

Wikin  
työssä oppimisen  
tukena

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden laitos  
Aikuiskasvatus  
Pro gradu -tutkielma  
Toukokuu 2009  
Sara Wickström

Tampereen yliopisto  
Kasvatustieteiden laitos  
WICKSTRÖM, SARA: Wikit työssä oppimisen tukena  
Pro gradu -tutkielma, 65 s., 2 liitesivua  
Aikuiskasvatus  
Toukokuu 2009

---

## TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan wikien käyttöä henkilöstön työssä oppimisen tukena. Työssä oppimisella tarkoitetaan työpaikoilla tapahtuvaa ammattilaisten oppimista ja asiantuntijuuden kehittämistä. Tällainen työssä oppiminen kytkeytyy yhteen sosiaalisen median ideologian kanssa. Sosiaaliseen mediaan kuuluvan wikin käyttö perustuu tietojen ja ideoiden jakamiseen toisille ja niiden kehittämiseen yhdessä entistä paremmaksi. Wikiä voidaan hyödyntää erinomaisesti hajautetuissa organisaatioissa yhteistyötä vaativissa tehtävissä. Yhteistyöllä yksilöiden ja ryhmän sekä lopulta jopa organisaation tietämystä ja osaamista voidaan kehittää. Wikin tarjoamat mahdollisuudet nähtiin tässä tutkimuksessa monipuolisiksi ja niiden tarpeellisuuden korostuvan nykyisen jatkuvan muutoksen aikana.

Tutkimusmetodeina käytin soveltaen etnografian ja toimintatutkimuksen pienoisversioita. Kohteena oli Suomen Puolustusvoimien yksi tiimi, joka käytti wikiä osana toimistotyötään. Empiirinen aineisto on kerätty haastatteleamalla tämän wikin neljää käyttäjää yhteensä yhdeksän kertaa. Kyseessä on siis haastatteluihin perustuva tutkimuskohteen arjen ymmärtämiseen pyrkivä ja sen muutostilanteen huomioiva tutkimus.

Tämän tutkimuksen kohteena olleen wikin käyttö ei ollut innostuksesta huolimatta aktiivista. Käyttämättömyyteen vaikuttavia tekijöitä olivat ensinnäkin organisaatiokulttuuri, joka ei tukenut sosiaalisen median käyttämistä. Toinen tekijä oli konkreettisuuden puute eli wiki ei liittynyt kiinteästi kenenkään työhön. Muita käyttämättömyyden syitä olivat kiire ja ajanpuute sekä pilotti-hankkeesta johtunut tulevaisuuden epämääräisyys. Lisäksi uuteen välineeseen oppiminen vie pitkän ajan. Myös kirjoittamisen vaikeus nousi aineistosta käyttämättömyyttä selittäväksi tekijäksi.

Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat käsitystä wikien tarpeellisuudesta ja käyttökelpoisuudesta yhteistyön tekemisen apuvälineenä. Wikien hyvien puolien lisäksi tulokset muistuttavat organisaatioita erityisesti huomion kiinnittämisestä organisaatioissa vallitsevaan kulttuuriin ja siihen, kuinka läheisesti wiki kytkeytyy käyttäjien työhön.

Asiasanat: wikit, sosiaalinen media, työssä oppiminen, osallisuus, yhteistyö, puolustusvoimat

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	VERKON KEHITYS TAKAISIN JUURILLEEN .....	3
2.1	Sosiaalinen media.....	3
2.2	Wiki .....	5
3	SOSIAALISUUS JA OSALLISUUS.....	7
3.1	Yhteistyö.....	7
3.2	Medialukutaito osallisuuden kulttuurissa .....	9
3.3	Osallisuus sosiaalisessa mediassa.....	12
4	TYÖSSÄ OPPIMINEN.....	15
4.1	Työssä oppimisen käsitteitä.....	15
4.2	Työelämässä tarvitaan oppimista.....	18
5	PUOLUSTUSVOIMAT .....	21
5.1	Puolustusvoimien tehtävä ja organisaatio.....	21
5.2	Koulutuskulttuuri.....	23
5.3	Verkon hyödyntäminen Puolustusvoimissa.....	25
6	ETNOGRAFINEN TOIMINTATUTKIMUS.....	27
6.1	Etnografia .....	27
6.2	Toimintatutkimus.....	29
7	TUTKIMUSPROSESSIN ALOITUS .....	32
7.1	Tutkimuskohteen etsiminen.....	32
7.2	Tutkimuskohde .....	34
7.3	Tutkimuskohteen alkutunnelmia .....	36
8	WIKI JA JAETTU ASIANTUNTIJUUS.....	39
8.1	Wikin käyttötarkoituksia .....	39
8.2	Yhdessä tekemisen tärkeys ja vaikeus.....	43

9	WIKIN KÄYTTÄMÄTTÖMYYS .....	47
9.1	Organisaatiokulttuuri .....	47
9.2	Epämääräinen pilottihanke .....	50
9.3	Konkreettisuuden puute .....	50
9.4	Kiire ja ajanpuute.....	51
9.5	Uuteen välineeseen oppiminen.....	52
9.6	Kirjoittamisen vaikeus.....	53
10	POHDINTA .....	56
	LÄHTEET.....	62
	LIITE.....	66

# 1 JOHDANTO

Pro gradu -tutkielmani suunnittelu alkoi aiheen hahmotuksella kesällä 2007 kahden tahon intresseistä. Olin kesän 2007 työharjoittelussa Tuusulassa Puolustusvoimien Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskuksessa. Loppukesän keskusteluiden myötä selvisi, että yhteistyömme voisi jatkua: minä tarvitsin pro gradu -tutkielmaan tutkimuskohteen ja he puolestaan tarvitsivat tietoa useista verkkoon liittyvistä asioista, koska ovat kehittämässä Suomen Puolustusvoimille monipuolisemmin käytettävää verkko-oppimisympäristöä. Tästä selkiytyi tutkielmani aihe. Halusin kehittää tietämystäni verkon käyttömahdollisuuksista työssä oppimisessa. Laajaa kenttää täytyi rajata. Sitä erittelemällä päädyin wikeihin sekä niiden monipuolisten mahdollisuuksien että niiden uutuuden vuoksi. Se että wikejä on tutkittu vähän, vaikutti myös osaltaan niiden kiinnostavuuteen. Avainsanoiksi muodostui siis ensin sosiaalinen media, joka sitten tarkentui wikiin, ja se yhdistettynä työn tekemiseen ja siinä oppimiseen. Tämän tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaista wikien käyttö on henkilöstön työssä oppimisen tukena.

Wiki on verkossa oleva ryhmätyökalu. Se on osa niin kutsuttua sosiaalista mediaa, jonka sisältötuotantoon käyttäjät voivat osallistua. Tunnetuin – joskaan ei tyypillisin – wiki on Wikipedia, joka on vapaasti muokattava tietosanakirja. Wikejä voidaan käyttää monella tavalla moniin tarkoituksiin. Ne voivat olla kaikille avoimia tai ainoastaan rajatun ryhmän käytössä olevia. Joka tapauksessa ne mahdollistavat ryhmän kommunikoinnin ja tiedon rakentamisen yhdessä, vaikka eri paikkakunnilta eriaikaisesti. Tieto myös pysyy tallessa ja ajantasaisin tieto löytyy wikistä paremmin kuin sähköpostista tai omista tiedostoista.

Nykyään ei voida nimetä yhtä auktoriteettia, jolla olisi kaikki tieto, vaan se on palasina ympäriinsä (Säljö 2001, 241). Kuka tahansa voi löytää mistä tahansa tiedon, joka yhteiskehittelyllä esimerkiksi sosiaalisissa medioissa osoittautuu kultajyväksi. Useamman ihmisen kerätessä tietojaan ja kontaktejaan saadaan ajankohtaisempaa ja runsaampaa tietoa kuin yksin toimittaessa (Säljö 2001, 241). Niinpä yhteistyöhön perustuvat sosiaaliset mediat ovat tämän hetken lupaavimpia välineitä verkko-oppimisen saralla.

Tämän tutkielman empiirisen aineiston keräsin haastatteleamalla neljää Puolustusvoimien Tietoturvallisuuden työryhmän wikin käyttäjää. Heidän näkemyksiään yhdistän muissa julkaisuissa

esitettyihin näkemyksiin. Muuallakin kuin Puolustusvoimissa wikiä voidaan käyttää vastaavalla tavalla. Tämän vuoksi tässä tutkielmassa päähuomion saa wiki ja sosiaaliseen mediaan kytkeytyvä osallisuuden kulttuuri sekä työssä oppiminen.

Työssä oppimisessa on kyse työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, jossa ammattilaiset oppivat. Koulutuksessa opitaan perusteet, joiden päälle työelämässä rakennetaan kunkin työn vaatimat erityisvaatimukset. Asiantuntijaksi ei tulla missään oppilaitoksessa, vaan siihen kehitytään vähitellen tekemällä työtä. Nykyään työelämässä hyödynnetään runsaasti informaatioteknologian huikeaa kehitystä. Tämä vaatii työntekijöiltä jatkuvaa oppimista. Niinpä työssä oppiminen ja työn kehittäminen tulisi tehdä mahdollisimman mielekkääksi kaikille työntekijöille ja kiinteäksi osaksi työn arkea.

Tutkielmaraporttini rakenne on seuraavanlainen. Verkkoon, wikeihin ja niiden kehitykseen paneudun ihan ensimmäisenä, jotta lukijalle tulee käsitys, mistä on kyse wikistä puhuttaessa. Sosiaalisen median käyttö vaatii paitsi perinteistä luku- ja kirjoitustaitoa myös uudenlaista ymmärrystä vuorovaikutuksesta. Niinpä kolmannessa luvussa käsittelen yhdessä tekemistä osallisuuden kulttuurissa ja neljännessä luvussa erittelen työssä oppimista. Sen jälkeen luvussa viisi on vuorossa kohteeseen eli Suomen Puolustusvoimiin tutustuminen, jota seuraa metodologian tarkastelu luvussa kuusi. Luvussa seitsemän kerron konkreettisesti tutkimuksen tekemisestä kohdeorganisaatiossa. Niiden jälkeen luvuissa kahdeksan ja yhdeksän käsittelen pääosin aineiston pohjalta wikin käyttömahdollisuuksia ja käyttämättömyyteen vaikuttaneita syitä. Kymmenennessä luvussa pohdin tutkimustuloksia ja -prosessia sekä tutkimuksen luotettavuutta. Olen tietoisesti yrittänyt välttää tutkimuksien perinteistä rakennetta selkeisiin erillisiin teoreettisiin ja empiirisiin osiin, jotta en toistaisi samaa asiaa useissa kohdissa.

## 2 VERKON KEHITYS TAKAISIN JUURILLEEN

Tällä hetkellä internetissä on meneillään suuria muutoksia. Jere Majava (2006, 88) kuvailee verkon kehittyneen historiansa alussa markkinapaikaksi. Nyt tällaisesta yritysten hallitsemasta viestintäkanavasta ollaan siirtymässä toiminta-alustaan, jossa yhteistoiminnalla ja vertaistuotannolla on keskeinen sija. Erilaisista henkilökohtaisille tietokoneille asennettavista ohjelmistoista Majava (2006, 88) näkee kehittämisen painotuksen siirtyvän www-pohjaisiin palveluihin ja sitä kautta yksityiset toimijat voimaantuvat. Toisin sanoen ollaan palaamassa verkon alkuperäiseen ideaan eli kaikille avoimeen ja demokraattiseen mediaan (Majava 2006, 88). World Wide Webin keksijä Tim Berners-Lee on sanonut, että hän keksi verkon tajuttuaan, että ideoiden ja asioiden kehittäminen on tehokasta monien ihmisten yhteistyössä. Siksi hän halusi verkon olevan interaktiivinen eli kenen tahansa muokattavissa. Alkaessaan käyttää tästä sanaa interaktiivinen, hän joutui ikäväkseen huomaamaan, että media muutti sen merkityksen klikattavuuteen eli median mukaan interaktiiviseksi voitiin sanoa verkkoa, jossa käyttäjä pääsi lukemaan staattisia sivuja ja napsauttamalla siirtymään seuraavalle sivulle. (Lamb 2004, 36.) Alkuperäinen yhteistoiminnan ja vertaistuotannon idea ei kuitenkaan onneksi ole päässyt unohtumaan, vaan sitä toteutetaan nyt niin kutsutussa sosiaalisessa mediassa. Sen tunnettuja palveluita ovat wikien ja blogien lisäksi muiden muassa Facebook, IRC-galleria, YouTube ja Del.icio.us sekä Second Life.

### 2.1 Sosiaalinen media

Tietoverkoista on ryhdytty puhumaan sosiaalisena medianana. Se kuvastaa hyvin verkon muuttamista kaksisuuntaiseksi välineeksi. Enää tavallisen käyttäjän ei tarvitse tyytyä pelkkään verkkosivujen lukemiseen, vaan hän pystyy itse tuottamaan materiaalia sinne www-pohjaisilla sovelluksilla. Käyttäjät jakavat keskenään mielipiteitä, näkemyksiä ja kokemuksia sekä näkökulmia muun muassa wikeissä, blogeissa ja keskustelupalstoilla. Ihmiset ovat lähteneet innokkaasti jakamaan omia tietojaan ja käsityksiään, mikä osoittaa itseilmaisuuksiin olevan tarvetta. Raha ei ainkaan voi innostaa, sillä osallistumisesta ei saa palkkaa. Toisten tuottamaa tietoa voidaan myös käyttää vapaasti muualla, joka on synnyttänyt valtavan määrän linkkejä muun muassa blogien väleille. Sosiaaliselle medialle on tyypillistä, ettei kukaan valvo materiaaleja ennen niiden julkaisemista. Avoimen kommunikoinnin ja yhteistyön avulla uskotaan virheellisten tietojen korjaan-

tumiseen ja sellaisen sisällön saavuttamiseen, johon ei yllätä pienemmällä ryhmällä saati yksilöinä. Tästä puhutaan kuvaavasti termillä joukkojen viisus. (Wikipedia: Sosiaalinen media; Wikipedia: Web 2.0; Matikainen 2008, 65–66.)

Sosiaaliselle medialle vaihtoehtoinen nimike Web 2.0 korostaa World Wide Webin toista vaihtetta. Sillä ”viitataan suureen määrään uusia verkon teknologioita ja toimintamalleja” (Matikainen 2008, 193). Joidenkin mielestä termi Web 2.0 on turha ja sillä halutaan vain luoda illuusio jostain täysin uudesta. Kyseinen termi on kuitenkin aiheuttanut kaksipistenolla-ilmion eli monien käsitteiden perään lisätään tuo ”maaginen” numeromerkintä. Esimerkkejä on runsaasti: oppiminen 2.0, peruskoulu 2.0, yritys 2.0, yhteiskunta 2.0, journalismi 2.0. Tämän muoti-ilmion taustalta näkyy kiinnostus sosiaalisiin mekanismeihin, joita verkko tarjoaa (Majava 2006, 87). Verkon uusia ilmiöitä on aikanaan käsitelty O’Reilly Median järjestämässä Web 2.0 -nimisessä konferenssissa, josta termi on lähtöisin (Matikainen 2008, 193).

Satunnaisesti kirjallisuudessa tulee vastaan myös käsite kirjoitettava web (writable web, read/write web) (esim. Majava 2006, 88). Tämän taustalla lienee se, että wikit ja blogit ovat muodostuneet keskeisimmiksi tämän median välineiksi. Niissä viestintä tapahtuu nimenomaan ensisijaisesti kirjoittamalla. Lisäksi verkosta tulee keskusteluvampi, kun yhden julkaisijan sijaan useampi yksilö on teksteillään vuorovaikutuksessa keskenään (Matikainen 2008, 186).

Sosiaalisten medioiden syntyminen luo haasteita ja mahdollisuuksia erityisesti kasvatustieteen puolelle. Oppiminen on muuttunut merkittävästi – ja sitä voidaan edelleen muuttaa – sosiaalisia medioita hyödyntämällä, sillä oppiminen ei koskaan ole vain passiivista vastaanottamista. Toisaalta tieto ei myöskään ole pelkkää faktaa. Voidaan jopa kysyä, onko niin kutsuttua varmaa tietoa olemassa. Nykyään tieto nähdään ennemminkin jatkuvana keskusteluprosessina, jota voidaan käydä maailmanlaajuisesti verkon avulla. Jatkuvasti muuttuvassa ja monitieteellisessä maailmassa on haasteellista pysyä avoimena uusille ajatuksille ja malleille ja olla valmis omaksumaan niitä sekä samanaikaisesti muistaa kriittisyys kaikkea vastaan tulevaa tietoa kohtaan.



## 2.2 Wiki

Edellä esitellyn sosiaalisen median yksi väline on wiki. Se on ryhmätyökalu, jossa yhteisöllisesti rakennetaan tietoa. Wiki on myös tarkoitettu jatkuvaan muokkaamiseen, mikä helpottaa työskentelyä. Wiki-sana on peräisin havaijin kielen sanasta ”wikiwiki”, joka tarkoittaa nopea, vauhdikas (Leuf & Cunningham 2007). Wikissä yhtä sivua nimitetään *wikisivuksi* ja koko sivusto eli *wiki* on näiden wikisivujen summa (Wikipedia: Wiki). Wikit ovat tulleet tunnetuiksi Wikipedian myötä. Tämä verkossa oleva kaikille avoin tietosanakirja ei kuitenkaan ole tavanomaisin, sillä yleensä wikit toimivat rajatun ryhmän käytössä. Niiden rakennetta ei myöskään määrätä ja suunnitella ennalta, vaan ne saavat muotoutua sellaisiksi kuin käyttäjät ne muokkaavat.

Lamb (2004, 38) on nimennyt kaikille wikeille neljä tyypillistä ominaisuutta, vaikka muistuttaa-kin, että wikit ovat aina erilaisia ja niistä on siksi vaarallista puhua kuin ne olisivat aina tietynlaisia. Ensimmäinen ominaisuus on se, että kuka tahansa voi muuttaa mitä tahansa. Tämä pitää sisällään myös sen, että wikit ovat nopeita, koska lukeminen ja tekstin muokkaaminen on yhdistetty. Toisena kohtana mainitaan wikien käyttämä yksinkertaistettu HTML-koodaus, jonka tähden wikin käytön oppiminen on nopeaa. Toisin kuin Lamb (2004, 38) väittää, ei kaikissa nykyisissä wikeissä käyttäjän tarvitse osata ollenkaan HTML-kieltä, vaan linkitkin saa tehtyä editorin nappeja painamalla. Nykyään wikien käytön oppiminen on jopa helpompaa ja nopeampaa kuin ennen, kun käyttäjältä ei vaadita monimutkaista koodausta. Tästä syystä näyttäisi vanhentuneelta Lambin nimeämä kolmas wikien yhteinen piirre eli wikisivujen otsikon sanojen yhteenkirjoittaminen. Näin kirjoittaminen on hänen mukaansa nopeampaa, koska välilyöntiä ei tarvitse painaa välissä, ja lisäksi sivujen linkittäminen keskenään on tällöin helpompaa. Tämä yhteenkirjoittaminen oli todennäköisesti tapana silloin, kun HTML-linkit kirjoitettiin itse toisiin sivuihin. Nykyään napin painalluksella tehtävät linkit toimivat, vaikka otsikossa olisi välilyöntejä. Lambin neljännestä eli viimeisenä mainitsemaan kohtaan yhdyin täysin: sisältö on minuutta tai tekijöitä korostamaton ja ajaton eikä koskaan valmis. Tyypillistä siis on, että wikejä muokataan nimettömänä, vaikka se ei mikään vaatimus olekaan. Tämä tuo mukanaan sen, että kukaan ei omista tekstiä – kuten perinteisesti esimerkiksi kirjan kirjoittaja voidaan määritellä. Blogien merkinnät ovat aikajärjestyksessä, mutta wikien eivät. Ne jäsentyvät ennemminkin aiheiden perusteella. Wikeihin saataan myös jättää kirjoitus tahallaan avoimeksi ja keskeneräiseksi siinä toivossa, että joku toinen

täydentää ajatusta. (Lamb 2004, 38.) Wikissä sisältö on merkittävin ulkoasun ja asettelun ollessa huomattavan pienessä osassa (Paquet 2006, 100–101).

Lambin (2004, 38) mainitsemasta neljästä wikin ominaisuudesta kolmas on siis jo vanhentunut. Jos halutaan säilyttää edelleen neljä wikien ominaispiirrettä, voisi yhdeksi kohdaksi ottaa vaikkapa joustavuuden. Wikiin saadaan kerättyä paljon tietoa ja käyttäjät voivat helposti rakentaa sen haluamaansa muotoon. Sivujen helppo linkittäminen auttaa selkeän rakenteen tekemisessä. Joustavuuden vuoksi wikejä voidaan käyttää moniin tarkoituksiin. (Paquet 2006, 100–101.) Leuf ja Cunningham (2007, 392) näkevät wikin huikeat mahdollisuudet siinä, kuinka vastaanottavainen se on kokemuksille ja kuinka sitä voidaan muokata käytettäväksi hyvinkin monenlaisissa konteksteissa. He myös uskovat, että wikiä ei varmaan koskaan tulla näkemään ”valmiina”, koska ihmisten kehittyessä myös wiki kehittyy.

Wikien ja muiden sosiaalisten medioiden yleistymisen myötä niiden käyttötaitoa eli sekä sisältötuotantoa että tiedon käyttöä muualla pidetään pian yleissivistyksenä, aivan kuten tällä hetkellä tietokoneen käytön perusteita. Parhaiten tällaiset taidot opitaan itse tekemällä. Vuonna 2007 Sosiaalinen media opetuksen ja oppimisen tukena (SMOOT) -hanke teki itäsuomalaisissa korkeakouluissa Osaatko wikitellä? -selvityksen. Sen mukaan yhteisöllistä kirjoittamista, johon wikit luokitellaan, oli käyttänyt lähes 54 % vastaajista. Kysely paljasti, että Wikipedian avulla on luettutenttiin ja haettu ylipäättään tietoa. Myös ryhmätöiden tekemiseen sekä muistiinpanojen kirjoittamiseen on käytetty yhteisiä wikityökaluja. (SMOOT-projektin kotisivut.) Näin ollen käyttötaitoa karttuu ainakin yliopistoissa opiskeleville ja työskenteleville.

### 3 SOSIAALISUUS JA OSALLISUUS

Verkon tekninen kehitys takaisin juurilleen vaatii käyttäjiltä toimintatapojen muutosta. Sosiaalinen verkko haastaa jokaista osallistumaan. Kaikki voivat osallistua ja antaa omat tietonsa ja taitonsa toisten käyttöön ja vastavuoroisesti hyödyntää muiden tietämystä. Yhdessä toimimalla tietoa ja asioita voidaan kehittää edelleen.

Yhteistyö ja jatkuva kehittäminen on tarpeen nykyaikana, sillä elämme maailmassa, jossa muutoksia tapahtuu nopeasti kaikkialla. Se on johtanut siihen, että kukaan ei omista mitään tietoa yksinään. Neuvottelemalla ja rakentamalla tietoa yhdessä muiden kanssa myös muutoksiin sopeutuminen on nopeampaa ja helpompaa kuin yksin.

Maailman muuttuminen vaikuttaa myös siihen, miten lukutaito ymmärretään. Koska mediakasvatuksen tavoitteena on medialukutaitoinen yksilö, ympäristömme muutokset vaikuttavat mediakasvatuksen kehittämiseen. Tämänhetkiseen lukutaitokäsitykseen vaikuttaa osallisuuden kulttuuri, jossa korostetaan tietojen ja taitojen jakamista ja levittämistä sekä kierrättämistä. Lisäksi yhteisöllisyys nähdään tärkeänä osallisuuden kulttuurissa.

#### 3.1 Yhteistyö

Vuorovaikutus toisten kanssa näyttelee suurta roolia ihmisen elämässä. Sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta olemme osallisina ja tekemisissä kulttuuriympäristölle ominaisten ajattelu- ja toimintatapojen kanssa. Kieli on ainutlaatuinen ja tehokas väline tallentamaan ja jakamaan kokemuksia. Sen avulla voimme myös kehittää tietojamme asioista, käsitteistä ja välineistä. Jopa oma henkilökohtainen ajattelumme perustuu vuorovaikutukseen. Ajatellessamme käytämme yhteisöllisesti tuotettuja kielellisiä välineitä, joita olemme omaksuneet (Säljö 2001, 233, 324).

Ryhmä pystyy yleensä parempaan tulokseen kuin yksilö. Tämän alkuihmisetkin huomasivat metsästäessään ja Säljön (2001, 236) mukaan kehittivät siksi viestintätapoja, joiden pohjalle kieli on sittemmin kehittynyt. Ihmisen viestintäkyvyn seurauksena Säljö (2001, 235) näkee hämmästyttävän kyvyn kehittää asioita. Sen perusteluksi hän nimeää ajatustuet, jotka suorittavat osan kogni-

tiivisistä ja fyysisistä toiminnoista auttaen näin ihmistä. Historian saatossa ihmisten kehittämät erilaiset välineet taltioivat osan muistettavista asioista, jolloin ihmisen muistista vapautuu tilaa kehittää asioita edelleen. Tietokoneet ja internet voidaan nähdä jopa luonnollisena kehityskulkuna, joka alkoi luolien seinämaalauksista (Säljö 2001, 242). Kyse on ollut ihmisten välisestä viestinnästä ja sen parantamisesta oppimalla uusia tapoja. Bruffee (1994) muistuttaa oppimisen tapahtuvan aina ihmisten välillä, ei ihmisen ja esineen välillä. Opimme esimerkiksi lukemalla ja kaiken tekstin, jota luemme, vaikkapa kirjoista tai internetistä, on kirjoittanut joku ihminen.

Nykyään lähes kaiken työn tekemisessä ollaan paljon yhteistyössä eri tahojen kanssa ja tuotetaan jatkuvasti uutta yhteistä tietoa. Silloin vaaditaan yhteistyötaitoja. Ihmisten välisen yhteistyön toimivuus ei ole mikään itsestäänselvyys. Kenneth A. Bruffee (1995) muistuttaakin artikkelissaan *Sharing our toys*, ettemme me ihmiset luonnostamme osaa jakaa mitään; emme lapsena lelujamme, emmekä sen paremmin aikuisina, jolloin ”leluinamme” ovat muiden muassa tietomme, ideamme ja uskomuksemme. Jakamisen jalo taito on opeteltava erikseen ja se opitaan vain jakamalla. Bruffee on havainnut, että kaikkein parhaiten yhdessä työskentelevät ovat oppineet jakamaan ”lelunsa”. (Bruffee 1995.) Myös Kupiainen ja Sintonen (2009, 84) huomauttavat, että jakamisen taitoa on jatkuvasti harjoiteltava ja varsinkin sosiaalisten medioiden edellyttämässä uudessa toimintamuodossa ”lelujen” jakamista vielä opetellaan. Bruffeen (1994) mukaan onnistunut yhteistyö koostuu kolmesta tekijästä. Ensimmäinen on halukkuus myöntää asiantuntijuus toiselle. Toinen on halukkuus ottaa vastuu ja kehittää edelleen omaa asiantuntijuuttaan. Viimeinen on ystävällinen ja kannustava ilmapiiri. Kaikkien näiden kolmen on toimittava, jotta yhteistyö toteutuu. (Bruffee 1994.)

Eri vuosikymmeninä eri välineet ovat olleet uusia ja outoja. Esimerkiksi nykypäivän itsestäänselvyys, painokone, herätti aikoinaan suurta vastustusta. Perinteisten kirjureiden aikakaudella tietoa monistettiin hitaasti ja lukutaito pysyi näin valtaa pitävien etuoikeutena. Lukutaitoinen eliitti myös säänteli sitä, mitä tavallinen kansa sai tietää. Painokoneen seurauksena syntyivät sanomalehdet, joiden myötä vuorovaikutus ja tiedon saanti ei perustunut enää puheeseen. Lukutaidosta tuli kaikille tarpeellinen taito. Enää hallitseva eliitti ei pystynyt estämään vapaata tiedon levittämistä. Sittemmin lukutaito on laajentunut käsittämään paljon muutakin kuin pelkkää teknistä tekstin lukemista, sillä mediakasvatuksen pääpainoalueina ovat olleet televisio ja tietotekniikka sekä muut digitaaliset mediat. (Kupiainen & Sintonen 2009, 27, 42–43.)

Nykyaikana yhteiskunnan toimintajärjestelmät ovat hyvin monimutkaisia. Tiedot ja teknologiat myös kehittyvät jatkuvasti koulutuksen ja tietojen kehittämisen myötä. (Säljö 2001, 236.) Säljö (2001, 240) näkee oppimisen ja tiedonmuodostuksen olevan entistä tärkeämpää, toisin sanoen elinikäinen oppiminen korostuu. Teknologian kehitys luo uusia välineitä ja keinoja, joiden myötä muuttuu sekä suhteemme ulkomaailmaan että tapamme toimia. Tiedon muuttuessa entistä abstraktimmaksi vaaditaan ihmisiltäkin enemmän. (Säljö 2001, 241.) Uusien tietojen ja taitojen oppiminen on helpompaa, kun sitä voi tehdä yhdessä toisten kanssa. Näin kollaboratiivinen oppiminen ja yhteistyön merkitys korostuvat nykyaikana.

### **3.2 Medialukutaito osallisuuden kulttuurissa**

Nykyaikaa on kutsuttu digitaaliseksi ajaksi, sillä näyttöpäätte on korvannut monissa asioissa perinteiset painotuotteet (Kupiainen & Sintonen 2009, 17, 19). Kaikki medioiden materiaali, niin sanomalehdissä kuin internetissäkin, oli ennen vain harvojen tuottamaa. Tätä materiaalia kuitenkin monet lukivat ja käyttivät. Nyt ollaan siirtymässä aikaan, jossa jokaisella on aktiivinen rooli tuotettuun kulttuuriin. (Jenkins, Clinton, Purushotma, Robison & Weigel 2006, 10.) Jokainen voi osallistua ja antaa omat tietonsa ja taitonsa toisten nähtäväksi ja hyödyksi. Se on myös helppoa tietokoneiden ja digitaalisen materiaalin aikana – kehittyneissä maissa.

Vallitsevan digitaalisen ajan kulttuurista Jenkins ym. (2006, 3) puhuvat termillä *participatory culture*, jonka Kupiainen ja Sintonen (2009, 14) kääntävät *osallisuuden kulttuuriksi*. Siinä on kyse osallistumisesta, jakamisesta, levittämisestä, kierrättämisestä ja yhteisöllisyydestä. Kyseisessä kulttuurissa on mahdollisimman pienet esteet kansalaisten sitoutumiselle ja taiteelliselle ilmaisulle. Vastaavasti tuetaan mahdollisimman paljon luomista ja jakamista. Näin jäsenet uskovat, että heidän panoksellaan on todellista merkitystä, ja kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta, vaikkakin se usein saattaa poiketa perinteisestä yhteenkuuluvuuden tunteesta. Joillekin yhteenkuuluvuudeksi nimittäin riittää saada toisilta mielipide omasta luomuksesta, jonka on tehnyt verkkoon. (Jenkins ym. 2006, 3; Kupiainen & Sintonen 2009, 14.)

Jenkins ym. (2006, 3) hahmottavat osallisuuden kulttuurille neljä tunnusomaista piirrettä: yhteydet (affiliations), ilmaisut (expressions), kollaboratiivinen ongelmanratkaisu (collaborative prob-

lem-solving) ja kierrättäminen (circulations). Yhteyksillä tarkoitetaan jäsenyyksiä online-ympäristöissä ja sitä kautta syntyviä verkostoja (esim. Facebook). Nämä jäsenyydet voivat olla sekä formaaleja että informaaleja. Ilmaisut ovat materiaalien tuottamista uusien ja luovien mediamuotojen avulla (esim. fanivideot). Kollaboratiivinen ongelmanratkaisu on yhteistyön tekemistä tiimeissä, jotta saavutetaan tavoitteet ja kehitetään uutta tietoa (esim. wiki). Kierrättäminen puolestaan pitää sisällään mediavirran muokkaamisen omaan tarkoitukseen sopivaksi (esim. blogien kirjoittaminen). (Jenkins ym. 2006, 3; Kupiainen & Sintonen 2009, 22.)

Osallisuuden kulttuurin kokonaisvaltaiseen hyödyntämiseen tarvitaan uudenlaisia kulttuurisia kompetensseja ja sosiaalisia taitoja (Jenkins ym. 2006, 4). Koulut ovat hitaita muuttamaan toimintatapojaan, joten lapset oppivat jatkuvasti tärkeitä asioita koulun ulkopuolella (Jenkins ym. 2006, 4; Vadén 2009). Myös aikuiset oppivat arjessa yhä useammin vertaisiltaan sekä tekemällä itse ja tekemällä yhdessä. Itseoppineisuus ja vertaisoppiminen ovat oleellisessa osassa osallisuuden kulttuurissa. (Suoranta 2009, 3, 6.)

Osallisuuden kulttuuri on vaikuttanut paljon siihen, miten mediakasvatus nykyään ymmärretään. Mediakasvatuksen tavoitteena ovat medialukutaitoiset yksilöt. Siksipä mediakasvatus kuuluu kaikille ikäryhmille, vaikka se liitetään usein kouluun ja lapsiin. Lisäksi mediakasvatuskeskustelu painottuu helposti lasten suojelemiseen median huonoilta puolilta, jolloin median hyviä puolia ei nähdä. (Kupiainen & Sintonen 2009, 12–15, 29.) Suojelukysymyksen voisi Kupiainen ja Sintonen (2009, 13) mukaan kääntää myös yksilön taidoksi suojella itseään, sillä se on osa medialukutaitoa. Medialukutaitoisella on myös tiedonhankintataitoja sekä teknisiä tietoja ja taitoja. Nämä kaikki ovat positiivisia osaamisalueita. (Kupiainen & Sintonen 2009, 12; Jenkins ym. 2006, 11.)

Medialukutaitoinen yksilö osaa käyttää erilaisia medioita sen mukaan, mikä kulloinkin on hänen oma tarpeensa ja tavoitteensa. Mediaa voi oppia vain toimimalla median parissa, jolloin samalla oppii tietämään, mihin eri mediavälineitä käytetään ja voidaan käyttää. Medialukutaitoinen on myös tietoinen itsestään eli hänellä on vahva itsetuntemus. Sen lisäksi medialukutaitoinen tietää taitonsa ja tunnistaa, millainen on hänen mediasuhteensa: hallitseeko hän omaa median käyttöönsä, vai hallitseeko media häntä. Koska mediakulttuurin käyttö vaatii eettistä harkintaa sekä tasapainoilua ja valintoja mediasisältöjen välillä, ei suhde ole vain tekninen. Edellä mainittujen asioiden vuoksi mediakulttuurin hallinta on jatkuvasti kehittyvä prosessi. (Kupiainen & Sintonen 2009, 14–15, 122–123.)

Tämän hetkisen digitaalisen ajan mediakasvatuksen ja medialukutaidon muotoon vaikuttavat voimakkaasti sosiaaliset mediat. Mikään uusi media ei ole varsinaisesti uusi, vaan siihen sisältyy aina jokin vanha mediamuoto. Esimerkiksi wikiin kirjoittaminen perustuu perinteiselle kirjakieli- taidolle, jonka lisäksi vaaditaan hieman tietotekniikan taitoja. Vastaavasti uudet lukutaidot poh- jautuvat perinteisiin lukutaitoihin. (Kupiainen & Sintonen 2009, 86–87, 129.) Medialukutaito ei ole tietokoneen tai verkon käyttötaitoa, vaan se liittyy sisältöön (Matikainen 2008, 121). Suomen kielen termiä medialukutaito pidetään vaikeasti määriteltävissä, koska lukutaito-sana viittaa niin voimakkaasti tekstin tekniseen lukemiseen. Lukiessaan ja kirjoittaessaan ihmiset osallistuvat kulttuuriin ja samalla he vastaanottavat, vaihtavat ja tuottavat merkityksiä. Lukutaitoon ei riitä enää sanojen lukeminen, vaan yhä enenevässä määrin asioita ilmaistaan erilaisin kuvin, joita on myös osattava lukea. Kommunikointitapojen muuttuessa myös lukutaidon on muututtava. Luku- taidon kehityksessä käytännön merkitys onkin ollut aina tärkeä. (Kupiainen & Sintonen 2009, 31, 45–46, 65.)

Sosiokulttuurinen lukutaitokäsitys on laajentanut perinteistä lukutaidon käsitystä. Kirjallinen lu- kutaito on tärkeä taito, mutta ei ainoa, eikä mitään lukutaidon osa-aluetta voida pitää merkittä- vämpänä kuin muut. Oleellista on muistaa, että mitään lukutaitoa ei ole helppo oppia eikä oppi- miseen ole yhtä ainoaa oikeaa tietä. Erilaiset lukutaidot, kuten tekstin ja visuaalisen tuotoksen lukeminen ja ymmärtäminen, tukevat toisiaan. Näin sosiokulttuuriseen lukutaitokäsitykseen ni- voutuu kaikki inhimillinen kommunikaatio. (Kupiainen & Sintonen 2009, 63–65.)

Osallisuuden kulttuurin mukaisesti medialukutaidossa keskeistä on osallisuus, yhteisöllisyys ja kokonaisvaltaisuus sekä ymmärtämisen kulttuuri (Kupiainen & Sintonen 2009, 129.) Maailman- laajuisen internetin kautta kaikilla verkkoon pääsevillä on saatavilla valtava määrä tietoa. Se ei kuitenkaan takaa medialukutaidon kehittymistä, sillä internet ja sen käyttö ei kiinnosta kaikkia, vaikka heillä olisi pääsy verkkoon. Yksilön on osallistuttava merkitysten vaihtoon ja tuottamiseen sekä tarkasteltava niitä kriittisesti. Näin hän kokemuksiansa kautta voimaantuu aktiiviseksi toimi- jaksi. Medialukutaito kehittyy vähitellen vuorovaikutuksessa sosiaalisessa yhteisössä. Vain osal- listumalla ja toimimalla oma kokemusmaailma avartuu ja rikastuu, jolloin mediakulttuuria oppii tuntemaan. Tämä on edellytys yhteisölliselle vaikuttamiselle. Tämän prosessin myötä kehittyä jatkuvasti myös medialukutaitoinen yksilö. (Kupiainen & Sintonen 2009, 129, 137–138, 179.)

### 3.3 Osallisuus sosiaalisessa mediassa

Edellä tarkemmin esittelemäni medialukutaito on prosessi, jossa jatkuvasti kehitetään omia käsitteitä ja näkemyksiä. Parhaiten medialukutaito pysyy yllä käyttämällä taitoa jatkuvasti, aivan kuten muutkin taidot. Medialukutaidon kehittäminen ja ylläpito onnistuu helposti sosiaalisia medioita käyttämällä. Sosiaalinen media nimittäin mahdollistaa osallistumisen ja oman materiaalin tuottamisen digitaalisiin medioihin (Kupiainen & Sintonen 2009, 21).

Nyky-yhteiskunnassa tietoa ja kaikkea muistettavaa tulvii joka suunnalta jatkuvasti valtava määrä. Tässä informaatiotulvassa ihminen ei voi muistaa kaikkea. Yksi uudehko ajatustuki on wiki. Kirjoitettaessa ei tarvitse enää muistaa kaikkea omassa päässänsä. Ajatuksensa hahmottaa paremmin, kun sen näkee kirjoitettuna. Tällöin ajatusrakennelmaa pystyy helpommin itse korjailemaan ja täydentämään. Wiki tuo tähän kirjoittamiseen tärkeän lisäominaisuuden: toiset pystyvät näkemään idean ja kehittämään sitä. Yhteistyöllä päästään pidemmälle nopeammin. Toimivaan yhteistyöhön kuuluu vastuun lisäksi positiivinen suhtautuminen muihin ihmisiin ja heidän ajatustensa arvostaminen (Kupiainen & Sintonen 2009, 177; Bruffee 1994).

Wiki on yksinkertainen väline tuoda omat ajatukset toisten nähtäville ja yhdessä pohdittaviksi. Käyttäjien erilaisia näkemyksiä samasta asiasta perustellaan keskusteluissa. Perustelut sekä ”miksi” ja ”mitä, jos” -kysymykset auttavat keskustelussa löytämään sen hetkisen tiedon valossa parhaan mahdollisen näkökannan (Kupiainen & Sintonen 2009, 141). Yhdessä läpikäyty asioiden pohtiminen sekä motivoi että sitouttaa koko ryhmää toimimaan yhdessä sovitulla tavalla, minkä vuoksi wiki sopii erinomaisesti tiimien käyttöön kaikissa organisaatioissa.

Jos ryhmän yhteistyö toimii, on sen tekemän työn tulos tunnetusti enemmän kuin sen yksilöiden yksin tekemän työn summa. Wikien ja muiden sosiaalisen median välineiden vahvuus on juuri tuo vuorovaikutuksellisuus ja yhteistyö. Niissä yhdessä tekeminen vain on eriaikaista, jolloin sen sosiaalinen luonne poikkeaa perinteisestä samassa huoneessa tehdystä yhteistyöstä. Sen vuoksi Matikainen (2008, 81) näkee, että yhteisöllisyys on sosiaalisessa mediassa yksilölähtöistä. Myös Suoranta (2009, 9) kuvaa osuvasti wikien yksilöllistä näkökulmaa: ”osallistuja antaa sen panoksen, minkä pystyy ja mikä huvittaa, ja ottaa sen, mitä on otettavissa, ja mitä tarvitsee”. Yksilöt siis ovat toimijoita, jotka täydentävät toistensa tuotoksia. Näin myös wikeissä tehdyn yhteistyön



tulos on parempi kuin yksilöiden yksin tekemät työt. Havaitessaan hyödyn, jonka yhteistyöstä saa itselleen, ihmiset jakavat helpommin omaa tietämystään ja osaamistaan.

Kuka tahansa voi osallistua sosiaalisessa mediassa tiedon rakentamiseen. Kenenkään ei edellytetä tietävän kaikkea, vaan kaikki yhdessä tasavertaisina toimijoina vähitellen keräävät ja rakentavat yhteisymmärrystä. Jakamalla omia tietojaan, taitojaan ja ymmärrystään niitä voi laajentaa ja kehittää edelleen yhdessä toisten kanssa. (Suoranta 2009, 7.) Työstäessämme jotakin asiaa meidän tietomme siitä lisääntyy. Samalla muutamme käsitystä itsestämme ja uusinnamme sekä itseämme että maailmaamme. (Kupiainen & Sintonen 2009, 132.) Osallisuuden kulttuurin mukaisesti jokaisen osallistuminen uuden tiedon luomiseen on tärkeää ja siksi jokaista pidetään tasavertaisena asiantuntijana.

Yhdessä toimiessamme testaamme ennako-oletuksiamme asioista – joskus huomaamattamme-kin (Bruffee 1994). Toisilta saamamme palautteen perusteella muokkaamme käsityksiämme asioista. Sanat saavat oikeastaan merkityksensä vasta toisten sanojen yhteydessä ja sitä kautta luodaan Bruffeen (1999, 117–118) mukaan tietoa. Muutos tiedoissa on oppimista, jota tavoitellaan koko ajan toimiessamme toisten kanssa. Näin tieto on aina sosiaalinen konstruktio eikä voida puhua mistään absoluuttisesta tiedosta (Bruffee 1995).

Wiki tarjoaa paikan hyödyntää yhteistyötä ja kollektiivista älyä tiedon luomisessa. Sen mukaisesti kaikki Wikipedian artikkelit on kirjoitettu yhdessä jopa miljoonien käyttäjien asiantuntemusta hyödyntäen. Keskeistä wikeissä on mahdollisuus muokata sivua, keskustella aiheesta ja katsoa sivun muokkaushistoriaa. Niiden avulla artikkelisivun lukija näkee, miten artikkelia on muokattu ja miksi siitä on tullut nykyisen kaltainen eli miten tieto on kehittynyt. Pelkkä ”valmis” sivu ei riitä totuudeksi, vaan lukutaitoinen osaa kyseenalaistaa lukemaansa ja ymmärtää tiedon tuottamisen taustalla olevaa neuvotteluprosessia. Siihen, miten tämän hetkiseen tietoon on päädytty, voi ja kuuluukin etsiä selittäviä tekijöitä. Sosiaalisissa medioissa tieto on läpinäkyvää eli periaatteessa kaikilla on mahdollisuus päästä tarkistamaan yhdessä rakennetun tiedon oikeellisuus alkupe-  
räisistä lähteistä. (Kupiainen & Sintonen 2009, 22–23, 84; Suoranta & Vadén 2009, 177.)

Medialukutaidon yksi keskeinen piirre on kriittisyys. Kriittisyydellä ei tarkoiteta kielteisyyttä, vaan itsestään selvien ja valmiiden ajatusten sekä esitetyn todellisuuden kyseenalaistamista. Kaikki asiat on medioissa esitetty aina jostakin näkökulmasta, mikä on huomioitava tekstiä ja

kuvia tulkittaessa. Koko totuutta ei milloinkaan pystytä esittämään kerralla. (Matikainen 2008, 117.) Oleellisen erottaminen epäoleellisesta ei ole helppoa (Kupiainen & Sintonen 2009, 175). Kriittinen näkemys on tarpeellinen niin uutisia seuratessa kuin sosiaalisessa mediassa toimittaessa. Lähdekritiikki korostuu julkisia wikejä käytettäessä, mutta myös suljetuissa ja organisaatioiden sisäisissä wikeissä esitettyihin asioihin on syytä muistaa suhtautua kriittisesti.

Digitaalisen materiaalin vahvuus on sen jaettavuus. Sitä voidaan levittää ja jakaa, eikä se vähene. Myöskään digitaalisen materiaalin laatu tai arvo ei laske, vaan usein se jopa kasvaa jaettaessa. Esimerkiksi käyttäjät parantavat Wikipedian artikkeleiden laatua, oikeellisuutta ja tiedon ajantasaisuutta kollektiivisessa prosessissa. Vastaavasti käyttöjärjestelmä Linux kehittyy jatkuvasti avoimessa yhteistyössä. (Kupiainen & Sintonen 2009, 130.)

Ennen painokoneiden aikaa vallanpitäjät pystyivät ohjaamaan massana nähdyn kansan tietomäärää ja ohjaamaan sen käsitystä maailman tapahtumista. Nykyään eletään ajassa, jossa massan tilalla on kansalaiset, yksilöt. Medialukutaitoiset henkilöt ohjaavat keskustelun aiheita ja jopa luovat sanoille merkityksiä sosiaalisissa medioissa. Suoranta ja Vadén (2009, 187) haluavat rohkaista ihmisiä tulevaisuudessa ottamaan vallan osallistuvalla yhteisöllä sen sijaan, että annettaisiin monista arkielämän asioista tietämättömän eliitin yksin päättää kaikesta. Tämä voi olla mahdollista, kun ihmiset vähitellen sisäistävät sen, että monet asiat ihmisten elämässä ja tiedoissa perustuvat neuvottelu- ja merkityksenantoprosesseihin. Siksi ihmiset eivät voi koskaan täysin hallita maailmaa. Ymmärtäessään tämän on mahdollista, että ihmiset ottavat vastuuta maailmasta ja sen kehityksestä. (Suoranta & Vadén 2009, 180–181.)

## 4 TYÖSSÄ OPPIMINEN

Miksi wikistä voisi olla hyötyä työelämässä? Tähän kysymykseen saa vastausta tarkastelemalla nykyisen työelämän luonnetta. Työssä kohdataan uusia ja entistä monisyisempiä haasteita jatkuvasti. Niitä täytyy oppia kohtaamaan, jotta pystyy kehittämään työntekotapojaan ja siten pysymään tuottavana yksilönä. Jatkuvalla oppimisella yksilö säilyttää oman työmarkkina-arvonsakin. Organisaatio puolestaan voi olla tuottava ja elinvoimainen myös tulevaisuudessa vain, jos sen työntekijöiden taidot ovat ajantasaisia. Sen vuoksi sekä työnantajan että työntekijän on tärkeää panostaa jatkuvasti työssä oppimiseen.

### 4.1 Työssä oppimisen käsitteitä

*Työssä oppiminen* (learning at work/workplace learning) ja *työssäoppiminen* (work-based/work-related/on-the-job learning) tarkoittavat eri asioita. Ensin mainittua pidetään yläkäsitteenä. Erikseen kirjoitetulla termillä halutaan tarkastella nimenomaan työpaikalla ja työyhteisössä tapahtuvaa oppimista. Tämän alakäsitteeksi luetaan yhteen kirjoitettu työssäoppiminen, jota käytetään ammattikasvatuksen alueella. Sillä tarkoitetaan useimmiten opintojen osana olevaa työharjoittelua. Työssäoppimiseen ja sen rinnakkaiskäsitteisiin liittyy oletus, että työssä opitaan vain myönteisiä asioita. Työssä oppiminen huomioi myös muunlaisen (”ei-positiivisen”) oppimisen, kuten sen, että toiselle näytetään ”kaapin paikka”. Tällainen oppiminen on luonnollista ja itsestään selvää yhteisöissä. (Varila & Rekola 2003, 17, 20; Tikkamäki 2006, 32.) Tämä tutkielma käsittelee nimenomaan erikseen kirjoitettua työssä oppimista, jossa noviisit ja kokeneet ammattilaiset oppivat työpaikallaan ja kehittävät asiantuntijuuttaan. Tällöin tarkastelussa huomioidaan myös hiljaisen tiedon merkitys ja elinikäinen oppiminen.

Ennen kuin paneudun työssä oppimiseen tarkemmin, on syytä tehdä vielä yksi käsitteiden erotteilu. Henkilöstökoulutus ja työssä oppiminen ovat eri asioita. Henkilöstökoulutuksen perusoletuksena on uuden tiedon siirtäminen työntekijöille erillisissä koulutustilaisuuksissa. Poikela (2005b, 27) määrittelee työssä oppimisen olevan ”kiinteä osa työprosesseja, jolloin työntekijöillä on mahdollisuus oppia työssään kyseenalaistamalla vanhoja käytäntöjä, kokeilemalla ja testaamalla menettelytapoja, ja myös hankkimalla tarvittaessa uusinta tietämystä kehittämisen tueksi”.

Työssä oppiminen ei ole uusi asia. Alun perin työ oli kiinteä osa muuta elämistä. Metsästys ja kalastus olivat elannon hankkimista perheelle. Sittemmin myös maataloudessa tehtiin kotitöitä ja valmistettiin itse tarvittavat tavarat. Vähitellen jotkut ryhtyivät valmistamaan tiettyä tuotetta ja vaihtoivat niitä muiden kyläläisten kanssa. Kun erikoistuttiin jonkin tietyn tuotteen valmistamiseen, siitä kertyi paljon kokemusta ja osaamista, jolloin pystyttiin kehittämään parempia valmistustapoja. Nämä valmistustavat pidettiin tarkasti kunkin käsityöläisammattikunnan sisällä ammatilaisuuksina. Nuori saattoi oppia ne vain tehdessään työtä yhdessä mestarin kanssa. Kisällikulttuurista on jäänteinä paljon käytetyt sanonnat, kuten ”tekemällä oppii” tai ”työ tekijäänsä neuvoo”.

Kysynnän lisääntyessä yksilöllisistä käsityöläisistä siirryttiin käsityötehtaisiin. Tällöin alkoi tarkempi työn suunnittelu ja jakaminen osiin. Teollistumisen monipuolistuminen kehitti edelleen uusia työtapoja. Työn suunnittelu ja tekeminen erotettiin toisistaan: ylin johto hoiti suunnittelun, työnjohto valvoi työntekoa ja työntekijät suorittivat varsinaisen tuottavan työn. Näin työn tekeminen hierarkisoitui. Myöhemmin myös varsinainen tuottava työ tuotantolinjoilla jaettiin osiin, minkä seurauksena erikoistuttiin valmistuksen pieneen osa-alueeseen. Nähtiin, että yksi ihminen ei pysty tekemään yhtä tuottoisasti kuin mihin yhteistyöllä päästään. Sekä fyysinen kyky että tiedot ja taidot ovat paremmat useamman ihmisen yhteistyössä. Pitkän ajanjakson aikana työ on siis eriytynyt muusta elämästä erilliseksi palkkatyöksi.

Teollistumisen myötä tietojen ja taitojen parantamiseksi organisoitiin erillinen koulutusjärjestelmä. Nykyään korostuu entisestään se, että tuo formaali koulutus on yleissivistävää. Tarkoituksena on opetella perusteet, joiden päälle on sitten aikanaan helpompi rakentaa työelämän erityisvaatimukset. Nämä erityisvaatimukset vaihtelevat alan mukaan, mutta yksi niistä on ongelmanratkaisukyky, jota lähes jokainen tarvitsee. Kunkin työn erityisvaatimukset opitaan vähitellen työelämässä. Oman alan asiantuntijaksi kasvaminen – etenkin nykyisessä osaamis- ja innovaatiokeskeisessä maailmassa – vaatii aikaa hiljaisen tiedon omaksumiseen.

Työssä oppimista on tutkittu runsaasti viime vuosien aikana erityisesti Tampereen yliopistossa. Tampereen yliopiston kasvatustieteiden laitokselta valmistui vuonna 2006 kolme työssä oppimista käsittelevää väitöskirjaa (Heikkilä, Järvensivu, Tikkamäki). Kasvatustieteiden lisäksi monet muutkin alat ovat kiinnostuneita työssä oppimisesta, joskin omasta painotusalueestaan käsin.

Tutkimuksia on tehty monilla eri ammattialoilla ja kohteena ovat olleet joko yksilöt, ryhmät tai organisaatio tai kaikki kolme tasoa.

Koska tutkimuksissa määritellään käytetyt termit, on sitä myötä syntynyt keskustelua työ-sanan sijamuotojen käytöstä ja merkityksestä. Jaana Pirkkalaisen väitöskirjassa *Työhön, työssä, työstä oppiminen* (2003) muodostetaan käytännön tutkimisen avulla kyseiset termit. *Työhön* oppiminen käsittää ammatillisten valmiuksien kehittämistä institutionaalisen koulutuksen avulla. Se siis sisältää koulutuspolun, työhön opastuksen ja orientoitumisen työmarkkinoille. (Pirkkalainen 2003, 15, 64–65; Poikela 2005a, 13). *Työssä* oppiminen tarkoittaa Pirkkalaisella (2003, 110) sekä kokemuksen kautta harjaantumista että ei-tavoitteellista oppimista. Keskeisiksi asioiksi hän nostaa työn kohteen, tavoitteet ja ohjaavat säännöt sekä hiljaisen tiedon ja hiljaisen toimijuuden. Tässä väitöskirjassa *työstä* oppiminen puolestaan sisältää työn kokonaisuuden tutkimisen ja kehittämisen (Pirkkalainen 2003, 170).

Poikela (2005a, 13) referoi Räsästä (2005), joka määrittelee *työssä* oppimisen harjaantumiseen perustuvaksi oppimiseksi. Tämän työn ja toiminnan aikana tapahtuvan vaiheen jälkeen tulee *työstä* oppimisen vaihe, jossa oppiminen on harjoittamista ja tietämistä. Viimeisenä vaiheena on *työllä* oppiminen. Silloin työtoiminta pitää sisällään edellisen vaiheen lisäksi tutkimista ja ajattelua.

Myös Petri Salo (2007) liittyi sijamuotokeskusteluun Aikuiskasvatuslehden pääkirjoituksessaan. Hän ehdottaa, että ryhdyttäisiin puhumaan *työhön* oppimisesta ja ”aivan erityisesti työpaikalla, työelämässä ja työmarkkinoilla toimimisen seurauksena tapahtuvasta oppimisesta (vrt. engl. work related learning, workplace learning, learning in work life)”.

Tässä tutkimuksessa pitäydyn termissä *työssä* oppiminen, jota käytetään kirjallisuudessa eniten. Tämä termi on yleismerkityksellinen. Jokainen oppii tehdessään työtänsä, olipa kyseessä noviisi tai pitkän linjan ammattilainen.

## 4.2 Työelämässä tarvitaan oppimista

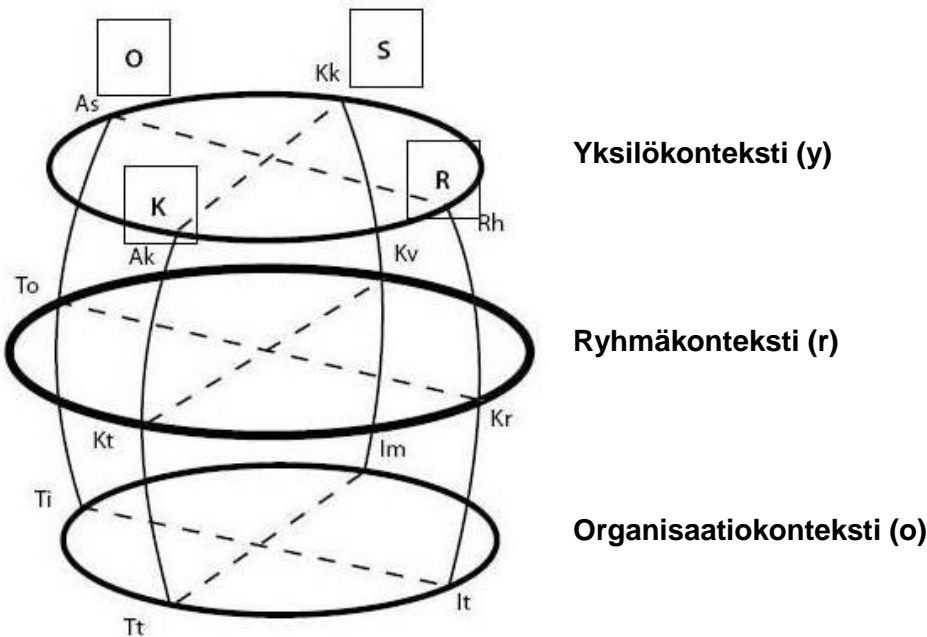
Työelämän jatkuvasta muutoksesta ja epävarmuudesta on puhuttu jo vuosia. Se on edelleen ajankohtainen aihe. Työssä oppiminen on yksi vastaus näihin työelämän nykyisiin haasteisiin.

Käsitykseni mukaan työpaikoilla tapahtuva epämuodollinen oppiminen on sekä aliarvostettu että vähän käytetty ja hyödynnetty voimavara useissa työyhteisöissä. Yksilöiden ja organisaation oppimisen tärkeys muutoksissa tiedostetaan, mutta valitettavasti sille tarvittavaa aikaa ei tunnu löytyvän, koska oppimisesta ei saada välitöntä taloudellista voittoa organisaation tulokseen. Myöskään kustannussäästöjä ei välittömästi saada ihmisten käyttäessä aikaansa oppimiseen. Ihmisten ja organisaatioiden kehityksen kannalta tärkeältä yhteistyöltä viedään mahdollisuudet keskinäisellä kilpailulla ja ainaisella kiireellä. Tällaisia tuloksia on saatu tutkittaessa niin yksityisiä kuin julkisia organisaatioita (ks. esim. Heikkilä 2006, Järvensivu 2006, Tikkamäki 2006).

Organisaatioita ei yksin voi syyttää työssä oppimisen nykyisestä vähyydestä. Työntekijät eivät aina huomaa mahdollisuuttaan kehittää ammattitaitoaan. Työn stressaavuus ja kiire näyttävät vievän mahdollisuudet havaita kehittämisen osa-alueet. Oppimiselle voitaisiin siten antaa mahdollisuus organisoimalla työ niin, että yksilöille jää tilaisuuksia kehittää omaa työtään. (Tikkamäki 2006, Heikkilä 2006.) Tietenkin toisissa töissä se on helpompaa kuin toisissa, mutta pitkällä tähtäimellä varmasti kannattavaa niin työntekijöiden viihtyvyyden kuin organisaation tuloksellisuuden kannalta.

Annikki Järvinen ja Esa Poikela ovat kehittäneet **työssä oppimisen prosessimallin** (kuvio 1). Se perustuu Kolbin (1984) ja Nonakan ja Takeuchin (1995) sekä Crossanin, Lanen ja Whiten (1999) malleihin. Kolbin kokemuksellisen oppimisen syklissä vuorottelevat kokemus, reflektio, kognitio ja toiminta. Nonakan ja Takeuchin tiedonmuodostusprosessissa huomioidaan hiljaisen ja eksplisiittisen tiedon vuorovaikutus ja merkitys tiedon muodostuksessa. Crossanin, Lanen ja Whiten mallissa yksilön intuitiivinen ajattelu synnyttää jatkuvan keskustelun kautta ryhmässä jaettuun merkityksiä, jotka ajan kuluessa institutionaalistuvat koko organisaation tiedoksi. (Poikela 2005b, 33–34; Tikkamäki 2006, 110–112; Nonaka & Takeuchi 1995.)

Työssä oppimisessa tarkastellaan samanaikaisesti työntekijöiden, ryhmien ja tiimien sekä koko organisaation oppimista, koska ne vaikuttavat aina toisiinsa (Poikela 2005b, 28). Työssä oppimisen prosessimallin idea on huomioida juuri noiden kolmen tason (yksilö, ryhmä ja organisaatio) välillä tapahtuvat oppimista ja osaamista tuottavat prosessit. Tilanne, aika ja paikka määrittävät ihmisten toimintaa, joten niillä on tärkeä sija työn ja oppimisen konteksteissa. Yksilön oppiminen on aina kontekstisidonnaista. Ilman yksilön oppimista ei voida ymmärtää ryhmän oppimista. Vastaavasti organisaatiotasolla vaaditaan nämä kaksi edeltävää tasoa. Oppimista ja osaamista tapahtuu mallin mukaan neljällä dimensiolla: sosiaalisissa prosesseissa (S), reflektiivisissä prosesseissa (R), kognitiivisissa prosesseissa (K) ja operationaalisissa prosesseissa (O). Seuraava kuvio havainnollistaa tasojen ja prosessien yhdistymistä. (Poikela 2005b, 33–35; Tikkamäki 2006, 112–113.)



<b>Yksilöoppiminen (y)</b>	<b>Ryhmäoppiminen (r)</b>	<b>Organisaation oppiminen (o)</b>
S) Kk = Konkreettinen kokemus	Kv = Kokemusten vaihto	Im = Intuition muodostus
R) Rh = Reflektiivinen havainnointi	Kr = Kollektiivinen reflektointi	It = Intuition tulkinta
K) Ak = Abstrakti käsitteellistäminen	Kt = Käsitteellinen tiedon käyttö	Tt = Tulkintatiedon integrointi
O) As = Aktiivinen soveltaminen	To = Tekemällä oppiminen	Ti = Tiedon institutiointi
S = Sosiaaliset prosessit		
R = Reflektiiviset prosessit		
K = Kognitiiviset prosessit		
O = Operationaaliset prosessit		

Kuvio 1. Työssä oppimisen prosessimalli (Tikkamäki 2006, 113).

Malli painottaa reflektion merkitystä, sillä reflektio nähdään oppimisen kannalta kaikkein keskeisimpänä prosessina. Yksilö sekä antaa että saa palautetta, yhteistä työtä arvioidaan ja organisaatiota evaluoidaan. Ne tuottavat tietoa, joka on tärkeää ongelmanratkaisussa ja kehittämisessä. Toisaalta tuo reflektoidulla tuotettu tieto on pohjana uuden osaamisen luomiselle ja oppimiselle. (Poikela 2005b, 34–35.) Yksilö tai ryhmä kohtaa ongelman tai haasteen, josta vanhalla osaamisellaan ei selviä. Tästä selviämiseksi tulisi vaihtaa ja jakaa aiheeseen liittyviä tietoja ja käsitteitä sekä luoda uusia malleja, jolloin puhutaan kognitiivisista prosesseista. Näitä abstrakteja malleja kokeillaan jatkuvasti käytännössä operationaalisten prosessien välityksellä. Sosiaaliin prosesseihin kuuluu tietojen ja taitojen jakaminen. Tämän monimutkaisen työssä oppimisen prosessimallin mukaan oppimisessa keskeistä on tiedon luominen ja jakaminen. (Tikkamäki 2006, 114.)

Tässä tutkielmassa keskitytään pääasiassa työssä oppimisen prosessimallin yksilötasoon ja hieinan ryhmätasoon. Kun wikit otetaan laajempaan käyttöön Puolustusvoimissa, niin vasta sitten pystytään tutkimaan organisaatiotasoa. Tästä seuraa luonnollisesti se, ettei koko mallia pystytä hyödyntämään täysipainoisesti vielä tässä tutkimuksessa.

Toiminta wikissä on työssä oppimisen prosessimallin mukaista. Wikiin kirjoittaessa yksilö tuo näkyviin oman tietämyksensä ja kokemuksensa sekä itselleen (Kk) että wikiä käyttävälle ryhmälle (Kv). Kyse on tällöin sosiaalisesta prosessista (S). Omaa tuotostaan yksilö voi havainnoida reflektiivisesti (Rh). Wikiin kirjoitetusta yksilö saa myös toisilta palautetta ja antaa sitä myös toisille heidän kirjoituksistaan (Kr). Tämä tietoinen reflektointi (R) on pohjana tiedon kehittämiseksi eteenpäin, sillä yksittäistä kokemusta ja tietoa voidaan näin jalostaa ja kehittää konkreettiseksi ja yleisemmin hyväksytyksi totuudeksi (Ak, Kt). Niiden aktiivisessa soveltamisessa (As) tuotetaan jälleen uutta konkreettista kokemusta (Kk), jolloin uusi sykli lähtee alusta liikkeelle. Sovellusvaihe kuuluu operationaaliin prosesseihin (O).



## 5 PUOLUSTUSVOIMAT

Ensimmäinen mielikuva Puolustusvoimista on armeija sotilaineen. Lähemmin tarkasteltuna Puolustusvoimista löytyy hyvinkin monenlaisia tehtäviä ja osastoja. Sotilasvirkojen lisäksi on myös paljon siviilivirkoja. Ainakin osa Puolustusvoimien osastoista näyttäytyy ihan samanlaisina kuin muutkin suomalaiset julkiset tai yksityiset organisaatiot. Tässä tutkielmassa seuran wikin käyttöä eräässä Puolustusvoimien toimistotyötä tekevissä tiimissä. Siksi tämä pro gradu -tutkielma olisi monilta osin samanlainen, vaikka se olisi tehty missä tahansa suomalaisessa toimistotyötä tekevässä organisaatiossa. Jokaisessa työpaikassa on kuitenkin oma historiansa ja sitä kautta syntynyt omanlaisensa kulttuuri. Tämän vuoksi seuraavaksi on syytä tutustua lyhyesti Suomen Puolustusvoimiin ja sen koulutuskulttuuriin.

### 5.1 Puolustusvoimien tehtävä ja organisaatio

Puolustusvoimien tärkein tehtävä on Suomen alueen ja kansan puolustaminen ja siten yhteiskunnan turvallisuuden takaaminen (Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2005, 7; Kalliomaa 2003, 66). Näin tärkeään tehtävään tarvitaan ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö, jonka on oltava niin laadultaan kuin määrältään riittävä sodan ja rauhan ajan tarpeisiin (Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2005, 7). Puolustusvoimain komentaja amiraali Juhani Kaskeala väittää Puolustusvoimien seuraavan valppaasti muutoksia, joita tapahtuu yhteiskunnassa ja turvallisuusympäristössämme, ennakoiden samalla kehitystarpeita. Tämän seurauksena Puolustusvoimien tulisi kyetä täyttämään tehtävänsä kaikissa tilanteissa. (Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2005, 5.)

Pekka Halonen (2007, 31–32) kertoo väitöskirjassaan puolustusvoimien organisaatiosta ja johtamisesta pohjaten lakiin puolustusvoimista (1974):

Hallinnollisesti puolustusvoimia johtaa puolustusministeriö, joka vastaa mm. kansallisesta puolustuspoliitikasta ja turvallisuudesta sekä puolustusvoimien toimintaedellytyksistä ja rauhan ajan kokoonpanosta. Puolustusvoimia johtaa puolustusvoimain komentaja, joka määrittää puolustusvoimien sodan ajan kokoonpanon. Puolustusvoimain komentajan johtoesikuntana ja puolustushallinnon keskushallintoviran-

omaisena toimii pääesikunta, joka vastaa puolustussuunnittelusta, sotilaallisten voimavarojen kohdentamisesta sekä puolustuskyvyn ja -valmiuden kehittämisestä.

Valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko puolestaan määrittää puolustusvoimien kehittämisen strategiset periaatteet ja tavoitteet. (Halonen 2007, 31; Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004, 15.)

Puolustusvoimissa on rauhan aikana kaksi osittain päällekkäistä henkilöstöryhmää: asevelvolliset ja palkattu henkilöstö. Näiden ryhmien sosiaaliset järjestelmät ja rakenteet ovat osittain päällekkäiset ja ristiriitaiset. Sotilasorganisaation tarkoitus ja perustehtävät ovat kautta aikain pysyneet lähes muuttumattomina, jolloin organisaation toimintakin on kokenut vain vähäisiä muutoksia. Verrattaessa pelkkiin siviiliorganisaatioihin sotilasorganisaation tehtävä ja toimintaympäristö poikkeavat huomattavasti, joten organisaatio- ja koulutuskulttuurissa on monia erityispiirteitä. Niistä ehkä leimaa-antavin ominaisuus on käskyihin perustuva, tottelemista ja kunnioituksen osoittamista vaativa toimintatapa, joka edellyttää ehdotonta tottelemista. (Halonen 2007, 26–28.)

Puolustusvoimissa on käytössä perinteisen linjaesikuntaorganisaatiomallin mukainen organisaatiorakenne rauhan aikanakin, jolloin mahdollisen sodan tai muun kriisin ajaksi tarvitaan vain pieniä muutoksia. Näin voidaan nopeastikin kohottaa valmiutta alueellisesti. Linjaesikuntaorganisaation vahvuus kriisien aikana piilee siinä, että jokaisen tehtävät ja vastuualueet on tarkasti määritetty. (Halonen 2007, 32.) Linjaesikuntaorganisaatiorakenne vaatii Kalliomaan (2003, 238) mukaan jokaiselta oman toiminnan miettimistä osana kokonaisuutta. Halonen (2007, 32) toteaa, että monet Puolustusvoimien esikunnat ja laitokset toimivat kuitenkin rauhan aikana joustavamman matriisi- tai projektiorganisaation mukaisesti. Hän jatkaa vihjaten mahdollisuudesta, että tulevaisuudessa puolustusvoimien on kehitettävä toisenlainen organisaatiojärjestys, sillä linjaesikuntaorganisaatio ei ole enää toimiva puolustusvoimien kaltaisessa organisaatiossa. Puolustusvoimien henkilöstöstrategian (2005, 11) mukaan Puolustusvoimien toimintakulttuuria kehitetään oppivan organisaation mukaiseksi ja koko henkilöstön osaamista jatkuvan oppimisen periaatteiden pohjalta. Oppivan organisaation aikaansaaminen vaatii pitkäjänteistä kehittämistä ja kaikkien mukanaoloa. Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (2005, 9) tämä otetaan huomioon toteamalla, että pitkäjänteinen kehittäminen edellyttää organisaatiolta ja yksilöiltä jatkuvaa toimintaympäristön analysointia, palautteen hyödyntämistä, kriittistä itsearviointia, halua kehittyä sekä uudistaa toimintatapoja. Tämän vuoksi kaikki tehtävät sisältävät opiskelua ja oppimista. Pekka Halonen (2007, 29) huomauttaa osuvasti, että oppivan organisaation periaatteet eivät suoraan sovellu puo-

lustusvoimiin, jossa johtamiskulttuuri on hyvin perinteistä ja syvälle juurtunutta. Hän näkee kuitenkin oppivan organisaation periaatteiden soveltamisen puolustusvoimiin perusteltuna siitä syystä, että oppivan organisaation mukainen jatkuva oppiminen mahdollistaa henkilöstön ja koko organisaation osaamis- ja mukautumiskyvyn kehittymisen toimintaympäristössä, jossa koko ajan tapahtuu muutoksia (Halonen 2007, 30).

## **5.2 Koulutuskulttuuri**

Paras tapa ehkäistä maahamme kohdistuvia turvallisuusuhkia on ylläpitää uskottavaa kansallista puolustuskykyä. Siinä yhtenä tärkeänä osana on koulutuksen antaminen ja kehittäminen. Rauhan ajan koulutus on perusta kriisin ajan suorituskyvylle. (Halonen 2007, 31.) Suurin osa puolustusvoimien koulutuksesta tähtää sodan ajan tehtävien vaatimien valmiuksien antamiseen sekä joukko- että yksilötasolla. Palkatun henkilöstön koulutuksessa huomioidaan lisäksi henkilön rauhan ajan tehtävät, jotka tietenkin ovat osaltaan tärkeitä puolustustehtävän täyttämisen kannalta. (Kalliomaa 2003, 66–67.) Monien syiden vuoksi Puolustusvoimien antama koulutus painottuu sotilaiden kouluttamiseen, jolloin siviileille suunnattu koulutus on jäänyt vähäiseksi.

Mika Kalliomaan (2003, 237–238) mukaan suomalaisen yhteiskunnan muuttuminen tietoyhteiskunnaksi ei muuta puolustusvoimien lakisääteistä tehtävää, eikä tietoyhteiskunnan koulutuksen linjaukset vaikuta suoraan puolustusvoimien perustehtävän koulutukseen eli puolustuskykyisen armeijan koulutukseen. Kuitenkin on muistettava, että puolustusvoimat on osa yhteiskuntaa, joten yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset vaikuttavat myös puolustusvoimien toimintaympäristöön ja siellä työskenteleviin ihmisiin (Kalliomaa 2003, 237–238). Näin ollen toimintatavat varmasti muuttuvat aikojen kuluessa yhteiskunnan yleisen muutoksen aiheuttamina.

Aivan kuten muuallakin yhteiskunnassa, myös Suomen Puolustusvoimissa, oppimiskäsitys on muuttunut viime vuosina suljetusta yhä avoimempaan näkemykseen. Puolustusvoimien erityislaatuinen tehtävä asettaa kuitenkin rajoitteita avoimuudelle ja vaikuttaa toimivan koulutuskulttuurin ja toimintatapojen löytämiseen. Kaikki muualla hyväksi havaitut toiminta- ja koulutustavat eivät välttämättä ole siirrettävissä sellaisenaan puolustusvoimiin sen hierarkkisuuuden vuoksi, vaan uusia asioita on puntaroitava erityisen tarkasti.

Kalliomaa kirjoitti vuonna 2003, että puolustusvoimien sotilaskoulutuksessa on annettu vastuuta oppilaille ja aktivoitu heitä jo pitkään. Varsinkin perusteiden opetuksen jälkeen on painotettu joukkoa ja sen oma-aloitteista toimintaa. (Kalliomaa 2003, 73.) Sodan kuvan muutoksen seurauksena myös vaatimukset yksilölle ovat lisääntyneet (Kalliomaa 2003, 68). Jotta ihminen pystyy toimimaan kriisitilanteessa halutulla tavalla, on hänen saatava harjoitella riittävästi vastaavaa toimintaa turvallisissa olosuhteissa rauhan aikana. Esimerkiksi jos johtajien on kyettävä rakentamaan uutta tietoa itsenäisesti kriisin aikana, on heidän sisäistettävä kyseinen toiminta jo normaalioloissa.

Tämän vuosituhannen alussa Puolustusvoimissa tehtiin tutkimus, jossa haluttiin selvittää Puolustusvoimien sen hetkistä koulutuskulttuuria ja koulutusjärjestelmän mahdollisia tulevaisuuden suuntaviivoja (Paananen, Tura & Jauhiainen 2004, 11). Kyselylomakkeella kerättiin vastaukset kahdelta ryhmältä: johtajat ja vastuuhenkilöt sekä kouluttajat/kehittäjät ja käyttäjät. Tutkimukseen vastanneet halusivat koulutuskulttuurin painottavan tuloksellisuutta ja tehokkuutta sekä muuttuvan vuorovaikutteisuutta ja yhteisöllisyyttä painottavamiksi kuin aikaisemmin. Tärkeäksi ja kriittiseksi kehittämiskohteeksi nähtiin työn ja opiskelun kiinteä yhteys. (Paananen ym. 2004, 99.)

Pekka Halonen (2007) selvitti väitöskirjassaan tarkemmin Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentumista, erityisesti sotilaskoulutuksen näkökulmasta. Koulutuskulttuuri kehittyi ulkoisten ja sisäisten muospaineiden myötä. Ulkoisiksi muospaineiksi Halonen luettelee globaalien ilmiöiden ja erityisesti suomalaisen yhteiskunnan muutosten vaikutukset. Sisäiset muospaineet tulevat puolustusvoimien omista toimenpiteistä, joilla pyritään vastaamaan muutoksiin turvallisuusympäristössä ja muihin ulkoisiin muospaineisiin. Puolustusvoimissa kaikki toiminta, myös koulutuskulttuurin muutokset, perustuu sotilaallisen suorituskyvyn ylläpitämiseen tai kehittämiseen muuttuvassa toimintaympäristössä. Viimeisimmät muutokset, jotka ovat vaikuttaneet puolustusvoimien koulutuskulttuuriin, ovat oppimisenäkemyksen, johtamiskulttuurin, osaamis- ja laatuajattelun sekä oppivan organisaation aikaansaamia. (Halonen 2007, 25–26, 29.) Halosen (2007, 172) tutkimuksen mukaan puolustusvoimien koulutuskulttuuri on lähestynyt monilta osin nykyaikaisia oppimis- ja koulutuskulttuurin keskeisimpiä periaatteita. Lisäksi kouluttajien oppimis- ja opettamiskäsitykset ovat nykyaikaistuneet. Ne Halonen (2007, 172) näkee koulutuskulttuuria edelleen kehittävinä tekijöinä.

Palkatun henkilöstön kannalta Suomen Puolustusvoimat on kuin mikä tahansa organisaatio yhteiskunnassamme. Työelämän yleiset muutokset vaikuttavat henkilöstön työhön ja heidän koulutukseensa. (Halonen 2007, 29.) Puolustusvoimat vastaa henkilöstönsä sodan ja rauhan ajan tehtävien hoitamisessa tarvittavan ammattitaidon ja osaamisen kehittämisestä tarjoamalla täydennyskoulutusta sekä tukemalla omaehtoista kouluttautumista muualla (Puolustusvoimat työympäristönä -07, 14/29). Puolustusvoimien antama oma koulutus tähtää ensisijaisesti upseerien nousujohteiseen urakehitykseen, jolloin siviilien koulutus on jäänyt valtaosin kunkin omatoimisen kouluttautumisen varaan.

### **5.3 Verkon hyödyntäminen Puolustusvoimissa**

Puolustusvoimilla ja Rajavartiolaitoksella on yhteinen koulutusportaali verkossa (osoitteessa <https://www.milnet.fi/>). Sen käyttäjiksi voivat rekisteröityä kaikki 15 vuotta täyttäneet suomalaiset. Tavalliset kansalaiset näkevät eri sisällön kuin henkilökunta. Koulutusportaalissa kaikki koulutusmateriaali saadaan samaan paikkaan, mutta jakamalla käyttäjät erilaisiin ryhmiin voidaan isosta materiaalimassasta rajata kullekin käyttäjäryhmälle tarpeellinen aineisto. Koulutusportaalissa on itseopiskelukursseja ja vuorovaikutteisia verkkokursseja sekä tietoa koulutustarjonnasta. Sen käyttöä pyritään jatkuvasti laajentamaan.

Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (2005, 15) todetaan, että henkilöstön osaamisen kehittämistä tuetaan parantamalla oppimisympäristöjä sekä opetus- ja opiskelumenetelmiä. Tällä hetkellä maailmanlaajuisesti uusia oppimisympäristöjä luodaan sosiaalisen median parissa. Puolustusvoimissa tutustutaan parhaillaan näihin ja harkitaan niiden käyttöönottomahdollisuuksia.

Paanasen ym. (2004) tutkimuksessa ilmennyttä kaipausta yhteisöllisyyttä kohtaan yritetään nyt saada osaksi Puolustusvoimien toimintaa sosiaalisten medioiden avulla. Lisäksi wikit toimivat hyvin työn ja uuden tiedon keräämisen eli oppimisen yhdistämisessä, jota kyseisessä tutkimuksessa myös peräänkuulutettiin. Wikien ja muiden sosiaalisten medioiden avulla on helppo tukea tasapuolisesti kaikkien henkilöstöryhmien osaamisen kehittämistä.

Yhteiskunnan ja sitä myötä työtehtävien alituinen muuttuminen vaatii henkilöstöltä jatkuvaa oppimista. Työssä oppiminen on tärkeä osa jatkuvaa kehittymistä. Myös Puolustusvoimien henkilöstöstrategiassa (2005, 15) luvataan, että työssä oppimista ja yhteisöllistä oppimista sekä tiimityöskentelyn valmiuksia kehitetään. Wikit tukevat työssä oppimista ja yhteisöllistä oppimista sekä vaativat tiimityöskentelytaitoja vanhoja menetelmiä enemmän. Nämä wikin ominaisuudet puoltavat osaltaan niiden käyttöönottoa ja hyödyllisyyttä tässäkin organisaatiossa.

## 6 ETNOGRAFINEN TOIMINTATUTKIMUS

Wikin käytön tutkiminen Puolustusvoimissa vaatii menetelmän, joka huomioi laajasti tutkimuskontekstin ja siellä tapahtuvan muutoksen. Etnografia ja toimintatutkimus ovat ne menetelmät, jotka parhaiten soveltuvat tähän. Etnografia pyrkii ymmärtämään ja kuvaamaan tutkittavien tavallista arkea, joten sen avulla pystyn tarkastelemaan, millaista wikien käyttö on arkityössä. Toimintatutkimus puolestaan soveltuu organisaatioiden muutostilanteiden tutkimiseen. Wikin käyttäminen muuttaa työn tekemistä, joten toimintatutkimus on toinen tähän tutkielmaan soveltuva menetelmä. Molemmat menetelmät vaativat aikaa ja menetelmän käytön kautta kertynyttä tietotaitoa, jolloin pro gradu -tutkielmassa niistä on mahdollista käyttää pienoisversioita. Seuraavaksi esittelen käyttämiäni menetelmiä tarkemmin.

### 6.1 Etnografia

Sivistyssanakirjan mukaan etnografia on kuvaileva kansantiede (Sorsa & Turtia 1996). Tutkimusperinteessä etnografialla tarkoitetaan tutkimusta, jossa ihmisten toimintaa pyritään ymmärtämään ja analyttisesti kuvaamaan heidän jokapäiväisissä tilanteissaan. Osallisten oma näkökulma pyritään saamaan esiin mahdollisimman hyvin. Tähän koetetaan päästä monipuolisella aineiston hankinnalla. (Metsämuuronen 2003, 171; Eskola & Suoranta 1998, 106; Syrjäläinen 1990, 16.)

Etnografisen tutkimuksen juuret ulottuvat antropologiaan eli vieraan kulttuurin tutkimukseen (mm. Metsämuuronen 2003, 171). Etnografian historiaan luodaan tarkempi silmäys muiden muassa Syrjäläisen (1990, 15) ja Palmun (2003, 6) väitöskirjoissa, enkä sen vuoksi lähde toistamaan niitä tässä. Antropologisten juuriensa vuoksi etnografia ei etsi erikoisia tilanteita, vaan paneutuu arkipäiväisiin tapahtumiin ja niiden kuvailemiseen. Fetterman (1989, 11) vertaa toimittajan ja etnografian lähestymistapaa asioihin. Hänen mukaansa toimittaja etsii juttujensa aiheiksi epätavallisia tapahtumia, kun taas etnografi kirjoittaa rutiineista ja ihmisten tavallisesta arjesta. Tässä tutkimuksessa seuran tavallisten toimistotöiden tekemistä, joten kyseessä on etnografinen tutkimus.

Etnografisessa tutkimuksessa käytetään useita aineistonkeruumenetelmiä. Syrjäläisen (1990, 16) mukaan tärkeimmät ja yleisimmät menetelmät ovat osallistuva observointi ja erilaiset haastattelut sekä keskustelut. Lisäksi hänen mukaansa kenttämuistiinpanoja täydennetään usein ääni- ja kuvamateriaaleilla. Myös Eskola ja Suoranta (1998, 106) sekä Metsämuuronen (2003, 137) painottavat haastattelujen ja keskustelujen merkitystä monipuolisen aineiston lähteinä. Syrjäläinen (1990, 16) luettelee etnografisen tutkimuksen piirteiksi naturalistisuuden, kontekstisidonnaisuuden, holistisuuden, fenomenologisuuden, dynaamisuuden, kuvailevuuden ja tulkitsevuuden. Perinteisesti etnografiseen tutkimukseen ajatellaan kuuluvan pitkä kenttäjakso (mm. Syrjäläinen 1990, 16; Metsämuuronen 2003, 171). Eskola ja Suoranta (1998, 102) kuitenkin huomauttavat, että havainnointi voi koostua myös lyhyistä käynneistä kentällä. Käsillä olevassa tutkielmassa tein nimenomaan lyhyitä käyntejä kentällä. Aineiston keräsin lähes yksinomaan haastatteluilla ja keskusteluilla. Observointi oli mahdottomuus, koska jokainen käyttäjä käyttää wikiä juuri sillä hetkellä, kun sitä työssään tarvitsee, eikä wikin parissa välttämättä kerralla vietetä pitkää aikaa. Lisäksi jokaisella wikin käyttäjällä on oma työhuoneensa ja osa haastateltavistakin työskentelee eri kaupungeissa. Koska siis wikin käyttämisajankohtaa ei ole mahdollista päättää ennalta eikä tutkija pysty olemaan samassa huoneessa käyttäjän kanssa havainnoimassa wikin käyttöä jatkuvasti, oli havainnointi poissuljettu aineistonkeruumenetelmä. Samassa tilassa tehty wikin käytön observointi olisi myös enemmän wikin käyttöliittymän käytettävyydestä, eikä niinkään wikin hyödyntämisen tutkimista työssä oppimisessa. Tietoturvasyistä minulle Puolustusvoimien ulkopuolisena henkilönä ei voitu luoda tunnuksia wikiin, joten wikin käytön tarkkailu myös sen sisältä jäi ulottumattomiini. Keskustelut wikin käyttäjien kanssa tulivat näin empiirisen aineiston keskeiseksi materiaaliksi. Lisäksi käytän jonkin verran havaintoja, joita olen tehnyt keskustelutilanteissa ja muuten ollessani yhteydessä Puolustusvoimiin.

Haastatteluista pyrin tekemään mahdollisuuksien mukaan pääasiassa keskustelutilanteita. Useilla käynneillä samojen käyttäjien luona sain paitsi tietoa heidän käsitystensä muutoksesta myös luotua luontevan ja vapautuneen tunnelman keskusteluihin. Haastattelurunko (liite) oli varsin väljä, jolloin muutamien laajojen kysymysten kautta keskustelut pysyivät melko pitkään käyttäjien tärkeäksi kokemissa asioissa ja kuvasivat hyvin heidän arkeaan wikin parissa. Aivan kuten Eskola ja Suoranta (1998, 106) kirjoittavat, tietojen keräämistä ei suunnitella etukäteen. Vastaavasti Fetterman (1989, 11) muistuttaa, että etnografi menee kentälle avoimin mielin, muttei tyhjin päin (with an open mind, not an empty head). Näillä he tarkoittavat, että ennen kentälle menoa tutkijalla on muun muassa jokin ongelma, johon hän haluaa vastauksen. Lisäksi on muistettava, että



jokaisella ihmisellä on asioista omat tiedostetut ja tiedostamattomat ennakkokäsitykset, jotka ohjaavat myös tutkijaa (Eskola & Suoranta 1998, 106).

Etnografisessa tutkimuksessa niin tutkija kuin tutkimukseen osallistuvat ovat aktiivisia osapuolia. Lisäksi tutkimukseen osallistuvien tulee suhtautua siihen myönteisesti, sillä siten he motivoivat tutkimuksen tekemistä eteenpäin. (Eskola & Suoranta 1998, 106; Syrjäläinen 1990, 16.) Tässä tutkielmassa, empiirisen aineiston painottuessa haastatteluihin, ovat tutkimukseen osallistuvat olleet erityisen aktiivisia. Vain heidän positiivinen suhtautumisensa haastatteluihini ja tutkimukseeni mahdollisti aineiston saamisen. Haastateltavien positiivisuus myös innosti työstämään tutkimusta eteenpäin.

Tämän tutkimusraportin olen kirjoittanut mahdollisuuksien mukaan tarinamuotoon, koska etnografi on Fettermanin (1989, 12) mukaan sekä tarinankertoja että tieteentekijä. Tieteen valtavirrasta poikkeava tarinankertoja-rooli näkyy juuri tutkimusraportin kirjoittamisessa. Kun teksti kirjoitetaan kertomusmuotoon, se tuo esiin tutkimuskohteen arkea havainnollisemmin kuin perinteinen tieteellinen kirjoittamismuoto.

## **6.2 Toimintatutkimus**

Toimintatutkimuksella pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia ja parantamaan sosiaalisia käytäntöjä sekä ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin. Todellisessa maailmassa siis tehdään pienimuotoinen interventio, tässä tutkielmassa wikin käyttöönotto, jonka vaikutuksia tutkitaan. (Metsämuuronen 2003, 181). Eskola ja Suoranta (1998, 127) muistuttavat, että tutkija ei toimi yksin, vaan yhteistyössä niiden ihmisten kanssa, joita tutkimus koskettaa. Tieteentekijät ja käytännön toimijat siis yhteistyössä etsivät ratkaisua käytännön ongelmaan ja ovat siten molemmat aktiivisia todellisuutta muuttavia osapuolia (Kuula 1999, 9). Tällöin tutkimuksen seurauksena on toivottavasti muutos parempaan (Eskola & Suoranta 1998, 127; Engeström 2004, 12).

Toimintatutkimus nähdään tilanteeseen sidottuna (situational), yleensä yhteistyötä vaativana (collaborative), osallistuvana (participatory) ja itseään tarkkailevana (self-evaluative) (Metsämuuronen 2003, 181). Toimintatutkimuksen kohde voi olla mikä tahansa, mutta määrällisesti eniten

niitä tehdään Kuulan (1999, 10–12) käsityksen mukaan työelämän parissa, kuten tämäkin tutkielma. Aloite toimintatutkimukseen voi tulla tutkijalta aiempien tutkimusten pohjalta tai tutkimuskohde itse voi olla aloitteentekijänä. Jälkimmäinen on Kuulan (1999, 12) mukaan todennäköisempi. Näin tässäkin tutkimuksessa. Vallitseviin käytäntöihin haluttiin muutosta ja ilman tätä tutkimustakin wiki olisi otettu käyttöön. Tällä tutkimuksella uudesta toiminnasta ja välineestä saadaan laajempi käsitys kuin organisaation omalla käyttökokemusten keräämisellä.

Toimintatutkimuksesta on useanlaisia suuntauksia. Näiden erilaisten toimintatutkimusten yhteisiä piirteitä ovat sosiaalisten käytäntöjen muuttaminen ja aktiivinen osallisuus sekä tutkijalta että tutkittavilta. Suuntausten eroina ovat sovellettavat tai kehiteltävät teoriat, tutkimuksen kohde ja kysymysten asettelu. (Kuula 1999, 10, 23).

Yksi tunnetuimmista kasvatustieteellisistä toimintatutkimuksen suuntauksista on kulttuurihistoriallinen toiminnan teoria. Venäläiset psykologit Vygotsky, Leontjev ja Luria loivat sen ymmärtäessään, että ihmisiä on tutkittava kulttuurissaan elävinä ja kulttuurillisten välineiden avulla toistensa kanssa toimivina. Kulttuurihistoriallisessa toiminnan teoriassa lähdetään käytännöstä, aivan niin kuin kaikessa toimintatutkimuksessa, ja lisäksi huomioidaan historiallisuus. Historian tuntemisen ja analysoinnin avulla pyritään hahmottamaan seuraavan tulevan kehitysvaiheen mahdolliset vaihtoehdot. (Engeström 2004, 9, 12.)

Yrjö Engeström on kehitellyt kulttuurihistoriallista toiminnan teoriaa eteenpäin kehittäväksi työntutkimukseksi. Malli on monimutkainen, koska se pyrkii vastaamaan työelämän todellisten monisyisten ongelmien ratkaisemiseen ja hallitsemiseen (Engeström 2004, 9). Työelämän toimintajärjestelmässä syntyneen ristiriidan ratkaiseminen ja uuden toimintatavan juurtuminen käytäntöön on aikaa vievä prosessi. Tämän vuoksi, kuten jo aiemmin mainitsin, en pyri tekemään tätä tutkimusta täydellisenä kulttuurihistoriallisena toimintatutkimuksena, vaan soveltan menetelmää pienempään tutkimukseen sopivalla tavalla.

Kehittävä työntutkimus etenee ekspansiivisen oppimisen syklimallin mukaisesti. Se lähtee liikkeelle muutostarpeesta, jonka jälkeen selvitetään toiminnan nykytila ja millaisia ongelmia siellä kohdataan todellisten konkreettisten esimerkkien avulla. Lisäksi tutustutaan historiaan eli siihen, miten nykytilaan on päädytty. Historiallisen analyysin lisäksi analysoidaan nykytilaa ja pohditaan lähikehityksen vyöhykkeen eli lähitulevaisuuden uusia toimintatapoja. Sen pohjalta suunnitellaan

uusi toimintamalli, jota kokeillaan käytännössä ja tarpeen mukaan kehitellään eteenpäin. Sen jälkeen on uuden toimintamallin käyttöönotto ja käyttöönoton tukeminen, jotta uusi toimintatapa saadaan vakiintumaan aktiiviseen käyttöön. Viimeisenä vaiheena on vakiintuneen toimintatavan arvioiminen. (Engeström 2004, 61; Virkkunen, Engeström, Pihlaja & Helle 2001, 16; Muutoslaboratorion kotisivut.) Tämä tutkimus käsittelee uuden toimintatavan eli wikin kokeilemistä ja tälläkin tutkimuksella kerätään tietoa, jotta laajempi käyttöönotto ja vakiinnuttaminen olisi sujuvampaa. Lähitulevaisuudessa Puolustusvoimissa on edessä wikien käyttöönotto ja siihen liittyvät tukitoimet sekä arviointi.

Sekä kulttuurihistoriallisen toiminnan teorian että kehittävän työntutkimuksen metodologiaan pohjaavat tutkimus- ja kehittämishankkeet ovat aina erilaisia, koska niissä otetaan huomioon kunkin työyhteisökohteen historiallisuus ja sitä kautta syntynyt oma kulttuuri. Tässä tutkielmassa kulttuurisuus nousee erityisen voimakkaasti esiin. Sen lisäksi, että tutkielma tehdään suomalaisessa työkuulttuurissa, siihen vaikuttaa huomattavasti Puolustusvoimien omaleimainen toimintakulttuuri, joka on syntynyt organisaation tehtävän myötä. Tähän paneuduin tarkemmin Puolustusvoimia käsittelevässä luvussa viisi. Koska muutokseen pyrkivä toiminta oli lähtenyt liikkeelle organisaatiossa jo ilman ulkopuolisia tutkijoita ja koska kyseessä on pro gradu -tutkielma, ei yhden aloittelevan tutkijan ollut mahdollista suorittaa historiallista analyysiä yhdessä toimijoiden kanssa. Tämä ei tee oikeutta toimintatutkimukselle. Käytän kuitenkin toimintatutkimusta yhtenä menetelmänä, koska yhtäältä ekspansiivinen oppimisen sykli auttaa hahmottamaan muutoksen etenemistä ja toisaalta se muistuttaa kulttuurin vaikutuksesta toimintaan.

Engeström (2004, 23) huomauttaa tärkeästä asiasta, että todellisen ja pysyvän muutoksen ja oppimisen aikaansaamiseksi toimijoiden omakohtainen tarve muutokselle on tärkeä. Se varmasti pienentää vastarintaa, jota aina muutoksien yhteydessä esiintyy. Eikä uusi toimintatapa juuru käyttöön, jos työntekijät itse eivät aktiivisesti ota sitä käyttöön. Työyhteisön muutoksia ei saa aikaan yksilö, vaan koko yhteisö on otettava mukaan muutokseen ja tutkimukseen (Engeström 2004, 19). Tässä tutkimuksessa on mukana ainoastaan pieni murto-osa Puolustusvoimien henkilöstöstä. Vielä tämän tutkimuksen aikana ei ole tarkoitus saada wikiä kaikkien käyttöön, vaan sitä kokeillaan ensin pienessä työryhmässä. Näin ollen tämä tutkimus on ekspansiivisen oppimisen vaihetta, jossa uutta toimintatapaa kokeillaan ja kehitetään edelleen ennen varsinaista laajaa käyttöönottoa.

## 7 TUTKIMUSPROSESSIN ALOITUS

Tässä luvussa kerron tarkemmin tutkimusprosessin etenemisestä ja etenemättömyydestä. Luonnehdin ja taustoitin myös tutkimuskohteena olevaa Puolustusvoimien Tietoturvallisuuden työryhmää. Etnografiaan kuuluen haastatteluiden lisäksi aineistona ovat omat havainnot ja tunte-mukset niin haastattelutilanteissa kuin muissakin yhteyksissä, jolloin olin kanssakäymisissä Puo-lustusvoimiin tai jolloin olen ollut muuten wikien kanssa tekemisissä.

### 7.1 Tutkimuskohteen etsiminen

Puolustusvoimissa oli herännyt kiinnostus sosiaalisia medioita kohtaan ja niihin liittyvän tiedon etsiminen oli aloitettu. Suorittaessani harjoittelua Maanpuolustuskorkeakoulun alaisessa Täyden-nyskoulutus- ja kehittämiskeskuksessa tutustuin wikeihin ja kiinnostuin niiden hyödyntämisestä työssä. Näin yhteisen kiinnostuksen kohteen löydyttyä ryhdyttiin syksyn 2007 aikana miettimään, jos Täydennyskoulutus- ja kehittämiskeskuksessa joku pieni ryhmä voisi kokeilla wikin käyttä-mistä, ja siten saisin haastatella heitä keräten käyttökokemuksia.

Sopivaa ryhmää mietittäessä ilmeni, että yhdellä osastolla oli eräs toiminta siirtymässä sähköpos-tikeskustelusta wikiin. Yritin tutustua siihen tarkemmin kyselemällä asiasta muutamilla sähkö-postiviesteillä ja lopulta puhelinkeskustelulla. Minulle kerrottiin, että wiki olisi käytössä 1.1.2008 alkaen. Niin ei kuitenkaan tapahtunut. Kun lopulta pääsin keskustelemaan tilanteesta kasvatusten helmikuun 2008 alussa, sain kaipaamiani vastauksia. Silloin selvisi, että todellisuudessa wiki ei tulisi kovinkaan pian käyttöön. Mistä toiminnasta siis on kyse ja miksi wikiin siirtyminen kestää?

Puolustusvoimilla on tällä hetkellä muutama henkilö, joilta voi kysyä sähköpostilla tiettyihin asi-oihin liittyviä kysymyksiä. Niihin vastataan henkilökohtaisesti sähköpostilla. Usein tähän ”vasta-uskeskukseen” tulee samoja kysymyksiä, jolloin vastaajilta tuhrautuu aikaa samankaltaisten vas-tausten kirjoittamiseen. Keskitetty ja yhteinen tietokanta, johon kerättäisiin kysymykset ja vasta-ukset sekä niihin liittyvä muu keskustelu, nopeuttaisi vastauksen saantia. Sähköpostista ei voitu kuitenkaan siirtyä suoraan wikiin, koska johtoportaalte oli ollut helpompi perustella toiminnan muuttamista vaiheittaisella siirtymisellä. Oli päätetty siirtyä ensin sähköpostista järjestelmään,

joka on jo Puolustusvoimissa käytössä. Se ei saamieni tietojen mukaan ole yhtä joustava kuin wiki, mutta sinne voidaan kysymykset ja vastaukset pistää kaikkien nähtäville. Kyseinen tietokonejärjestelmä ei kuitenkaan mahdollista keskustelua. Tarkoituksena on välivaiheen jälkeen siirtyä wikiin, joka silloin olisi tutumpi väline kaikille, koska sitä olisi siinä vaiheessa jo käytetty myös Puolustusvoimissa jossain muualla. Tämä wikiin siirtyminen välivaiheen kautta muistutti minua byrokratian kankeudesta. Kun jotain on esitetty ja päätetty, ei sitä enää muuteta, vaikka asian voisi tehdä toisin ja järkevämmin kuin ensin ajateltiin. Mietin, voiko tällainen olla totta. Yhtäkkiä tutkimukseeni suunniteltua toimintaa ei ollut olemassakaan. Pohdin, mistä nyt saisin jonkun wikiin, vai pitääkö etsiä uusi aihe ja aloittaa kaikki alusta.

Onneksi tuon keskustelun jälkeen menin käymään osastolla, jossa olin ollut kesän töissä. He kertoivat, että ovat käynnistämässä wikipilottia. Silloin epätoivoiselta tuntunut tilanne muuttui hetkessä uudeksi mahdollisuudeksi. Saisin valita neljästä erilaisesta wikistä ja toiminta alkaisi varmasti kesään mennessä.

Puolustusvoimissa on päätetty ottaa wiki joka tapauksessa käyttöön lähitulevaisuudessa. Pilottihankkeen tarkoituksena oli testata wikejä eri teknisissä ympäristöissä, jotta varsinainen käyttöön otettava wiki olisi teknisesti toimiva ja helposti käytettävä. Koko Puolustusvoimien käyttöön tulevan wikiin on oltava yhteensopiva muiden heillä nyt jo käytössä olevien tietojärjestelmien kanssa, jotta wikiä voidaan todella hyödyntää. Teknisten ominaisuuksien lisäksi Puolustusvoimat kerää wikipilottien käyttäjiltä palautetta yleisemminkin wikiin käytöstä.

Keväällä 2008 kutsuttiin koolle kokous, jossa jokainen pilotin edustaja esittelisi omaa wikiään: kenen käyttöön se tulee ja mihin tarkoitukseen. Minut kutsuttiin myös mukaan, jotta saisin tietoa kyseisistä wikeistä ja voisin valita, mistä wikistä opinnäytteeni teen, sekä voisin sopia käytännön järjestelyistä wikiin vastuuhenkilön kanssa. Useampi joutui kuitenkin perumaan osallistumisensa kyseiseen kokoukseen, joten se peruttiin. Jälleen pro gradu -tutkielmani empiirisen aineiston varmistuminen pitkittyi. Kasvokkaisen tapaamisen peruunnuttua sain neljän wikipilotin nimet ja niiden yhteyshenkilöiden nimet. Näistä nimensä perusteella yksi oli kurssilla toimiva wiki ja muut kolme työssä oppimista tukevia. Kurseilla toimivista wikeistä on saatavilla paljon tietoa, mutta varsinaisen työn tukena käytetyistä wikeistä ei ole juurikaan tutkimuksia. Sen vuoksi ne kiinnostavat minua enemmän. Niinpä lähetin näiden kolmen pilotin vetäjille sähköpostin, jossa pyysin heitä kuvaamaan hieman, mihin tarkoitukseen wiki on tulossa, koska pelkkä ryhmän nimi-

lyhenne ei auennut minulle Puolustusvoimien ulkopoulisena henkilönä. Lopulta sähköpostikysymykseeni vastasi kahden pilotin vastuuhenkilöt. Ensin vastanneen kanssa sovin tarkemmin yhteistyöstä, ja tämä tutkielmani kertoo kyseisestä wikistä.

## 7.2 Tutkimuskohde

Tämä tutkielma tarkastelee Tietoturvallisuuden työryhmän wikikokeilua. Pilottihanke kestää noin puoli vuotta, mutta tämän tutkimuksen haastattelut tein vähän lyhyemmässä ajassa. Tietoturvallisuuden työryhmään kuuluu ihmisiä ympäri Suomea, jolloin yhteisiin kokouksiin matkustaminen vie aikaa ja voimia sekä työaika turhaan. Tähän ongelmaan ryhmä oli miettinyt keväällä 2008 keinoja, ja päätyi kokeilemaan wikiä. Samaan aikaan oli sopivasti suunnitteilla pilottihanke, joten he pääsivät siihen mukaan. Tämä wiki on koekäytössä nyt noin kahdellakymmenellä ryhmän jäsenistä, joista tähän tutkielmaan haastattelin lopulta neljää pääkaupunkiseudulla työskentelevää. Sosiaalisten medioiden periaatteiden mukaisesti wikin sisältöä ei ole määritelty etukäteen tarkasti, vaan kaikki käyttäjät voivat kerätä ja kirjoittaa sinne kaikkea tarpeelliseksi katsomaansa tietoturvallisuuteen liittyvää.

Wikien käyttö tapahtuu silloin, kun kullekin käyttäjälle itselleen sopii parhaiten. Sen vuoksi en voinut sopia kenenkään kanssa, että menisin paikan päälle havainnoimaan heidän toimintaansa. Toisaalta tässä tutkimuksessa ei ole tarkoitus selvittää, kuinka käytettävä wikin käyttöliittymä on. Käsitykset wikin mahdollisuuksista työssä oppimisessa ovat kiinnostavampia. Siksi lähteenäni ovat etnografiassakin paljon käytetyt haastattelut, joita tein neljälle henkilölle. Jotta käyttöä ja sen herättämiä ajatuksia pystyi seuraamaan pidemmän ajan, kävin keskustelemassa samojen käyttäjien kanssa useamman kerran. Näin sain tietoa heidän suhtautumisestaan wikiin ja sen käyttöön sekä käsitystensä muuttumisesta ajan ja käyttökokemusten myötä. Yhteensä näitä haastatteluita tein yhdeksän.

Kun olin sopinut Tietoturvallisuuden työryhmän vetäjän kanssa, että saan tehdä tutkielmani heidän wikistään, ja olin saanut lupauksen, että se olisi käytössä kesäkuun ensimmäisenä päivänä, olin helpottunut. Nyt saan pro gradu -tutkielman tehtyä, vaikka se venyykin alkuperäisestä suunnitelmastani. Alun perinhän minun piti kevään aikana saada empiirinen aineisto kerättyä ja analy-

soitua, jotta voisin viimeistellä sen sitten loppukesästä. Viimeistelyn sijaan aloitin haastatteluiden tekemisen kesällä. Siitä huolimatta, että tutkimuksen kohde oli varmistunut, mielessäni oli kevään ajan pieni epäily jonkin menevän vielä pieleen – eihän mikään ollut tähänkään mennessä sujunut suunnitellusti. Samanaikaisesti kirjoitin teoriaa työssä oppimisesta ja Puolustusvoimista. Koko ajan mielessä oli kuitenkin epävarmuus: onkohan tämä lopullinen tutkielmani kohde ja millaista teoriaa pitäisi lukea ja kirjoittaa.

Kun kesäkuu sitten koitti, sain vastaan seuraavan hidasteen. Sen sijaan, että wiki olisi alkuperäisen suunnitelman mukaisesti otettu käyttöön, wikiympäristöä vasta pystytettiin. Kun sinne kuun puolella välissä saatiin luotua käyttäjätunnukset, tietotekninen ympäristö kaatui. Sen vuoksi wiki oli poissa käytöstä viikon ja juuri kesälomien alkamisen aikoihin. Kukaan ei ehtinyt käyttämään sitä ennen kesäkuun viimeistä viikkoa ja suurin osa suomalaisista aloittaa lomansa juuri juhannukselta.

Kaikkien Tietoturvallisuuden työryhmään kuuluvien henkilöiden nimiä ja yhteystietoja en voinut saada, vaan ryhmän vetäjä itse kyseli ryhmäläisiltä halukkuutta keskustella wikien käytöstä ja siten osallistua tähän tutkimukseen. Aluksi kanssani lupautui keskustelemaan kolme käyttäjää. Aineiston keräämisen loppupuolella sain vielä yhden haastateltavan lisää. Näiden kaikkien neljän kanssa kävin kahdenkeskisiä keskusteluita, niin että yhteensä niitä on yhdeksän: kahden kanssa keskustelin kolmesti ja yhden kanssa kaksi kertaa ja yhden kanssa kerran. Haastattelut tein kunkin haastateltavan työpaikalla. Annoin heidän valita haastatteluhuoneen. Suurin osa keskusteluita käytiin heidän omassa työhuoneessaan ja muutama neuvotteluhuoneessa. Näin kaikki haastattelut tehtiin rauhallisessa paikassa ja haastateltavalle sopivassa, tutussa ympäristössä.

Kesäkuun hidasteista huolimatta sain sovittua ensimmäiset kolme haastattelua heinä- ja elokuulle, niin että käyttäjät olivat päässeet kurkistamaan wikiin, mutta eivät vielä olleet ehtineet käyttämään sitä juurikaan. Näin sain haluamiani ennakkokäsityksiä. Niiden ensimmäisten haastatteluiden jälkeen olin innoissani, että nyt on haastatteluita ja ihmiset ovat innokkaita käyttämään wikiä. Käyttäjien innokkuus tempaisi mukaan ja sai uskomaan, että tämä tulee onnistumaan.

Itselleni täysin uusin paikkoihin meneminen ja uusien ihmisten tapaaminen jännitti hieman ensimmäisillä kerroilla. Yritin kuitenkin työntää jännityksen taka-alalle. Seuraavilla kerroilla oli helppoa mennä tuttuihin paikkoihin ja haastateltavatkin olivat silloin jo jonkin verran tuttuja.

Haastateltavistani en vaistonnut jännittyneisyyttä, joten itsekin oli helppo rentoutua. Ensimmäisellä kerralla haastateltavat saivat aluksi kertoa reaktioistaan, kun kuulivat wikistä ja sen käyttämisestä omassa työssään. He innostuivat kehuaan wikiä ja sen mahdollisuuksia. Näin tilanteesta tuli nopeasti rento ja välitön. Haastattelutilanne muuttui luontevasti keskusteluksi. Kaikissa kohtaamisissamme pyrin koko ajan ylläpitämään keskustelunomaisuutta kommentoimalla sopivissa kohdissa heidän vastauksiaan ja näkemyksiään. Itselleni ainakin tuli tunne, että olin heidän kanssaan samalla ”aaltopituudella”. Tapaamisista muodostui helppoja tilanteita. Haastateltavat kertoivat näkemyksiään laajasti eivätkä vastanneet kysymyksiini vain parilla sanalla. Näin keskusteluun nousi heille tärkeitä asioita, joita en aina ollut osannut ennakoida.

Ainoa tilanne, jossa tunnelma ei ollut niin hyvä kuin muissa haastatteluissa, oli se, kun haastattelun aluksi kuulin, että wikiä ei ollutkaan käytetty. Se oli minulle pettymys ja luulen, että se näkyi selvästi. Olin niin odottanut kuulevani positiivisia käyttökokemuksia. Tällöin keskusteluissa yritin kovasti kannustaa heitä käyttämään wikiä, koska he edelleen pitivät sitä hyvänä välineenä. Tuo wikin vähäinen käyttö laajensi tutkimukseni aihetta käyttämättömyyteen johtaneiden syiden pohtimiseen.

Kaikki yhdeksän haastattelua nauhoitin ja litteroin ne mahdollisimman pian keskustelun jälkeen. Litteroinnissa kirjoitin asiat ja vuorosanat. Sen jälkeen ryhmittelin keskustelussa ilmenneet asiat niissä esiintyvien aiheiden mukaan. Loin ylä- ja alakategorioita, joihin sijoitin keskusteluista poimimani katkelmat. Jotkut luokista syntyivät helposti, toisia taas jouduin miettimään pidempään. Tässä tutkielmassa käytettyihin lainauksiin olen poistanut nimet, jottei lukijalle paljastuisi, ketkä ovat keskustelleet kanssani.

### **7.3 Tutkimuskohteen alkutunnelmia**

Tietoturvallisuuden työryhmään kuuluu eri puolilla Suomea asuvia asiantuntijoita, jotka ovat tavanneet toisiaan kokouksissa muutamia kertoja vuodessa. Tapaamisten välillä osa on pitänyt yhteyttä toisiinsa satunnaisesti projekteista riippuen eri tavoin, kuten esimerkiksi sähköpostilla. He olivat kokeneet, että tarvittaisiin jokin helppo tapa pitää yhteyttä useammin. Lisäksi toiveena oli saada vähennettyä kokouksia ja niiden aiheuttamaa matkustelua, joka kuluttaa sekä työaikaakaan että



energiaa. Tästä ongelmasta puhuttaessa esiin oli noussut wiki. Kaikki olivat heti innostuneet siitä, kuten seuraava haastattelulainaus osoittaa.

Kaikki oli sillei, ett jipii, onks joku jo kekannu tän. Onko joku jo tehnyt vastaavanlaisen, ettei tarvii kaikkea ihan nollasta aloittaa.

Kaikissa organisaatioissa tulee käyttöön silloin tällöin uusia järjestelmiä. Niihin suhtautuminen on vain harvoin positiivista, sillä niistä seuraa aina uuden opettelua, joka voi tuntua myös pelottavalta. Uudet järjestelmät eivät välttämättä toimi ongelmitta ainakaan aluksi. Lisäksi suhtautumiseen vaikuttaa se, ettei niitä koeta tarpeelliseksi, sillä usein uskotaan pärjättävän jo olemassa olevilla ohjelmilla ja tavoilla hoitaa asioita. Tällä kertaa uuteen välineeseen, wikiin, suhtautuminen oli positiivista monenkin tekijän vuoksi. He kokivat todellista tarvetta hyödyntää wikiä ja työkalun käyttöönotto oli heidän ideansa, ei organisaatiohierarkiassa ylhäältäpäin annettu pakote. Tämä puoli asiasta tuli haastatteluissa esiin seuraavasti:

Puolustusvoimissahan on perinteisesti niin, että jos joku tulee, niin se on ”Täss on teille uus järjestelmä, tehän otatte tämän!”. Sen jälkeen me kaikki sanomme ”Kyllä kiitos” ja rupeemme käyttämään. --- Sinänsä toi wiki on erilainen. Ku se on lähtenyt tällai käyttäjävetoisesti. Se on paljon parempi. Mun mielestä ainakin. Siin on byrokratiaa vähemmän ja pienempää, se on muutenkin enemmän käyttäjöpohjaista.

Tietoturvallisuuden työryhmä on hieman poikkeava puolustusvoimien tiimi. Sen jäsenet ovat eri organisaatioista ja kuuluvat ryhmään tietämyksensä vuoksi, ei asemansa vuoksi. Kyse on siis asiantuntijaryhmästä. Asiantuntijat ovat kaikki niin sanotusti samalla viivalla, eikä silloin tarvitse esimerkiksi katsoa, millaiset laatat upseerin kauluksissa on. Ryhmä on keskustellut asiasta ennen wikin käyttöönottoa, jotta wikin käyttö olisi helpompaa, kun kaikki tietävät yhteiset toimintatavat. Seuraavat kaksi haastattelulainaus kertovat tästä.

Tää tietoturvatyö me pidetään asiantuntijatyönä ja silloin kaikki, jotka tulee paikalle (esim. kokouksiin), he tulee asiantuntijoina eikä sen hierarkiatason mukaisesti. Ja toinen asia --- siellä wikissä, ett siellä puhuu ihmiset, ei organisaatiot. Todellakin puhutaan asiantuntijoina. Substanssityötä tehdessä hierarkia unohdetaan.

Mietittiin silloin ensimmäisessä kokouksessakin sitä, että minkälaisessa roolissa me kirjoitetaan niitä asioita tonne. Jos [joku joltain osastolta] lausuu jotain tuolla, niin sen pitää sitten olla selvää, että se ei tarkoita sitä, että nyt me [koko osasto] annetaan tällainen käsky tai nyt me ollaan virallisesti tätä mieltä, vaan että tää on se lähtökohta ja rakennelma ja sitten, kun siitä tulee virallista, se pitäisi laittaa johonkin meidän viralliseen järjestelmään.

Näin wikistä piti tulla todellinen apuväline päivittäisen työn tekemiseen ja keskustelupaikka, jossa saisi toisilta mielipiteitä. Tietoturvallisuuden työryhmässä oli kaivattu tällaista vapaamuotoista kanssakäymisen välinettä.

## 8 WIKI JA JAETTU ASIANTUNTIJUUS

Aiemmin luvussa neljä esittelemäni työssä oppimisen prosessimallin mukaisesti yksilöt jakavat tietoaan ryhmälle ja se puolestaan organisaatiotasolle. Jaettua tietoa arvioidaan saadun palautteen avulla. Näin asiantuntijuuden jakaminen kehittää tietoa ja toimintaa sekä yksilön että organisaation perspektiivistä. Tämä jakaminen ja rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen onnistuu helpommin ja on jopa luontevampaa yhteistyötä tukevassa ilmapiirissä. Yksi hyvä keino tukea yhteistyön tekemistä ja asiantuntijuuden jakamista on hyödyntää wikiä.

Tämän tutkimuksen haastatteluilla pyrin saamaan selville toimistotyötä tekevien ideoita ja näkemyksiä wikin käytöstä osana heidän työtään. Ensimmäisillä keskusteluilla kartoitin ennakkotunnelmia. Seuraavat keskustelut kävin, kun wikiä oli ollut mahdollisuus käyttää kahden kuukauden ajan, jolloin heillä olisi jo käytön myötä syntyneitä näkemyksiä. Nämä toiset käynnit masensivat. Käyttäjät olivat käyttäneet wikiä vain vähän, eikä heidän kertomansa mukaan sinne muutkaan olleet juuri ollenkaan kirjoittaneet. Edelleen he pitivät välinettä hyvänä ja tervetulleena, mutta sen käyttö vain oli jäänyt. Haastateltavani nolostuivat, koska he eivät olleet käyttäneet wikiä. Minä puolestani toivoin, että nolostus auttaisi käytön lisääntymiseen, jotta käyttökokemuksia syntyisi ja saisin materiaalia tähän pro gradu -tutkielmaani. Ennen kolmatta eli viimeistä haastattelukertaa muistutin wikin olemassaolosta muutamalla sähköpostilla – tosin siitä ei tainnut olla mitään hyötyä. Viesteihini ei vastattu mitään, eikä runsasta käyttöä syntynyt tämän tutkimuksen aikana.

Käytön vähäisyydestä huolimatta keskustelimme haastatteluissa wikin hyvistä ja huonoista puolia. Kysyin haastateltaviltani myös heidän ideoitaan wikin hyödyntämiseen. Tässä luvussa käsitelen laajemmin wikejä ja kerron niiden hyödyntämismahdollisuuksista asiantuntijuuden jakamisessa.

### 8.1 Wikin käyttötarkoituksia

Wiki on kuin tehty erilaisten asiantuntijuuksien jakamisen paikaksi ja tiedon edelleen kehittämiseen. Wikit tarjoavat innostavan tavan jakaa tietoja, taitoja ja kokemuksia, joita varsinkin aiku-

sille on kertynyt työuransa ja muun elämäkokemuksensa myötä. Tieto rikastuu yhteisellä työstämällä, kun erilaisia kokemuksia ja abstraktia tietoa yhdistetään.

Ensimmäisenä wikit tulivat amerikkalaisten yliopistojen kursseille, mistä ne levisivät opiskeluihin muualle (Leuf & Cunningham 2007). Nykyään verkossa on useita ilmaisiakin wikiohjelmia, joten kuka tahansa voi perustaa wikin mihin tahansa tarkoitukseen. Wikisivuston luominen vie aikaa vain muutaman hetken (Lamb 2004, 38). Niinpä erilaisiin harrastuksiin liittyvät wikit ovat nykypäivää. Työyhteisöissä on myös herännyt kiinnostus wikien tuomiin mahdollisuuksiin.

### **8.1.1 Kurssit**

Verkko-oppimisessa wikejä on ryhdytty käyttämään viime aikoina suhteellisen paljon ympäri maailmaa ryhmätyöalustoina. Suurena syynä on se, että wikissä ryhmä pystyy prosessikirjoittamisen tapaan yhdessä muokkaamaan ja täydentämään tuotostaan. Oppimisprosessi muuttuu näin sekä oppijalähtöiseksi että moniäänisemmäksi kuin opettajajohtoisessa. Hienoa wikeissä on se, että käyttäjät näkevät, kuinka he itse ja heidän ryhmänsä on kehittynyt. Tämä on ihmisen oppimisen ja innostuksen kannalta tärkeää ja myös Lamb (2004, 38) on halunnut kenties siksi nostaa sen esiin. Jokainen ryhmä pystyy luomaan oman tavan rakentaa tietoa, sillä wiki muuntuu ryhmien erilaisten tapojen mukaan. Kurssilla käytössä olevat wikit ovat useimmiten rajattu salasanalla vain kurssilaisten käyttöön. Lukijakunnan ollessa rajattu kirjoittamiskynnys on matalampi (Mattiainen 2006, 179).

Nykyisin painotetaan kollaboratiivista oppimista, jossa tietoa rakennetaan aidosti yhdessä reflektoiden ja toinen toiselta oppien. Keskeistä on yhteisöllisen vuorovaikutuksen mahdollistama oppimistilanne, jonka wiki tarjoaa. Töitä ei enää pilkota osiin, vaan kaikki rakentavat parempaa yhteistä ymmärrystä koko käsillä olevasta aiheesta. Tämän seurauksena kurssilaisten arviointi ei perustu enää pelkkään lopputulokseen, vaan koko oppimisprosessi on arvioinnin kohteena.

## 8.1.2 Harrastukset

Kaikille avoimia wikejä on verkossa jatkuvasti lisääntyvä määrä. Tunnetuin niistä on **Wikipedia**, vapaasti muokattava tietosanakirja. Sen suurimpia sisarhankkeita ovat wikiopisto, wikikirjasto ja wikisanakirja. Uusia hankkeita syntyy vielä lisää. **Wikiopisto** (Wikiversity) on verkkoyhteisö ja oppimisympäristö, jossa voi opiskella mitä tahansa, mitä opiston käyttäjät tuottavat. Käyttäjät tuottavat yhteistyöllä oppimateriaalin kurssille, opintopiiriin, lukupiiriin, verkkokonferenssiin tai vaikka itseopiskelukurssille. Wikiopisto on uusin, mutta samalla mullistavimmalta vaikuttava. **Wikikirjasto** (Wikibooks) sisältää kirjoja, joita vapaaehtoiset ovat kirjoittaneet. Ne ovat luettavissa ilmaiseksi internetissä. Sosiaalisten medioiden periaatteiden mukaisesti Wikikirjastosta voi kuka tahansa käyttää sisältöä ilmaiseksi, kunhan alkuperäinen lähde kerrotaan ja samat siteeraus-oikeudet annetaan edelleen. **Wikisanakirjan** (Wiktionary) tavoitteena on luoda kaikkien kielten välinen sanakirja. Sen wikiartikkeleiden sisältönä ovat sanojen sanaluokat ja merkitykset, synonyymit ja käännökset. Wikisanakirja toimii siten sanojen, termien ja lyhenteiden selitysteoksena, sivistyssanakirjana, murresanakirjana ja synonyymisanakirjana sekä käännössanakirjana.

Wikipedian, ja miksei samalla kaikkien muidenkin wikien, luotettavuudesta on käyty keskustelua varsinkin Wikipedian alkuaikoina. Nykyään Wikipediaa pidetään yhtä luotettava kuin perinteiset painetut sanakirjat. Painetuissakin medioissa on virheitä, vaikka aikaisemmin vallalla olleen käsityksen mukaan ne ovat aina oikeassa. Yhtenä merkittävänä tekijänä wikien luotettavuuden lisääntymiseen on kirjoittajien määrän kasvaminen, jolloin mahdolliset virheet huomataan ja korjataan nopeasti. Suoranta ja Vadén (2009, 180) muistuttavat Wikipedian luotettavuuden olevan kiinni meistä kaikista – ei vain meistä yksilöinä, vaan yhteisönä. Yksilöinä toki jaamme tietojamme ja taitojamme, mutta yhteisönä ne hyödynnetään.

Wikipedia ja sen sisarhankkeet on toteutettu WikiMedian ohjelmistolla. Sen lisäksi on olemassa kymmeniä muita tekniikoita, joilla wikejä toteutetaan. Silloin niiden ulkoasu on erilainen, mutta toimintaperiaatteet ovat samanlaiset. Kukaan ei pysty laskemaan, montako wikiä on käytössä tällä hetkellä. Niiden helpon luomisen ja helppokäyttöisyyden vuoksi kuka tahansa voi perustaa vaikkapa harrastukseensa liittyvän wikin.

### 8.1.3 Organisaatiot

Näiden edellä käsiteltyjen lisäksi wikejä käytetään monissa organisaatioissa helpottamaan tiimityöskentelyä. Wikien käyttöä suomalaisissa organisaatioissa ei ole juurikaan tutkittu. Keväällä 2008 ilmestyi tutkimus, jossa kerättiin kokemuksia wikien käytöstä ja selvitettiin, kuinka yleistä wikien käyttö on Suomen suurimmissa yrityksissä (Henriksson & Mikkonen 2008). Tutkimukseen vastanneet organisaatiot olivat ottaneet wikit aluksi ensisijaisesti tietämyskannaksi eli paikaksi, johon voidaan tallentaa henkilöstön kokemuseräistä tietoa. Sittenkin tuon tarkoituksen merkitys on vähentynyt. Käyttötarkoitusten kolmen kärkeen kuuluvat nykyään myös wikit uusien ideoiden esilletuontipaikkana ja yhteisdokumentointityökaluna. Muita suosittuja käyttöjä ovat dokumenttikanta, projektinhallinta, uutisointikanava ja intranet. Harvemmin wikejä käytetään organisaatioissa tietosanakirjana, osana julkista www-sivustoa tai keikkaraportointikanavana. (Henriksson & Mikkonen 2008, 18–19.) Wiki soveltuu organisaatioissa myös erittäin hyvin kokouksen esityslistan hahmotteluun yhdessä ja kokouksen aikana muistiinpanojen tekemiseen, jolloin siitä muodostuu myös itse kokouksen pöytäkirja (Lamb 2004, 38).

Tämän tutkimuksen kohteena ollut wiki oli nimenomaan organisaatiossa käytössä oleva wiki. Haastattelemani henkilöt näkivät wikin soveltuvan oman tietämyksen ja tiedon jakamiseen sekä yleensä kaikkeen yhdessä tekemiseen. Koettiin hyväksi, että asioita voi kirjoittaa toisten nähtäväksi sitä mukaa, kun niitä tulee mieleen. Erityisen tärkeänä pidettiin yhteisöltä saatavaa palautetta. Tavanomainen tapa hakea palautetta ja vahvistusta omille ideoille on kahvipöytäkeskusteluiden lisäksi sähköpostit tai puhelinsoitot yksittäisille ihmisille. Wikissä laajempi yhteisö pystyy kommentoimaan asiaa, jolloin asian käsittely on monipuolisempaa. Ja aikaansaatu tietämys on luotettavampaa, kun sitä on työstänyt useampi henkilö.

Puolustusvoimien kaltaisessa organisaatiossa, jossa viestintä tapahtuu selkeiden virallisten kanavien kautta, tällaisia wikinkaltaisia epävirallisia keskusteluja kaivattiin. Toiset haastateltavistani näkivät wikin epävirallisena keskustelualueena ja informaatiokanavana nykyisten järjestelmien rinnalla, toiset taas olivat valmiita tekemään kaiken perustyn wikissä ollen kuitenkin ehdottomasti sitä mieltä, että nykyisiä virallisia käsky- tai toimeksiantokanavia tarvitaan edelleen.

Wiki sopii --- tiedon jakamiseen ja tekemiseen yhdessä.

Lisää mahdollisuuksia tehdä työtä. Tietysti kaikkea ei voi verkon kautta tehdä, välillä on hyvä nähdä kasvokkain. Mutt semmonen, lisänä. Ehkä se meidän tyyppisessä organisaatiossa on lisäinfokanavana.

Nykyisissä organisaatioissa on jokaiselle alueelle vain yksi tai kaksi asiantuntijaa. Wiki on loistava väline kertoa toisille siitä omasta tietämysalueesta. Samalla muu työyhteisö tulee tietämään kenen puoleen voi kääntyä, kun kohtaa kyseiseen aiheeseen liittyvän haasteen.

Must se on aika sellaista infoa materiaalia, sellasta, jota mä en ehkä muuten tietäis. Mikä ei mulle oo kauheen tärkeätä materiaalia. Sellaista oon käyny selailees aika paljon.

Kuten yllä olevasta haastattelulainauksesta käy ilmi, wikiin tuotettu materiaali omasta osaamisalueesta saa myös toiset kiinnostumaan siitä. Näin tietämys vähitellen laajenee. Työelämän osana ollessaan wikissä toimimista ei ajatella niin selkeästi oppimisena eikä oppimista pidetä tavoitteena. Oppiminen tapahtuu huomaamattomana tietojen lisääntymisenä, kuten muukin merkittävä aikuisten itse- ja vertaisoppiminen arjessa.

## **8.2 Yhdessä tekemisen tärkeys ja vaikeus**

Työelämässä monia asioita tehdään yhteistyössä eri tahojen kanssa käyttäen useita eri välineitä tilanteesta ja asiasta riippuen. Haastattelemani henkilöt vertasivat wikiä muihin käytössä oleviin välineisiin. Ja poikkeuksetta wiki oli aina niitä parempi. Puhelinneuvottelulaitteisiin verrattaessa wiki vie voiton, sillä se vapauttaa ajasta. Hankalaksi koetusta yhteisen ajan sopimisesta päästään eroon, kun kukin voi lukea ja kirjoittaa wikiin itselleen sopivana aikana.

Asiantuntijaryhmät on usein kerätty organisaation eri osista. Tällöin ongelmana on yhteisten tiedostojen luominen ja säilyttäminen. Kullakin organisaation osalla on oma yhteinen alueensa organisaation tietoverkossa, johon vain sen jäsenet pääsevät. Tästä syystä muiden organisaatioiden kesken tiedot on pitänyt lähettää esimerkiksi sähköpostilla. Sähköposti on muutenkin yleinen yhteydenpitoväline, jolloin postia tulee jatkuvasti paljon. Sieltä on vaikea löytää tarvitsemaansa.

Vähän väliä sähköpostilaatikkaa pitää myös tyhjentää, jolloin jotain myöhemmin tarvittavaa saattaa hävittää. Wikissä kaikki pysyy tallessa ja aina tietää, mistä tarvitsemansa löytää. Wiki on tästäkin syystä tervetullut paikkana, johon kaikki samaan projektiin kuuluvat pääsevät.

Kyllä se ihan hyvä työväline on. Just se, että sä pääset ite muokkaamaan ja se on yhteinen tila, missä voi tehdä. Verrattuna vaikka esim sähköpostilla, niin tuo tiedonvaihto, niin onhan se ihan eri.

Kuten edellä oleva lainaus osoittaa, wikin tärkeimmät ominaisuudet ovat todella sisällön luomisen ja muokkaamisen nopeus, helppous ja yksinkertaisuus. Yhtä tärkeää on yhteisöllisyys, joka näkyy vuorovaikutuksena muiden wikin käyttäjien kanssa tekstin muokkaamisessa. Näin wiki on tehokas työkalu, sillä jokainen wikin lukija voi myös kirjoittaa omaa tietämystään ja täydentää jo olemassa olevaa tai korjata mahdollisia virheitä. Varsinkin tämän tutkimuksen kohdeorganisaatiossa tuntui tervetulleelta väline, jolla yhdessä kirjoittaminen on helppoa. Seuraavista lainauksista tämä ilmenee selkeästi.

Ja tommoinen wikin idea, että sitä samaa matskua saa muokata ja saa kommentoida. Ja se on ihan luvallista, että se ei oo niin virallista, että siihen pitää antaa virallinen lausunto, että ”haluaisin, että tämä kohta tästä muutetaan”, vaan että sinne voi helposti kommentoida.

Ajasta vapautuminen on kaikista tärkein. Jos jotain haluaa kattoa, nii sitä saa kattoa yksin silloin ku parhaimmaks näkee. Ja näkee tietysti monen henkilön mielipiteitä samalla. Ei ole vain minä ja minun mielipiteeni, vaan muittenkin henkilöitten mielipiteitä.

Sen lisäksi, että wiki helpottaa yhteistyötä, se toimii palautekanavana yksilölle. Ihminen tarvitsee myös yksin tehdyille työlle toisilta palautetta luottaakseen täysin tekemäänsä. Ihmiset testaavat ajatuksiaan ja käsityksiään toisillaan (Bruffee 1994). Näin luottamus omaan tekemiseen kasvaa ja tiedon sen hetkinen oikeellisuus tulee kontrolloitua. Haastateltavani kertoi tehneensä dokumentin aiheesta, josta oli esitetty useita erilaisia mielipiteitä. Hän pisti sen wikiin kommentoitavaksi muille asiantuntijaryhmäläisille ennen kuin esittelee sitä muualla. Seuraavassa lainauksessa hän perustelee, miksi teki näin.



Jos tuolta tulis muiltakin kommentteja. No, se on sitten vähän enemmän itellekin vakuutta siitä, ett onko tää oikeessa.

Yksi haastateltavani kertoi kohdanneensa usein tilanteen, jossa hänelle on sanottu ”palataan asiaan myöhemmin, kunhan olen ensin lukenut tämän”. Samoin vasta kokouksien jälkeen tulee mieleen monia asioita, jolloin käydään kahdenkeskeistä keskustelua sähköpostitse. Wiki pelastaa tältä. Samalla, kun lukee wikiä, herää kommentteja alkuperäisen kirjoittajan ajatuksista, mutta myös muiden kommenteista. Yhdessä työstäminen koettiin näin wikin hyväksi puoleksi. Haastateltavani nosti esiin myös kommentoinnin toisen puolen. Loputon kommentointi ei ole hyvä asia, vaan keskustelu on jossain vaiheessa lopetettava ja tehtävä esimerkiksi päätös, miten neuvottelun kohteena ollut asia tehdään. Tietenkin keskustelua voidaan jatkaa myöhemmin seuraavaa kertaa varten. Wikin käytössä, aivan niin kuin kaikessa yhteistyössä, on opeteltava käsittelemään ristiriitaisia näkemyksiä. Sehän juuri jalostaa ja rikastaa tietämystämme ja kyseenalaistamalla voidaan luoda uutta, entistä parempaa todellisuutta.

Sosiaalisessa mediassa kohdataan jatkuvasti toisia ihmisiä ja tehdään asioita yhdessä heidän kanssaan. Ihmiset oppivat aina vuorovaikutustilanteissa, vaikeivät sitä joka kerta tiedosta. Verkko vuorovaikutus poikkeaa perinteisestä kasvokkain tapahtuvasta (face-to-face) kohtaamisesta, joten uudenlaisia taitoja on opittava, kuten osallisuutta ja medialukutaitoa käsittelevästä luvusta kolme ilmenee. Hyvin usein keskustelua kasvotusten pidetään ”rikkaana” ja verkkoa ”köyhänä” vuorovaikutusareenana. Verkossa viestintä tapahtuu eri tavoin kuin kasvokkain, joten niiden vertaaminen on mahdotonta eikä kumpaakaan sen vuoksi voida pitää toistaan köyhempanä. (Kosonen 2008, 80; Matikainen 2006, 178–179.) Kasvokkain tapahtuvassa viestinnässä ei pelkästään puhuta, vaan myös monin nonverbaalisin keinoin viestitetään asioita toisille. Vastaavasti verkko viestinnän ei tarvitse olla pelkkää tekstiä, vaan asioita voidaan havainnollistaa esimerkiksi kuvin. Suurin eroavaisuus on reaaliaikaisuudessa. Viestintä kasvotusten tapahtuu reaaliaikaisesti ja wikissä viestitään ei-reaaliaikaisesti. Tämän seurauksena toisilta saatava palaute tulee viiveellä, jos tulee ollenkaan. (Matikainen 2006, 179.)

Wikin käyttö tuntui kaikista haastattelemistani henkilöistä helpolta. Eräs heistä vertasi sitä normaaliin tietokoneen käyttöön. Myös seuraavat kommentit kertovat wikin käytön helppoudesta.

Käyttöliittymä ja koko idea, miten asiat tehdään. Ne ei poikkee mistään muusta, mihin oli tottunut, niin se oli helppoo.

Kaikkihan on loogista, mitä tuolla tehdään, nappeja on ja niitä painellaan.

Toki täytyy muistaa, että he kaikki ovat tietoteknisesti orientoituneita, joka varmasti osittain selittää sitä, ettei kukaan kokenut käyttöä vaikeaksi. Totuushan on, että wikien käyttöliittymien on tarkoitus olla hyvin yksiselitteisiä ja näin kaikkien omaksuttavissa. Itse olen kuitenkin käyttänyt wikiä, jossa kaikki käyttäjät eivät osanneet joka kerta muutoksiansa jälkeen tallentaa sivua oikein. Silloin tuli todella tarpeeseen wikiin sisäänrakennettu ominaisuus, joka mahdollistaa vanhemman version palauttamisen. Näin mitään tietoa ei pääse häviämään. Tämä lisää myös rohkeutta kokeilla wikin käyttöä, kun tietää, ettei kaikkea voi tuhota. Versioiden tallentumisen vuoksi voidaan myös seurata sivun muutoksia ja havaita tiedon määrän ja laadun kehittyminen.

Tutkimuksen aikana kohdewikin käyttäjillä ilmeni muutama tekninen ongelma, mutta ne lienevät kyseisestä ohjelmasta johtuvia. Siksi en käsittele niitä tässä työssä. Ennen wikien käyttöönottoa on kuitenkin syytä organisaatioissa varmistua teknisen puolen toimivuudesta alusta alkaen. Mitä enemmän wikissä on teknisiä ongelmia, sitä todennäköisemmin osa käyttäjistä hylkää sen.

Wikillä on monia ominaisuuksia, joilla se voittaa kilpailevat välineet, ollen siten todella tarpeellinen apu yhteistyön tekemisessä. Vaikka se nähdään tärkeäksi organisaation johdossa ja vaikka wikin käyttäjätkin kokisivat sen tarpeelliseksi, se ei silti tarkoita, että wikin käyttö sujuisi ongelmitta. Tämän tutkimuksen kohdewikille kävi juuri näin. Se koettiin monessa paikassa tarpeelliseksi ja hyväksi, mutta varsinainen käyttö oli vähäistä – ainakin ensimmäisten kuukausien aikana. Seuraavassa luvussa pohdin ja erittelen näitä käyttämättömyyteen johtaneita syitä.

## 9 WIKIN KÄYTTÄMÄTTÖMYYS

Wikin vähäisen hyödyntämisen vuoksi en saanutkaan käytöstä niin paljon tietoa kuin olin ennen tutkimuksen alkamista toivonut. Ensimmäistä tutkimustaan tekevää se lannisti. Lokakuussa 2008 käymäni keskustelu ohjaajani kanssa avasi silmiäni. Tutkimuskohteen ei tarvitse saada aikaan menestystarinaa, jotta tutkielma onnistuu. Koska wikiä käytettiin todella vähän, en voi kertoa pelkästään wikin käytön hyvistä puolista, vaan myös wikin käyttöön liittyviä vaikeuksia on syytä pohtia.

Tämän ymmärryksen kera oli helpompaa ja vapautuneempaa mennä tekemään viimeiset haastattelut. Kävin nimittäin vielä kerran keskustelut kaikkien kolmen kanssa, joiden luona olin käynyt ennenkin. Lisäksi sain yhden uuden henkilön kertomaan ajatuksiaan. Näiden haastattelujen jälkeen totesin, että tuskin useammalta olisi tullut yhtään enempää tietoa, sillä nämäkin neljä toistivat tietämättään sekä itseään että toisiaan. Kaikki valittivat ajan puutetta, eivätkä keksineet muita syitä wikin käytön vähäisyyteen. Kaikkien mielestä se on edelleen mahtava väline, mutta aikaa sen käyttöön tällaisena omista töistä irrallisena välineenä on vaikea löytää. Vaikka nyt yritetty tietopankki-idea tuntuu kaikista hyvältä ja tärkeältäkin, ei se synny nykyisessä hektisessä työelämässä. Niinpä wikin tulisi olla kiinteä osa työtä. Näin wikiin syntyisi huomaamatta se kaivattu tietopankki.

Erittelen seuraavaksi tarkemmin keskusteluissa esiin nousseita syitä, joiden vuoksi wikin käyttö oli vähäistä. Monet näistä syistä lomittuvat toisiinsa ainakin osittain ja siksi osa vaikeuksista on seurausta toisesta vaikeudesta. Suurin osa näistä ongelmista on yleistettävissä kaikkiin organisaatioihin. Moniin näistä voidaan myös vaikuttaa ja ennaltaehkäistä tiedostamalla kyseiset asiat ja toimimalla suunnitellusti siten, että vaikeus voidaan välttää.

### 9.1 Organisaatiokulttuuri

Puolustusvoimat on hyvin hierarkkinen organisaatio, jonka toiminta perustuu pääasiassa käskyihin ja ohjesääntöihin, kuten aiemmin luvussa viisi olen kuvannut. Tämän toimintatavan kaikki siellä toimivat omaksuvat. Se on ristiriidassa sosiaalisten medioiden perusajatuksen kanssa, joten

käyttäjillä saattoi olla sen vuoksi vaikeuksia toimia wikissä. Eräs käyttäjä kuvasi asiaa seuraavasti jo wikin käytön ensimmäisellä viikolla:

Ja sellasen epävirallisen kirjoittaminen voi olla meille vähän vaikeaa, ku me ollaan totuttu vähän erilaiseen. Mustakin tuntuu, että voinko mä nyt tällaista kirjoittaa ja voiko tällaista laittaa tonne. Pitäis olla enemmän sellainen, että laittaa vaan ja sitt kattoo miten käy ja ottaa pois, jos näyttää huonolta.

Tuo yhden käyttäjän ennakoarvelu osoittautui todeksi käytännössä. Myös myöhemmin käymissäni keskusteluissa organisaatiokulttuuri nousi esiin käytön vaikeuteen liittyvänä tekijänä muillakin käyttäjillä. Uudenlaisen toiminnan oppiminen vaatii aina aikaa. Organisaatiokulttuurilla on muissakin tutkimuksissa havaittu olevan vaikutusta sosiaalisten medioiden aktiiviseen käyttöön (Kosonen 2008). Seuraavat lainaukset osoittavat, kuinka käyttäjätkin havaitsivat ristiriidan vallitsevan kulttuurin ja sosiaalisten medioiden välillä. Ja kuinka he uskoivat uuden olevan vanhaa parempi.

Varmaan tää organisaatiokulttuuri. Mä luulen, ett se vaikuttaa siihen. Se on kuitenkin aika hierarkkinen ja formaali ja sillä on tietty tapa tehdä asioita linjaorganisaatiossa. Ne menee sitten virallisen asiakirjahallintajärjestelmän kautta. Tämmöisiä epävirallisia kanavia ei oo. Tää tavallaan niinku sotii tätä perinteistä organisaatiokulttuuria vastaan, vaikka tää oikeesti pitäis nähdä sellaisena foorumina, jossa asiantuntijat pystyy vaihtamaan mielipiteitään ja tekemään substanssityötä. Riippumatta siitä, missä päin organisaatiossa on. Mä luulen, se vaatii vähän kypsymistä. Eihän niiden tarvii olla ristiriidassa toistensa kanssa. Kunhan vaan ymmärtää, mikä on virallista ja mikä on enemmän substanssityötä.

Kyll mä siihen välineenä uskon. Toimintatavan muutosta siihen ehkä tarttee.

Syyskuun 2008 lopussa Puolustusvoimien wikipilottiprojektilla oli seurantakokous, jossa läsnä olivat pilottiwikien vastuuhenkilöiden lisäksi muutama henkilö, jotka osallistuvat wikien käyttöönoton valmisteluun. Kokous ajoittui tämän tutkimuksen empiirisen aineiston keräämisen loppupuolelle: vain viimeiset keskustelut kaikkien neljän haastateltavani kanssa olivat tuossa vai-

heessa vielä käymättä. Ne tein vajaan kahden kuukauden kuluttua kokouksesta, loka–marraskuun vaihteessa.

Kokouksessa kuulin, että tämän tutkimuskohteena olevan wikin käyttö on edelleen todella niukkaa. Tämä wikihän lähti käyttäjien tarpeesta eikä wikin sisältöä suunniteltu etukäteen, vaan se annettiin ryhmän käyttöön ja muovattavaksi. Kokouksessa joku kysyi käyttämättömyyden syytä ja epäili, olisiko sääntöjen puute tehnyt ujoksi. Mietin, ovatko työntekijät täällä niin tiukasti kiinni ohjeiden noudattamisessa, ettei tosiaan uskalleta toimia vapaasti. Luulisi, ettei kaikkiin työtapoihin ole ohjeita. Lisäksi vapauden kuvittelisi houkuttelevan ja innostavan. Wikien suosion salaisuutena on usein nähty olevan juuri vapaaehtoisuus oman tietämyksen levittämiseen.

Missä tahansa organisaatiossa käyttäjät saattavat olla haluttomia jakamaan omaa tietämystään toisille. Se voi johtua tottumattomuudesta – onhan sosiaalisen median perusidea jakamisesta hyvinkin uutta ja radikaalia. Toisaalta, jos organisaatiossa vallitsee keskinäinen kilpailu, voi aidon yhteistyön tekeminen olla todella vaikeaa. Kolmanneksi organisaatiossa saatetaan nähdä asiantuntijuus kaikkietäisyysnä. Silloin omaa tietämättömyyttä ei voida paljastaa toisille, eikä yhteistyölle wikissä ole näin edellytyksiä. Nämä tekijät voivat estää tai ainakin vaikeuttaa wikin hyödyntämistä. Näitä voi olla myös vaikea itse tunnistaa, eivätkä ne ainakaan haastatteluissa tulleet esiin.

Ilmeisesti organisaatiokulttuuri on yleisemminkin haaste wikikulttuurin leviämiselle organisaatioissa. Ainakin Päivi Railotie (2006, 13) kirjoittaa joidenkin organisaatioiden yrittävän rajoittaa työntekijöidensä wiki- ja blogikirjoittelua, vaikka kyse olisi organisaation sisäisestä viestinnästä intranetissä. Näissä organisaatioissa nähdään vapaan kirjoittelun synnyttävän ristiriitoja vallitsevan organisaatiokulttuurin kanssa ja työaikaa kuluvan muuhun kuin varsinaiseen tuottavaan työhön. Tämä antaa jälleen syyn kehittää maailmaamme joka paikassa osallisuuden kulttuurin painottamien näkemyksien mukaisesti. Ympäröivän maailman kulttuurihan heijastuu väistämättä työpaikoille.

## 9.2 Epämääräinen pilottihanke

Osa käyttäjistä saattoi arveluttaa wikin käyttö siitä syystä, että he eivät olleet varmoja, mikä sen rooli oli. Vaikka aikoinaan kokouksessa oli yhdessä sovittu sen olevan epävirallinen ja kaikki mielipiteidenvaihto oli sallittua, ei se näkynyt käytössä. Seuraava keskustelulainaus ilmaisee selkeästi, kuinka keskeneräisestä asiasta keskustelu loppui täysin, kun kyseinen neuvottelu yritettiin siirtää wikiin, jossa toisten kommentteihin olisi helppo viitata. Tämä wikihän oli pienen ryhmän käytössä, eikä kaikille avoin.

- Siitä on käyty kyllä keskustelua [sähköposti]viesteinä, mutta kun mä vein sitä tonne, niin ei siihen oo kukaan tarttunut. Ehkä tuolla on silt kuitenkin jotenkin se kynnys kirjoittaa sinne, on jotenkin erilainen kuin tuolla mejän sähköpostissa. Ehkä se sähköposti on niin selkeesti, en mä oikein tiiä, ehkä epävirallisempi ihmisten mielestä kuin tuo.
- Vaikka mä ymmärsin, ett on puhuttu...
- Niin ton pitäis olla. Niin. Mut se on kai niin painettua sanaa, jota kaikki pääsee lukemaan. Viesteis pääsee valitse sen, ett mä lähetän tän vaan tolle ja tolle.

Pilottihankkeen tarkoituksena oli kerätä aidosta käytöstä kokemuksia, jotta valtakunnallisessa käyttöönotossa kaikki sujuisi ongelmitta, tai ainakin mahdollisimman vähäisin ongelmin. Tämän edun lisäksi pilotoinnilla oli myös haittapuolensa. Jatkon epävarmuus saattoi mietityttää osaa käyttäjistä, eivätkä he siksi lähteneet käyttämään wikiä. Helposti saatetaan ajatella, että jos tämä wiki on vain väliaikaisesti käytössä, ei sitä kannata opetella käyttämään eikä sinne kannata kerätä tietoa. Haastateltavat eivät tätä itse tunnistaneet kysyttäessä, mutta tutkijan näkökulmasta se saattaisi hyvinkin olla ainakin osasyynä käyttämättömyyteen. Tästä asiasta voisi saada varmuuden, jos asiaa pääsisi kysymään kaikilta niiltä, joiden piti käyttää tutkimuskohteena ollutta wikiä.

## 9.3 Konkreettisuuden puute

Kaikkein merkittävin käyttämättömyyteen vaikuttava tekijä lienee ollut se, että nyt wiki ei ollut konkreettinen osa työn tekemistä, vaan se oli täysin irrallinen lisä. Todennäköisesti tämä vaikut-

taa myös näiden monien muiden käyttämättömyyden syiden takana. Tarkoituksena toki oli, että omiin töihin saataisiin apua toisilta wikissä. Kunkin oma työ, oli se sitten ohjeen kirjoitus tai jokin muu, piti tehdä, mutta sen saattoi hyvin tehdä tutuilla työtavoilla, kuten aina ennenkin. Miksi opetella tai kokeilla jotain uutta, saattoi moni ajatella. Wiki kannattaisikin ottaa käyttöön siinä vaiheessa, kun tiimillä alkaa uusi yhteinen projekti. Jos se päätetään tehdä yhdessä wikissä, olisi jokainen tavallaan pakotettu käyttämään wikiä. Sen käyttö olisi luonnollinen osa työtä. Kun wikiin näin ensin tutustuu, havaitsee sen hyvät puolet. Sen jälkeen wikillä tehtäisiin varmasti vapaaehtoisesti monet muutkin työt ja saataisiin kaikki hyöty yhteistyöstä.

Verkossa on paljon erilaisia virtuaaliyhteisöjä. Niitä syntyy, kun ihmisillä on tarve keskustella muiden kanssa (Kosonen 2008). Verkkokeskusteluiden puolestaan on havaittu olevan vilkkaita silloin, jos ihmisillä on motivaatio keskusteluun (Matikainen 2006, 191). Voidaankin hyvin kysyä: miksi työntekijä motivoituisi uudesta välineestä, jos se ei suoraan edesauta hänen työnsä tekemistä.

## **9.4 Kiire ja ajanpuute**

Kaikki haastattelemanani käyttäjät itse selittivät koko ajan wikin käyttämättömyyttä ajanpuutteella ja ainaisella kiireellä.

Mulla ei oo hirveesti ollu aikaa siellä roikkua. Se on niinku se yksi haaste. Se antais paljon enemmän ku olis aikaa päivittäin käydä, ja siellä käydä niitä keskusteluita.

Tässäkin käyttämättömyyteen vaikuttavassa tekijässä taustalla on kyseisen wikin irrallisuus työtehtävistä. Jos wiki on väline työn suorittamiseen, ei siihen tarvitse löytää aikaa muiden töiden välissä. Wikiä ja verkkoa ylipäätään ei pitäisi pitää erillisenä, vaan kiinteänä osana elämää (Matikainen 2006, 192–193).

Keskustelimme myös wikin käytön aloittamisen ajankohdasta. Toisten mielestä kesä oli huono aika uuden välineen kokeilemiseen lomien vuoksi, sen sijaan toisten mielestä sillä ei ollut merkitystä, koska kesällä olisi ollut hyvää aikaa käyttää wikiä. Mikään muukaan ajankohta ei ole ta-

kuuvarma. Uuden opettelu vaatii aina aikaa hieman tuttua rutiinia enemmän, siksi rauhallinen aika olisi hyvä aloittaa. Jos on mahdollisuus tehdä työtehtävä vanhalla tutulla tavalla, ei voi olettaa työntekijän haluavan tehdä sitä muulla tavalla. Uuden tavan käyttö koetaan useimmiten työllämpänä, koska rutiinin sijaan joudutaan keskittymään outoon välineeseen ja sen käytön oppimiseen. Tällöin koetaan kiireen lisääntyvän. Ajankohta ei kuitenkaan ole tärkein vaikuttava tekijä siihen, otetaanko uusi väline aktiiviseen käyttöön vai jääkö se unohduksiin. Etenkin wikin helpokäyttöisyyden vuoksi aikaa sen opetteluun ei juurikaan tarvita.

Nykyään elämme maailmassa, jossa kaikilla on jatkuva kiire. Joka paikassa halutaan saavuttaa yhä enemmän, yhä nopeammin ja yhä vähemmällä väellä. Tämä hektinen elämä ei ole kansantaloudellisesti järkevää. Vaarana ovat sosiaaliset ongelmat kuten työuupumus, masennus ja syrjäytyminen erityisesti työnsä menettäneillä. Työnantajien tulisikin panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin ennen kuin on liian myöhäistä. Yksi merkittävä tekijä hyvinvoinnissa on ylimääräisen kiireen tunteen poistaminen työpäivästä. Wikeissä toimittaessa voidaan helposti poistaa monia turhia ja aikaa vieviä vaiheita verrattaessa esimerkiksi sähköpostin välityksellä tehtävään yhteistyöhön. Näin wiki nopeuttaa ja helpottaa tuottavan työn tekemistä.

## **9.5 Uuteen välineeseen oppiminen**

Usein uuteen välineeseen tottuminen vie ihmisiltä aikaa. Kukaan ei heti osaa sitä käyttää. Wiki on kuitenkin tehty niin yksinkertaiseksi, että sen käytön oppiminen on helppoa. Välineen tekninen käyttö ei tuottanut haastattelemilleni henkilöille vaikeuksia, vaan he toivat esiin sen, että tottuminen uuteen välineeseen on haastavaa, vaikeaa ja työlästä. Käyttäjät itsekkin ihmettelivät, kuinka vaikeaa on oppia käyttämään täysin uutta välinettä. Lisäksi he hämmästelivät sitä, kuinka hitaasti ihminen muuttaa totuttuja toimintatapoja ja ryhtyy aktiivisesti käyttämään jotain uutta.

Yllättävän vaikeeta se on se itensä ja muiden houkutteleva siihen uuteen välineeseen. Vaikka luulis, että me ollaan kaikki nörttejä, jotka olis kiinnostuneita, mutt ei sitt kuitenkaan.



Se harjoittelu on hirveen pitkälistä. Puol vuotta tässä jo melkein harjoiteltu, niin pitäis jo alkaa tulle jotain.

Hyvähän se on, ett on paikka ja sitt ku se on kaikilla muilla heti näkyvissä. Älyttömän hyvä. Tosiaan sen saaminen niinku tiukemmin työn tekoon ja työkaluksi on tietysti haastavaa. Koska uus on kuitenkin. Nyt on lanseerattu wiki meille, jota ei aikaisemmin ollu, niin se vaatii aina oppimista [että] saa siitä tehon irti.

Uuden välineen käyttäminen muuttaa aina totuttuja työtapoja. Haaste onkin kaksinkertainen, koska ensin pitää oppia pois vanhasta toimintatavasta ja välineestä. Vasta sen jälkeen voi omaksua uuden välineen ja työtavan. Harjoittelun ja työyhteisön tuen avulla uudesta työtavasta tulee rutina ajan kanssa.

## **9.6 Kirjoittamisen vaikeus**

Käytännössä kirjoittaminen osoittautui vaikeaksi. Wikiin on helppo kirjoittaa teknisessä mielessä, mutta ihmisten ”henkinen puoli” on se haastava.

Wikin yksi hyvä ominaisuus on tekstin luonteva ja helppo muokattavuus. Sen hyödyntäminen vaatii kuitenkin ihmisiltä opettelua. Lamb (2004, 40) epäili artikkelissaan, että aluksi ihmiset pelkäävät muiden pilaavan heidän tekstinsä, jos he pääsevät muokkaamaan sitä. Näiden tekemieni haastatteluiden perusteella asia voi olla toisinkin päin: ei uskalleta koskea toisen tekemään tekstiin, vaan kunnioitetaan sitä. Eräs haastatelluista ilmaisi asian seuraavasti.

Luulen, että me ollaan vähän kaavoihin kangistuneita. Että kun joku tekee jotain, niin se on sen oma. Sitten ei uskalla kommentoida tai muuttaa sitä toisen juttua. Ja sitten ei saa [wikistä] sitä hyötyä. Se jää vain materiaalin jakopaikaksi.

Wikissä toimimisen aktiivisuuteen vaikuttaa osaltaan kulttuuri, joka on työyhteisössä omaksuttu. Aiemmin yritysten sisäinen viestintä on käyty intranetissä. Niistä on vähän tutkimuksia, mutta niiden havaintona on ollut se, että yrityksen johto viestii niissä, ei työntekijät. Johto myös kont-

rolloi intranettiä, jolloin siellä esitettävät asiat ovat kaikilta osin yhdenmukaisia organisaation virallisen näkemyksen kanssa. (Matikainen 2006, 190.) Tämän seurauksena on luonnollisesti se, etteivät työntekijät ole oppineet tuomaan käsityksiään esiin. Uuteen tapaan ei opita nopeasti. Tämän tutkielman kohdeorganisaatiossa, Puolustusvoimissa, on monista muista organisaatiosta poikkeava toimintakulttuuri ja vahva hierarkia. Se varmasti vaikutti siihen, että wikin käyttö ei lähtenyt vilkkaasti liikkeelle. Haastatellut nimittäin kokivat epävirallisen tekstin kirjoittamisen ja julkaisemisen itselleen vieraana tai outona, vaikkakin se tapahtui epävirallisessa foorumissa. Työn tekemiseen yhdistetään ilmeisen voimakkaasti virallisuus. Vapaa-aikana epävirallisen tekstin kirjoittaminen ei erään haastateltavani mielestä tunnu vaikealta ja hän ymmärtää sosiaalisen median käyttötavan ja kokee sellaisen tärkeäksi myös omassa työssään. Siitä huolimatta käytännön toteuttaminen oli vaikeaa, kun kyse oli työasioista. Seuraavassa haastattelulainauksessa paino oli voimakkaasti ensimmäisellä sanalla.

TOLLA koneella kirjoittaminen on erilaista kuin muuten.

Organisaatiokulttuurin lisäksi yksilön omat ajattelutavat asettavat rajoituksia tai esteitä wikiin kirjoittamiselle. Haastattelemistani kaksi kertoivat kirjoittamista tai julkaisemista hidastavasta tekijästä. Ensimmäinen tunnisti itsessään piirteen, jonka vuoksi hän ei voi julkaista tekstiään wikissä ennen kuin saa sen muokattua itse valmiiksi. Hän tietää, että wikistä olisi enemmän hyötyä, kun jättäisi kirjoituksen vajavaiseksi, jotta muiden olisi helpompi kommentoida ja jatkaa sitä. Siitä huolimatta keskeneräisen tekstin jättäminen muiden luettavaksi ja kommentoitavaksi tuntui ylivoimaisen vaikealta – ainakin wikin käytön ensimmäisten kuukausien jälkeen. Toinen haastateltavistani korosti tekstin huolellista muotoilua. Hän kohtasi tilanteen, jossa oli hieman eri mieltä kuin muut keskustelijat, ja koki tarpeelliseksi muotoilla tarkasti oman kirjoituksensa, jotta hänen näkemyksensä ymmärretään oikein. Tällainen huolellinen muotoilu tietenkin vie enemmän aikaa, ja kiireessä koko kirjoittaminen on helppo jättää tekemättä.

Käyttäjät myös pohtivat, ketkä kaikki lopulta lukevat tekstejä. Nyt pilottivaiheessa wikiin pääsi noin kaksikymmentä henkeä. Heistä wikiin kirjoitteli kuitenkin vain muutama. Haastatteleman mieltivät, käyvätkö muutkin lukemassa wikiä, vaikeivät mitään kirjoitakaan. He pohtivat myös jonkin verran sitä, keitä tiimiin kuuluu ja kuinka hyvin he tuntevat toisiaan. Koska käyttäjät ovat eripuolilta Suomea, eivät kaikki tunteneet toisiaan kovinkaan hyvin. Tämän seurauksena omia kirjoituksia mietittiin myös siltä pohjalta, millaisen kuvan toiset minusta saavat. Esimerkiksi toi-

sia voisi saada mukaan keskusteluun, jos kirjoittaisi provosoivan kommentin, mutta idean keksinyt ei kuitenkaan itse uskaltanut sellaista kirjoittaa, koska epäili muiden luovan hänestä vääränlaisen kuvan. Verkkovuorovaikutuksen luonteeseen on muuallakin havaittu vaikuttavan selvästi sen, tapahtuuko vuorovaikutus suljetussa vai avoimessa välineessä (Matikainen 2006, 179). On siis luonnollista, että wikiin kirjoitetaan eri tavalla ja eri asioista, riippuen siitä, kuinka moni pääsee sitä lukemaan ja kuinka hyvin ryhmä tuntee toisensa. Toisensa tuntevien ihmisten välille rakentuu luottamus, jolloin asioiden ilmaiseminen on helppoa.

Wikin käytön alkuun liittyvää vähäistä käyttöä voi selittää myös tarkkailulla. Wiki oli täysin uudenlainen väline tässä työympäristössä. Osallistuminen yhteiseen vapaaseen tietojen jakamiseen ja keskusteluun oli uutta ja outoa. Moni oli todennäköisesti epävarma siitä, miten voi ja saa toimia tässä uudessa ympäristössä. Ihmiselle onkin luonnollista aluksi tarkkailla, miten muut toimivat ja millä tyylillä muut kirjoittavat. Käytetty kirjoitustyyli ohjaa sitten myös omaa kirjoitustyyliä. Tämä ilmeni seuraavasti yhdessä haastattelussa.

Alkuunhan sitä kattoo, miten siellä ihmiset kirjottaa ja sitten tavallaan mukaudut siihen, lähet sitten kirjottaa samalla tyylillä. Katot joko ”oho tää on aika, tääl ei oikein voi heittää mitä sattuu” ja kirjoitat sillai tai sitten jos siellä on reunasta reunaan ja on hyvinkin vapaata, niin sitten itekin kirjoitat. Kai siinä ihminen aattelee sillai. Vähän aikaa seuraa ensin, mitä tää on ja sitten lähtee [mukaan kirjoittamiseen]. --- Hyvähän se ois, että saisi mahdollisimman vapaasti [kirjoittaa], jos on semmonen palsta, että nimenomaan halutaan raflata ja kriittisesti tarkastella asioita, sitähan pitäis pystyä kirjoittamaan. --- Jos alunperinkin vedetään viralliseen sävyyn, niin sitten se varmaankin jatkuu virallisena.

Kuten edellä on käynyt ilmi, wiki helpottaa työtehtävissä toisilta oppimista. Lukemalla toisten kirjoituksia oppii niistä, aivan kuten vaikkapa kirjoista. Vähitellen rohkaistuu itse kirjoittamaan wikiin kommentteja ja isompiakin kokonaisuuksia. Silloin omasta oppimisesta tulee syvällisempää, koska kirjoittaessaan ihminen käsittelee asiaa enemmän kuin lukiessaan. Yhdessä asioita työstettäessä oppimista tapahtuu yksilöissä ja ryhmässä. Näin työssä oppimisen prosessimallin mukaisesti tietoa ja osaamista kehitetään ja levitetään organisaatioissa. Wikin avulla tietojen muutos eli oppiminen tulee myös helposti näkyväksi.

## 10 POHDINTA

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, millaista wikien käyttö on henkilöstön työssä oppimisen tukena. Kirjallisuuden lisäksi tarkastelin asiaa yhdeksän haastattelun avulla. Nämä haastattelut tein keskustelemalla Puolustusvoimien Tietoturvallisuuden työryhmän neljän jäsenen kanssa. Vaikka tutkimus on tehty Puolustusvoimissa, ei kohteena ole sotilaskoulutus, joka helposti mielletään ainoaksi Puolustusvoimien työalaksi. Sen sijaan tutkimus käsittelee wikien käyttöä osana tavallista toimistotyötä.

Wikin tarjoamat mahdollisuudet tietäen oletin, että wiki olisi aktiivisessa käytössä. Myös työntekijöiden alkuodotukset olivat suuret, ja he odottivat wikin käytön tuovan mukanaan paljon hyvää työn tekemiseen. Odotuksemme eivät kuitenkaan täytyneet. Työntekijöiden oma tarve ja heidän keskuudessaan ollut innostus wikin kaltaiseen yhteistyövälineeseen ei riittänyt wikin aktiiviseen käyttöön. Tämän tutkimuksen tulokset muistuttavatkin organisaatioita erityisesti kahdesta asiasta wikien käytössä. Varsinkin wikin käyttöönottovaiheessa on syytä kiinnittää huomiota organisaatiossa vallitsevaan kulttuuriin ja siihen, kuinka läheisesti wiki liittyy käyttäjien työtehtäviin.

Tärkeimpinä tuloksina voidaan pitää organisaatiokulttuurin suurta vaikutusta wikin käyttämiseen tai käyttämättä jättämiseen. Jos yksilöt eivät ole sisäistäneet osallisuuden kulttuurin piirteitä toimintaansa, ei organisaatiokulttuuriin tue osallistumista ja yhteistyötä. Organisaatio koostuu ihmisistä. Niinpä organisaatio voi olla osallisuuden kulttuuria tukeva vain ja ainoastaan, jos työntekijät ovat sellaisia. Erityisesti organisaatioissa, joissa hierarkiaa pidetään arvossa, johtajien positiivinen suhtautuminen sosiaaliseen mediaan on tärkeää. He ovat avainasemassa luomassa organisaatioon osallistumisen kulttuuria ja yhteistyötä tukevaa ilmapiiriä. Ilman osallisuuden kulttuuria ja ajantasaista medialukutaitoa wikin ja muiden sosiaalisten medioiden käyttö on vaikeaa, koska vain niiden myötä ajatusmaailma on wikien käyttöön soveltuva.

Toinen merkittävä tulos on, että wiki toimii parhaiten, kun se on konkreettinen osa työtä. Verkkoa ei pidä pitää muusta maailmasta erillisenä, vaan osana elämää (Matikainen 2006, 192–193; Kupiainen & Sintonen 2009, 175). Vastaavasti wikin on oltava osa elämää. Tämän tutkielman kohteena ollut wiki oli muusta työstä irrallinen, mikä osaltaan johti wikin vähäiseen käyttöön. Jos

wiki on väline työn suorittamiseen, ei siihen tarvitse löytää aikaa muiden töiden välissä, vaan sen aktiivinen käyttö on luonnollinen osa työtä ja siinä oppimista.

Työssä oppiminen liittyy situationaaliseen oppimisenäkemykseen, jossa painotetaan oppimisen tilannesidonnaisuutta. Oppiminen ja osaaminen ovat sidoksissa siihen ympäristöön ja kontekstiin, missä se tapahtuu. Niinpä asiantuntijaksi ei opita koulussa, vaan asiantuntijuus rakentuu vähitellen toimimalla työyhteisössä. Nykyisessä työelämässä työtä tehdään yhä vähemmän yksin, koska tehtävät ja ongelmat vaativat yhä enemmän yhteistyötä. Niinpä yhteistyötaidot korostuvat osana yksilöllistä ammatillista osaamista.

Asiantuntijuus ja tieto ovat nykyään jatkuvassa muutoksessa, jolloin tiedon luontevan jakamisen merkitys korostuu. Parhaimmillaan wiki on luonteva ja helppo paikka jakaa ja kehittää niin omaa kuin organisaation osaamista. Tiedon hallinnan ja jakamisen kanavana wiki voi tehostaa organisaation toimintaa edistämällä ihmisille kertyneen hiljaisen tiedon jakamista ja innovaatioiden tuottamista (Railotie 2006, 13). Wikiin kirjoittaessa yksilö tuo näkyviin oman tietämyksensä ja kokemuksensa sekä itselleen että wikiä käyttävälle ryhmälle. Toisin sanoen hän tuottaa hiljaisen tietonsa näkyväksi eksplisiittiseksi tiedoksi. Vain eksplisiittiseksi muotoiltu tieto voi olla yhteisen työstämisen kohteena (Nonaka & Takeuchi 1995). Yhteistyöllä tietoa ja asiantuntijuutta saadaan kehitettyä. Työssä oppimisen prosessimallin mukaisesti yksilön osaamisesta ja asiantuntijuudesta tulee vähitellen ryhmän tietämyksen kautta organisaation tietämystä. Näin organisaatiota voidaan kehittää.

Teknologian kehityksen myötä työtehtävät ja toimintatavat muuttuvat kaikilla aloilla. Uusi teknologia tuo mukanaan uusia mahdollisuuksia, niin myös wiki. Uusien välineiden käyttöönotto vaatii myös uusien toimintatapojen oppimista. Sosiaalisessa mediassa toimitaan yhdessä, jolloin tarvitaan yhteistyötaitoja. Myös muut osallisuuden kulttuurin piirteet ovat merkityksellisiä. Uudet taidot eivät kuitenkaan ole ihmisten hallussa harjoittelematta. Harjoittelun lisäksi yksilöt kaipaavat tukea ympäristöltä saadakseen uudet välineet ja toimintatavat aktiiviseen käyttöön.

Puolustusvoimien wikipilottihankkeen seurantakokouksessa syyskuussa 2008 pohdittiin, miten wikin käyttöönottoa voisi parantaa ja millä tekijöillä koko Puolustusvoimien wiki lähtisi sitten aikanaan toimimaan. Useat olivat ohjeistuksen kannalla, joka on mielestäni sosiaalisten medioiden yleisten periaatteiden vastaista. Niitä ei pitäisi ohjata liikaa, vaan antaa käytetyn välineen

käyttötavan muotoutua käyttäjien tarpeen mukaan. Matikainen (2006, 191) on havainnut verkko-keskustelun vilkkauteen vaikuttavan motivaation sekä yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen tarpeen. Nämä tekijät voitaneen yleistää muihinkin sosiaalisen median välineisiin, kuten wikiin. Työyhteisöissä yhteisöllisyyden tunteen syntymiseen vaaditaan sitä tukeva organisaatiokulttuuri (Kosonen 2008). Se puolestaan innostaa jakamaan omaa tietämystään organisaation muille jäsenille yhteiseksi hyväksi.

## **Luotettavuus**

Tutkimusmetodeina käytin etnografian ja toimintatutkimuksen pienoiversioita. Kumpaakin käytin soveltaen pro gradu -tutkielmaan sopivaksi. Siksi puhun pienoiversioista.

Etnografia pyrkii ymmärtämään arkea, tässä tapauksessa työn arkea. Siten aineistosta oli mahdollista löytää wikin käyttämättömyyteen johtaneita syitä. Etnografiassa käytetään yleensä useita aineistonkeruumenetelmiä laajemman ja totuudenmukaisemman käsityksen saamiseksi. Tyydyin lähes yksinomaan pelkkiin haastatteluihin, koska etnografialle tyypillinen observointi ei ollut käytännössä mahdollista. Toki hieman olen käyttänyt havaintoja, joita pystyin tekemään lähinnä noissa keskustelutilanteissa. Perinteinen havainnointi ja tutkimuskohteen arkeen osallistuminen olisi saattanut auttaa ymmärtämään tutkimuskohteen toimintaa ja tuoda jotain lisäantia tutkimustuloksiin. Nykyaikaista tutkimuskohteeseen paikalle menoa olisi tutkijan kuuluminen tutkittavaan verkkoyhteisöön ja siten verkossa toimivan ryhmän havainnointia. Tietoturvasyistä se jäi tästä tutkimuksesta pois. Sitä on mahdotonta arvioida, mitä pääsyini wikiin olisi vaikuttanut: olisiko käyttö jäänyt vieläkin vähäisemmäksi, jos käyttäjät olisivat ajatelleet ulkopuolisen olevan siellä tarkkailemassa heidän kirjoituksiaan, vai olisiko tutkija voinut aktivoida kaikkia kirjoittamaan toimiessaan yhtenä ryhmän jäsenenä.

Toimintatutkimuksiin kuuluva kehittävä työntutkimus on kehitetty organisaation kohtaamista isoista muutoksista selviämiseen. Sen vuoksi en alun perinkään yrittänyt tehdä tästä varsinaista toimintatutkimusta. Toimintatutkimuksessa tieteen tekijä ja käytännön toimijat tekevät yhteistyötä ja ovat aktiivisia todellisuutta muuttavia osapuolia. Tässä tutkimuksessa erittäin hyvin toiminut yhteistyö rajoittui keskustelutilanteisiin ja niistä sopimiseen. Käytännön toimijat olivat toki muuttamassa todellisuutta käyttämällä wikiä, joskin aktiivisuus oli vähäistä. Tutkijan rooliin kuuluva

todellisuutta muuttava osuuteni jäi keskustelutilanteissa innostajaksi. Kehittävän työntutkimuksen etenemistä kuvaava ekspansiivisen oppimisen syklimalli auttoi hahmottamaan muutokseen kuuluvia vaiheita ja muistutti siitä, että uusi toiminta ei etene suunnitellusti. Konkreettisesti se näkyi wikin käyttämättömyytenä. Ideaalihan olisi ollut wikin aktiivinen käyttö heti alusta asti.

Haastattelunauhoitusten litteroinnin yhteydessä koodasin jokaisen keskustelukerran kirjain- ja numeroyhdistelmällä. Tähän työhön poimimistani haastattelulainauksista olen poistanut nuo koodit. Tämän tein säilyttääkseni haastateltujen anonymiteetin. Neljä henkilöä olisi helppo tunnistaa heidän erilaisen puhetyylinsä vuoksi ainakin heidän työyhteisössään. Jokaiselta haastateltavaltani olen käyttänyt useita lainauksia ja ne esiintyvät eripuolilla tätä tutkimusraporttia. Lisäksi jokaiselta haastattelukerralta on vähintään yksi lainaus. Niinpä tässä työssä esiinnousseet asiat kuvaavat koko aineistoani.

Olen lukenut paljon tutkimusraportteja, joissa ensin selvitetään asiat teorian pohjalta ja sen jälkeen samat asiat käsitellään uudelleen empiiriseen aineistoon peilaten. Tässä tutkimusraportissa halusin tietoisesti välttää sitä. Teorian ja empirian yhdistäminen osoittautui toisaalta mielenkiintoiseksi, toisaalta haastavaksi. Joitakin taustatietoja ja -teorioita oli parempi kirjoittaa omiksi osiksi, jotta tutkimusraportista tuli selkeä ja ymmärrettävä.

## **Jatkotutkimusideoita**

Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajoittui työssä oppimisen prosessimallin kahdelle ensimmäiselle tasolle eli yksilö- ja ryhmäkontekstiin. Organisaatiokontekstin mukaanotto vaatisi useampia viikkejä ja pidempiaikaista wikien käytön seuranta. Sellainen tutkimus voisi olla hedelmällinen ja antaa syvällisempää ymmärrystä wikien käyttöön vaikuttavista tekijöistä.

Tämän tutkimuksen tuloksena saatu organisaatiokulttuurin merkittävä vaikutus wikien käyttämättömyyteen on nyt saatu neljän henkilön kanssa käytyjen keskusteluiden perusteella. Kuitenkin kyseisessä wikissä oli parikymmentä käyttäjää, joista kukaan ei käyttänyt sitä aktiivisesti, jolloin voin olettaa organisaatiokulttuurin vaikuttavan wikin käyttöön tämän ryhmän mielestä. Todennäköisenä voi pitää sitä, että koko tässä organisaatiossa olisi kaikilla samankaltaista ajatustapaa. Isommalla aineistolla tämä oletus voitaisiin vahvistaa tai kumota. Toisaalta myöhemmin tehtävä

tutkimus voisi myös osoittaa organisaatiokulttuurin kehittyneen osallisuuden kulttuurin mukaiseksi. Varsinkin nyt, kun wikiä on kokeiltu Puolustusvoimissa ja sosiaaliset mediat yleistyvät myös muualla, ihmisten saamien käyttökokemusten myötä kulttuurikin muuttuu vähitellen. Toisaalta mielenkiintoista olisi tutkia ja vertailla muita toimistotöitä tekeviä organisaatioita. Näin voitaisiin selvittää laajemmin, millainen on suomalainen työkuulttuuri ja tukeeko se wikien käyttöä.

## **Haasteita riitti itsessänikin**

Tutkimuskohteen lopullinen varmistuminen oli pitkä ja työläs prosessi, kuten luvussa seitsemän kerroin. Sen lisäksi omassa itsessäni oli haasteita voitettavana koko pro gradu -tutkielman tekemisen ajan. Tutkimustehtävän kannalta oli tarpeellista tuoda koko tutkimusprosessi lukijan tietoon. Tämä osoittautui kirjoittamista vaikeuttavaksi tekijäksi. Koko prosessin täydellinen kuvaaminen edellytti myös omien tuntemusten kirjoittamista tähän työhön. Se tuntui todella vieraalta ja vaikealta. Yhtenä syynä oli varmasti se, että silloin joutuu tuomaan itseään toisten arvioitavaksi.

Pro gradu -tutkielman tekemisessä tärkeänä tukena olivat ohjaajan lisäksi muut tutkielmaa tekevät opiskelijat. Viralliset seminaarit kestivät kaksi lukukautta. Seuraavana vuonna suurin osa ryhmästämme, ohjaajamme mukaan lukien, jatkoi tapaamisia epävirallisissa merkeissä. Näin saimme hyvää vertaistukea toisiltamme koko tutkielman tekemisen ajan. Tapaamisissamme oli lohduttavaa kuulla, ettei muidenkaan työ etene jatkuvasti vauhdilla ja suunnitelmien mukaan. Ensimmäistä tutkimusta tekevää ei juurikaan auta tietoisuus tutkimuksen etenemisestä pyrähdysittäin. Vasta sen kuuleminen toisilta samassa vaiheessa olevilta antoi tukea. Toisiltamme saimme uskoa työn eteenpäin viemiseen. Koko ryhmämme koki nämä tapaamisemme innostavina ja kannustavina sekä tärkeinä oman työn eteenpäin viemisen kannalta. Yleensä emme antaneet toisillemme tekstejämme etukäteen luettavaksi enää virallisten tapaamisten loputtua. Jos olisimme sen tehneet, olisi se saattanut edesauttaa töidemme etenemistä enemmänkin. Toki pelkkä keskustelu kunkin työstä ja mahdollisista vaikeuksista oli tarpeellista.

Kokonaisuudessaan pro gradu -tutkielman tekeminen oli todella opettavainen prosessi, monessakin mielessä. Oikeastaan elämäni ensimmäistä kertaa törmäsin ihan kunnolla byrokratian hitaisiin rattaisiin. Koin useampaan kertaan sen, että kaikki ei mene suunnitelmien mukaan. Oli pakko



oppia lisää kärsivällisyyttä. Tutkielman tekemisen aikana mietin myös opiskelu-uraani: millaisen kokonaisuuden olen opiskellut ja mitkä asiat niistä ovat itselleni merkityksellisiä. Ilokseni huomasi, että nämä asiat tulevat näkyviin lopputyössäni. Lisäksi tällaisen ison kokonaisuuden alusta loppuun saattamisessa oppii useita asioita, joiden merkitys valkenee todennäköisesti täysin vasta tulevaisuudessa.

## LÄHTEET

- Bruffee, Kenneth A. 1994. *Making the most of knowledgeable peers*. Change 26 (3), 39–45.
- Bruffee, Kenneth A. 1995. *Sharing our toys*. Change 27 (1), 12–19.
- Bruffee, Kenneth A. 1999. *Collaborative Learning: Higher Education, Interdependence, and the Authority of Knowledge*. 2. painos. Lontoo: The Johns Hopkins University Press.
- Engeström, Yrjö. 2004. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Fetterman, David M. 1989. *Ethnography: Step by Step*. Kalifornia: Sage Publications.
- Halonen, Pekka. 2007. *Puolustusvoimien koulutuskulttuurin rakentuminen*. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, No 18. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 597. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-6861-2.pdf>>.
- Heikkilä, Kirsi. 2006. *Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 505. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6558-X.pdf>>.
- Henriksson, Jani & Mikkonen, Teemu. 2008. *Wiki-kokemuksia suomalaisissa organisaatioissa*. Tampere: Tampereen yliopiston Hypermedialaboratorio. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<http://tampub.uta.fi/tup/978-951-44-7377-7.pdf>>.
- Jenkins, Henry, Clinton Katie, Purushotma Ravi, Robison Alice J. & Weigel Margaret. 2006. *Confronting the Challenges of Participatory Culture: Media Education for the 21st Century*. Chicago: The MacArthur Foundation. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<[http://digitalllearning.macfound.org/atf/cf/%7B7E45C7E0-A3E0-4B89-AC9C-E807E1B0AE4E%7D/JENKINS\\_WHITE\\_PAPER.PDF](http://digitalllearning.macfound.org/atf/cf/%7B7E45C7E0-A3E0-4B89-AC9C-E807E1B0AE4E%7D/JENKINS_WHITE_PAPER.PDF)>. Luettu 10.9.2008.
- Järvensivu, Anu. 2006. *Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis 1199. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). <<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6800-7.pdf>>.
- Kalliomaa, Mika. 2003. *Verkkopohjaisen monimuoto-opetuksen kehittäminen Maanpuolustuskorkeakoululla 1996–2002*. Maanpuolustuskorkeakoulu. Koulutustaidon laitos. Julkaisusarja 2, No 13.
- Kosonen, Miia. 2008. *Knowledge sharing in virtual communities*. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. Acta Universitatis Lappeenrantaensis 335. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/42882/isbn9789522146809.pdf>>.

- Kupiainen, Reijo & Sintonen, Sara. 2009. *Medialukutaidot, osallisuus, mediakasvatus*. Helsinki: Palmenia.
- Kuula, Arja. 1999. *Toimintatutkimus. Kenttätyötä ja muutospyrkimyksiä*. Tampere: Vastapaino.
- Lamb, Brian. 2004. *Wide Open Spaces: Wikis, Ready or Not*. *Educause Review*, 39 (5), 36–48. Saatavilla [www-muodossa](http://www.educause.edu/ir/library/pdf/ERM0452.pdf). <<http://www.educause.edu/ir/library/pdf/ERM0452.pdf>>. Luettu 9.12.2007.
- Leuf, Bo & Cunningham, Ward. 2007. *The Wiki Way. Quick Collaboration on the Web*. Boston: Addison-Wesley.
- Majava, Jere. 2006. *Kohti sosiaalista verkkoa*. Teoksessa Pekka Aula, Janne Matikainen & Mikko Villi (toim.) *Verkkoviestintäkirja*. Helsinki: Yliopistopaino, 87–97.
- Matikainen, Janne. 2006. *Vuorovaikutus ja sosiaalisuus verkossa*. Teoksessa Pekka Aula, Janne Matikainen & Mikko Villi (toim.) *Verkkoviestintäkirja*. Helsinki: Yliopistopaino, 177–195.
- Matikainen, Janne. 2008. *Verkko kasvattajana. Mitä aikuisen tulisi tietää ja ajatella verkosta*. Helsinki: Palmenia.
- Metsämuuronen, Jari. 2003. *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. Helsinki: International Methelp.
- Muutoslaboratorion kotisivut <<http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=150>>. Luettu 27.1.2009.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka. 1995. *The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Paananen, Soili, Tura, Tomi & Jauhiainen, Aija. 2004. *Uuden oppimisen aika*. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Käyttäytymistieteiden osasto. Julkaisusarja A, No 4.
- Palmu, Tarja. 2003. *Sukupuolen rakentuminen koulun kulttuurisissa teksteissä. Etnografia yläasteen äidinkielen oppitunneilla*. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 189.
- Paquet, Sébastien. 2006. *Wikis in business*. Teoksessa Jane Klobas (toim.) *Wikis: Tools for information Work and Collaboration*. Oxford: Chandos, 99–117.
- Pirkkalainen, Jaana. 2003. *Työhön, työssä, työstä oppiminen. Toimijuus ja työn muutos*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. *Acta Universitatis Tamperensis* 978. Saatavilla [www-muodossa](http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5835-4.pdf). <<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5835-4.pdf>>.
- Poikela, Esa. 2005a. *Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena*. Teoksessa Esa Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampere University Press, 9–17.
- Poikela, Esa. 2005b. *Työssä oppimisen prosessimalli*. Teoksessa Esa Poikela (toim.) *Osaaminen ja kokemus*. Tampere: Tampere University Press, 21–41.

- Puolustusvoimat työympäristönä -07 -itseopiskelukurssi. Henkilöstö-osio. Puolustusvoimien koulutusportaali, Verkkosotakoulu.
- Puolustusvoimien Henkilöstöstrategia 2005. Helsinki: Pääesikunta, Henkilöstöosasto. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<[http://www.mil.fi/perustietoa/toiminnantuloksellisuus/pdf/hestra\\_2005.pdf](http://www.mil.fi/perustietoa/toiminnantuloksellisuus/pdf/hestra_2005.pdf)>. Luettu 17.11.2007.
- Railotie, Päivi. 2006. *Kollektiivista älykkyyttä vai kollektiivista idiotismia? Wikit ja blogit tiedonlähteinä*. Tietoasiantuntija 1/2006, 12–13.
- Salo, Petri. 2007. *Työ oppimisena ja oppiminen työnä*. Aikuiskasvatus 2/2007, 82–83.
- SMOOT-projektin kotisivut (Sosiaalinen media opetuksen ja oppimisen tukena)  
<<http://www.smoot.fi/>>.
- Sorsa, Annika & Turtia, Kaarina. 1996. *Nykysuomen käyttötieto. Sivistyssanat, oikeinkirjoitus, lyhenteet, paikannimet*. Helsinki: Otava.
- Suoranta, Juha & Vadén, Tere. 2009. *Wikiworld*. Pluto Press. (Ilmestyy). Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). <<http://wikiworld.wordpress.com>>. Luettu 3.4.2009.
- Suoranta, Juha. 2009. *Wikioppiminen ja radikaali tasa-arvo*. Käsikirjoitus.
- Syrjäläinen, Eija. 1990. *Oppilaiden ja opettajan roolikäyttäytyminen luokahuoneyhteisössä. Etnografinen tapaustutkimus peruskoulun ja steinerkoulun ala-asteen 4. vuosiluokalta*. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitoksen tutkimuksia 78.
- Säljö, Roger. 2001. *Oppimiskäytännöt. Sosiokulttuurinen näkökulma*. 2. uudistettu painos. Helsinki: WSOY.
- Tikkamäki, Kati. 2006. *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja. Acta Electronica Universitatis Tamperensis 534. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa).  
<<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-6650-0.pdf>>.
- Vadén, Tere. 2009. *Hyvä paha media ja kasvatus -luento Tampereella 27.3.2009*. Kalvot saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). <<http://www.slideshare.net/tereensio/kasvatus-ja-tieto-sosiaalisen-median-aikakaudella>>. Luettu 3.4.2009.
- Suomen turvallisuus- ja puolustuspolitiikka 2004*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 16. Helsinki: Edita. Saatavilla [www-muodossa](http://www.muodossa). <<http://merln.ndu.edu/whitepapers/Finland-2004.pdf>>. Luettu 20.9.2008.
- Varila, Juha & Rekola, Hilikka. 2003. *Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen*. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Virkkunen, Jaakko, Engeström, Yrjö, Pihlaja, Juha & Helle, Merja. 2001. *Muutoslaboratorio. Uusi tapa oppia ja kehittää työtä*. 3. painos. Helsinki: Työministeriön Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, Raportteja 6.

Wikipedia: Sosiaalinen media <[http://fi.wikipedia.org/wiki/Sosiaalinen\\_media](http://fi.wikipedia.org/wiki/Sosiaalinen_media)>. Luettu 21.1.2008.

Wikipedia: Web 2.0 <[http://fi.wikipedia.org/wiki/Web\\_2.0](http://fi.wikipedia.org/wiki/Web_2.0)>. Luettu 21.1.2008.

Wikipedia: Wiki <<http://fi.wikipedia.org/wiki/Wiki>>. Luettu 21.1.2008.

### **Muut viitteet**

Puolustusvoimien ja Rajavartiolaitoksen koulutusportaali <<https://www.milnet.fi/>>.

Wikikirjasto <<http://fi.wikibooks.org/wiki/Etusivu>>.

Wikiopisto <<http://beta.wikiversity.org/wiki/Pääsivu>>.

Wikipedia <<http://fi.wikipedia.org/wiki/Etusivu>>.

Wikisanakirja <<http://fi.wiktionary.org/wiki/Etusivu>>.

## **LIITE**

### **Haastattelurunko**

#### **1. haastattelukerta**

Oletko käyttänyt ennen jotain wikiä?

Miten sait tietää tästä wikistä?

Miten suhtauduit siihen?

Mitä näet wikin hyväksi puoliksi? / Miksi wiki tulee todennäköisesti toimimaan?

Mitä näet wikin huonoiksi puoliksi? / Miksi wiki ei ehkä tulekaan toimimaan?

Mitkä asiat vaikuttavat helpoilta wikin käyttämisessä (vähäisen käytön jälkeen)?

Mitkä asiat vaikuttavat vaikeilta wikin käyttämisessä (vähäisen käytön jälkeen)?

Mihin Sinä voisit käyttää wikiä?

Mihin joku muu voisi käyttää?

#### **2. haastattelukerta**

Mitä näet wikin hyväksi puoliksi?

Mitä näet wikin huonoiksi puoliksi?

Mitkä asiat tuntuvat helpoilta wikin käyttämisessä?

Mitkä asiat tuntuvat vaikeilta wikin käyttämisessä?

### 3. haastattelukerta

Oletko käyttänyt wikiä viime kerran jälkeen?

Mitkä ovat olleet wikin hyviä puolia?

Mitkä ovat olleet wikin huonoja puolia?

Miksi Sinä et ole käyttänyt wikiä paljoa?

Miksi arvelet muiden jättäneen wikin käytön vähäiseksi?

Jos wiki otettaisiin nyt käyttöön, mitä Sinä tekisit toisin?

Mitä muiden pitäisi tehdä toisin?

Käyttöideoita, mihin wikiä voitaisiin käyttää?