalta heikko => riittääkö maksukykyisiä asiakkaita?” [V29]

“Hankkeiden kautta tuotetut koulutukset ja palvelut ovat opettaneet yritykset maksuttomiin koulutuksiin.” [V40]

Resurssien niukkuus

Rahoituksen väheneminen aiheuttaa koulutukseen painetta pienempään resursointiin. Koulutustarve alueella ei kuitenkaan ole pienenevässä samassa suhteessa kuin mitä rahoitus vähenee. Ongelmaksi voi muodostua, että miten vähenevillä resursseilla pystytään edelleen tuottamaan vaikuttavaa koulusta.

“Resurssit vähenevät, joten paineet kasvavat sekä aikuiskoulutusorganisaatioille että kouluttajille.” [V17]

Ilman resurssien pienemistäkin alueella on sijainnista, koosta, väkimäärästä ja oppilaitoksista johtuen vähän toimijoita. Oman alan ihmisiä ei ole kovinkaan paljon, joten

alueen sisäiset alakohtaiset verkostot jäävät aika pieniksi. Edellä mainituista alueen ominaispiirteistä johtuen ongelmia on myös osaajien saamisessa alueelle.

“Alan verkostokumppanit harvassa - yhteistyötä alojen yli voidaan huomattavastikin kehittää.” [V58]

Koulutustarjonnan ja opiskelijamäärän ylläpitäminen

Oppilaitosten työn jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että alueella ylläpidetään jatkossakin monipuolista koulutustarjontaa. Lisäksi koulutustarjonnan olisi oltava on tasapuolista siinä mielessä, että osaajia koulutetaan työnantajien tarpeisiin kattavasti ja monipuolisesti.

“Opiskelijamäärän ylläpitäminen ja ajankohtaisten ja työelämää palvelevien koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen.” [V67]

Nuorisokoulutuksen aloituspaikkojen vähentäminen voi näkyä aikuiskoulutuksen puolella tarpeena korvata vähenevistä aloituspaikoista johtuvaa koulutustarvetta.

“Nuorten koulutuspaikkojen väheneminen aiheuttaa haasteita korvaavien koulutusten suunnitteluun ja kohderyhmien saavuttamiseen.” [V45]

Onnistumalla koulutustarjonnan ylläpitämisessä, toinen tärkeä tavoite, opiskelijamäärän ylläpitäminen on helpompaa. Koulutuspaikkoja täytettäessä on tärkeää, että koulutusvalinnoissa onnistutaan siinä mielessä, että osataan ohjata oikeat ihmiset oikeisiin koulutuksiin.

“Aikuistenkin koulutustarjontaa tärkeä lisätä. Tehokkaampi tiedotus toisi niitä "juuri oikeita hakijoita" koulutukseen.” [V28]

6.2 Yhteistyö aikuiskasvatuksessa Lapissa tekijöidensä silmin

Lapin aikuiskasvatustoimijoiden yhteistyö rakentuu yhteisen osaamisen ympärille. Yhteistyön ja ylipäättään toiminnan helpottamiseksi yhtenä organisaationa toiminen olisi toimiva ratkaisu. Tässä kappaleessa vastaan aineiston avulla tutkimusongelmani toiseen alakysymykseen: Millaisena yhteistyö aikuiskasvatuksessa näyttäytyy tekijöilleen tällä hetkellä? Analyysissä muodostui yläluokat yhteinen osaaminen, toimiminen yhtenä organisaationa ja toimimaton yhteistyö.

6.2.1 Yhteinen osaaminen

Yläluokka “Yhteinen osaaminen” koostuu kokoavista luokista osaamisen rakentuminen, osaamisen kehittäminen ja yhteistyötä yhdessä tekemällä.

Osaamisen rakentuminen

Lapin aikuiskoulutustoimijat rakentavat ja kehittävät osaamistaan tekemällä yhteistyötä toistensa kanssa. Osaamisen rakentuminen ei tapahdu henkilökohtaisella tasolla, vaan osaaminen rakentuu aikuiskouluttajien muodostaman verkoston osaamiseksi. Tässä yhteydessä verkosto voi pienimmillään tarkoittaa kahden henkilön yhteistyöstä muodostunutta verkostoa. Kahden henkilön osaamisen summa on siis enemmän kuin kahden erillisen henkilön osaaminen erikseen yhdessä.

“Yhteistyö helpottaa tiedon vaihtamista ja yhdessä (toisilta) oppimista.” [V38]

Eri koulutusasteita ja koulutusohjelmia käsittävästä verkostosta löytyy useiden ammattialojen edustajia sekä samojen ammattialojen edustajia eri koulutusasteilta. Yhteinen osaaminen rakentuu, kun lähtökohdaksi ottaa jaetun asiantuntijuuden, jossa moniammatillisista lähtökohdista tapahtuu asiantuntijoiden verkostoituminen.

“Aikuiskoulutusstrategian valmistumisen aikoihin kuului jonkin verran epäilyjä korkeakoulun roolista aikuiskoulutuksessa. ... Uskon että tulevaisuuden näkymät ovat hyvät kun toimitaan jaetun asiantuntijuuden lähtökohdista.” [V15]

Näissä verkostoissa tai yhteistyössä opitaan toisilta organisaatioilta sekä toisilta asiantuntijoilta. Yhteisen osaamisen rakentamiseen tarvitaan henkilöitä, joilla on hyvä käsitys omasta osaamisestaan ja ennen kaikkea halu hyödyntää osaamistaan yhteisen osaamisen hyväksi.

“Moniammatillisuus verkostossa on voimavara. Asiakkaalla saattaa olla taustalla erilaisia tekijöitä, jotka vaativat erilaista osaamista.” [V39]

“Oman osaamisen (alueella, lähialueella, omassa oppilaitoksessa) tunnistaminen ja tunnustaminen ja sen hyödyntäminen koulutuksessa.” [V31]

Osaamisen kehittäminen

Yhtä olennaista kuin osaamisen rakentaminen on myös osaamisen kehittäminen. Erityisesti on tärkeää, että osaamisen kehittämiseen sitoudutaan pitkällä aikajänteellä. Tällä tavoitellaan ammatillisen osaamisen ja osaamispääoman kasvattamista.

“... uskon, että mahdollisuudet ovat hyvät, mikäli osapuolilta löytyy riittävästi yhteistä tahtoa ja halua ratkaista ongelmia sekä sitoutua kehittämiseen pitkällä aikajänteellä.” [V11]

*“Hyviä haasteita ovat, että Lappiin saadaan ohjauskoulutusta ja voimme kasvat-
taa ammatillista osaamista ja osaamispääomaa.” [V38]*

Yhteistyötä yhdessä tekemällä

Yhteistyötä syntyy silloin, kun todella tehdään yhdessä töitä. Mitä enemmän yhteistyötä, sen parempi. Yhdessä tekeminen edellyttää, että puhalletaan yhteen hiileen, ei poteroiteta vaan tullaan saman pöydän ääreen työskentelemään, koska kaikkia ajavat yhteiset tavoitteet.

“Kilpailutilanne kiristyy ja myös siitä tulee haasteita. Lapissa ei ole muuta mahdollisuutta selvittää kuin puhaltamalla yhteen hiileen.” [V12]

“Kun koko Lapissa on väkeä vähemmän kuin Espoon kaupungissa, on yhteistyö välttämätöntä eikä kenenkään kannata poteroitua kehittämään vain omaa kenttäänsä.” [V7]

Yhteistyötä tehdään suunnittelemalla ja toteuttamalla asioita yhdessä. Avoimuus, vuorovaikutteisuus ja kokemusten jakaminen lisäävät tietoisuutta toisten osaamisalueista. Yhteistyö eri toimijoiden kesken on lisääntynyt ja parantunut, kun ihmiset ovat kohdanneet toisensa esimerkiksi hankkeiden tai koulutusten suunnittelun yhteydessä. Kun ihmiset tapaavat toisensa kasvotusten, se edistää luonnollisten verkostojen kehittymistä.

“Hyviä kokemuksia ja yhteistyö on lisääntynyt kohtaamisten myötä, samoin on havaittu mm. että painitaan samanlaisten ongelmien kanssa (mm. AIKO).” [V40]

“Yhteistyö laajentuu ja tätä kautta myös verkosto hiljalleen rakentuu. Luottamuksen osalta on menty kovasti eteenpäin ja myös tietoisuus toimijoiden / organisaatioiden osaamisalueista lisääntyy.” [V29]

Aina kasvokkain tapaamiselle ei ole aikaa tai mahdollisuutta, jolloin jonkin tieto- ja viestintäteknologisen ratkaisun käyttäminen yhteistyön mahdollistajana voi olla järkevää. Tärkeintä kuitenkin on, että ensimmäiseksi tehdään konkreettisia toimenpiteitä yhteistyön käynnistämiseksi.

“Yhteisissä tapaamisissa keskustelu on antoisaa, pitkät matkat rajoittavat yhteistyötä (nettitaivas enemmän käyttöön).” [V5]

Uusien yhteistyökumppaneiden ja kehittyvien verkostojen lisäksi yhteistyötä tehdään jo olemassa olevien yhteistyöverkostojen kautta. Tällaiset valmiit yhteistyöverkostot ovat

yhdessä tekemisen seuraava kehitysaskel. Ihmiset ovat jo valmiiksi tuttuja keskenään, jolloin tietää jo valmiiksi ottaa yhteyttä oikeaan ihmiseen.

“Hienoja kokemuksia, kun yhdessä tutustutaan ja keskustellaan kehittämisen tarpeista. Verkostoituminen tärkeää, kun tuntee on helppo olla yhteydessä.”
[V21]

6.2.2 Toimimaton yhteistyö

Yläluokka “Toimimaton yhteistyö” koostuu kokoavista luokista yhteistyötä hankaloittavat tekijät, muutoksessa eläminen ja yhteistyötä ei ole.

Yhteistyötä hankaloittavat tekijät

Kaikissa tapauksissa yhteistyö ei kuitenkaan toimi. Aineistosta löytyi myös paljon yhteistyötä hankaloittavia tekijöitä. Joissain tapauksissa jotkut toimijoista ajavat omaa etuansa sekä usein toimijoiden välillä on keskinäistä kilpailua opiskelijoista, hankkeista ja äärimmillään jopa olemassaolosta. Toisten koulutuksia anastetaan, omia toteutuksia arvostetaan toisten toteutuksia enemmän sekä aliarvioidaan toisia koulutusmuotoja.

“Jatkuva toisten koulutusmuotojen aliarviointi ilman niiden tuntemista on koko-aikaista konkretiaa.” [V16]

Myös toisten toimijoiden epäilyä ja kateutta esiintyy. Ilmenemismuotoja näille ovat epäluulo, erimielisyydet vastuunjaosta sekä siinä, että kenen tavoitteet ohjaavat toimintaa. Avoimen tiedon ja kokemusten jakamisen puuttuminen voivat johtaa jonkun sulkeutumiseen yhteistyöstä.

“Tilanteessa, jossa tietyn asian vastuu on määritelty (poikkeuksellisesti) toiselle organisaatiolle, ja kaikki toimijat eivät ole samaa mieltä vastuunjaosta. Em. tilanne kärjistyy ja välejä hiertää epäluottamus ja arvovalta-asiat, jotka ilmenevät esim. mustamaalaamisena, huhuina, epäilyinä, vähättelynä jne.” [V40]

Joskus yhteistyön esteenä voivat olla henkilöistä johtuvat ongelmat. Taustalla voi olla henkilökemioiden yhteensopimattomuus tai niinkin yksinkertaisesta asiasta, että henkilöt ovat hukassa siinä mielessä, ettei ole tietoa kuka olisi oikea yhteyshenkilö jossain asiassa. Organisoitumisen näkökulmasta liiallinen byrokratia hankaloittaa yhteistyötä.

“Parhaani mukaan teen kaikkien kanssa yhteistyötä ja etsin ratkaisuja. Välillä yhteistyö tuntuu haasteelliselta, mutta se ei mielestäni johdu organisaatiosta vaan siellä työskentelevien henkilöiden asenteista, käsityksistä ja tavasta tehdä työtä.” [V2]

“Met emmä taia taipua vauhtiin. Liian byrokraattista ja hallintokeskeistä hommaa.” [V41]

Muutoksessa eläminen

Muutokset organisaatioissa ovat tuoneet tunteen muutoksessa elämisestä. Tunne siitä, että on jatkuvasti muutoksessa, ei ole aina tervetullut.

“Tahti on melkoinen, uutta ja muutosta pukkaa jatkuvasti.” [V6]

Esimerkiksi tehtäviin perehdyttämiselle ei jää aikaa. Muutoksen ollessa jatkuvasti läsnä toimintaa vaivaa jatkuvuuden puute. Hankkeet jäävät puolitiehen, eikä niissä saavutetuille tuloksille ole taetta jatkuvuudesta. Myös hankkeiden aikana henkilöille kertynyt osaaminen poistuu organisaatiosta henkilöiden mukana, eikä sitä onnistuta jättämään organisaation käyttöön.

“Yksittäiset hankkeet eivät tähän pysty [yhteistyön kehittämiseen], koska hanke alkaa ja päättyy ja sen jälkeen ei enää ole rakennetta, jolla toimintaa jatkettaisiin. Tästä syystä pitää saada aikaiseksi jokin pysyvä rakenne, johon toimijat ovat sitoutuneet, myös organisaatioiden johdon osalta.” [V13]

“esim. kun ilmoitetaan, että sinä otat tämän jutun hoitaaksesi, niin täytyisi myös saada perehdytys ko. asiaan, mitä on jo tehty tms.” [V55]

Jatkuvassa muutoksessa on vaarana, että isot kokonaisuudet jäävät hahmottamatta.

Yhteistyötä ei ole

Yksi ilmentyvä toimimattomasta yhteistyöstä eri toimijoiden välillä on myös se, että yhteistyötä ei edes koeta olevan. Vähäisestä tai olemattomasta yhteistyöstä johtuen verkostojen rakentaminen on hankalaa. Joillekin eri toimijoiden välinen yhteistyö näyttäytyy sillä tasolla, että on tiedossa että jossain tehdään yhteistyötä. Joissain tapauksissa yhteistyölle olisi tarvetta, mutta jostain syystä osallistujia tai toteuttajia ei löydy.

“... halu tehdä paljon yhdessä, mutta ei luonnistu arjessa johtuen työn organisaation suunnittelemattomuudesta, vähäisestä yhteistyöstä ja kohtaamisista”
[V49]

Yhtenä erityispiirteenä olemattomalle yhteistyölle mainittiin vähäinen kommunikointi johdon kanssa. Toinen olemattoman yhteistyön selittäjä on ajan puute. Tähän syinä ovat esimerkiksi liiallinen työkuorma, yhteistyölle varatun ajan puuttuminen ja aikataulujen hankala yhteensovittaminen.

“Työskennellessäni yhteisessä hankkeessa, tunsin aika monia eri koulutusorganisaatioiden toimijoita jo ennestään. Mielestäni yhteistyö oli suhteellisen mutkaton ja helppoa. Haasteellista tuntui silloinkin olevan aikataulujen yhteensovittaminen eli tapaamisten järjestely oli hankalaa.” [V11]

6.2.3 Toimiminen yhtenä organisaationa

Edellä kuvatun mukaisesti yhteistyö pohjautuu pääasiassa olemassa oleviin kontakteihin ja sitä tehdään tuttujen ihmisten kanssa. Olisi kuitenkin tarpeellista muodostaa pysyvämpiä ja koordinoitumpia tapoja tehdä yhteistyötä. Yläluokka “Toimimaton yhteistyö” koostuu kokoavista luokista:

- Johtamismalli verkostomaista toimintaa tukevaksi
- Asioiden toimeenpaneminen

- Rakenteeseen sitoutuminen
- Aikuiskoulutuksen tuottaminen yhdessä
- Rakenne tukemaan yhteistyötä.

Rakenne tukemaan yhteistyötä

Verkostoyhteistyön vakiinnuttaminen luomalla pysyvän rakenteen yhteistyölle antaa vakaan pohjan yhteistyön kehittämiseksi jatkossa, koska tarve laajemmalle yhteistyölle on olemassa.

“Nykyinen yhteistyö antaa hyvän pohjan kehittämiseksi. Tulevaisuudessa tarvitaan vielä kiinteämpää yhteistyötä, jotta aikuiskoulutusresurssit saadaan mahdollisimman tehokkaaseen käyttöön.” [V20]

Kaikki tarvitsevat ja hyötyvät yhteistyöstä, koska toimijoita tarvitaan joka sektorille. Samalla voidaan välttää päällekkäisiä toimintoja ja tietoisuus toisten tekemisistä lisääntyy, kun koordinoidaan keskitetysti hankkeita ja muuta yhteistyötä. Keskitetty koordinointi helpottaa myös jakamaan resursseja tasaisesti tarpeen mukaan ja helpottaa pienten yksiköiden taistelua olemassaolostaan. Valjastamalla rakenteen tukemaan yhteistyötä tarjoutuu oppilaitoksille mahdollisuus erikoistua tarjoamaan omista lähtökohdistaan oman ydinosaamisalueensa palveluita.

“Itse uskon että kaikille toimijoille on edelleen tarvetta ja epäilyt ovat aiheettomia - ei korkeakoulukonsernilla ole osaamista toisen asteen ammatillisen aikuiskoulutuksen suunnittelun eikä toteutukseen vaan tällä sektorilla tarvitaan edelleen omat toimijat.” [V15]

“Hanketyön avulla on saatu aikaan hyvä verkostoyhteistyö, jonka asema ja toiminta pitäisi saada vakiinnutettua pysyväksi, jatkuvaksi ja luontevaksi.” [V32]

Rakenteeseen sitoutuminen

Rakenteen luominen on edellytys verkoston virallistumiselle. Pelkkä rakenne ei kuitenkaan riitä. Sekä johdon että kaikkien verkostossa toimivien toimijoiden on sitouduttava rakenteeseen ja siten toimimaan sen sääntöjen ja toimintatapojen puitteissa.

“Yhteistyö kehittyy, jos organisaatioiden johto sitoutuu.” [V13]

“... pitää saada aikaiseksi jokin pysyvä rakenne, johon toimijat ovat sitoutuneet, myös organisaatioiden johdon osalta.” [V12]

Aikuiskoulutuksen tuottaminen yhdessä

Nykyisellään yhteistyötä on jo eri toimijoiden välillä ja muodostamalla rakenteen tukemaan yhteistyötä tilanne on kehittymässä suuntaan, jossa aikuiskoulutuspalveluja tuotetaan yhden organisaation toimesta. Korkeakoulukonsernin olemassaolo sekä Rovaniemen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulujen yhdistyminen ovat jo askeleita tähän suuntaan. Seuraava kehitysaste on toisen asteen mukaan tuleminen, jolloin mahdollistuu eri oppilaitosten ja koulutusasteiden yhteinen aikuiskoulutuksen tuottaminen. Tällöin päästään jo lähelle tilannetta, jossa oppilaitosten erikoistuminen oman ydinosaamisaluensa aikuiskoulutukseen voi olla osa yhdessä tarjottavaa kokonaisuutta.

“Nykytila OK, mutta voi olla että tulevaisuudessa yksiköt kasvaa ja on lapin läänissä vain yksi aikuiskoulutuksen toteuttaja, koulutuskuntayhtymä.” [V4]

“Tulevaisuudessa tulee varmasti tarkasteluun koulutuskonsernin rakentaminen, jolloin myös 2. asteen tiiviimpi liittyminen konserniyhteistyöhön tulee tarkasteluun. Aika ei ole vielä kypsä tälle toteutusmallille, mutta uskon sen olevan tulevaisuudessa toteuttamiskelpoinen (ja ehkä välttämätönkin) toimintamalli.” [V29]

Ongelmia voi tulla tilanteissa, joissa toimijat joutuvat yhdistämään toimintojaan vastentahtoisesti. Myös ammattikorkeakoulujen yhdistämisellä ja siitä aiheutuvilla organisaatiomuutoksilla voi olla jonkin aikaa vaikutusta perustoiminnan hoitamiseen. Organisaati-

tiomuutokset aiheuttavat epävarmuutta henkilöstössä ja toisaalta kuinka nopeasti Lapin Ammattikorkeakoulu saavuttaa sellaisen toiminnan ja tunnettavuuden tason, että uuden organisaation tilan voi katsoa stabiloituneen.

“Organisaatiomuutokset hankaloittavat perustoiminnan onnistumista.” [V36]

“Uuden organisaation (Lapin AMK:n) ketteryys ja toimivuus tulee ainakin ensimmäisinä vuosina olemaan haaste. Kuinka hyvin uusi organisaatio lähtee toimimaan ja kuinka hyvin se pystyy vastaamaan alueen ja yhteiskunnalta sille asetettuihin vaatimuksiin ja tarpeisiin.” [V35]

Asioiden toimeenpaneminen

Jotta eteenpäin menemistä keskinäisessä verkostoitumisessa tapahtuisi, on toimittava. Hyvät suunnitelmat ja ideat ovat saattaneet aikaisemmin jäädä toteuttamatta tekijöiden tai osallistujien puutteessa. Ilman tahtoa tehdä päätöksiä tai toteuttaa suunnitelmia, ei keskinäinen verkostoituminen pääse suunnitelmista käytäntöön.

“Hyviä suunnitelmia ja ideoita on, mutta osallistujia tai toteuttajia välttämättä ei löydy.” [V32]

“Nykytilassa on paljon haasteita sekä elinkeinoelämän että valtion- ja kuntahallinnon taholta, joten isoja päätöksiä ja liikkuja tarvitsee tehdä. Toivottavasti löytyy tahtoa ja viisautta tehdä tarvittavat päätökset.” [V37]

Johtamismalli verkostomaista toimintaa tukevaksi

Yhtenä organisaationa toimiminen muuttaa myös johtamiseen kohdistuvia vaatimuksia. Johtamismalli ei saa olla sellainen, että se toimii verkostoitumisen esteenä. Johtamismallin tulisi olla tarpeeksi kevyt, jotta se tukee avoimuutta vuorovaikutuksessa ja kanssakäymisissä.

“... mikäli johtamismallia ei saada kevennettyä ja muutettua avoimen vuorovaikutteiseksi, on vaarana koko koulutuspalveluiden kuihtuminen olemattomiin tulevien vuosien aikana.” [V30]

“Johtamismalli on haasteellinen, joka estää avoimen kanssakäymisen ja verkostoitumisen eri toimijoiden kanssa - niin kummalliselta kuin se kuulostaakin.” [V30]

6.3 Aikuiskasvatustyön tulevaisuus Lapissa

Kuinka aikuiskasvatustyötä tulisi tehdä Lapissa tulevaisuudessa? Miten aikuiskasvatustyötä Lapissa tulisi tehdä tulevaisuudessa? Tässä kappaleessa vastaan aineiston avulla tutkimusongelmani kolmanteen alakysymykseen: Miten aikuiskasvatustyötä Lapissa tulisi tehdä tulevaisuudessa? Analyysissä muodostui yläluokat:

- Viestintätekniiikan tuomat mahdollisuudet
- Rohkeasti eteenpäin
- Osaamisen ja osaajien tuottaminen työelämään
- Koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde.

6.3.1 Tieto- ja viestintätekniiikan tuomat mahdollisuudet

Yläluokka “Tieto- ja viestintätekniiikan tuomat mahdollisuudet” koostuu kokoavista luokista viestintätekniiikan hyödyntäminen opetuksessa ja viestintätekniiikka helpottamaan pitkistä etäisyyksistä aiheutuvia kustannuksia.

Tieto- ja viestintätekniiikka tarkoittaa tässä erilaisia teknisiä ja teknologisia ratkaisuja, jotka mahdollistavat tiedon, kuvan, äänen tai kaikkien niiden siirtämisen paikasta A paikkaan B esimerkiksi reaaliaikaisesti. Tai ratkaisuja, joissa esimerkiksi yhteisesti käytettävät materiaalit on kaikkien saatavilla jostain verkossa olevasta yhteisestä verkkojaoista tai tallennustilasta. Tieto- ja viestintätekniiikkaa voidaan hyödyntää opetuksessa ja lisäksi sen avulla voidaan helpottaa pitkistä etäisyyksistä aiheutuvia kustannuksia.

Tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen opetuksessa

Jotta tieto- ja viestintäteknikkaa voidaan hyödyntää opetuksesta, sitä pitää osata käyttää. Niin opettajat kuin opiskelijat tarvitsevat valmennusta tarpeellisten välineiden käyttöön. Opettajien ja kouluttajien tietoteknisten valmiuksien tulisi olla sellaisella tasolla, että erilaisten sovellusten ja laitteiden käyttäminen ei tuota ongelmia. Olisi myös toivotavaa, että opettajien ja kouluttajien tietotekniset valmiudet olisivat sillä tasolla, että opiskelijoiden ohjaaminen tietoteknisissä asioissa onnistuisi. Kun perusasiat ovat kunnossa, myös verkon kautta opettaminen onnistuu.

“Tutkinnonsuorittajat/opiskelijat ovat laajalta alueelta, tarvitaan toimivia tietoliikenneyhteyksiä ja valmennusta erilaisien verkkovälitteisten välineiden ja menetelmien käyttöön sekä opiskelijoille että opettajille.” [V5]

“Pitkät välimatkat ovat välillä suurenakin haasteena, onneksi verkko-opetus mahdollistaa enemmän etäopiskelua.” [V52]

Tieto- ja viestintäteknikka helpottamaan pitkistä etäisyyksistä aiheutuvia kustannuksia

Tieto- ja viestintäteknikkaa kehittyminen on tuonut mahdollisuuden vapauttaa ajan ja paikan sidonnaisuutta. Kustannussäästöjen hakemiseksi tieto- ja viestintätekniiikan käytöllä on potentiaalia. Teknologian kehittymistä olisi käytettävä mahdollistamaan etätyön tekemistä.

“Pitkät välimatkat, etätyöskentely mahdollistettava.” [V67]

6.3.2 Rohkeasti eteenpäin

Joskus tulee aika, jolloin on aika reflektoida omaa toimintaansa. Lapin aikuiskoulutuksessa se aika on nyt käsillä. On aika arvioida mitä on tehty oikein, mitä pitää säilyttää, mitä muuttaa, mitä jatkaa ja lähteä rohkeasti eteenpäin. Yläluokka “Rohkeasti eteenpäin” koostuu kokoavista luokista:

- Kansainväliseen toimintaan panostaminen
- Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tarpeellisuus aikuiskoulutuksessa
- Rohkeus irrottautua rutiineista
- Tulevaisuuteen orientoituminen.

Kansainväliseen toimintaan panostaminen

Lappi on pieni maakunta. Potentiaalisia asiakkaita on rajallinen määrä. Uusia asiakkaita pitää löytää myös maakunnan ulkopuolelta. Lappi on myös poikkeuksellinen maakunta Suomessa, koska sillä on maaraja kolmen valtion kanssa. Pelkästään etelään katsomisen sijaan myös sivuille ja pohjoiseen katsomalla saattaisi löytyä uusia asiakkaita. Toistaiseksi kansainvälinen koulutusmarkkinointi on vierasta, siihen kannattaisi panostaa rohkeasti.

“Lappi on toimintaympäristönä erinomainen ja ympäristön mahdollisuuksia pitäisi hyödyntää aikuiskoulutuspalvelujen kehittämisessä eri asiakasryhmille muuallakin kuin omassa maakunnassa aikaisempaa luovemmin ja rohkeammin. Myös kansainvälinen koulutusmarkkinointi on vielä vierasta.” [V17]

Lapissa olisi mahdollisuus ottaa rooli koko arktisen alueen koulutuksen edelläkävijänä, koska täällä on sellaista osaamista josta riittää annettavaa myös kansainvälisesti, kunhan vain ensin usko siihen löytyy omista riveistä.

“Meillä on paljon annettavaa kansainvälisesti mutta näyttää siltä kuin me emme itsekään usko siihen.” [V59]

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tarpeellisuus aikuiskoulutuksessa

Eteenpäin meneminen tarkoittaa yleensä työelämässä muutosta. Jotta muutos olisi hallittu, sen taustalla täytyy olla tarpeeksi tietoa ja muutos täytyy tapahtua suunnitellusti toimintaa kehittäen. Tietoa muutosta varten saadaan perehtymällä tutkimustietoon. Samalla myös omaa tutkimustoimintaa aikuiskoulutuksesta täytyy kehittää ja tutkimusta täytyy tehdä.

“Väki vähenee ja vanhenee, tekijöitä tarvitaan nyt ja jatkossa, mutta täytyy perehtyä tulevaan, tutkimuksiin ja ennakoida tulevaa.” [V49]

“Työelämälaheisuuden lisääminen on yksi haaste, toinen merkittävä haaste on kehittää aikuiskoulutukseen liittyvän tutkimus- ja kehittämistoimintaa.” [V13]

Rohkeus irrottautua rutiineista

Rutiini on kokemusta, taitoa, perehtyneisyyttä tai tottumusta, eli pitkälle kehittyntä taitoa suorittaa vaativiakin tehtäviä. Toisaalta rutiini on kulunutta, mielikuvituksetonta, kaavamaista asioiden hoitamista tai tapa. (Nurmi, Rekiaro I. & Rekiaro P. 2005, 391.) Kun tässä kappaleessa puhutaan rutiineista irrottautumisesta, tarkoitetaan sillä jälkimmäisen määritelmän kaltaisista asioista irrottautumista. Sen sijaan ensimmäisen määritelmän kaltaisen osaamisen, vaikkakin tässä yhteydessä puhutaan rutiinista, avulla on mahdollisuus ottaa askel uuteen ja tuntemattomaan.

Toimintaa pitäisi kehittää rohkeasti suuntaan, jossa oltaisiin avoimia uusille asioille, uskallettaisiin tehdä kokeiluja, ennakoida rohkeasti sekä olla luovia ja innovatiivisia.

“Tarvitaan avointa suhtautumista uusille asioille ja rohkeutta tehdä kokeiluja uusien toimintamallien löytämiseksi.” [V30]

Silloin, kun katse on suunnattu eteenpäin, ei kukaan voi jäädä mukavuusalueelleen kehityksen jarruksi. Lapissa on mahdollisuus hyödyntää koko arktisen alueen mahdollisuudet.

“Työorganisaatioiden osaamisen kehittäminen on mutkikasta, koska maakunnan yritykset ovat todella pieniä ja hajallaan eri puolilla, usein pitkien matkojen päässä oppilaitoksista. Opetushenkilöstö ei ole kovin tottunut siirtymään mukavuusalueeltaan kehittäjiksi työorganisaatioihin.” [V17]

Tulevaisuuteen orientoituminen

Perustehtävän ohella katse pitäisi siirtää tulevaisuuteen. Millaisena aikuiskoulutus haluaa näyttäytyä Lapissa? Halutaanko ottaa koulutuksen edelläkävijän rooli? Pitäisikö nyt panostaa uusiin innovaatioihin, jotta niiden arkipäiväistyessä asiantuntemus olisi jo hankittu? Näihin kysymyksiin ei ole helppo vastata. Sen vuoksi olisi tehtävä tulevaisuuden ennakkointia.

“Pitäisi uskaltaa ottaa harppauksia ihan uusiin vesiin esimerkiksi virtuaaliopetustekniikkaan, uusiin luontoinnovaatioihin esimerkiksi jotka säästävät puhdasta vettä, uskaltaa nykyistä enemmän satsata koko arktisen alueen koulutukseen edelläkävijänä eikä odotella että joku muu tekee sen ennen meitä.” [V59]

6.3.3 Osaamisen ja osaajien tuottaminen työelämään

Yläluokka “Osaamisen ja osaajien tuottaminen työelämään” koostuu kokoavista luokista osaajat ja osaaminen, ohjaustyön onnistuminen ja työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus.

Osaajat ja osaaminen

Aikuiskoulutuksen tehtäväksi aineistossa määrittyy työelämän palveleminen. Työelämään tarjotaan koulutusmahdollisuuksia ja koulutusorganisaatioissa olevaa osaamista työelämään käyttöön siinä muodossa kuin sitä tarvitaan.

“Verkostoitumiseen tuo mahdollisuuksia mm. käynnissä oleva työorganisaatioiden osaamistarpeiden kartoitus ja työorganisaatioiden palveleminen parhaalla mahdollisella maakunnallisella osaamisella.” [V17]

Työelämää palvellaan myös tuottamalla osaamista työelämään osaavien työntekijöiden muodossa. Työelämä kaipaa lisää pätevyyttä osaamiseen. Se onnistuu pätevoittämällä olemassa olevaa osaamista pienillä osilla, jotka tukevat isommassa kuvassa kokonaisuutta osaamisen kehittämisessä.

“Haasteena tasapuolisesti tarjota koulutuksia ja varmistaa että osaajia riittää työnantajien tarpeisiin joka alueella.” [V53]

Ohjaustyön onnistuminen

Neuvonta- ja ohjaustyö on tärkeää. Tuen ja ohjauksen tarve tulee jatkossa kasvamaan ja sen tarjontaa tulisi lisätä. Yksi mahdollisuus on kehittää sähköistä ohjausta. Onnistunut ohjaustyö vähentää opiskelijoiden tarpeetonta liikkumista koulutusorganisaatioista toiseen ja sen sijaan onnistutaan löytämään kullekin opiskelijalle oikea paikka, jonne hän kuuluu.

“Vähitellen organisaatiossa aletaan ymmärtää ja hyväksyä ohjauksen merkitys oleellisena osana aikuiskoulutusta niin organisaation sisällä kuin esim. yhteistyössä työelämän ja yhteistyökumppanien kanssa.” [V60]

Ohjaustyön avulla pystytään aikuisopiskelijoille luomaan mielekäs opintopolku työelämään.

“Toivon, että toimijat olisivat enemmänkin yhteistyössä ja puhallettaisiin yhteen hiileen niin, että aikuisopiskelijalle muodostuu mielekäs opintopolku kohti työelämää.” [V9]

Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus

Opetus- ja kulttuuriministeriö määrittelee työvoimapoliittisen aikuiskoulutuksen näin: ”Työvoimakoulutuksen tavoitteena on antaa koulutusta, joka parantaa työhön sijoittumisedellytyksiä” (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2014a). Ymmärrän tämän tarkoittavan osaamisen ja osaajien tuottamista työelämään. Koulutuksen avulla voidaan estää syrjäytymistä. Ja jos syrjäytyminen onnistutaan estämään, se väistämättä parantaa yksilön työhön sijoittumisedellytyksiä.

“Väestön ikääntymisen ja uhka osan tipahtamisesta työelämän imusta haastaa rakentamaan pienten onnistumisaskelten kautta luottamusta.” [V50]

Maahanmuuttajat ovat sellainen erityisryhmä, että heidän kohdallaan substanssiosaamista saattaa jo olla hyvinkin paljon, mutta he tarvitsevat erityisesti apua työmarkkinoille pääsyssä etenkin kielen ja kulttuurin erilaisuuden vuoksi.

“... maahanmuuttaja-aikuisten kohtaaminen ja ammattiin kouluttaminen.” [V19]

6.3.4 Koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde

Koulutusten tarjonta ja koulutusten tarve ovat pari, joiden on hankala vastata aina toisistaan. Koulutukset tulevat tarpeisiin nähden liian hitaasti tai liian aikaisin. Analyysissä muodostunut yläluokka “Koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde” koostuu kokoavista luokista:

- Koulutusten vastattava ajankohtaisiin tarpeisiin
- Tarpeidenmukaisten koulutusten tarjoaminen
- Koulutuksen tarjonnan ja tarpeen kohtaamattomuus
- Koulutuksiin osallistuvien tarpeet muuttuvat.

Koulutusten vastattava ajankohtaisiin tarpeisiin

Tarjottavien koulutusmahdollisuuksien tulisi olla mahdollisimman ajankohtaisia. Ajankohtaisia aiheita voitaisiin lähteä kartoittamaan esimerkiksi yhteiskunnallisten ongelmien kautta.

“... ajankohtaiset yhteiskunnan haasteet, kuten lasten ja nuorten ongelmat, perheiden ongelmat, maahanmuuttajakysymykset ja esimerkiksi saamenkielisen väestön erityiskysymykset nousevat entistä tärkeämmiksi aiheiksi täydennyskoulutuksessa.” [V47]

Uudelleen kouluttamiset ovat myös ajankohtaisiin tarpeisiin vastaamista. Työllistäjien työvoimatarpeen muutokset voivat jättää ihmisiä tilanteeseen, jossa uuteen ammattiin kouluttautuminen on tarpeellista. Tällöin koulutusmahdollisuuksia tulisi olla tarjolla aloille, joissa uutta työvoimaa tarvitaan.

“Tarvitaan täsmäkoulutuksia, koska työttömyys lisääntyy. Aikuisväestöä täytyy kouluttaa uusiin ammatteihin, pätevöittää jo olemassa olevaa osaamista ja pienillä "palikoilla" tuoda lisää pätevyyttä osaamiseen.” [V38]

Uusien alojen mukaan tuleminen vaatii koulutuksen nykyaikaistamista siinä mielessä, että menetelmien, tilojen ja laitteiden on vastattava uuden sukupolven ja uusien alojen tarpeita.

“Myös oman alan tutkintoon liittyvää koulutusta on kehitettävä ja nykyaikaistettava. Tilojen, laitteiden, opetus- ja koulutusmenetelmien on vastattava uuden sukupolven tarpeita ja palveltava meiltä tulevien osaajien työllistäjiä.” [V35]

Tarpeiden mukaisten koulutusten tarjoaminen

Työelämä ei välttämättä tarvitse kokonaisia tutkintoja, joskus riittäviä laajuus voisi olla jonkin tutkinnon osan suorittaminen moduulina. Pitäisi olla kyvykkyyttä tarjota kokonaisten tutkintojen sijaan tutkinnon osia.

“Koulutusorganisaatioiden on pystyttävä moduloimaan tutkintonsa osiksi, jotta työelämässä olevat voivat poimia ammattiaidon lisäämiseksi tarvittavat osat. Kokonaisia tutkintoja ei aina tarvita työelämässä.” [V39]

Kartoittamalla osaamistarpeet ennen koulutuksia, on mahdollista tarjota räätälöityjä ratkaisuja tarpeiden mukaisesti. Täten pystytään palvelemaan työelämän yksilöllisempiä tarpeita.

“Yritysten kanssa suorat yhteydet koulutusasioissa tulee yhä tärkeämmäksi. Koulutuksia täytyy enemmän räätälöidä asiakkaiden tarpeisiin → osaamiskartoitukset yrityksen henkilöstölle ennen varsinaisen koulutuksen hankintaa.” [V4]

Koulutuksen tarjonnan ja tarpeen kohtaamattomuus

Koulutuksen tarpeen ja tarjonnan kohtaamattomuus johtuu osittain siitä, että ennakointi ei toimi, koska työelämän aikuiskoulutustarpeet muuttuvat nopeasti.

“Työelämän muutosten ennakoiminen on vaikeaa. Työelämäyhteistyötä on lisättävä.” [V39]

Myös työelämän ja koulutuksen erilaiset tavoitteet voivat olla kohtaamattomuuden taustalla. Yhtenä esimerkkinä tästä on edellä mainittu täsmällisen tarpeen ja tutkintokeskeisyyden problematiikka.

“Työelämän ja koulutuksen tavoitteiden ristiriitaisuus (täsmällinen tarve kontra tutkintokeskeisyys).” [V41]

Tarjonta ja tarve voivat olla myös ajallisesti esillä väärään aikaan. Koulutuksen pitäisi esimerkiksi pystyä vastaamaan matkailualan koulutustarpeisiin, joka puolestaan on luonteeltaan sesonkiluontoista ja sen vuoksi hankala yhteen sovitettava koulutuksen kanssa.

“Matkailun sesonki talvella aiheuttaa sen että yritysten edustajat eivät voi kouluttaa silloin kun koulutusorganisaatioissa voitaisiin tarjota koulutusta (kesällä opettajat lomilla ja matkailuyrityksillä hiljaisempaa).” [V40]

Koulutuksiin osallistuvien tarpeet muuttuvat

Koulutettavien joukossa on jo paljon hyvän koulutuksen omaavia. Se asettaa vaatimuksen, että koulutuksen taso on turvattava ja koulutuksen täytyy olla korkealaatuista sekä innostavaa. Myös aikuiskoulutuksen osaamis- ja pedagogiset vaatimukset muuttuvat yritysten ja koulutettavien oppimisvalmiuksien ja -tarpeiden moninaistuessa.

“Koulutettavana on paljon jo hyvän peruskoulutuksen omaavia, opetuksen täytyy olla innostavaa ja korkealaatuista.” [V2]

“Yritysten osaamistarpeet ja aikuisten oppimisvalmiudet ja -tarpeet monenlaisuvat yhä enemmän. Aikuiskouluttajien osaamis- ja aikuispedagogiset vaatimukset kasvavat ja muuttuvat.” [V17]

6.4 Yhteenveto aineiston analyysin tuloksista

Yhteistyö, tulevaisuus ja toimintaympäristö, näiden kolmen teeman ympärille aineiston analyysi keskittyi. Ne kehittyivät omina itsenäisinä luokkinaan niille suunnatuista tutkimusongelman alakysymyksistä. Yhteistyö aikuiskasvatuksessa käsitteli alkuperäisen ajatuksen mukaan yhteistyötä aikuiskasvatustyötä tekevien välillä.

Analyysin edetessä kävi kuitenkin selväksi, että yhteistyö elinkeinoelämän, opiskelijoiden ja asiakkaiden kanssa ylipäätään on hyvin tärkeä osa aikuiskasvatustoimintaa. Aikuiskasvatusorganisaatiot eivät ole omassa kuplassaan vaan aktiivista vuoropuhelua tarvitaan jatkuvasti ympärillä olevien muiden toimijoiden kanssa.

Yhteistyön ja tulevaisuuden suhdetta toisiinsa voi tarkastella esimerkiksi edelläkävijän roolin ottamisen kautta. Miten koulutuksen edelläkävijän roolin voi sitten ottaa, mistä tietää mikä on oikea suunta? Tässäkin vastaus löytyy yhteistyöstä. Eri puolilta maakuntaa löytyy eri alojen ammattilaisia, jotka osaavat tunnistaa toimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja toimimalla yhteistyössä muiden kanssa näihin muutoksiin pystytään koulutusorganisaatioissa vastaamaan. Samoin eri aikuiskasvatustoimijoilla on erilaisia kontakteja elinkeinoelämään, josta myös voi saada erilaisia signaaleja esimerkiksi tulevaisuuden työvoimatarpeesta ja siten se on merkki koulutuksen suuntaamiseen.

Edelläkävijän rooli koulutuksessa, uusiin kasvualoihin suuntautuva koulutus ja koko maakunnan tarpeet kattava koulutusorganisaatio voi olla mahdollisesti myös koko maakunnan elinvoima. Tarjoamalla korkealaatuisia koulutusta aloille, joille maakunnasta löytyy töitä, koulutusorganisaatiot tekevät oman osansa maakunnan tulevaisuuden eteen ja auttavat maakuntaa pysymään elinvoimaisena.

7. AIKUISKASVATUKSELLISEN PÄÄOMAN LUOMINEN VERKOSTOYHTEISTYÖSSÄ

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kuinka aikuiskasvatusta nykytilanteessa Lapissa kehitetään. Nykytilanteen selvityksen tarkoituksena on tuottaa tietoa koulutuksen yhteisen toimintamallin kehittämiseen. Tutkimuksen taustalla oleva teoreettinen viitekehys koostuu aikuiskasvatustyön määrittelemisestä ja aikuiskasvatuksen tehtävän pohtimisesta, yhteisen työn kontekstista verkostoyhteistyössä sekä aikuiskasvatuksellisen pääoman käsitteen määrittelemisestä tämän tutkimuksen kontekstiin.

Aineiston analyysin lopputuloksena syntyi neljä kategoriaa, jotka muodostavat tutkimustuloksen. Nämä kategoriat ovat: uuden luominen, yhteisen työn konteksti, toimintaympäristön ymmärtäminen ja aikuiskasvatuksen tehtävä Lapissa.

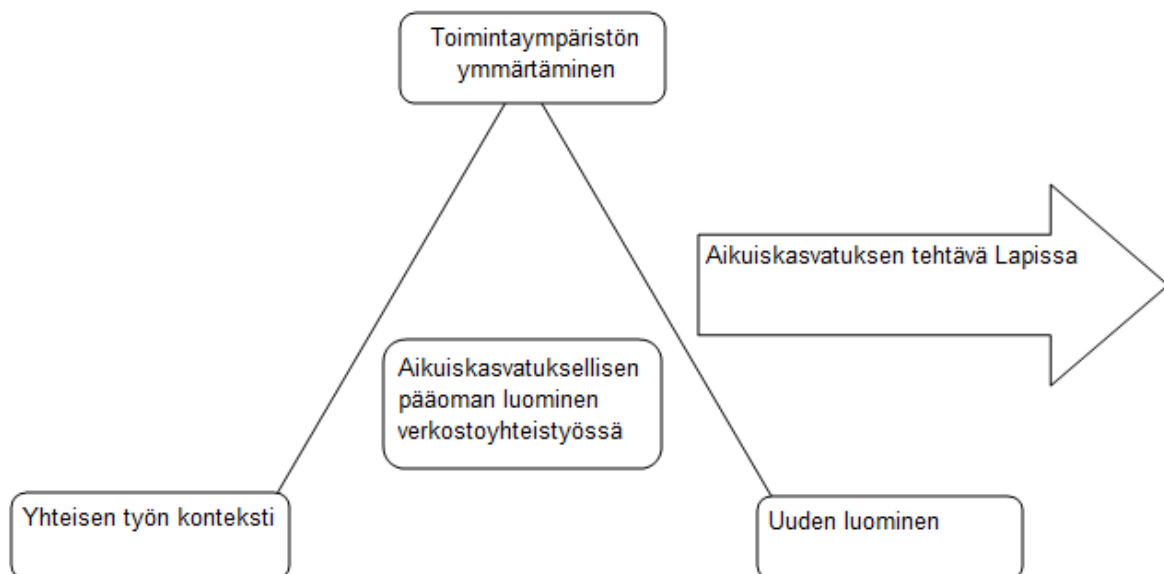
Kategoria aikuiskasvatuksen tehtävä Lapissa ottaa kantaa aikuiskasvatuksen tehtävään. Aineisto nostaa esille osaamisen ja osaajien tuottamisen työelämään aikuiskoulutuksen tehtäväksi. Rinteen (2011) mukaan pohjoismaisessa aikuiskoulutuspolitiikassa vaikuttaa pitkä historiallinen perinne tasa-arvon vahvistamiseksi koulutusmahdollisuuksien ja koulutuksen avulla. Myös Eliaksen ja Merriamin (2005) tekemä tarkastelu viidestä eri filosofisesta lähteestä peräisin olevasta aikuiskoulutuksesta, kattaa aikuiskoulutuskenttää laajemmin kuin vain osaamisen tuottamisen työelämään. Myös Silvennoinen (2011) listaa aikuiskasvatuksen tehtävät laajemmin kuin vain työelämän näkökulmasta. Hänen mukaansa keskeisimmät tehtävät liittyvät työvoiman saatavuuden ja osaamisen turvaamiseen, aikuisväestön koulutus- ja sivistysmahdollisuuksista huolehtimiseen sekä yhteiskunnan eheyden ja tasa-arvon vahvistamiseen.

Toinen aikuiskoulutuksen tehtävään liittyvä teema aineistossa on koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde. Ajatusmalli aikuiskoulutustyötä tekevillä on hyvin työelämälähtöinen, mikä nostaa esille tarpeen tuottaa aikuiskoulutusta pienemmissä moduuleissa tutkintojen sijaan. Rinne (2011) varoittaa ilmiöstä, jossa ammatillisten kurssien ja tutkintopapereiden keräilyllä pyritään osoittamaan työmarkkinapätevyyttä. Tällaiseen tilantee-

seen päädyttyessä hänen mielestään aikuiskasvatus on tullut kauas alkuperäisistä tavoitteista, jotka ovat sivistyksen, valistuksen ja demokratian eteneminen. Silvennoisen (2011) mukaan koulutuksen vaihtoarvo työmarkkinoilla tutkintotodistusten muodossa jättää koulutuksen sisällölliset arvot - sivistys, taidot ja tiedot - toissijaiseen asemaan.

Toimintamallia kehitettäessä täytyy kirkastaa, mitä ja millaista aikuiskasvatustoimintaa toimintamallin puitteissa harjoitetaan. Keskitytäänkö ammatilliseen aikuiskoulutukseen, toimitaanko pelkästään korkeakoulukonsernin puitteissa vai kattaako toimintamalli koko Lapin aikuiskasvatuskentän. Verkostomaisen kehittämisen käsikirjassa (Suominen ym. 2007, 64) varoitetaan tavoitteellisuuden puutteesta, kaikille toimintamallin piirissä tulevaisuudessa mukana oleville pitäisi olla selvänä syy, miksi toimintamallissa ollaan mukana.

Kuvio 1. kerää yhteen aineiston analyysin ja teoreettisen viitekehyksen pohjalta muodostetun hahmotelman minkä tekijöiden varaan aikuiskasvatuksellisen pääoman luominen rakentuu.



Kuvio 1. Aikuiskasvatuksellisen pääoman luominen verkostoyhteistyössä

Analyysin tuloksena syntyneet toimintaympäristön ymmärtäminen, yhteisen työn konteksti ja uuden luominen muodostavat tasasivuisen kolmion, jossa jokaisen elementin

läsnäolo on yhtä tärkeää. Kolmion keskellä oleva aikuiskasvatuksellinen pääoma koostuu inhimillisestä, kulttuurisesta ja sosiaalisesta pääomasta, jotka kaikki ovat läsnä kussakin kolmion kulmassa olevassa elementissä. Vahvan aikuiskasvatuksellisen pääoman olemassaolo on edellytys toimintamallin rakentamiselle ja verkostomaiselle yhteistyölle.

Kolmiosta pois suuntautuva nuoli, aikuiskasvatuksen tehtävä Lapissa, tarvitsee tehtävän selkeyttämisen ja se on mahdollista selkeyttää hyödyntämällä verkostossa olevaa aikuiskasvatuksellista pääomaa. Toimintamalli tulisi rakentaa siten, että se tukee ja hyödyntää aikuiskasvatuksellisen pääoman kehittymistä.

Toimintaympäristön ymmärtäminen koskee koulutusorganisaatioiden ulkopuolisten tapahtumien vaikutuksia koulutusorganisaatioiden toimintaan. Tässä kategoriassa korostuu erityisesti kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman alueet aikuiskasvatuksellisesta pääomasta.

Toimintaympäristön erityispiirteiden tunteminen liittyy kulttuuriseen pääoman. Raitavuo (2005) korostaa kulttuurisella pääomalla olevan merkitystä, kun toimitaan oman organisaation ulkopuolella. Choo (2006) pitää toimintaympäristön tuntemista tietävän organisaation tärkeänä tehtävänä. Hänen mukaansa muutokset toimintaympäristössä tuottavat vihjeitä organisaatiolle, joista organisaation ja sen jäsenten pitäisi pystyä tunnistamaan tärkeät viestit.

Sosiaalisen pääoman kannalta toimintaympäristön ymmärtäminen linkittyy erityisesti työelämäyhteistyöhön. Työelämäsuhteiden vaaliminen on strateginen toimenpide. Suhteiden tietoinen uudistaminen ja solminen antaa mahdollisuuden saavuttaa taloudellista hyötyä sosiaalisesta pääomasta. (Bourdieu 1986.)

Laajemmassa mittakaavassa toimintaympäristö kattaa koko Suomen. Tällöin valtakunnan tasolla tehtävällä politiikalla on merkitystä myös Lapin aikuiskasvatukseen. Viimeaikaisia esimerkkejä tästä ovat yliopistolaitoksen ja yliopistolain uudistaminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b), ammattikorkeakoulu-uudistus (Opetus- ja kulttuuriminis-

teriö 2014c) sekä toisen asteen koulutuksen ja vapaan sivistystyön rakenneuudistus 2014–2016 (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014d).

Lisäksi globalisaation seurauksena Suomessakin esiin noussut metropoliajattelu, jossa Suomen tulevaisuus riippuu suurten kaupunkien selviytymisestä globaalissa kilpailussa osaamisesta ja innovaatioista. Metropoliajattelussa Suomen osaamis- ja innovaatiopääoma keskitetään pääkaupunkiseudulle ja muutamaaan muuhun suurimpaan kaupunkiin, sekä kansalaisia, alueita ja paikkoja arvotetaan suhteessa globaalien markkinoiden oletettuihin vaatimuksiin. (Moisio 2012.) Toteutuessaan metropolisoituminen näkyy alueen väestömäärässä, yrityksissä sekä aikuiskoulutuksen valtion rahoituksessa.

Kategoria uuden luominen kehoittaa katsomaan rohkeasti eteenpäin ja hyödyntämään viestintätekniikkaa alueellisten tai ajallisten rajoitteiden nujertamiseksi. Uuden luomissa inhimillinen pääoma on se aikuiskasvatuksellisen pääoman osa-alue, joka on innovaatioiden lähde. Kulttuurinen ja sosiaalinen pääoma auttavat muodostamaan uusia yhteisiä toimintamalleja ja sosiaalisia verkostoja, joita uudella rohkealla tavalla toimiminen vaatii.

Kyky erottautua massasta parantaa mahdollisuutta selviytyä myös metropolien Suomessa. Popadiuk ja Choo (2006, 311) korostavat markkinoiden tuntemista innovaatioprosessin kriittisenä komponenttina. Heidän mukaansa teknisen tiedon (tutkimuksen kontekstissa aikuiskasvatuksellisen pääoman) ja markkinatiedon jatkuva vuorovaikutus määrittää organisaation kyvyn luoda uutta ja siten menestyä koko ajan kiristyvässä kilpailussa.

Rutiineista irrottautuminen on yksi uuden luomisen edellytys. Nonaka ja Takeuchi (1995) pitävät huojunnan ja luovan kaaoksen tuomista organisaatioon yhtenä tiedon luontia edistävänä tekijänä. Ne edistävät organisaation ja ulkoisen ympäristön vuorovaikutusta sekä pakottavat organisaation jäsenten luopumaan rutiineistaan tai tavoistaan. Huojunta ja luova kaaos edellyttävät kuitenkin organisaation jäseniltä kykyä oman toimintansa reflektointiin, jotta luova kaaos ei muutu tuhoavaksi kaaokseksi.

Sosiaalisen pääoman kannalta on kiinnostavaa kuinka organisaatiossa onnistutaan luomaan sellaiset olosuhteet, jotta epätodennäköiset osapuolet kohtaavat toisensa ja mahdollisuus uudenlaisen tiedon luomiseen syntyy (Ruuskanen 2001, 52).

Yhteisen työn konteksti on Lapin aikuiskoulutuksen yhteisen toimintamallin kehittämisen kannalta merkityksellisin kategoria. Aineistosta syntyivät yläluokat yhteinen osaaminen, toimiminen yhtenä organisaationa ja toimimaton yhteistyö kuvaamaan yhteisen työn kontekstia. Nämä viittaavat siihen, että on jo olemassa tunnistettavia tapoja tehdä yhteistyötä tai tunnistetaan yhteistyön puuttuminen.

Yhteistä työtä tai tunnetta yhteisestä työstä tulisi vahvistaa organisaation toimesta, koska se on toimintamallin toimimisen kannalta ehdoton edellytys. Tikkamäki (2006, 329) korostaa arkipäiväisten työtilanteiden merkitystä osallistumisesta ja oppimisesta tukevassa kulttuurissa. Koivumäen (2008, 245) mukaan työhön liittyvää tietoa saadaan kolmella eri foorumilla, jotka kaikki ovat suunnilleen samansuuruisia. Nämä tiedon saannin foorumit ovat viralliset tilanteet, puoliviralliset tilanteet ja epäviralliset tilanteet, joilla hän tarkoittaa kahvi- ja lounastaukoja sekä satunnaisia käytäväkeskusteluja.

Jotta toimintamallin puitteissa tehtävä työ pystyisi tarjoamaan tällaisia olosuhteita, sen täytyisi olla avoin muutoksille, rohkaista ja arvostaa vapaata kommunikaatiota sekä uusia ja epätavallisia ideoita, sietää epäonnistumisia ja tukea reflektiivisyyttä (Auernhammer & Hall 2013, 163; Kurtti 2012, 191).

Sosiaalisen pääoman vahvistaminen on yksi instrumentti toimimattoman yhteistyön korjaamiseksi. Ruuskanen (2001) mukaan sosiaalisen pääoman mekanismeja ovat luottamus ja kommunikaatio. Luottamus viittaa luottamukseen muihin ihmisiin sekä instituutioihin ja kommunikaatio informaation kulkuun sekä informaation ymmärtämiseen. Myös Koivumäki (2008, 245) tekee samansuuntaisen havainnon tiedon jakamiseen liittyen. Hänen mukaansa luottamuksen ja yhteisöllisyyden kokeminen saa henkilön asennoitumaan kielteisemmin niksien panttaukseen. Toiminnan kehittäminen sellaiseksi, että

se edistää luottamuksen syntymistä ja panostamalla kommunikointiin, voidaan toimimattomaa yhteistyötä korjata toimivaksi.

8. POHDINTA

Tutkimukseni tarkoitus oli selvittää miten aikuiskasvatustyötä Lapissa kehitetään. Aineiston analyysin tuloksena syntyivät tekijät joiden varaan aikuiskasvatustyön kehittämistä rakennetaan. Lapin aikuiskoulutuksen yhteisen toimintamallin tulee rakentua verkostossa olevien inhimillisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman varaan. Näiden avulla on saavutettavissa uuden luomisen ja toimintaympäristön ymmärtämisen elementit. Yhteisen työn konteksti on asia, jota täytyy tukea ja on edellytys verkoston toimimiseksi. Aikuiskasvatustyön tehtävän kirkastaminen auttaa rakentamaan toimintamallista sellaisen, joka palvelee Lappia halutulla tavalla ja auttaa aikuiskasvatuksessa työskenteleviä sitoutumaan julkilausuttuun tavoitteeseen.

Toimintamallin käyttöönotto ei varmastikaan tule onnistumaan kivuttomasti. Muutos aiheuttaa aina vastarintaa. Muutosta lähdetessä viemään eteenpäin olisi hyvä pitää tutkimuksellinen aspekti mukana. Toimintamallin käyttöönoton aikana saatavaa tietoa tulisi arvioida tavoitteiden suhteen, huomioida epäkohtia ja sovittaa niitä kontekstiin sopivimmiksi sekä ottaa muutoksia käyttöön. Toimintatutkimuksen suorittaminen käyttöönotossa on suositeltava vaihtoehto.

Mielestäni tutkimus palvelee toimintamallin kehittämistä kahdella tavalla. Tutkimuksessa tunnistetaan aikuiskasvatuksellisen pääoman olemassaolo ja sen osatekijöiden määrittämisen avulla voidaan luoda olosuhteita ja kehittää prosesseja, jotka tukevat aikuiskasvatuksellisen pääoman kehittymistä lappilaisessa aikuiskoulutuksessa. Toiseksi tutkimus toimii keskustelun avaajana tuomalla esiin yhteistyöhön liittyviä ongelmia ja kehotuksen pohtia lappilaisen aikuiskasvatuksen tehtävää.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkijan kykyyn tehdä analyysinsä näkyväksi tutkimusraportissaan. Olen pyrkinyt avaamaan analyysin kulkua aineistosta muodostettavien luokkien muodossa ja pyrkinyt osoittamaan tekemäni päättelyketjut lisäämällä tutkimuksen informanttien alkuperäisilmauksia tukemaan aineistosta tekemiäni päätelmiä.

Laadullisessa tutkimuksessa eri tutkijat voivat tehdä erilaisia päätelmiä riippuen heidän omista tutkimusintresseistään. Tästä osoituksena osittain samasta aineistosta syntyi kolme erilaista tutkimusta.

Toteutin tutkimukseni osana ESR-rahoitteista Lapin aikuiskoulutuksen toimintamallin kehittämishanketta. En koe työn tilaajaan vaikuttaneen tutkimuksen sisältöön, vaan olen saanut vapaasti toteuttaa tutkimuksen haluamallani tavalla. Siitä aiheutuu toisaalta ongelmaksi kuinka hyödyllistä tuottamani tieto on toimintamallin kehittämistä varten. Itse koen kuitenkin niin, että vaikka tutkimukseni ei tuottaisi käytännön hyötyjä, se voi palvella tärkeänä keskustelun avauksena ja kannustaa ottamaan verkostossa olevan aikuiskasvatuksellisen pääoman huomioon toimintamallia kehitettäessä. Tutkimuksen ohjajallani Esa Poikelalla oli tutkimusprosessia kaksoisrooli, hän oli sekä hankkeeseen perustetun tutkimusryhmän ohjaaja että tutkimukseni henkilökohtainen ohjaaja. Tästä koen olleen sen hyödyn, että hankkeen silmin tarkasteltuna tutkimuksen fokus on pysynyt riittäväällä tasolla, jotta siitä olisi hyötyä toimintamallin rakentamiseen.

LÄHTEET

Auernhammer J. & Hall H. 2013: Organizational culture in knowledge creation, creativity and innovation: Towards the Freiraum model. *Journal of Information Science*, 40(2) 2014, 154–166.

Bourdieu, P. 1986: The Forms of Capital. Teoksessa John G. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press, New York, 241-258.

Choo, C. W. 2006: *The Knowing Organization*. New York: Oxford University Press.

Coleman, J. S. 1988: Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology* 94. 95-120.

Dewey, J. 2011: *Democracy and Education*. Milton Keynes UK: Simon & Brown.

Dreyfus, S. E. 2004: The Five-Stage Model of Adult Skill Acquisition. *Bulletin of Science, Technology & Society*. 24 (3), 177-181. <http://www.bumc.bu.edu/facdev-medicine/files/2012/03/Dreyfus-skill-level.pdf> 25.9.2013

Elias, J. L. & Merriam, S. B 2005: *Philosophical foundations of adult education*. Malabar (FL): Krieger Publishing Company.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2014: Lapin työllisyyskatsaus syyskuu 2014. http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/2950498/Syyskuu_2014.pdf/d2b58c11-46ac-4155-bffe-2be6d1becbc2 31.10.2014

Eraut, M. 1994: *Developing professional knowledge and competence*. Lontoo: Falmer Press.

Eteläpelto, A. 2004: Aikuiskasvatustutkimuksen haasteet ammatillisen identiteetin tukemisessa ja oppimisyhteisöjen rakentamisessa. Virkaanastujaisluento 10.11.2004.

Jyväskylän yliopisto. <https://staff.jyu.fi/Members/etelapel/julkaisut/Virkaanast99.doc>
2.11.2014

Filander, K. 2010: Aikuiskasvatustiede oppikirjateksteissä. *Kasvatus & Aika* 4 (4), 91-120.

Hakkarainen, K. & Palonen, T. & Paavola, S. & Lehtinen, E. 2004: Communities of networked experience. Oxford: Elsevier.

Han, S. 2011: Competence: commodification of human ability. Teoksessa Knud Illeris (toim.) *International perspectives on competence development*. Lontoo: Routledge, 56-68.

Hanhinen, T. 2010: Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmien konstruointi. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Harisalo, R. & Miettinen, E. 1996: Luottamus pääoma. Tampere: Tampere university press.

Harva, U. 1971: Suomalainen aikuiskasvatus. Helsinki: Otava.

Helakorpi, S. 2005a: Työn taidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna: Saarijärven offset Oy.

Helakorpi, S. 2005b: Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Hämeenlinna: Saarijärven offset Oy.

Jokinen, J. & Poikela, E. & Sihvonen J. 2012: Sivistyshyöty ja sosiaalinen pääoma vapaassa sivistystyössä. <http://www.sivistystyo.fi/doc/SIVISTYSHjasopo2012.pdf>
29.10.2014

Järvinen, A. & Poikela, E. 2004: Kasvatusalan asiantuntijan osaaminen. Teoksessa A. Järvinen, A. R. Nurmenmaa, E. Syrjäläinen, T. Takala, A. Savisaari & T. Järventie (toim.) Puheenvuoroja kasvatusalan yliopistokoulutuksen kehittämistä. Tampere: Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta, 13-26

Kangastie, H. & Koski, A. & Pruikkonen A. 2012: Lapin korkeakoulut asiakasläh- töistä aikuiskoulutusta kehittämässä. Teoksessa M. Kivekäs & A. Eeronheimo & H. Kangastie & O. Kokkonen & K. Kunnari (toim.). Nuotiotulilla - keskustelua Lapin ai- kuiskoulutuksesta. Rovaniemi: Kopijyvä Oy, 90-101.

Kangastie, H. & Turpeeniemi, S. 2013: Johdanto. Teoksessa H. Kangastie & O. Kok- konen & K. Rautio (toim.). Aikuiskoulutus nyt ja tulevaisuudessa. Rovaniemi: Pohjolan Painotuote Oy, 7-8.

Koivumäki J. 2008: Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere universty press.

Kostiainen, T. 2009: Osaamisen kehittämisen neljä tilaa. Tampere: Tampereen Yliopis- topaino Oy – Juvenes Print.

Kurtti J. 2012: Hiljainen tieto ja työssä oppiminen: Edellytysten luominen hiljaisen tiedon hyödyntämiselle röntgenhoitajien työyhteisössä. Tampere: Tampere university press.

Lang, T. 2011: Myyttisestä sankarirehtorista opistoäidiksi ja manageriksi. Sukupuolen näkökulma kansalais- ja työväenopiston johtajuuteen. Helsingin yliopisto. Käyttäytymis- tieteiden laitos. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 235.

Lapin ammattikorkeakoulu 2014: Lapin AMK Etusivu / Työelämälle / Tutkimus ja kehitys / Päättäneet ennen 2014 / Hankkeet Rovaniemi / Lapin aikuiskoulutuksen toi- mintamallin kehittämishanke. <http://www.lapinamk.fi/fi/Tyoelamalle/Tutkimus-ja->

[kehitys/Paattyneet-ennen-2014/Hankkeet-Rovaniemi/Lapin-aikuiskoulutuksen-toimintamallin-kehittamishanke](#) 27.10.2014

Lapin korkeakoulukonserni 2014: Esittely - LUC pähkinäkuoressa.
<http://www.luc.fi/Suomeksi/Esittely/LUC-pahkinankuoressa> 27.10.2014

Leppänen, R. & Kerde, M. & Mäkinen, K. & Kaldas, H. & Tuittu, A. 2007: Aikuiskoulutus Varsinais-Suomessa ja Läänemaalla. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.

Liu C-H & Lin J-Y 2012: Social relationships and knowledge creation: the mediate of critical network position. *The Service Industries Journal* 32 (9), 1469–1488.

Merriam, S. B. & Brockett, R. G. 2007: The profession and practice of adult education : an introduction / Sharan B. Merriam, Ralph G. Brockett. San Fransisco: Jossey Bass.

Moisio, Sami 2012: Valtio, alue ja politiikka: Suomen tilasuhteiden sääntely toisesta maailmansodasta nykypäivään. Tampere: Vastapaino.

Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995: The Knowledge-Creating Company. New York: Oxford University Press.

Nurmi, T. & Rekiaro, I. & Rekiaro P. 2005: Kultainen sivistyssanakirja. Jyväskylä: Gummerus Kustannus Oy.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014a: Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyoe/aikuiskoulutusjaerjestelmae/tyoevoimapolitiittinen_koulutus/?lang=fi . 17.10.2014

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014b: Yliopistolaitoksen ja yliopistolain uudistaminen.

http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Yliopistolaitoksen_uudistaminen/. 29.09.2014

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014c: Ammattikorkeakouluja uudistetaan. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/ammattikorkeakoulutus/ammattikorkeakoulu_uudistus/?lang=fi. 16.11.2014

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014d: Toisen asteen koulutuksen ja vapaan sivistystyön rakenneuudistus 2014 - 2016. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/Hankkeet/Toisen_asteen_rakenneuudistus/index.html. 16.11.2014

Pantzar, E. 2007: Aikuiskasvatuksen toimintakentät. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (toim.), Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä, PS-kustannus, 17-54.

Pohjonen, P. 2001: Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampere: Tampereen yliopisto.

Poikela, E. 1999: Kontekstuaalinen oppiminen. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Poikela, E. 2005a: Onko sosiaalisen pääoman värillä väliä?. Teoksessa E. Poikela (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press, 9 – 30.

Poikela, E. 2005b: Luottamusta luova kehityskeskustelu. Teoksessa E. Poikela (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere University Press, 31 – 52.

Poikela, E. 2005c: Työssä oppimisen prosessimalli. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvatus. Tampere: Tampere University Press, 21 – 41.

Poikela, E. 2009. Oppimisen design. Julkaisussa S. Ruohonen & L. Mäkelä-Marttinen (toim.) Kohti osaamisen ekosysteemiä. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 24. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 10-17.

Poikela, E. 2011: Oppiminen, työ ja osaaminen – haasteena asiantuntijuus ja yrittäjyys. Julkaisussa R. Pelli & S. Ruohonen (toim.) Oppimisen ja osaamisen ekosysteemi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 32. Tampere: Tammerprint Oy. 24-33.

Popadiuk S. & Choo C.W. 2006: Innovation and knowledge creation: How are these concepts related? International Journal of Information Management 26 (2006), 302–312.

Puusa, A. & Reijonen, H. 2011a: Esipuhe. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.), Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kuopio: Unipress, 5-7.

Puusa, A. & Reijonen, H. 2011b: Johdanto: Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.), Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kuopio: Unipress, 8-18.

Raitavuo, M. 2005: Miten perheyrityksen arvot luovat sosiaalista pääomaa? Teoksessa E. Poikela (toim.) Oppiminen ja sosiaalinen pääoma. Tampere: Tampere university press, 153-178.

Raudaskoski, P. 2013: Aikuiskasvatustiede ennen ja nykyään. Verkko-oppimateriaali. Helsingin yliopisto. Avoin yliopisto. <http://www.mv.helsinki.fi/home/praudask/P1JOH/2012/artikkeliTutkimus2012.pdf>
2.11.2014

Rinne, R. 2011: Tavoitteena tasa-arvo. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.) Aikuiskasvatus ja demokratian haaste. Keuruu: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 12-45.

Roos, G. & Fernström, L. & Pionius, L. & Rastas, T. 2006: Aineeton pääoma Johdon käsikirja. Helsinki: Edita Prima.

Silvennoinen, H. 2011: Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.) Aikuiskasvatus ja demokratian haaste. Keuruu: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 12-45.

Suominen, Kimmo & Aaltonen Petri & Ikävalko, Heini & Hämäläinen, Virpi & Mantere, Saku 2007: Voimaa verkostosta - Verkostomaisen kehittämisen käsikirja. Helsinki: Aalto-yliopiston teknillinen korkeakoulu.

Tampereen yliopisto 2012: Aikuiskasvatuksen pääaineesta valmistuneiden työelämään sijoittuminen.

<http://www.uta.fi/opiskelu/tyoelama/seurannat/oppiainekoosteet/aikuiskasvatus.html>

1.11.2014

Tilastokeskus 2014a: Maakuntien pinta-ala, väestö ja bruttokansantuote.

http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#bruttokansantuote 1.11.2014

Tilastokeskus 2014b: Suomen virallinen tilasto (SVT): Muuttoliike [verkkajulkaisu].

ISSN=1797-6766. Helsinki: Tilastokeskus. <http://tilastokeskus.fi/til/muutl/index.html>

1.11.2014.

Tilastokeskus 2014c: Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu].

ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus. <http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/yht.html>

1.11.2014.

Tikkamäki K. 2006: Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen: Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Tampere: Tampere university press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2012: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Virtainlahti, S. 2011: Hiljainen tietämys ja aineeton pääoma organisaation voimavarana. Teoksessa A. Puusa & H. Reijonen (toim.), Aineeton pääoma organisaation voimavarana. Kuopio, Unipress, 30-42.

Watkins, K. E. & Cseh, M. 2011: Competence development in the USA: limiting expectations or unleashing global capacities. Teoksessa Knud Illeris (toim.) International perspectives on competence development. Lontoo: Routledge, 56-68.

Woolcock, M. 2000: Social Capital: The State of the Notion. Teoksessa J. Kujala & J. Simppu (toim.) Social capital: Global and local perspectives. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 15-40.

YLE uutiset 2014: Lapin väkiluku jo alle 182 000.
http://yle.fi/uutiset/lapin_vakiluku_jo_alle_182_000/7541248 1.11.2014

Ylönen, M. 2011: Aikuiset opin poluilla. Joensuu: University of Eastern Finland.

LIITE 1: Aineistonkeruulomake

Webropol -kysely

1. Sukupuoli

Nainen

Mies

2. Koulutustausta

Peruskoulu

Ammattikoulu

Lukio tai ylioppilas

Opistotutkinto

Alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

Jatkotutkinto

Muu, mikä?

3. Tutkintosi pääaine tai koulutusohjelma

4. Työkokemus aikuiskoulutuksessa (vuosia)

5. Organisaatio, jossa työskentelet

6. Ala, jolla työskentelet (esim. tekniikka, matkailu, sote, opiskelun tukipalvelut)

7. Ammattinimikkeesi (esim. opettaja, koulutussuunnittelija)

8. Millainen työhistoria sinulla on aikuiskoulutuksen parissa?

9. Kuinka olet päätynyt nykyiseen työhösi?
10. Minkälaisien asioiden parissa työskentelet
11. Mitkä ovat työsi kohteet ja sisällöt? (esim. teknisten taitojen kouluttaminen, asiakasorganisaation konsultointi, koulutusten suunnittelu)
12. Millaista on yhteistyösi oman organisaatiosi jäsenten kanssa?
13. Millaista yhteistyösi on muiden aikuiskoulutusorganisaatioiden jäsenten kanssa?
14. Minkälaisia ovat henkilökohtaiset kokemuksesi Lapin aikuiskoulutustoimijoiden välisestä yhteistyöstä?
15. Mitä mieltä olet yleisesti Lapin aikuiskoulutustoimijoiden yhteistyön nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä?
16. Millä tavalla asiakkaiden, tilaajien ja eri sidosryhmien kanssa työskentely kuuluu työhösi?
17. Millaisia haasteita Lappi aikuiskoulutuksen toimintaympäristönä asettaa työllesi nyt?
18. Millaisia haasteita arvioit Lapin aikuiskoulutuksessa tulevan seuraavan viiden vuoden aikana?
19. Kerro konkreettinen esimerkki merkityksellisestä oppimiskokemuksesta työssäsi. (Kokemus voi olla muodollisesta koulutuksesta tai arkisesta tilanteesta. Voit kertoa esimerkiksi minkälainen tilanne oli, ketä muita oli paikalla, tapahtuiko se omalla työpaikallasi vai esim. asiakkaan luona jne.)

20. Kerro jokin konkreettinen esimerkki tilanteesta, jossa vähäinen luottamus on aiheuttanut ongelmia Lapin aikuiskoulutustoimijoiden välisessä yhteistyössä.

21. Kerro vaiheistasi, joissa olet selkeästi kokenut kehittyneesi ammatissasi, ja miten haluaisit pätevoityä edelleen?

22. Tulemme tekemään kyselyn pohjalta noin kymmenen henkilökohtaista haastattelua. Kertomalla yhteystietosi voit ilmaista kiinnostuksesi osallistua haastatteluun. Yhteystietojen antaminen on vapaaehtoista, eikä sido sinua mihinkään.

LIITE 2: Aineiston analyysi taulukoina

Taulukko 1. Kategoria uuden luominen.

Alaluokka	Kokoava luokka	Yläluokka	Yhdistävä kategoria
Valmennus IT:n käyttöön	Viestintätekniikan hyödyntäminen ope- tuksessa	Viestintätekniikan tuomat mahdolli- suudet	Uuden luominen
Verkon kautta opettaminen			
Opettajien tietotekniset valmiudet			
Etätö mahdollistettava	Viestintätekniikka helpottamaan pitkistä etäisyyksistä aiheutuvia kustannuksia		
Tekniikan kehitys vähentämään matkustusta			
Kansainvälinen koulutusmarkki- nointi vierasta	Kansainväliseen toimintaan panostaminen	Rohkeasti eteenpäin	
Paljon annettavaa kansainvälisesti			
Tutkimustietoon perehtyminen	Tutkimus- ja kehittämistoiminnan tarpeel- lisuus aikuiskoulutuksessa		
Aikuiskoulutuksen tutkimustoi- minnan kehittäminen			
Aikuiskoulutuksen kehitystoin- nan kehittäminen			
Aikuiskasvatuksen tutkimuksen tarpeellisuus.			
Rohkeus toiminnassa	Rohkeus irrottautua rutiineista		
Rutiineista irrottautuminen			
Arktisen alueen mahdollisuudet			
Opetushenkilöstö mukavuusalu- eellaan			
Tulevaisuuteen panostaminen	Tulevaisuuteen orientoituminen		
Tulevaisuuden ennakointia olisi tehtävä			

Taulukko 2. Yhteisen työn konteksti.

Alaluokka	Kokoava luokka	Yläluokka	Yhdistävä kategoria
Jaettu asiantuntijuus	Osaamisen rakentuminen	Yhteinen osaaminen	Yhteisen työn konteksti
Toisilta oppiminen			
Oman osaamisen hyödyntäminen			
Ammatillisen osaamisen kasvattaminen	Osaamisen kehittäminen		
Osaamispääoman kasvattaminen			
Kehittämiseen sitoutuminen			
Yhdessä tekemällä	Yhteistyötä yhdessä tekemällä		
Valmiit yhteistyöverkostot			
IT teknologia yhteistyössä			
Konkretian kautta yhteistyöhön			
Johtamismalli avoimuutta tukevaksi	Johtamismalli verkostomaista toimintaa tukevaksi	Toimiminen yhtenä organisaationa	
johtamismallin keventäminen			
Johtamismalli verkostoitumisen esteenä			
Ei toteuttajia hyvälle suunnitelmille	Asioiden toimeenpaneminen		
Tahto tehdä päätöksiä			
Johdon sitoutuminen	Rakenteeseen sitoutuminen		
toimijoiden sitoutuminen rakenteeseen			
Aikuskoulutuspalvelut yhden organisaation tuottamana	Aikuskoulutuksen tuottaminen yhdessä		
Koulutusasteiden yhteinen aikuis-koulutuksen tuottaminen			
Tulevat organisaatiomuutokset			
Voimien yhdistäminen eivapaaehtoisesti			
Uuden organisaation (LAMK) toimintakyky			
Uuden organisaation (Lapin AMK) tunnetuksi tekeminen			
Eri oppilaitosten ja koulutusasteiden yhteistyö			
korkeakoulukonsernin tulevaisuus valoisa			
Pienten yksiköiden taistelu olemassaolosta		Rakenne tukemaan yhteistyötä	
Resurssien jakaminen			
Keskitetyn koordinoinnin tarve			
Pysyvän rakenteen luominen			
Kaikki hyötyvät ja kaikki tarvitsevat yhteistyötä			
Oppilaitosten erikoistuminen			
Tarve laajemmalle yhteistyölle			
Oman edun ajaminen	Yhteistyötä hankaloittavat tekijät		Toimimaton yhteistyö
Toisten epäily			
Kateus			
Yhteistyöstä sulkeminen			

Henkilöistä johtuvat yhteistyön ongelmat			
Liika byrokratia			
Keskinäinen kilpailu			
Jatkuva muutoksessa oleminen	Muutoksessa eläminen		
Jatkuvuuden puute			
Tehtäviin perehdyttäminen			
Ei aikaa yhteistyölle	Yhteistyötä ei ole		
Yhteistyötä ei ole tai sitä on vähän			

Taulukko 3. Toimintaympäristön ymmärtäminen.

Alaluokka	Kokoava luokka	Yläluokka	Yhdistävä kategoria
Työssäoppimis- ja oppisopimuspaikkojen löytäminen	Alueen, toimintaympäristön ja elinkeinoelämän piirteiden vaikutukset koulutukseen	Ympäriöivän maailman vaikutukset koulutukseen	Toimintaympäristön ymmärtäminen
Erilaisia opetuspaikkoja			
Yritykset hajallaan ja pieniä			
Valtakunnan politiikan vaikutukset	Poliittisen päätöksenteon vaikutukset koulutukseen		
Kuntapolitiikan vaikutukset			
Aluepolitiikan vaikutukset			
Koulutuspolitiikan vaikutukset			
Poliittiset päätökset			
Uusi yliopistolaki torso.			
Alueen elinkeinorakenteen ja työllistäjien muuttuminen			
Työelämän muutoksessa pysyminen			
Elinkeinoelämän asettamat haasteet			
Yhteiskunnan muutokset			
Huononeva työllisyystilanne			
Vaihdokset virkamieskunnassa			
TE-toimistojen organisoituminen haaste	Toimintaympäristön demografisten piirteiden vaikutukset koulutukseen		
Nuoret muuttavat pois			
Alueen väestörakenne			
Alueen pieni väestömäärä			
Lappi liian pieni toiminta-alue			
Pitkät matkat koulutukseen		Toimintaympäristön maantieteellisen laajuuden vaikutukset koulutukseen	
Maakunnan suuri koko			
Alueen pitkät välimatkat			
Koulutuksen alueellinen polarisoituminen			
Kustannukset pitkistä etäisyyksistä			
Alueellisen kattavuuden saavuttaminen			
Ongelmat etäyhteyksissä			
Rahoituksen väheneminen	Toiminnan rahoittaminen		
Asiakkaiden heikko maksukyky			
Ilmaiset koulutukset			
Uusia rahoituskanavia mietittävä			
Aikuiskoulutusrahan kehittämisen.			
Koulutuksen resurssit pienenevät	Resurssien niukkuus		
Toimijoiden vähäisyys			
Vähäiset resurssit vs. vaikuttavuus			
Osaajien saaminen			
Opiskelijamäärän ylläpitäminen	Koulutustarjonnan ja opiskelijamäärän ylläpitäminen		
Tasapuolinen koulutustarjonta			

Koulutustarjonnan ylläpitäminen			
Nuorten koulutusten korvaaminen			
koulutusvalintojen onnistuminen			
Painopiste muuttuu työllisyyskoulutuksesta pois päin	Koulutustarve alueella vähenee	Koulutustarpeen ennakointi vaikeaa	
Työvoimakoulutuksen väheneminen			
Koulutuksen aloituspaikat vähenevät			
Talouden taantuma vie opiskelijoita			
Huononeva työllisyystilanne lisää koulutustarvetta	Koulutustarve alueella kasvaa		
Aikuis-koulutuksen tarve kasvaa			
Työvoimapolitiittisen koulutuksen merkitys kasvaa.			
Sidosryhmätyö on kiinteä osa työtä	Koulutusten suunnittelu sidosryhmäyhteistyössä		
ilman yhteistyötä ei synny myyväää koulutusta.			
Koulutuksen saavutettavuus	Koulutukset asiakkaan lähelle		
Koulutukset lähialueelta			
Työelämälähtöinen koulutus	Tiivis yhteistyö työelämätoimijoiden kanssa	Koulutusten suunnittelu yhteistyössä koulutettavien kanssa	
Asiakkaan tarpeista lähtevä koulutus			
Koulutusten tarjoaminen asiakasta kuullen			
Työelämän ja koulutuksen rajan häivyttäminen			
Työelämän tarpeiden huomioiminen			
Suorat yhteydet yrityksiin			
Työelämän kanssa verkostoituminen			

Taulukko 4. Aikuiskasvatuksen tehtävä Lapissa.

Alaluokka	Kokoava luokka	Yläluokka	Yhdistävä kategoria
Työelämän palveleminen	Osaajat ja osaaminen	Osaamisen ja osaajien tuottaminen työelämään	Aikuiskasvatuksen tehtävä Lapissa
Osaamisen tuottaminen työelämään			
Lisää pätevyyttä osaamiseen			
Mielekäs opintopolku työelämään	Ohjaustyön onnistuminen		
Sähköisen ohjauksen kehittäminen			
Neuvonta- ja ohjaustyön tärkeys			
Syrjäytymisen estäminen koulutuksella	Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus		
Maahanmuuttajakoulutus			
Ajankohtaisten koulutusmahdollisuuksien tarjoaminen		Koulutusten vastattava ajankohtaisiin tarpeisiin	
Ajankohtaiset yhteiskunnalliset ongelmat täydennyskoulutuksen aiheina			
Koulutuksen henkilökohtaistaminen			
Koulutusta nykyaikaistettava			
Uudelleen kouluttaminen			
Kokonaisten tutkintojen sijaan osien tarjoaminen	Tarpeidenmukaisten koulutusten tarjoaminen	Koulutusten tarjonnan ja tarpeen suhde	
Koulutusten räätälöinti tarpeiden mukaiseksi			
Osaamiskartoitukset koulutuksiin			
Työelämän ja koulutuksen erilaiset tavoitteet	Koulutuksen tarjonnan ja tarpeen kohtaamattomuus		
Koulutuksen tarjonnan ja tarpeen eriaikaisuus			
Ennakointi ei toimi			
Koulutettavilla hyvä peruskoulutus	Koulutuksiin osallistuvien tarpeet muuttuvat		
Korkealaatuista koulutusta			
Aikuiskoulutuksen muuttuvat osaamis- ja pedagogiset vaatimukset			
Aikuisten oppimistarpeet ja -valmiudet monenlaistuvat			

