

Katariina Korkiala

# **TUNNETOIMIJUUS TYÖSSÄOPPIMISESSA**

”Ehkä tunteet koetaan epähallittavina tai jollakin tavalla tuntemattomina - paljon helpompi puhua akateemisista teorioista kuin tunteista.”

# TIIVISTELMÄ

Katariina Korkiala: Tunnetoimijuus työssäoppimisessa  
Kandidaatin tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Varhaiskasvatus  
Tammikuu 2024

---

Tutkimuksessa tarkastellaan tunnetoimijuutta ja arjessa oppimista sosiokulttuurisessa viitekehyksessä. Tunnetoimijuudella tarkoitetaan tunteiden tiedostamista, ymmärtämistä ja niiden huomioonottamista sekä niihin tietoisesti vaikuttamista. Tutkimusaineistona on koulutusammattilaisten näkemys tunnetoimijuuden merkityksestä työohjauksissa, erilaisissa koulutuksissa ja valmennuksissa, jotka on suunnattu työikäisille. Tutkimuskysymykset pureutuvat siihen, miten nykyisissä aikuiskoulutuksissa, kursseissa ja työohjauksissa ilmenee tunnetoimijuuden määritelmän mukaista sisältöä ja millaisissa teemoissa sen tuominen koulutuksiin olisi merkityksellistä. Lisäksi tutkitaan, millainen tarve tunnetoimijuuden oppimiselle tulevaisuudessa on.

Tutkimus toteutettiin laadullisena kyselynä, joka lähetettiin 28:lle Tampereen yliopiston Jatkuvan oppimisen palveluiden työntekijälle. Vastaukset kuvaavat subjektiivisia mielipiteitä ja asenteita arjessa oppimisesta ja tunnetoimijuudesta. Aineiston analyysissä hyödynnettiin fenomenografisia menetelmiä sekä teemoittelua ja tyypittelyä. Vastausprosentti oli 64.

Tunnetoimijuus liittyy olennaisesti arjessa oppimisen taitoihin. Yksilötasolla oppiminen merkitsee ajattelun ja toiminnan muutosta, johon vaikuttavat ympäristötekijät, erityisesti ympäristön muutos ja tunnetoimijuus. Tunteet vaikuttavat toimintaan, vaikka yksilö ei aina olisi tietoinen niiden vaikutuksesta. Tunnetoimijuus ohjaa sitä, mitä opimme ja mihin suuntaamme arjen oppimista.

Tutkimuksen tulos osoittaa, että tunnetoimijuusteemoja käsitellään nykyisissä jatkuvan oppimisen kursseissa tai työohjauksissa, vaikka laatu ja määrä vaihtelevat. Tunnetoimijuus on uusi käsite, mutta itse teema on vanha ja näkyvä koulutuksissa ja vahvemmin valmennuksissa. Aineistosta käy ilmi, että tunnetoimijuudelle on ja tulee olemaan kysyntää. Vastauksista nousi kolme tärkeää teemaa tunnetoimijuuden sekä arjessa oppimisen tukemiseksi: Luottamuksellinen ilmapiiri, perustehtävän näkyvyys kaikille sekä yhteisten pelisääntöjen ja tapojen esiin nostaminen. Tutkimus tukee aiempaa teoriaa siitä, miten hyvät yhteistyösuhteet, luottamus, osallistamiskulttuuri sekä selkeät pelisäännöt ovat tunnetoimijuuden ja arjessa oppimisen perusta.

Avainsanat: Tunnetoimijuus, arjessa oppiminen, jatkuva oppiminen, laadullinen tutkimus, elinikäinen oppiminen.

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b> .....	<b>5</b>
2.1	Yksilön oppiminen .....	5
2.2	Tunteet työelämässä.....	6
2.3	Organisaation oppiminen ja yhteiskunnan muutos .....	7
2.4	Prosessinäkökulmat työssäoppimiseen .....	7
2.5	Oppimisympäristö ja organisaatiokulttuuri .....	9
2.6	Tunnetoimijuus ja inhimillinen oppimiskulttuuri .....	10
<b>3</b>	<b>TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET</b> .....	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>13</b>
<b>5</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>15</b>
5.1	Tunnetoimijuuteen liittyvät kysymykset.....	15
5.2	Arjessa oppimiseen liittyvät kysymykset.....	20
<b>6</b>	<b>JOHTOPÄÄTÖKSET</b> .....	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>28</b>
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>30</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>33</b>
	Liite 1: Tunnetoimijuus kyselyn esitysdiat .....	33
	Liite 2: Tunnetoimijuus kysely .....	34

# 1 JOHDANTO

Yksilön tunteet ja intuitio ohjaa oppimista arjessa. Nykylämän tietotulva on valtava ja on valittava mikä on hyödyllistä tai mielekästä. Yhteiskunnan jatkuva muutos lisää oppimispolkuun oman paineensa.

Sitran ja Innolinkin (2020) tekemän tutkimuksen mukaan jatkuva oppiminen on yksi perusoikeuksista ja laaja-alainen yleissivistys koetaan arvokkaaksi suomalaisten mielestä. Oppimiseen liitetään tunteina uteliaisuutta, innostusta ja toiveikkuutta. Samalla ympäristö muuttuu nopeasti: digitalisaatio, pandemiat, sodat, energiakriisi ja ilmastonmuutos vain muutamina esimerkkeinä. Pelkkä ammattikoulun tai korkeakoulun käyminen ei enää riitä, vaan oppimisen on kasvettava osaksi arkista elämää ja toimintaa. Tämän perusteella voisi kuvitella, että tilanne on tasapainoinen, koska tunteet yleisesti oppimista kohtaan ovat positiivisia. Näin ei kuitenkaan aina ole ja moni organisaatio kamppailee huonon työmotivaation sekä uupuneiden työntekijöiden kanssa muuttuvassa maailmassa.

Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimuksessa (Hökkä ym., 2020) tarkastellaan tunnetoimijuutta organisaation muutoksessa sekä sitä, miten tunnetoimijuutta voidaan tunneintervention avulla työpaikoilla tukea organisaation näkökulmasta. Tunnetoimijuus liittyy arjessa oppimiseen oleellisena osana. Tutkimuksessa tutkitaan työarjessa oppimisen (jatkuvan oppimisen) ja tunnetoimijuuden vuoropuhelua. Tutkimus on teorialähtöinen sisällönanalyysi, jossa tehdään laadullinen kysely jatkuvan oppimisen palveluiden ammattilaisille. Tutkimuksessa keskitytään jatkuvan oppimisen alueella työssä tapahtuvaan oppimiseen kasvatustieteellisessä viitekehityksessä.

Tutkimuksen pääpaino on yksilön ja organisaation näkökulma, mutta myös yhteiskunnallinen muutos otetaan huomioon. Tutkimusta ohjaa sosiokulttuurinen teoria. Sosiokulttuurinen teoria perustuu ajatukseen, että oppimista tapahtuu kun ihminen muuttaa käytäntöjä yhteisössä niin, että se vaikuttaa myös yksilön omaan kehittymiseen (Rogoff ym., 1995; Billet, 2004). Eteläpelto (2008; 2014

Hökän ym. mukaan, 2022) näkee, että sosiokulttuurinen lähestyminen oppimiseen tarkoittaa sitä, että oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksen, yhteistyön ja neuvottelemisen kautta työtä tehden yhteisön vaikutuksesta. Tunnetoimijuudella eli tunteiden tiedostamisella, ymmärtämisellä ja niiden huomioonottamisella on suoria yhteyksiä muihin työelämän ilmiöihin (Hökkä ym., 2020). Tähän liittyy myös työarjessa oppiminen.

Jatkuvan oppimisen voi määritellä eri tavoin koskemaan ihmisen koko elinkaarta tai vain aikuisiän oppimista. Tässä tutkimuksessa jatkuvalla oppimisella tarkoitetaan työelämään liittyvää oppimista ja osaamista. Tutkimus keskittyy erityisesti työn arjessa tapahtuvaan oppimiseen, johon työkuulttuuri ja tunnetoimijuus vaikuttavat.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

### 2.1 Yksilön oppiminen

Oppiminen yksilö tasolla tarkoittaa muutosta yksilön ajattelussa ja toiminnassa (Billett 2004). Jotta muutosta voisi tapahtua, siihen vaikuttavat monet yksilölliset tekijät (Lemmetty & Collin, 2022). Tynjälä (2013) näkee yksilötekijöiksi motivaation, taidot, kokemukset, sitoutuneisuuden ja toimijuuden, itsevarmuus sekä elämän olosuhteet. Jeong ja kumppanit (2018, Lemmetty & Collin mukaan, 2022) ehdottavat monitasoista lähestymistapaa kolmen ulottuvuuden voimin: tarkoituksellisuus, kehityksellinen valmius ja oppimisosaaaminen. Sekä informaalissa, että formaalissa oppimisessa yhä tärkeämpään rooliin nousee oppimistaidot (Lemmetty & Collin 2022). Lemmetty & Collin (2022) kokevat, että vastuu työstä ja oppimisesta on yhä enenevässä määrin yksilöllä, jolloin mm. oppimisosaaaminen on tärkeässä roolissa.

Oppiminen voi olla formaalia, nonformaalia ja/tai informaalista oppimista, kuten Poikelan (1994) jatkuvan oppimisen systeeminen järjestelmä määrittelee. Formaalia oppimista usein sitoo jonkinlainen koulutusjärjestelmä, opetussuunnitelma tai vähintäänkin kurssirunko. Nonformaalinen oppiminen kiinnittyy yhteisöjärjestelmään ja kulttuuriin, kun taas informaaliseen oppimiseen vaikuttaa työjärjestelmä tai toiminta. Poikela (1994) jatkaa että informaalinen oppimisen lähtökohtana on yksilön oma toiminta (tekeminen tai työ), josta oppija itse saa tietoja. Tällaisessa reflektioivassa oppimisessä oppija on sekä tietoinen että kriittinen suhteessa toimintaansa ohjaaviin arvoihin ja merkityksiin sekä siihen liittyy vahvasti oman toiminnan korjaaminen. Aikuisten toiminnallinen identiteetti kytkeytyy reflektioivaan oppimiseen. (Poikela 1994)

Lemmetty & Collin (2022) tosin näkevät, että monesti tutkimuksien tulkinnoissa informaalioppiminen sekä formaalioppiminen jaotellaan omiksi alueikseen, vaikkei se ehkä ole niin perusteltua, koska nykyelämän muutos

aiheuttaa erilaistuneita oppimistarpeita ja tätä kokonaisuutta pitäisi tarkastella kokonaisuutena (Manuti ym., 2015, Lemmetyn & Collinin mukaan, 2022).

## 2.2 *Tunteet työelämässä*

Ihminen on inhimillinen ja tunteva olento, joten tunteet ovat vääjäämättä mukana ihmissuhde ja vuorovaikutustaidoissa työpaikalla. Tunneilmaston vaikutukset tuottavuuteen on tunnustettu, silti tunteista ei osata keskustella avoimesti. Hyvä tunneilmasto on tärkeä inhimillisen hyvinvoinnin ja organisaatioiden menestyksen takia. (Kantelus, 2023)

Aiemmin tunneprosessit ovat jääneet paitsioon, etenkin strategisen päätöksenteon kirjallisuudessa. Tunteet on tuotu esille lähinnä rationaalista päätöksentekoa haittaavana tekijänä. Kuitenkin tutkimuskirjallisuus ja päätöksentekijöiden käytännön kokemukset osoittavat, että tunteet olennaisesti auttavat päätöksentekijöitä tekemään parempia päätöksiä (Jakovaara, 2023).

Useiden tutkimusten mukaan (Jakovaara, 2023) tunteet ovat mukana päätöksenteossa, vaikka päätöksentekijä itse ei sitä haluaisi. Jakovaaran (2023) mielestä tunneprosessi kytkeytyy tiiviisti päätöksentekoon ja sitä kautta myös oppimiseen. Tunneprosessien antama tieto auttaa meitä jatkossa tekemään parempia päätöksiä. Toisin sanoen tunne/päätöksenteon prosessin lopputulema: hyvä, huono tai jotain siltä väliltä, ohjaa meitä oppimaan uusia tietoja huomaamattamme tulevaisuuden päätöksien tekemiseksi. Tunneprosessien toimivuus on järkevän päätöksenteon edellytys. (Jakovaara, 2023)

Yksi oleellinen osa tunteissa on se, että ilman niitä olisi vaikea tehdä päätöksiä tilanteessa, jossa kaikkia faktoja ei vain voi tietää. Tällaisissa, ehkä monimutkaisissa ja arvaamattomissa tilanteissa tunteet pakottavat etenemään ja tekemään intuitiivisen ratkaisun. (Jakovaara, 2023) Psykologisesti turvallinen, erilaisuutta arvostava, rohkeuteen kannustava sekä luottamusta vahvistava tunneilmasto ruokkii oppimista työyhteisössä kokonaisuudessaan. Se mahdollistaa uusien ideoiden ja innovaatioiden tekemisen. (Korhonen, 2023)

### *2.3 Organisaation oppiminen ja yhteiskunnan muutos*

Organisaatiossa oppiminen voidaan nähdä muutoksena koskettaen ja muokaten montaa toimijaa, joko yhtäaikaisesta tai samantyyppisen tavoitteen ohjaamana (Tannebaum 1997). Osaamisen merkitys työelämässä on laajasti tunnustettu. Salojärvi (2009) peilaa osaamisen merkityksen lisääntymistä Suomen rakennemuutokseen. Perinteisten teollisten työpaikkojen vähentyminen ja erilaisten asiantuntija- ja palvelutehtävien lisääntyminen vaativat osaamista. Mediaotsikoissa näkyy osaaminen ja innovaatioiden merkitys suomalaiselle taloudelle ja hyvinvoinnille. (Salojärvi, 2009)

Globaalissa taloudessa monen yrityksen ympäristö on nopeasti muuttuva ja kompleksinen (Salojärvi, 2009). Organisaatioiden tulee olla joustavia pysyäkseen ympäristönsä muutoksessa mukana. Käsite 'luova talous' ilmenee ja kanavoituu työelämässä yksilöiden, ryhmien ja yhteisön osaamisen kautta (Salojärvi, 2009). Lemmetty & Collin (2022) huomioivat, että muutos on työelämässä pysyvä tila. He jatkavat, että muutos on tärkeä osa oppimisen ilmiötä; Sen ollessa lopputulos, joka oppimisesta rakentuu, on se yhtäaikaista tekijä, joka tuottaa vaatimuksen oppimiselle.

Hyvinvointia työstä 2030 Työterveyslaitoksen raportin mukaan (Kokkinen ym. 2019) muutokseen liittyy neljä asiaa: ilmastonmuutos, ajattelu- ja toimintatapojen muutos, teknologian muutos ja väestörakenteen muutos. Tämä vaatii organisaatioilta joustavuutta. Hakanen (2018) on myös tuonut esille, että työelämässä asiantuntijatyö ja henkisesti vaativa työ sekä ongelmanratkaisun ja luovuuden tarpeen lisääntyminen, ovat nykypäivää. Oppimiselle keskeistä on ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Tämä edellyttää uudenlaisia yhteiskunnallisia rakenteita, tavoitteiden ja toiminnan painotuksia, organisaatioiden sopeutumiskykyä ja kehittämistä ja yksilöiltä jatkuvan uuden oppimista (Lemmetty & Collin, 2022).

### *2.4 Prosessinäkökulmat työssäoppimiseen*

Oppimisprosessiin vaikuttavat oppimisen tutkimuksessa tyypilliset tekijät; prosessi, lopputulos ja edellytykset (Tynjälä 2008). Prosessin vaikuttaa, millä



tavoin yksilö, verkosto ja organisaatio muuttuu sekä millaisia toimia ja työkäytänteitä prosessiin liittyy (Lemmetty&Collin, 2022).

Koko organisaation kattavalla osaamisella voidaan tarkoittaa yksilöiden tai ryhmien osaamista, tai koko organisaation ja sen osien tapaa toimia (Salojärvi, 2009). Toisaalta osaamisella voidaan viitata yksilön, ryhmän tai verkoston kykyihin, taitoihin ja tietoihin (Salojärvi, 2009). Kolmas osaamiskäsitteen näkökulma on kulttuurinäkökulma, jota käsittelen omassa luvussaan. Kulttuurinäkökulmaan vahvasti linkitty johdannossa mainittu arjessa oppiminen, kun taas prosessinäkökulmaan erilaiset strategiat, esimerkiksi osaamisstrategiat.

Osaamisen johtaminen voidaan jakaa strategiseen ja aineettoman pääoman näkökulmiin. Strategisessa näkökulmassa voidaan osaaminen ottaa organisaation kehittämisen keskiöön, kun taas aineettoman pääoman näkökulmassa kokonaisuus ratkaisee: henkilöstön osaaminen, organisaation tapa toimia sekä suhteet ja verkostot. Osaamispainotteisia strategiamalleja ovat esimerkiksi ydinkyvykkyystrategiat, oppiva organisaatio, aineettoman pääoman johtaminen ja organisaatioarkkitehtuuri (Salojärvi, 2009).

Näyttöä osaamispainotteisten strategiamallien toimivuudesta on olemassa. Salojärvi (2004) väitöskirjassaan osoittaa, että osaamisen johtamisessa aktiiviset yritykset edustivat jatkuvaa ja kestävä kehitystä toimialasta riippumatta; ne olivat valinneet osaamisen keskeiseksi osaksi liiketoimintastrategiaansa ja -konseptiaan. Merkityksellisiä ja strategisia toimia näissä yrityksissä määrittä tulevaisuuden näkökulman huomioiminen kaikessa toiminnassa (Salojärvi, 2009).

Mielenkiintoisen lisän osaamispainotteisiin strategiamalleihin tuo strategisen oppimisen käsite, jonka Koskinen (2021) on lanseerannut. Suora lainaus Juha Koskiselta (2023).

Strateginen oppiminen on oman ja yhteisön menestyksen kannalta relevanttia ja eettisesti kestävä.

Koskinen (2021) perustelee käsitystään sillä, että strategisen oppimisen keskeinen ajatus on, että se koskee sekä työntekijää itseään että koko yhteisöä ja sen tavoite on vahva ja positiivinen oppimiskulttuuri. Siinä koko organisaatio ja kulttuuri ovat osa strategista oppimista. Siinä pyritään löytämään muuttuvassa

tilanteessa strategian määrittämät oppimispolut osallistavana ja vuorovaikutteisesti (Koskinen 2021).

## *2.5 Oppimisympäristö ja organisaatiokulttuuri*

Oppimiseen liitetyt arvot, normit ja odotukset luovat oppimiseen liitettyä organisaatiokulttuuria (Lemmetty & Collin, 2022). Myönteinen kulttuuri, jossa yksilön merkityksellisyyttä ja autonomiaa organisaatiossa korostetaan sekä virheiden tekeminen on sallittua, on kuvattu oppimista edistävänä (Useita tutkimuksia Lemmetty & Collin mukaan, 2022).

Coetzer ym. (2017) korostaa, että strategiset päätökset ja visiot vaikuttavat yksilön oppimiseen. Jos halutaan proaktiivista oppimista, tulisi visio tai strategia jakaa, sillä se tarjoaa henkilöstölle ohjausta oppimiskokemusten suunnasta ja täten mahdollistaa yksilön ja organisaation menestymisen. Jaetun vision uupuminen luo epävarmuutta ja ymmärryksen puutetta siitä mitä tulisi oppia motivaation määrästä riippumatta. (Coetzer ym., 2017) Tätä tukee myös Nonakan ja Takeuchin (1995) teoria uuden tiedon luomisesta hiljaista tietoa jakamalla. Heidän teoriassaan organisaatiokulttuuri rakennetaan siten, että se tarjoaa mahdollisuuden työskentelyvaiheiden kautta hiljaisen tiedon ja asiantiedon jakamisen avulla uuden tiedon tuottamiseen.

Oppimisen edistäjinä nähdään myös kollegat, tiimi- ja yhteistyö (Sjöberg & Holmgren, 2021). Näiden perustana on hyvät yhteistyösuhteet ja luottamus (Lemmetty, 2020). Osallistamiskulttuuri on oleellinen oppimisen mahdollistaja ja tasavertaiset osallistumismahdollisuudet ovat arkisen oppimisen edellytys (Lemmetty & Collin, 2022).

Myös organisaatio rakenteet, roolit, vastuut ja työympäristöt määrittelevät oppimista (Sjöberg&Holmgren 2021). Muun muassa selkeät roolitukset ja vastuualueet, vaihtelevat työtehtävät, monipuoliset työympäristöt ja tarkoituksenmukaiset työvälineet tukevat oppimista (Frohlich ym., 2019 ja Lehesvirta, 2004 Lemmetty & Collin mukaan, 2022; Lemmetty, 2020).

On selvää, että yksilöiden oppiminen työssä on myös organisaatiotason kehittymisen edellytys (Lemmetty ym., 2022). Lemmetyn ja kumppaneiden (2022) mukaan parhaimmillaan oppimisen vaikutukset yltävät positiivisesti yksilön kautta koko organisaatioon. Tannenbaum (1997) vertaa vahvaa

oppimisympäristöä heikkoon siten, että ensimmäiseksi mainittu luo perustaa tehokkaalle organisaatiolle, kun taas tehoton oppimisympäristö estää arjessa oppimista ja näin ollen vaikuttaa sekä yksilön että yhteisön suorituskykyyn.

Usein siis oppimista perustellaan taloudellisella tuloksellisuudella, mutta työssä oppimisella saattaa olla organisaatiossa muitakin oleellisia hyötyjä ja seurauksia (Lemmetty ym., 2022). Zgrzywa-Ziemak&Walecka-Jankowska (2020) Lemmetyn ym. mukaan (2022) oppimisprosesseilla organisaatiossa on vaikutusta kestävään toimintaan, sekä taloudellisten, ympäristöllisten kuin sosiaalisten näkökulmien valossa. Oppimisen mahdollistaminen voi vähentää organisaation henkilöstön vaihtuvuutta.

Lemmetyn ja Collinin (2022) huomioi, ettei oppimisen vaikutukset aina ole vain positiivisia. Organisaation panostukset henkilöstön kouluttamiseen voivat olla turhia, jos koulutus kohdennetaan väärin, eikä oppiminen ole sovellettavissa työhön lyhyessä ajassa, tai syvemmälle oppimiselle ei arjessa ole aikaa ja oppiminen jää pinnalliseksi tiedonsiirroksi (Lemmetty&Collin 2022).

## *2.6 Tunnetoimijuus ja inhimillinen oppimiskulttuuri*

Monenlaisia johtamis- ja osaamispainotteisia strategia malleja on luotu auttamaan organisaatioita muutoksen silmässä. Hökän (2023) mukaan näissä strategioissa oppiminen nähdään pääomana ja organisaation resurssina, joka turvaa kilpailukykyyn. Usein osaamispainotteisissa strategioissa keskiössä on osaamisvajaiden kartoitukset ja niiden kautta formaalioppiminen koulutuksien ja kurssien muodossa. Näihin strategioihin liitetään usein oppimisen indikaattorit ja ulkoinen arviointi sekä osaamistodistukset. (Hökkä, 2023)

Hökän (2023) mukaan kasvatustieteellinen näkökulma elinikäiseen oppimiseen nostaa työn sosiokulttuurisena oppimisen tilana esiin. Tiimit, verkostot, työnkäytänteet ja kulttuurit luovat jatkuvaa oppimista, jossa ihminen ja oppiminen nähdään prosessina ja prosessin keskiössä. Työssä oppimisesta 70-90% tapahtuu työn arjessa, jolloin ammatilliset identiteetit ja toimijuus korostuvat sekä oppimisen sosiaalinen painotus nostaa päätään. (Hökkä 2023)

Työsuojelurahaston tuella tehty tutkimus vuosina 2018–2020 liittyen tunteiden ja organisaation tuottavuuden sekä työhyvinvoinnin yhteyteen todettiin, että tunnetoimijuudella; tunteiden tiedostamisella, ymmärtämisellä ja niiden

huomioinnolla, on suoria yhteyksiä muihin työelämän ilmiöihin. Tunnetoimijuuskäsitteessä keskeistä on, että tunnetaitoja voidaan oppia sekä, että tietoinen ja intentionaalinen vaikuttaminen tunteisiin on mahdollista. Positiivisten tunteiden vahvistaminen tai negatiivisten tunteiden rohkea kohtaaminen on oleellinen osa tunnetoimijuutta. Tämä linkittyy vahvasti strategiaan, strategian merkityksellistämisen kokemuksiin sekä muutoksiin sitoutumiseen. Myönteiset tunteet vaikuttavat kaikkeen edellä mainittuun edistävästi. (Hökkä ym., 2020)

Tuoreessa tutkimuksessa (Ikävalko ym., 2023) tutkittiin tunnetoimijuuden vaikutusta strategiaan. Työpaikan toiminta, rakenne ja kulttuuri ovat kytköksissä tunteiden tietoiseen huomioimiseen. Hyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kokemukset kulkevat käsi kädessä. Positiivista tuloksissa oli, että tunnetoimijuutta voi kehittää ja tunnetoimijana voi kehittyä. Vahva tunnetoimijuuden tuki lisää sekä työn imua, että merkityksellisyyden kokemusta, riippumatta työpaikan laadullisesta tunneilmastosta. Kielteiset tunteet heijastuvat strategian toteuttamisen vaativuuteen, kun taas myönteiset tunteet parantavat sitoutumista työhön, perustehtävän merkityksellistämistä ja toteuttamista. (Ikävalko ym., 2023) Muuttuvassa maailmassa yksilön identiteetin tuki on avain asemassa tulevaisuudessa.

Hökkä (2023) näkeekin, että inhimillisen oppimiskulttuurin strategia olisi tulevaisuuden menestystekijä. Tässä strategiassa työn arjessa nähdään taitojen ja osaamisen kehittämistä. Tavoitteena on osata ottaa huomioon identiteetti, toimijuus ja tunteet tukemassa osallisuutta ja toimijuutta. Työpaikat itsessään nähdään identiteettien, kiinnittymisen ja merkityksellisyyden tiloina, joilla löydetään uusi työpaikkapedagogiikka; identiteettioppimisen systemaattinen tuki ja lähijohtaminen. (Hökkä 2023)

# 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimustehtävänä on tutkia, onko nähtävissä ajatuksien ja toimintatapojen muutosta ihmisten vuorovaikutuksessa ja sosiokulttuurisissa toimissa liittyen oppimiskulttuuriin työpaikoilla. Tähän linkittyy voimakkaasti teoriassa mainittu tunnetoimijuus. Tämän lisäksi tutkimuksella tutkitaan, onko inhimillisellä oppimiskulttuurilla tilausta koulutuksien sisällöksi ammattilaisten mielipiteiden valossa. Vaikka inhimillinen oppimiskulttuuri perustaa ajatuksensa arjessa oppimiselle, asian esille tuominen formaaleissa koulutuksissa tai työnohjauksissa voisi vaikuttaa ajatusten ja toimintatapojen muutokseen, jota jatkuva yhteiskunnallinen ja ympäristön muutos vaatii kestävän kehityksen ylläpitämiseen.

Tutkimuksella selvitetään koulutusammattilaisten näkemystä tunnetoimijuuden tärkeydestä työnohjauksellisessa yhteistyössä, erilaisissa koulutuksissa sekä valmennuksissa, jotka on suunnattu pääasiassa työikäisille.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Miten nykyisissä aikuiskoulutuksissa, kursseissa tai työnohjauksissa on näkyvillä tunnetoimijuuden määritelmän mukaista/mukaisia osuuksia tai niihin liittyviä teemoja?
- Millaisissa teemoissa tunnetoimijuuden tuominen koulutuksiin olisi merkityksellistä?
- Miten koulutuksien, kurssien tai työnohjauksien asiakkaissa on nähtävissä tilausta tunnetoimijuuteen tai siihen liittyvien teemojen mukaiseen oppimiseen?

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimuksen kohdejoukko on Tampereen yliopiston Jatkuvan oppimisen palveluiden (myöhemmin lyhennettynä JOP) työntekijät. Kohdejoukko valikoitui monesta syystä. Kandin teon yhteydessä minulla on mahdollisuus tutustua jatkuvan oppimisen palvelukenttään JOPin harjoittelijana ja näin ollen minulla on hyvä mahdollisuus vaikuttaa vastausprosenttiin positiivisesti. Tämä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen, koska vastauksien määrä saattaa usein jäädä laadullisessa kyselytutkimuksessa vähäiseksi. Huomioin jo harjoittelun alussa työntekijöiden pitkän kokemuksen jatkuvan oppimisen tiimoilla. Tutkimuksellisista lähtökohdista ajatellen kokemus ja ammattitaito ovat hyvä perusta ja antaa uutta tietoa viimeisimmistä trendeistä organisaatioiden koulutuspalvelu kentältä ja työnohjauksellisista lähtökohdista.

Kohdejoukolle avataan yhteisessä viikoittaisessa tapaamisessa tunnetoimijuus sekä inhimillisen oppimiskulttuurin käsitteet ja kerrotaan ohjeet kyselyyn vastaamiseksi. Orientaatioesitysdiat löytyvät liitteestä yksi. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkittavasta asiasta aiemmin tiedetty ohjaa, miten aineiston kerääminen järjestetään ja miten käsitteet kyselyssä selvennetään (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Työyhteisössä on yhteensä 28 henkilöä, joille Microsoft Forms -kysely lähetetään sähköpostilla. Tutkimuskysely löytyy liitteestä kaksi. Jokaisella on mahdollisuus vastata kyselyyn kerran. Osa kysymyksistä on pakollisia vastata, että pääsee eteenpäin. Näin ohjaan vastauksia ainakin niihin osuuksiin, joista saan vastauksia tutkimuskysymyksiini.

Tuloksena tulee yhden tunnetun kouluttajatahon näkemyksiä arjessa oppimisesta sekä tunnetoimijuudesta. Vastaukset kuvaavat subjektiivisia mielipiteitä ja asennetta tutkittavaan asiaan. On huomioitava, että varsinaista tarkkaa mittausta ei kyselyllä tavoitella. Laadullisen tutkimuksessa tavoitteena on, esimerkiksi keräämällä tietoa ihmisten kokemuksista, ymmärtää tutkittavaa ilmiötä (Kylmä & Juvakka 2014, Elo ym. mukaan 2022).

Perustietokysymykset eivät ole laadullisia ja ne olisi voinut jättää pois laadullisesta tutkimuksesta. Tutkimuksellisesti ne antavat tietoa lukijalle kohdejoukon ammattitaidosta ja lähtökohdista. Aineiston vastaajat ovat anonymisoitu, siten että vastaajien vastaukset on kooditettu numeroin 1–18. Tuloksissa eri vastaajat on merkitty esimerkiksi vastaaja 1, vastaaja 8 jne. Aineiston teemoittelussa ja tyypittelyssä käytän avukseni Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Tyypittelyssä käytän apuna tekstin lihavoitinta sekä liikennevalotekniikkaa, siten että tietyt solut ryhmittelin tietyillä väreillä. Teksteissä esiintyvät teemat luokitellaan kokoaviksi käsitteiksi. Joissakin kysymyksissä, joissa vastaukset ovat lyhyitä luettelen kaikki vastauksen substantiivit tuloksiin. Tämä auttaa tekemään johtopäätöksiä vastauksista. Johtopäätöksissä käytän fenomenografista lähestymistapaa.

# 5 TULOKSET

Tutkimuskyselyn Forms-ohjelmanlinkki lähetettiin sähköpostilla yhteensä 28 vastaanottajalle. Vastauksia kyselyyn tuli 18 kappaletta, joka on 64 prosenttia kohdejoukosta. Aktiivinen vastausaika Forms kyselyssä oli keskimäärin 28 minuuttia ja 27 sekuntia. Vastausajan pituus merkitsee sitä, että vastaajat ovat paneutuneet kyselyyn ja näin ollen vastaukset ovat harkittuja ja pääosin laadukkaita. Vastaajista kaksi oli toiminut jatkuvan oppimisen parissa alle viisi vuotta ja kaksi 5–10 vuotta. Valtaosa vastanneista eli 14 olivat toimineet jatkuvan oppimisen parissa yli 10 vuotta. Vastanneista 4 oli miehiä ja 14 naisia. Perustieto kysymykset on liitetty kyselyyn siksi, että voidaan määrittellä kohdejoukkoa. Tarkoituksena ei ole käyttää kohdejoukon määrittämiskysymyksiä laadullisen kysymysten vastausten ryhmittelyssä.

## 5.1 Tunnetoimijuuteen liittyvät kysymykset

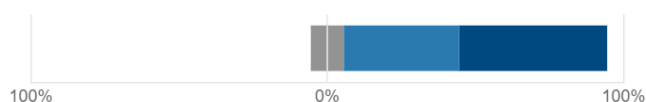
Tunnetoimijuus yleisesti koettiin tärkeäksi teemaksi. Kuviosta yksi alapuolella nähdään, että valtaosa vastaajista (16) koki tunnetoimijuuden työelämässä enemmän tai todella tärkeäksi.

9. Miten tärkeänä itse koet tunnetoimijuuden työelämässä?

[More Details](#)

■ Ei ole tärkeää ■ Vähän tärkeää ■ Keskiperto tärkeää ■ Enemmän tärkeää ■ Todella tärkeää

1-5



**KUVIO 1.** Tunnetoimijuuden tärkeys työelämässä.



Kysyttäessä miksi tunnetoimijuus koettiin tärkeäksi, vastauksista löytyi samankaltaisia perusteluja. Selkeä arvo oli, että tunteet liittyvät kaikkeen inhimilliseen elämään. Yli puolet perusteluista liittyi tähän.

Tunneilmapiiri työyhteisössä vaikuttaa vahvasti myös työmotivaatioon, työssä viihtymiseen ja työntekijän jaksamiseen. Oikeastaan kaikkeen työhön ja työssä oloon liittyvään, oppimiseen ja kehittymiseen, uskaltamiseen, oivaltamiseen... (Vastaja 11)

Ihmiset näitä juttuja tekevät. Hyvin toimiva työyhteisö on työtä vastuullisesti tekevä yhteisö, jonka jäsenet tunnustavat ja kunnioittavat toinen toistensa tunteita sekä ymmärtävät ja hallitsevat omia tunteitaan. (Vastaja 14)

Muutamissa perusteluissa näkyi organisaationäkemyksiä sekä tuottavuuteen asti liittyviä teemoja. Pehmeämpi arvo 'tunteiden tarttumisesta' sekä suvaitsevuudesta nousi muutamassa vastauksessa myös esille.

Tunteet ohjaavat päätöksentekoa, niillä on merkittävä vaikutus tuottavuuteen, työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. (Vastaja 16)

Tunteet tarttuvat helposti tai niihin reagoidaan toisilla voimakkailla tunteilla. Jotta voi pitää tilanteen ja vuorovaikutuksen rationaalisena ja rakentavana, tunnetaidolla tai tunneälyllä on minusta tilausta. (Vastaja 5)

Se auttaa paremmin ymmärtämään erilaisuutta ja ihmisten erilaisia toimintatapoja. (Vastaja 6)

Näkyvätkö nykyisissä koulutuksissa, kursseissa tai työyhteisövalmennuksissa mielestäsi tunnetoimijuus tai siihen liittyvät teemat, ja miten?

Suurimmalla osalla vastanneista oli näkemys, että tunnetoimijuus tai siihen liittyviä teemoja on näkyvillä koulutuksissa ja työyhteisövalmennuksissa. Tosin aiheen laadusta tai määrästä JOPin palvelutarjonnassa oltiin hyvinkin eri mieltä. Johtajuuskoulutuksissa pääsääntöisesti nähtiin teeman olevan esillä, toisten mielestä vähemmän ja toisten hieman enemmän tai tunnetoimijuus nähtiin, jopa koulutuksen avaintekijänä. Muita osa-alueita missä tunnetoimijuus tai siihen liittyvät teemat olivat osassa vastauksissa näkyvillä, oli täydennyskoulutuksena järjestettävät erilaiset psykoterapeuttikoulutukset sekä työnohjaukselliset ja valmennuskokonaisuudet (työyhteisösovittelut, työhyvinvointi- ja turvallisuuskoulutukset sekä vuorovaikutuskoulutukset). Jos koulutuksissa teemaa käsitellään, niin se sanoitetaan eri tavalla ja yhdistetään koulutukseen liittyvään yksilövalmennukseen tai ryhmävalmennukseen.

Osa koki, että tunnetoimijuusteemaa voisi olla enemmänkin JOPin palvelukokonaisuuksissa. Yksittäisinä huomioina vastauksissa oli selitetty, miksei tunnetoimijuusteema näkynyt koulutuksissa:

Syy liittyy osin akateemiseen kulttuuriin: akateemisten opintojen oppiminen mielletään älylliseksi, tieteelliseksi ja rationaaliseksi toiminnaksi, jolloin tunteiden merkitystä ei osata/haluta korostaa. Asiat täytyy perustella lähdeviittein ja argumentoida uskottavaksi, eikä kertomalla "musta tuntuu.." ... Tunteista puhutaan kyllä teoriassa, esimerkiksi tunteiden vaikutuksesta päätöksentekoon, mutta ei käytännössä: millaisia tunteita näiden teemojen / asioiden oppiminen herättää? Ehkä tunteet koetaan epähallittavina tai jollakin tavalla tuntemattomina - paljon helpompi puhua akateemisista teorioista kuin tunteista. (Vastaaja 16)

Näetkö tunnetoimijuus käsitteen tai siihen liittyvien teemojen oppimiseen tilausta nyt tai tulevaisuudessa?

Muutaman 'en tiedä'/'en osaa sanoa' vastauksesta huolimatta kohdejoukko oli lähes yksimielinen, että tunnetoimijuudelle tai siihen liittyvien teemojen oppimiselle olisi tilausta tulevaisuudessa.

Tärkeä teema, joka liittyy moneen asiaan. (Vastaaja 1)

Tunteet ja tunnejohtaminen ovat julkisessa puheessa kovasti esillä. Varmasti tälle teemalle löytyisi kysyntää. (Vastaaja 4)

Tilausta olisi jo nyt (tai jo eilen) ja tulevaisuudessa niiden merkitys tulee vain kasvamaan. Sen tulisi olla kestäväällä pohjalla oleva yksi tulevaisuuden merkittävimmistä. (Vastaaja 6)

Varmasti sille olisi tilausta jo tässä päivässä. Tunteet vaikuttavat ihmisen suorituskykyyn ratkaisevasti, inhimilliseen hyvinvointiin. Ymmärtämällä tunteita työelämässä lisätään työhön sitoutumista, viihtyvyyttä ja hyvinvointia. (Vastaaja 12)

Yhä enenevässä määrin. Kyse on siitä, miten onnistutaan saamaan yksilöt ja yhteisöt avautumaan ja miten saadaan luotua luottamuksellinen ja riittävän rohkeuden ilmapiiri, jossa voidaan jakaa omia ja muiden tuntemuksia ja pohtia niiden syitä ja seurauksia. (Vastaaja 14)

Yksittäisissä huomioissa otettiin kantaa myös siihen, että tunnetoimijuusteema kulkee koulutuksissa sisällä.

Käsite on uusi, mutta asia ei eli se liittyy keskeisenä elementtinä mm. johtamiskoulutuksiin ja erilaisiin valmennuksiin nyt ja tulevaisuudessa.' (Vastaaja 10)

En osaa sanoa, voisin ajatella että se kulkee koulutusten sisällä osana ryhmädynamiikkaa ja vuorovaikutustaitoja. (Vastaja 15)

Jos koet, että tilausta on, mitä keinoja näet sen opettamiseksi tai mihin koulutusteemoihin tai tilanteisiin sisällyttäisit tämän alueen?

KEINOT poimittuna kaikista vastauksista miten tunnetoimijusteemaa voisi lisätä:

työstäminen ohjaamisessa, työyhteisövalmennuksissa, tiimitöissä, keinojen pohtiminen aiheen asiantuntijoiden kera, luento, itsereflektio, luottamuksellinen pienryhmätyöskentely, draama, saduttaminen ja tarinat (riippuen kohderyhmästä), tapaus- ja toimialakohtaisen teeman ujutaminen sisältöön, liittäisin henkilökohtaiseen ohjaukseen&coachaukseen, turvallinen ilmapiiri; henkilökohtainen tai pienryhmätaso, tarvitaan viitekehystä ja harjoittelua tai casejä. Läsnä oleva tiedostaminen ja minätietoisuus. Tunnetoimijuus pitäisi olla integroituna tekemiseen.

TEEMAT poimittuna kaikista vastauksista mihin liitettiin tunnetoimijusteemaa:

työyhteisövalmennukset, johtajuuden/esimiesvalmennuksen osaksi, vuorovaikutusteemat, tiimityöteemat, johtamiskoulutukset, johtamiskoulutukset, sote-alan koulutukset, HR-taidot, johtajuusvalmennukset ja -koulutukset, johtamiskoulutukset ja työyhteisövalmennukset, johtaminen, alaistaidot, työyhteisön kehittäminen, johtaminen, työyhteisökehittäminen, muutostilanteet, varhaiskasvatus, esi- ja peruskoulu (näissä onkin tähän aiheeseen jo tarjontaa), kaikki yksilöiden ja työyhteisöjen kehittämiseen ja valmennukseen tähtäävät koulutukset. Työhyvinvointi, HR, henkilöstö/osaamisen kehittämisen kuviot, johtaminen tai erillinen 'tunteiden hyödyntäminen oppimisessa' – koulutus, johtajana tai asiantuntijana kasvamisen teemat, ohjaukseen henkilöille ja ryhmille, vuorovaikutustaitojen ja viestinnän- teemoihin.

Joitain teemoja ei mainittu. Mutta pohdintaa aiheutti kahdessa vastauksessa tunnetoimijuuden yhdistäminen tekniikan alaan.

Olisi mielenkiintoista kokeilla, miten tunneteemainen koulutus menisi tekniikan alan koulutuksiin. (Vastaja 4)

Tekniikassa aihe voi olla 'vieras, jolloin hienovarainen lähestyminen on paikallaan. (Vastaja 6)

Vaikka käsityksiä oli vastaan ja enemmän puolesta, niin oltiin myös tyytyväisiä JOPin nykyiseen tilanteeseen palvelutarjonnan tilasta liittyen tunnetoimijuuteen.

Nykytilanne varsin hyvä. Koulutussuunnittelussa harkitaan joka kerran, mitkä toimintatavat auttavat asiakkaitamme viemään opittuja asioita käytäntöön omassa työssään. Tunnetoimijuus (vaikka emme sitä nimeä käytäkään) on yksi keskeinen työkalu siihen. (Vastaja 10)

Mitä konkreettisia keinoja näet johdolla olevan organisaatiokulttuurin näkökulmasta vaikuttaa tunnetoimijuuteen ja inhimillisen oppimiskulttuurin syntyyn?

Johdon rooli nähtiin yleisesti tärkeänä osana tunnetoimijuuden kehittymisessä sekä oppimiskulttuurin syntymisessä. Aineistosta nousi esiin eniten luottamuksellisen ilmapiirin luominen työpaikalle, siten että virheistä ei sakoteta ja keskustelu pysyy avoimena. Luottamu – sana löytyy kaikista vastauksista kaikki kysymykset huomioiden 14 kertaa. Luottamuksellisen kulttuurin lisäksi kaksi tärkeintä asiaa johdon tehtävistä nousi perustehtävän näkyväksi tekeminen sekä yhteisten pelisääntöjen ja tapojen esiin nostaminen. Tähän liittyy kiinteästi tasapuolisuus ja -arvoisuus organisaation toimijoiden kesken. Perustehtävää ja pelisääntöjä nostavia kommentteja löytyi tuloksista saman verran.

Näen että johdon tehtävä olisi luoda selkeä suunta mitä kohti toivotaan organisaation kehittyvän ja luoda toiminnallaan motivoiva ja ajallisesti mahdollistava ympäristö tavoitteiden saavuttamiseksi. (Vastaaja 3)

Strategiset tavoitteet tulee konkretisoida ja kertoa syyt tehtyihin valintoihin. Näin työyhteisöllä on helpompi ymmärtää ja hyväksyä joskus jopa vaikeitakin päätöksiä. (Vastaaja 9)

Strategisen valinnat ohjaavat myös oppimisen tarpeita organisaation näkökulmasta. (Vastaaja 13)

Kyllähän kaikki lähtee pelisäännöistä ja toimintatavoista. Yhteiset (ja yhteisesti sovitut) pelisäännöt/toimintatavat luovat pohjan sille mitä voi odottaa toisilta. Tämä on myös erittäin tärkeää perehdyttämisympäristössä kertoa uusille tulijoille, miten hänen oletetaan toimivan. (Vastaaja 7)

Näiden lisäksi yksittäisissä vastauksissa löytyi teemoja siitä, kuinka johdon on näytettävä esimerkkiä, aikaa oppimiselle tulee allokoida, kuinka työntekijällä tulee olla vaikutusmahdollisuuksia niin strategian miettimisessä kuin toimeenpanossa sekä kuinka työnjako ja vastuut pitää olla selkeinä. Viimeinen menee tosin pelisääntö kategoriaan myös.

Myös jokaisella työntekijällä on vastuu omasta toiminnastaan, kaikkea ei voida laittaa johdon tehtäväksi. Myönteinen oppimiskulttuuri syntyy uteliaisuudesta, avuliaisuudesta ja uusin ajattelusta. Siitä, että uskalletaan nähdä uudet asiat mahdollisuutena eikä uhkana, autetaan kaveria, kun mahdollista ja ollaan kiinnostuneita mitä työkavereille kuuluu. (Vastaaja 16)

Keinoja vastauksissa oli jonkin verran, niistä lueteltuna alla lähimpänä konkreetiaa olevat. Avoin, luottamuksellinen keskustelu asiasta kuin asiasta nähtiin oleellisena osana prosessia. Kesku sana löytyy kaikista vastauksista kaikkiin kysymyksiin 11 kertaa.

KONKREETTISET JOHDON KEINOT poimittuna kaikista vastauksista:

Puheeksi ottaminen, ohjatut keskustelun keinot, erimerkinä toimiminen, ajan ja resurssien allokointi, työntekijöiden aito mahdollisuus vaikuttaa, rekrytoinneissa henkilöstön moninaisuus huomioon, inhimillinen oppimiskulttuurin linkittäminen organisaation strategiaan, yhteiset pelisäännöt ja -tavat (useita vastauksia), keskustelu arvoista ja perustavoitteesta sekä ongelmakohdista (useita vastauksia), strategiset tavoitteet tulee konkretisoida, työnjako ja vastuut, lähiesimies helposti lähestyttävä, tiimien henkilösuhteisiin huomion kiinnittäminen, oppimisen käytänteet näkyviksi, aikaa oppimiselle ja sen jakamiselle, kannustus yhteistyöhön, ollaan kiinnostuneita tuloksien lisäksi ihmisistä.

## 5.2 Arjessa oppimiseen liittyvät kysymykset

Käsitelläänkö ja miten jos käsitellään JOPin palvelutarjonnassa työarjessa oppimisen menetelmiä?

Vastausten jaottelua numeerisesti: En osaa sanoa, ei ole huomannut tai muuten ymmärtänyt eri tavalla kysymyksen 4 kpl. Ei ole, 8 kpl. On, tai joitakin teemoja on harvakseltaan, 6 kpl.

Koulutussisällöissä painotukset vaihtelevat. Jos on kyse vain tiedon jakamisesta formaalissa oppimisympäristössä niin silloin kytkentä arkeen jää vähälle huomiolle. Pidemmässä ja organisaatiokohtaisissa koulutuksissa sekä esim. työvoimakoulutuksissa työ oppimisympäristönä näkyy paremmin. (Vastaaja 15)

JOPin järjestämissä koulutuksissa otetaan mielestäni kaikissa huomioon työarjessa oppiminen. Kannustramme sen huomioimiseen niin koulutusten markkinointimateriaaleissa, koulutuspäivien aikana, välitehtävissä ja lopputehtävissä. Käytännössä tämä on sit, että koulutuksen suunnittelija muistuttaa opiskelijoita että he monessa kohdin pohtisivat oppimaansa oman työn kannalta. Tätä voidaan tukea esim. oppimispäiväkirja -työskentelyllä ja fokuoimalla kehittämistehtävän tavoitteita kohti työn haasteita ja ratkaisuvaihtoehtoja. (Vastaaja 17)

Millaisena näet arjessa oppimisen taidot 1) yksilön ja 2) organisaation kannalta? Arjessa oppiminen nähtiin yleisesti tärkeänä osana sekä yksilön että organisaation toimintaa. Yksilölle arjessa oppimisen taidot nähtiin sekä

voimavarana, että voimavaroja vievänä elementtinä. Arjessa oppiminen vaikuttaa vastauksien perusteella hyvinvointiin ja pärjäämiseen. Pärjääminen oli useimmin mainittu tulos arjessa oppimisen kontekstissa, sekä yksilön kannalta että joissakin vastauksissa myös organisaation kannalta. Arjessa oppiminen nähtiin myös vaativan yksilöltä eri asioita. Koettiin, että oppiminen yleensä on esimerkiksi JOPin organisaatiossa hyvinkin mahdollista, mutta vaatii yksilöltä vastuuta ja tekoja.

Arjessa oppimisen taidot yksilön kannalta: vaatii yksilöltä itseltään aktiivista otetta, koska uutta opittavaa on koko ajan enemmän ja enemmän. On osattava valita ja priorisoida ja nähtävä vaivaa. (Vastaaaja 13)

Muutamissa vastauksissa nähtiin arjessa oppimisen taito tehokkaan, erityisesti kustannustehokkaana tapana organisaation menestymiseen.

Organisaation kannalta voi ajatella, että osaamisen ylläpidon vastuu on siirtynyt yksilölle. Kustannukset pienenevät, kun ei tarvitse ostaa koulutusta henkilöstölle. Organisaation voi olla hankala seurata henkilöstön osaamisen kehittymistä. (Vastaaaja 18)

Yhtäällä suurimpana haasteena nähtiin arjessa oppimisen vaikea mittaaminen ja täten myös arjessa oppimisen tavoitteen asettamisen vaikeus organisaatiossa johtuen jatkuvasti enenevästä tiedosta ja opin määrästä, kiireestä sekä toisinaan strategian uupumisesta. Nämä vaikeuttavat myös jo olemassa olevan osaamisen hyväksikäyttöä.

Merkittävänä osatekijänä molempien osaamispaleteissa. Tosin arjessa opittua harvoin ehkä tunnistetaan yhdeksi oppimisen kanavaksi. Työyhteisöissä tulisi hyödyntää työyhteisön sisällä olevaa erilaista osaamista. (Vastaaaja 6)

Arjessa oppiminen nähtiin oleellisena osana yhteisöä ja verkostoa. Niiden ylläpitäminen nähtiin osittain organisaation vastuuksi, vaikka myös yksilön vastuuta korostettiin usein.

Arjen oppimista varten olemme osallisina erilaisissa tiimeissä, yhteisöissä ja verkostoissa. Olennaista olisi siis pitää huoli näistä verkostoista. Mitä näille verkostoille on tapahtunut koronavuosien aikana? Nyt jos koskaan olisi todella tärkeää laajentaa verkostoja ja pitää kiinni olemassa olevista. (Vastaaaja 7)

Millaisia esteitä arjessa oppimiselle näet työyhteisöissä?

Kiire nähtiin suurimpana esteenä arjessa oppimiselle. Vaikka olisi halua tutustua tai opetella uusia taitoja verkostoitumalla, saattaa kiire estää sen.

Kiire, monia aikaansaannoksiaan ja niiden kunnollista suunnittelua ei aina ehdi oikein miettiä/reflektoida. Olisi kiva liittyä toisiin ryhmiin, mutta kiireen vuoksi ei myöskään oikein ehdi liittyä toisiin työryhmiin arjessa oppiminen mielessä. (Vastaaja 5)

Oma kiire. Kollegoiden kiire. Etätyö. Ihmisten väliset kitkat. Byrokratia. Uupuminen ja kyynistyminen: juuri kun opit jotain, kaikki muuttuu taas - tai ei kannata oppia uutta kun into lässähtää ja palataan taas entiseen. (Vastaaja 4)

Verkosto, työyhteisö ja kulttuuri nähtiin vaikuttavan olennaisesti arjessa oppimiseen. Muun muassa kulttuurin muuttuminen etätyöksi nähtiin vaikuttavat asiaan.

Nykyisen etätyöaikaudella spontaanien kohtaamisten sekä vuorovaikutustilanteiden puuttuminen vaikeuttaa tiedon / opin jakamista organisaatioissa. Teams on hyvä jakokanava, mutta tuleeko sinne jaettua/kysyttyä sitä mitä ennen on jakanut/kysynyt työyhteisössä. (Vastaaja 9)

Millaisella perinteisellä formaalilla koulutuksella tai työnohjauksella voidaan mielestäsi vaikuttaa arjessa oppimiseen?

Tämä kysymys oli viimeinen ja se ymmärrettiin vastauksissa hyvinkin eri tavoin. Osassa vastauksissa korostettiin tunnetoimijataitojen oppimista arjessa, vaikka kysymyksessä viitattiin vain yleiseen arjessa oppimiseen.

Arjessa oppimiseen nähtiin vaikuttavat se, että organisaatio tarjoaisi samanlaisen peruskoulutuksen kaikille esim. käytänteistä, byrokratioista tai saavutettavuudesta digiajalla.

Silloin kun on yhteinen pohja asioihin, niin silloin voidaan päästä samalle ajattelumallitasolle. Tämä vähentää olettamuksia tai vanhoja ajattelumalleja siitä miten ennen asiat ovat toimineet ja toteutuneet. (Vastaaja 7)

Arjessa oppimistaitojen kehittämisessä epäiltiin hieman informaalin koulutuksen tehoa. Valmennukset ja työnohjatukset nähtiin tehokkaampina tapoina arjessa oppimisen taitojen ja tunnetaitojen parantamiseen työyhteisössä. Tosin näissä vastaukset myös jakautuivat paljon. Eräässä vastauksessa korostettiin teemaan

keskittynyttä täydennyskoulutusta. Yhteisöllisyyttä yleensä korostettiin muutamissa vastauksissa.

Hyvä kysymys. En ehkä osaa tähän sanoa mitään lennokasta, mutta yhteiset oppimishetket voisivat olla sellaisia. Työyhteisön yhteiset retrot ja reflektoinnit. Toimisi ehkä liveinä paremmin kuin diginä. (Vastaaja 6)

Kun puhumme arjessa oppimisesta, teemme siitä näkyvää ja edistämme sitä. Tätä puhetta voi pitää yllä sekä koulutuspäivissä että oppimistehtävien kautta. (Vastaaja 17)



# 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yleisenä havaintona suhteellisen abstrakteista käsitteistä (tunnetoimijuus ja arjessa oppiminen) huolimatta, vastaukset olivat laajoja; tunnetoimijuusteemaa käsiteltiin rohkeasti ja enemmän, kun arjessa oppimisen käsite jäi hieman häilyvämmäksi vastauksissa. Vastausprosentti 64 laadullisen tutkimuksen kyselyssä on todella hyvä.

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitän nykyistä tilannetta JOPin palvelutarjonnan ja tunnetoimijuuden yhteyksistä. Miten nykyisissä aikuiskoulutuksissa, kursseissa tai työnohjauksissa on näkyvillä tunnetoimijuuden määritelmän mukaista/mukaisia osuuksia tai niihin liittyviä teemoja?

Tutkimuksen tulos osoittaa, että tunnetoimijuus teemoja on näkyvillä nykyisissä kursseissa ja työnohjauksissa. Aiheen laatu tai määrä vaihtelee eri kursseilla sekä koulutusten ja valmennusten kesken, mutta pääsääntöinen vastaus oli, että teemaa käsitellään JOPin palvelutarjonnassa. Fakta on, että tunnetoimijuus on uusi käsite, mutta itse teema on vanha ja sujutettu vastauksien mukaan koulutuksiin ja vahvemmin valmennuksiin. Poikelan (1994) teoriassa informaalin oppiminen, sisältäen arjessa oppimisen, lähtökohtana on yksilön oma toiminta, josta oppija saa tietoja. Tunteet auttavat oppimisessa, joten tunnetoimijuuteen liittyy voimakkaasti arjessa oppimiseen. Täten teoria tukee ajatusta siitä, että tunnetoimijuusteeman käsitteleminen sopii paremmin juuri valmennuksiin sekä pienryhmätoimintaan, jossa itse toiminta ja oppijan oma tietojen keruu on keskeisemmässä osassa kuin formaalissa koulutuksessa. Tosin informaalin- ja formaalin oppimisen jaottelua ei ehkä ole nykypäivää, koska oppimista tulisi muuttuvassa maailmassa käsitellä kokonaisuutena (Vert. Lemmetty & Collin, 2022).

Myös Korhonen (2023) korostaa luottamuksellista sekä psykologisesti turvallista ilmapiiriä oppimisen pohjana, jotka toki pienemmissä ryhmissä tai yksilövalmennuksissa toteutuvat paremmin kuin formaalien koulutusten

suuremmissa ryhmissä. Tunteista puhuminen tarvitsee luottamuksellisen tilan, joten pienemmät ryhmät siinäkin mielessä tukevat paremmin tunnetoimijuuden teemaa.

Tunnetoimijuusteemaa käsiteltiin tavalla tai toisella ainakin johtajakoulutuksissa, psykoterapeuttikoulutuksissa, työnohjauksissa sekä valmennuskokonaisuuksissa. Miten -kysymykseen vastauksissa ei niin syvällisesti pureuduttu, mutta yleisesti vastauksissa korostui se, että tunnetoimijuusteemaa käsitellään, mutta ei välttämättä omana isona kokonaisuutena vaan erilaisten muiden teemojen ohessa tai vierellä. Samoin vastauksien vaihtelusta huolimatta vaikuttaa, että tunnetoimijuusteema näkyy yksilö- ja ryhmävalmennuksissa sekä tehtävissä ja niiden ohjeistuksissa fasilitoijasta riippuen isommissakin koulutuskokonaisuuksissa, vaikkei varsinaista tunnetoimijuus käsitettä kurssiteemoissa näkyntykään.

Tästä tunnetoimijuusteeman sisällyttämisestä koulutuksiin on hyvä esimerkki johtajakoulutukset, joihin liittyy oppimisen tärkeänä osana henkilökohtaista valmennusta. Teema näkyy prosessissa aineettoman pääoman näkökulmasta, jolloin kokonaisuus ratkaisee: yksittäisen työntekijän osaaminen, koko organisaation tapa toimia ja verkostoitua (vert. Salojärvi 2009). Tunnetoimijuus teema ei näissä koulutuksissa ole oma erillinen osansa koulutusta vaan liittyy kaikkeen.

Kun kohdejoukolta kysyttiin konkreettisia keinoja tunnetoimijuuden tai inhimillisen oppimiskulttuurin luomiseen (kyselyn kysymys numero 11), vastauksista nousi kolme tärkeää tekijää: luottamuksellisen ilmapiirin luominen, perustehtävän näkyväksi tekeminen sekä yhteisten pelisääntöjen ja tapojen esiin nostaminen. Perustehtävän jakamisen vaikutusta työpaikan ilmapiiriin tukee myös Coetzer ym., 2017 sekä Nonakan ja Takeuchin (1995) teoria uuden tiedon luomisesta hiljaisen tiedon jakamisen avulla. Muun muassa JOPin johtajakoulutuksissa näitä kaikkia teemoja käsitellään, joten voidaan johtaa, että välillisesti vaikutetaan myös koulutettavien organisaatioiden tunnetoimijuuteen.

Koskisen (2021) määritelmässä strateginen oppiminen linkitetään vahva ja positiivinen oppimiskulttuuri koko organisaation ja sen kulttuuriin ei yksin yksilöön. Tämä tukee yhteisöllisyyden merkitystä ja tunnetoimijuutta organisaatiossa. Tutkimuksen tulos; luotettavan ilmapiirin sekä pelisääntöjen luomisesta ja perustehtävän näkyväksi tekemisestä tunnetoimijuuden

vahvistamiseksi perustelee ajatusta koko organisaation merkityksestä sekä perustehtävän merkityksellisyydestä yksilön tunnetoimijuuden vahvistamiseksi. Arjessa oppimiseen ja näin ollen myös tunnetoimijuuteen kuuluu hyvät yhteistyösuhteet ja luottamus, osallistamiskulttuuri sekä selkeät pelisäännöt (Vert. Lemmetty, 2020 ja Lemmetty & Collin, 2022).

Toisessa tutkimuskysymyksessä pureudun siihen, millaisissa teemoissa tunnetoimijuuden tuominen koulutuksiin olisi merkityksellistä? Vastauksia tähän tuli todella laajalla skaalalla ja niiden tyypistäminen on haasteellista. Tutkimuksen tulos on, että kohdejoukon mielestä tunnetoimijuus asiana on tärkeä, joten myös sen ujuttaminen melkein minkälaiseen koulutukseen, valmennukseen ryhmä- sekä yksilötasolla oli vastauksissa huomattavissa. Päällimmäisinä teemoina tutkimuksessa nousi johtamiskoulutukset, HR-taidot, kaikenlainen kehittäminen sekä työyhteisövalmennukset. Nämä teemat yhdistyvät keskeisesti organisaatiostrategioihin. Aiemman teorian perusteella tunnetoimijuuden intentionaalisesti vaikuttaminen ja tuki on yhteiskunnan muutoksessa tärkeää, joten on perusteltua lisätä tunnetoimijuuden tietoisuutta juuri strategioita painottavissa formaaleissa koulutuksissa ja työnohjauksissa.

Muutamissa vastauksissa koettiin myös, että tunnetoimijuus teema sopii kaikille myös varhaiskasvatukseen sekä peruskouluun. Keinoina nähtiin sekä henkilökohtainen ohjaus että ryhmätoiminta, ehkä enemmän pienryhmätoiminta, jossa tilanne on luottamuksellinen ja avoin keskustelulle. Metodeina nähtiin asiantuntija luentoja, itsereflektion ja tiedostamisen lisäksi toiminnallinen tekeminen esim. toimialakohtaisesti, draamaa, tarinoita käyttäen tai harjoittelun ja tapausten muodossa. Itsereflektio nähtiin myös teoriassa oleellisessa osassa informaalia oppimista ja täten arjessa oppimista ja tunnetoimijuutta (Vert. Poikela, 1994).

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä; Miten koulutuksien, kurssien tai työnohjauksien asiakkaissa on nähtävissä tilausta tunnetoimijuuteen tai siihen liittyvien teemojen mukaiseen oppimiseen? Pyrin löytämään näkemystä tunnetoimijuus teeman kysynnän laajuudesta. Tutkimuksen tulos on, että tunnetoimijuudelle tai siihen liittyville teemoille on tilausta tulevaisuudessa. Yhtäältä tarve todettiin todelliseksi, mutta toisaalta myös haasteelliseksi siten, että saadaan avoin ja luottamuksellinen, luonnollinen tapa teeman käsittelyyn. Vastauksissa oli myös mielipiteitä, että tunnetoimijuusteema on jo huomioitu

koulutuksissa, ei vain juuri tunnetoimijuus käsitettä käyttäen. Toimintaympäristön nopeaa muutosta mm. koronan vaikutuksia sekä tunnetoimijuusteeman liittymistä tuottavuuteen tulevaisuudessa korostettiin muutamissa vastauksissa. Yhteiskunnan muutos, asiantuntijatyön ja henkisesti vaativan työn lisääntyminen huomioitiin myös teoriakehyksessä (vert. mm. Hakanen 2018 sekä Salojärvi 2019).

Kun kysyttiin, Miksi tunnetoimijuusteema on merkityksellistä? Vastauksissa nousi esiin huomio siitä, miten se liittyy kaikkiin elämänalueisiin, myös hyvinvointiin ja muuhun, kuin yksin työelämään tai työn tuottavuuteen. Tämä tutkimustulos tukee ajatusta siitä, että kysyntää aiheelle on.

Arjessa oppimista koskevissa kyselyn (kysymykset 3,4 ja 12) vastauksista löytyi viitteitä siihen, että yksilö on enenevässä määrin itse vastuussa oppimisestaan työpaikalla ja että pärjääminen linkittyy voimakkaasti arjessa oppimistaitoihin. Tätä tulosta tukee Lemmetty & Collin (2022) teoria, että vastuu työstä ja oppimisesta on yhä enenevässä määrin yksilöllä. Koska yksilön päätökset ja oppiminen on sidoksissa tunnetoimijuuteen, tukee tämä myös tarvetta tunnetoimijuus tietoisuuden ja taitojen oppimisen lisäämiseen. Samoin teoriassa mainittu tunnetoimijuuden ja yksilön identiteetin tuki muuttuvassa maailmassa on tärkeä osa organisaation menestymistä (Vert. Hökkä, 2020).

# 7 POHDINTA

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa muun muassa kohdejoukon valitseminen, aineiston keruutapa ja vastausprosentti. Tutkimuksen alussa mietitytti riittääkö yhden ammattilaistahon vastaukset tutkimuksen tekemiseen. Tutkimus osoittaa, että riittää, koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on ymmärtää ilmiötä. Kohdejoukon heterogeenisuus vaikuttaa myös tutkimuksen tulokseen. Kohdejoukosta suurin osa on työskennellyt pitkään alalla ja näin ollen ikäjakauma on suppea. Tämän kaltaista tutkimusta tulisikin tehdä laajemmassa mittakaavassa siten että kohdejoukko on homogeenisempi. Silloin todennäköisemmin tulos olisi moninaisempi ja useampia näkökulmia avaava. Kohdejoukko oli uskollinen tutkimukselle vastausprosentin noustessa 64:ään, joten tutkimus on siltä osin menestys. Teemahaastattelu kyselytutkimuksen sijaan olisi aiheen abstraktiuden tähden ollut ehkä syvällisempi, mutta silloin vastaajia olisi täytynyt karsia, jotta tutkimuksen teolle annettua aikaa ei olisi kohtuuttomasti ylitetty.

Ikävalkon ja kumppaneiden (2023) tuoreessa tutkimuksessa todetaan, että tunnetoimijuus linkittyy vahvasti strategiaan. Tämän tutkimuksen tulos on, että tunnetoimijuudelle on ja tulee olemaan kysyntää. Samoin tunnetoimijuus nähdään merkityksellisenä asiana, jolla on yhteyttä organisaation perustehtävän ja työkäytäntöjen kanssa, jotka liittyvät arjessa oppimiseen muuttuvassa maailmassa. Yksilöiden ja yhteisöjen tulee olla ketteriä ja muuntautumiskykyisiä. Tämä muuntautumiskyvykyys vaatii tunnetoimijuutta, koska muutos aiheuttaa aina tunteita. Organisaatioissa, joissa löytyy tunnetoimijuutta ja tukea yksilön identiteettityölle, on mahdollisuus menestyä.

Tutkimuksen tuloksista näkee, että tunnetoimijuuden käsite ja teema nähdään hyvin eri tavoilla. Esimerkiksi vastaukset jakaantuivat kysyttäessä palvelutarjonnassa nähtävää tunnetoimijuusteemaa. Janan ääri-laidassa olivat vastaukset, joissa nähtiin keskiössä tunnetoimijuus (mm. soveltavilla pohdintatehtävillä, valmennuksissa ja muulla ohjaamisella tai erillisillä

opintojaksoilla.) ja toisessa ääri laidassa vastaukset, joissa tunnetoimijuusteemaa ei koettu olevan ollenkaan, koska itse tunnetoimijuus käsitettä tai siihen liittyvää teemaa ei mainittu koulutusoppaassa. Tutkimuksen tulos ja teoria todistaa kuitenkin, että tunnetoimijuus kuuluu kaikkeen inhimilliseen elämään. Yksilö ei tee mitään päätöksiä ilman tunteen olemassaoloa (vertaa Jakovaara, 2023). On yksilön päätös mitä tai miten arjessa opitaan, siksi tunnetoimijuus on oleellinen osa yksilön ja välillisesti organisaation pärjäämistä ja menestystä.

Tunne tai tunnetoimijuus sanana voi olla hieman pelottava, koska kuten eräässä vastauksessa perusteltiin *”kaikki tulee perustella argumentoiden ja tieteellisin viittauksin”*. Tietoyhteiskunnassa on turvallista pysyä argumenttien ja viittauksien takana ja unohtaa tunnetoimijuuden tärkeys. Tämän takia tunnetoimijuustutkimuksen jatkaminen on tärkeää, vaikka käsitteenä se olisikin kovin abstraktinen. Tulisi tutkia sekä havainnoida tunteita, tuntemuksia ja niistä johdettavia toimintoja sekä ajatuksia. Olisi tärkeää tutkia miten tunnetoimijuus vaikuttaa arjessa oppimiseen ja kuinka siihen voidaan intentionaalisesti vaikuttaa konkreettisin ja strategisin teoin.

Vaikka tutkimuksen tulos oli selkeä ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset, tutkimuksella ei tavoitettu mitään järisyttävää uutta tietoa. Aiheen valintaan vaikutti tutkijan oma kiinnostus ja toive siitä, että aiheeseen pureutuminen tutkimuksen voimin toisi JOPin henkilökunnalle jotain uutta tietoa omasta yhteisöstään sekä lisätietoa tunnetoimijuuden merkityksestä jatkuvalla oppimiselle. Ensimmäinen tutkijan toive ja tutkimuksen piilotavoite toteutui siten, että tutkimuksen jälkeen tunnetoimijuuden sanallistamista oli havaittavissa eri konteksteissa JOPin työyhteisössä. Tutkimus vahvisti olettamusta, että luottamuksellinen ilmapiiri ja avoin keskusteleva ympäristö tukee tunnetoimijuutta ja arjessa oppimista. Näen jo pienenkin sanallistamisen hyvänä alkuna tunnetoimijuuskulttuurin avaamiseen yhteisössä.

# LÄHTEET

- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices. Conceptualising 19 workplaces as learning environments. *The Journal of Workplace Learning* 16(6), 312-324.
- Coetzer, A., Kock, H. & Wallo, A. (2017). *Distinctive characteristics of small businesses as sites for informal learning*. *Human Resource Development Review* 16 (2), 111–134.
- Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. (2022). *Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen*. *Hoitotiede*, 34(4), 215-225.
- Hakanen, J. (2018) *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen -tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. (2009). *Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt*. Talentum Media Oy
- Hökkä, P. (2023, 9. marraskuu). *Tunnetoimijuus ja strateginen muutos* [Esitelmä]. Strateginen oppimisen forum, Tampere, Suomi.
- Hökkä P., Ikävalko, H., Paloniemi, S. & Vähäsantanen K. (2020). *Tunnetoimijuus ja sen tuki työssä*. Loppuraportti. Jyväskylän yliopisto.
- Ikävalko, H., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K., Lahdenranta, K., Oinonen, T., Pyhälampi, A., (2023). *Tunnetoimijuus strategian toteuttamisessa*, TUNTO2-tutkimushanke, Aalto-yliopiston julkaisusarja
- Jakovaara, M. (2023) *Toimivat tunneprosessitärkevän päätöksen teon edellytyksenä*. s. 235-257, teoksesta *Tunnelukutaito*, Minea kustannus ja Media Oy
- Kantelus, L. (2023) *Tulevaisuuden työelämätaidot yhteistyön, vuorovaikutuksen ja konfliktinratkaisukyvyyn näkökulmasta*. s. 193-213. teoksesta *Tunnelukutaito*, Minea kustannus ja Media Oy

- Kokkinen, L., Ala-Laurinaho, A., Alasoini, T., Varje, P., Väänänen, A. & Toppinen-Tanner, S. (2020) Työelämässä vaikuttaa neljä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla: skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 6-9.
- Korhonen, A. (2023) Tunnelukutaito oppimisen oivalluttajana ja kukoistavan työelämän perustana. s. 215-232, teoksesta *Tunnelukutaito*, Minea kustannus ja Media Oy
- Koskinen, J. (2021). *Strateginen oppiminen*. Ajantieto Oy
- Koskinen, J. (2023, 9. marraskuu). Oppimisen ratkaiseva merkitys elämässämme [Esitelmä]. *Strategisen oppimisen forum*, Tampere, Suomi.
- Lemmetty, S., (2020). Employee opportunities for self-directed learning at technology organizations: Features and frames of self-directed learning projects. *Studies in Continuing Education* 43(2), 139-155, <https://doi.org/10.1080/0158037X.2020.1765758>
- Lemmetty, S., Jaakkola, M., Collin, K., & Pihlajamaa, J. (2022) Jatkuva työssä oppiminen – lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia, s. 22–54, teoksesta *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. Jyväskylän yliopisto. Sophi
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Poikela, E., (1994). Jatkuva oppiminen – organisoituminen kokemuksen ja kontekstin suhteesta. *Aikuiskasvatus* 2/1994
- Rogoff, B., Baker-Sennett, J., Lacasa, Pinnar & Goldsmith, D. (1995). Development through participation in sociocultural activity. *New Directions for Child and Adolescent Development* 67, 45-65.
- Salojärvi, S. (2004). The role and nature of knowledge management in Finnish SMEs. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 1(3), 334–357.
- Sjöberg, D. & Holmgren, R., (2021) Informal Workplace Learning in Swedish Police Education– A Teacher Perspective. *Vocations and Learning* 14, 265–284.



- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: Diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource Management* 36, 437-452.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi.
- Tynjälä, P. (2008) *Perspectives into learning at the workplace*. *Educational Research Review* 3 (2), 130-154.
- Tynjälä, P., (2013). *Toward a 3-P model of workplace learning: A literature review*. *Vocations and Learning* 6.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P., & Vasama, T., (2022) Tunteet ja työssä oppiminen – Rohkeus, turvallisuus, epävarmuus ja häpeä, s. 300–330, teoksesta *Jatkuva oppiminen ja aikuispedagogiikka työssä*. Jyväskylän yliopisto. Sophi

# LIITTEET

## Liite 1: Tunnetoimijuus kyselyn esitysdiat



### INHIMILLINEN OPPIMISKULTTUURI TYÖSSÄOPPIMISESSÄ

Katriina Korkiala, Kasvatustiede



### MIKSI TUNTEET ?

**Muutos on työelämässä pysyvä tila. Muutos on oppimisen ilmiö.**

- 70-90 % työssäoppimisesta tapahtuu arjessa.

**Tunneilmasto versus tuottavuus, Tunneilmasto versus hyvinvointi, Hyvinvointi versus tuottavuus**

- Tunteista ei keskustella avoimesti. Siitä ei ole paljon tutkimuksia ja tunteiden moninaisuus hengästyttää.

**Tunneprosessin toimivuus on järveän päätöksenteon edellytys.**

- Useiden tutkimuksien mukaan tunteet ovat mukana päätöksenteossa, vaikka tekijä ei itse sitä haluaisi.

K. KORKIALA 2



### INHIMILLINEN OPPIMISKULTTUURI

**Koska tunteet liittyvät päätöksentekoon ne liittyvät myös oppimiseen.**

**Työsuojelurahaston tutkimus 2018 -2020:**

- Tunnetoimijudella on suora yhteys muihin työelämän ilmiöihin muun muassa strategian merkityksellisuuden kokemuksiin sekä muutokseen sitoutumiseen.
- Tunnetaitoja voidaan oppia sekä intentionaalinen vaikuttaminen tunteisiin on mahdollista.

**Tutkimus 2023 (käyvätko ym., 2023)**

- Tunnetoimijutta voi kehittää ja tunnetoimijana voi kehittyä.
- Vahva tunnetoimijuuden tuki **lisää sekä työn ilmus, että merkityksellisuuden kokemusta**, riippumatta työpaikan laadullisesta tunneilmastosta.

K. KORKIALA 3

### TUNNETOIMIJUUS

2024

### TUNTEIDEN TIEDOSTAMISTA

Tunteiden ymmärtäminen  
Tunteiden tunnistaminen

### TYÖPAIKAN TUNNEILMASTO

Tuntesien vaikuttaminen työssä voi kohdistua omiin ja muiden tunteisiin sekä työpaikan tunneilmastoon.

### TUNTEISIIN VAIKUTTAMINEN

Organisaatio käytännössä  
Toiminnassa  
Vuorovaikutuksessa

### TOIMINTAA

Tuntesien vaikuttamista työssä.

### YKSILÖN KOMPETENSSI

Osoita yksilöä, ota mitä voidaan  
vahvistaa ja oppia.

K. KORKIALA 4

### INHIMILLINEN OPPIMISKULTTUURI

2024

“OPPIMINEN PÄÄOMANA SEKÄ OPPIMINEN OSALLISUUTENA  
TEORIoidEN YHDISTÄMINEN ON TULEVAISUUTTA.”

**Inhimillisellä oppimiskulttuurilla tarkoitetaan taitojen ja osaamisen kehittämistä työn arjessa. Osallisuuden ja toimijuuden tukemista huomioiden identiteetti, toimijuus ja tunteet. Se tarkoittaa työpaikan luomista identiteettien, kiinnostuksen ja merkityksellisuuden tiloina. Ihminen otetaan vastaan ainutlaatuisena arvona ja toimijana, ei yksin pääomana, identiteettioppimisen systemaattisella tuella ja lähijohtamisella.**

K. KORKIALA 5

### KIITOS

Voit vastata kyselyyn anonyymisti, vastauksia käytetään vain tähän tutkimukseen ja kyselyn alkuperäiset vastaukset hävitetään sen valmistuttua 2024.

Otteita vastauksista käytetään teorialähtöisen laadullisen tutkimuksen sivuilla.

Pyydän sinun mielipiteitäsi ja näkömääriäsi, en faktoja tai yhteiskunnallisia totuuksia.

Kiitos ja etukäteen vastauksistasi.

2024



K. KORKIALA 6

### LÄHTEET

- Hakkä, P. (2023) & maristokki, Tunnetoimijuus ja strateginen muutos [Esitelmä] Strateginen oppimisen forum, Tampere, Suomi.
  - Hakkä P., Käivälä, H., Palonen, S. & Vähäsantanen K. (2020). Tunnetoimijuus ja sen taitojensa. Loppuraportti. Jyväskylän yliopisto.
  - Käivälä, H., Hakkä, P., Palonen, S. & Vähäsantanen, K., Lahtevirta, K., Ononen, T., Pyhäläinen, A., (2023). Tunnetoimijuus strategian toteuttamisessa. TUNTO-tutkimusraportti. Aalto-yliopiston julkaisusarja.
  - Järvelinen, M. (2023) Tunteiden tunneprosessit järkevän päätöksen taustaksi edellytyksinä. s. 235-257. teoksesta Tunneilmaisto. Minä tutkimus ja Media Oy
  - Kärkkäinen, L. (2023) Tulevaisuuden työelämäntilastot yhteistyön, vuorovaikutuksen ja konfliktinratkaisun näkökulmasta. s. 193-213. teoksesta Tunneilmaisto. Minä tutkimus ja Media Oy
- 2024 K. KORKIALA 7

## Liite 2: Tunnetoimijuus kysely

# TUNNETOIMIJUUS - tutkimuskysely

Voit vastata tähän kyselyyn anonyymisti, vastauksia käytetään vain tähän tutkimukseen ja kyselyn alkuperäiset vastaukset hävitetään sen valmistuttua 2024. Otteita vastauksista käytetään teorialähtöisen laadullisen tutkimuksen sivuilla.

Pyydän sinun mielipiteitäsi ja näkemyksiäsi, en faktoja tai yhteiskunnallisia totuuksia.

**Kiitos jo etukäteen vastauksistasi. Huom! Varaa aikaa vastaamiseen 30 min. Laadullisia kysymyksiä on perustietokysymysten (2) jälkeen 10 kappaletta. Yhteensä 12.**

### PERUSTIEDOT

HUOM! Perustietoja ei tulla anonyymiteetti suojan takia liittämään vastauksiin. Perustietokysymyksillä määritetään vain kohdejoukkoa kokonaisuudessaan.

1. Olen työskennellyt jatkuvan oppimisen parissa (JOPilla tai muualla)? \*

Vuosia

	Alle 3	3-5 vuotta	5-10 vuotta	Yli 10 vuotta
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Olen \*

Nainen

Mies

Muun  
sukupuolinen

## ARJESSA OPPIMINEN

•70-90 % työssäoppimisesta tapahtuu arjessa.

3. Millaisena näet arjessa oppimisen taidot 1) yksilön ja 2) organisaation kannalta?

4. Millaisia esteitä arjessa oppimiselle näet työyhteisöissä? \*

Käsitelläänkö ja miten jos käsitellään JOPin palvelutarjonnassa työarjessa oppimisen menetelmiä? \*

## TUNNETOIMIJUUS

*Tunnetoimijuus on tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Tunnetoimijuus on siis sekä yksilön kompetenssi, jota voidaan vahvistaa ja oppia, että **toimintaa ja tunteisiin vaikuttamista työssä**. Tunteisiin vaikuttaminen työssä voi kohdistua omiin ja muiden tunteisiin sekä työpaikan tunneilmastoon.*

6. Näkyvätkö nykyisissä koulutuksissa, kursseissa tai työyhteisövalmennuksissa mielestäsi tunnetoimijuus tai siihen liittyvät teemat, ja miten? \*

7. Näetkö tunnetoimijuus käsitteen tai siihen liittyvien teemojen oppimiseen tilausta nyt tai tulevaisuudessa? \*

8. Jos koet, että tilausta on, mitä keinoja näet sen opettamiseksi tai mihin koulutusteemoihin tai tilanteisiin sisällyttäisit tämän alueen?

9. Miten tärkeänä itse koet tunnetoimijuuden työelämässä? \*

1-5

Ei ole tärkeää	Vähän tärkeää	Keskiverto tärkeää	Enemmän tärkeää	Todella tärkeää
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Miksi? \*

## KOHTI INHIMILLISTÄ OPPIMISKULTTUURIA

Osaaminen pääomana ja osallisuutena strategioiden yhdistäminen:

***Inhimillisellä oppimiskulttuurilla** tarkoitetaan taitojen ja osaamisen kehittämistä työn arjessa. Osallisuuden ja toimijuuden tukemista huomioiden identiteetti, toimijuus ja tunteet. Se tarkoittaa työpaikan luomista identiteettien, kiinnittymisen ja merkityksellisyyden tiloina. Ihminen otetaan vastaan ainutlaatuisena arvona ja toimijana ja identiteettioppimisen systemaattisella tuella sekä lähijohtamisella.*

11. Mitä konkreettisia keinoja näet johdolla olevan organisaatiokulttuurin näkökulmasta vaikuttaa tunnetoimijuuteen ja inhimillisen oppimiskulttuurin syntyyn työpaikalla? \*

12. Tunnetoimijuus yksilönä tai organisaatiokulttuurina muuttaa yhteisöllisiä käytäntöjä ja työnarkea, siten että **arjessa oppiminen olisi jokapäiväistä**. Millaisella perinteisellä formaalilla koulutuksella tai työnohjauksella voidaan mielestäsi vaikuttaa tähän? \*