

# Tehdastyöläisen puheenvuoro koulutuksesta ja oppimisesta

SIRPAMÄKINEN



Työn jatkuva muutos yhdessä elinikäisen oppimisen ajattelun kanssa korostaa yksilön oikeutta, mutta myös velvollisuutta oppimiseen, itsensä kehittämiseen ja kouluttautumiseen. Kun työstä, oppimisesta ja koulutuksesta on ollut puhe, äänessä ovat olleet lähinnä edelläkävijät, menestyjät, asiantuntijat ja kehittämishankkeet. Teollinen työ sinänsä tai sen työntekijät ovat jääneet katveeseen. Sirpa Mäkinen artikkelissa ääneen pääsevät tehdastyöläiset tuottamaan moniulotteisemman kuvan ihmisestä työssä, koulutuksen merkityksistä ja oppimisen mahdollisuudesta, oikeudesta ja pakosta kuin mitä työelämään kohdistunut kasvatustieteellinen tutkimus on tähän mennessä piirtänyt.

**A**rtikkeli perustuu väitöskirjaani (Mäkinen 2005), jossa olen tarkastellut oppimisen, työn ja koulutuksen suhteita tekstiilitehtaan työntekijän näkökulmasta pitkäaikaistutkimuksellisella asetelmalla. Aineistoa on neljästä suomalaisesta tekstiilitehtaasta vuosilta 1989 ja 2000. Pääaineistoni on 25 työntekijän avoimet teemahaastattelut, yleisempää kuvaa (tässä artikkelissa erityisesti koulutuksen volyymin) tuottaa kyselyaineisto ( $n_{1989}=268$ ,  $n_{2000}=191$ ). Yli kymmenen vuoden aikajänteestä ja 1990-luvulla tapahtuneista monista muutoksista (mm. teva-alan yritysten väheneminen, halpatuonin lisääntyminen) huolimatta käytössäni on tutkimusaineistoa samoista tehtaista, samoilta osastoilta, samoista työtehtävistä ja osin myös samoilta työntekijöiltä.

Tekstiilitehtaan (nais)työntekijät määrittivät monesta näkökulmasta marginaaliin. Teollisuudenalana tekstiili on Suomessa taantuva, naisvaltainen ja matalapalkkainen (Kasvio 1991; Lavikka 1997). Tekstiiliala on tyyppiesimerkki jokamiehen työmarkkinoista, joille työllistyy ilman ammatillista koulutusta (Rinne & Kivirauma 2003) ja sieltä otetaan esimerkit taylorisoiduista, yksinkertaisista urakkatöistä (ks. esim. Raivola & Vuorensyrjä 1998). Tekstiilialalle ei ole käytännössä ollut ammatillisen koulutuksen väylää (Kuusisto 2004) ja myös henkilöstökoulutukseen osallis-

tumismahdollisuuksien näkökulmasta tekstiilialan naistoimihenkilöt, työntekijöistä puhumattakaan, määrittivät koulutusproletariaatiksi (Rinne, Silvennoinen & Valanta 1995). Tekstiilitehtaan työntekijät ovatkin koulutuksellista alaluokkaa (Rautakilpi 2003).

Tekstiilitehtaan työntekijät eivät kuitenkaan ole marginaalissa yksin. Aikuiskoulutus 1995 -aineisto osoitti, että rutiinityötä<sup>1</sup> teki yli puolet työntekijöistä ( $n=377$ ) (Silvennoinen & Aaltonen 1999). Taylorismi ei ole hävinnyt (ks. esim. Brown 1999), vaikka työelämän julkinen muutospuhe on antanut muuta ymmärtää. Tayloristisia työn piirteitä, kuten tehokkuus ja kontrolli, on tunnistettu myös palvelualojen työtehtävistä (ks. esim. Mikä Suomessa muuttui 1999).

## Teoreettiset ja metodiset lähtökohdat

Elinikäisen ja formaalin koulu(tus)järjestelmän ulkopuolella tapahtuvan oppimisen, erityisesti työssä oppimisen, tutkimus on lisääntynyt 1990-luvun puolivälistä alkaen siinä määrin, että oppimisen käsitteen on katsottu syrjäyttäneen kasvatuksen ja koulutuksen käsitteet (Heikkinen & Laiho 2000; Griffin 1999). Oppimisen käsite kuluu ja sen ala hämärtyy, kun oppimiseksi voidaan kutsua lähes

kaikkea inhimillistä toimintaa (ks. esim. Tulkki & Honka 1998) ja kun oppiminen usein kuitenkin rinnastetaan koulutukseen (esim. työssäoppiminen osana ammatillista koulutusta). Oppiminen on valjastettu osaksi henkilöstön kehittämisspuhetta palvelemaan työorganisaation tehokkuus-, tuottavuus- ja taloudellisuusvaatimuksia (Garrick 1998).

Toisaalta oppimisen käsite on tarkennettava, toisaalta tuotava siihen moniulotteisuutta niin, että oppimisen voi tavoittaa tekstiilitehtaan työntekijän haastattelupuheesta. Oppimisen olen määrittänyt kokemuksellisenä ja kontekstuaalisena merkityksenantoprosessina Deweyn (1910, 1938), Jarvisin (1987, 1992), Mezirowin (1981, 1991) ja Usherin (1989; Usher, Bryant ja Johnston 1997) kirjoitusten pohjalta. Oppiminen voidaan jäsentää jatkumolle instrumentaalinen – uusintava – reflektiivinen.

Tutkimusprosessiani ja siinä tekemiäni teoreettisia, metodologisia ja metodisia valintoja voi kuvata matonkudonnan metaforalla. Edellä tiivistetty oppimisen jäsenitys on mattoni perusloimi. Kokemuksellisuus ja subjektiiviset merkitykset korostuvat siinä, miten oppimisen ilmiön olen paikantanut, mutta läsnä ovat aina myös työn organisatoriset, kulttuuriset ja sosiaaliset rakenteet ja ehdot. Näinä työn kontekstiloimina tutkimuksessani ovat työorganisaatioteoriat, joista taylorismi paikantuu erityisesti vallankäyttönä, työn ns. uudet muodot puolestaan korostavat kollektiivisuutta ja vuorovaikutusta. Loimissani on mukana myös (ammatillinen) koulutus, kvalifikaatioteoria työn ja sen tekijän välisenä suhteena sekä työorientaatio.

Samoihin loimiin voi kutoa monenlaisen maton riippuen käytettävissä olevista kuteista (tutkimuksessa: aineisto) ja sidoksesta (tutkimuksessa: metodologiset ja metodiset lähtökohdat). Kun tutkimusintressinäni on antaa ääni tehdassalien hiljaisille, sidos on valittava siten, että kuteet pääsevät kaikessa moninaisuudessaan näkyviin. Haastateltavien kielelliset kompetenssit (kyky puhua omasta työstä irrallaan konkreettisesta työkontekstista ja työpaikan kielellisistä konventioista) ja tulkinat haastattelutilanteesta ovat läsnä siinä puheessa, jonka tekstiilitehtaan työntekijät ovat halunneet, osanneet tai voineet tuottaa. Haastattelupuheen analyysi, jotta oppimisen, työn ja koulutuksen merkityksiä voisni siitä tavoittaa, on edellyttänyt kuteiden monivaiheista läpikäyntiä. Tulkinan ja ymmärtämisen prosessissa olen edennyt gadamerilaisen hermeneuttisen kehän

”vaiheita” useaan kertaa läpikäyden, tiheään kuvaukseen pyrkien ja teorian ja empirian vuoropuheluna. Tätä artikkelia varten olen valinnut kuteistani ne, jotka tuovat tehdastyöläisen näkökulman rikkaasti esiin, kun koulutuksesta ja oppimisesta on puhe.

## Koulutuksen ohuet perinteet

Tekstiilialalle ei ole ollut selkeitä ammatillisen koulutuksen väyliä varsinkaan naisten töihin (Kuusisto 2004). Koulutusta ei ole myöskään uusia työntekijöitä tekstiilitehtaaseen rekrytoitaessa kysely (Mäkinen 2005). Kyselyaineistojeni perusteella tekstiilitehtaan työntekijöistä kuitenkin noin 60 prosentilla on jokin ammatillinen koulutus ja suoritetun ammatillisen koulutuksen taso on noussut vuodesta 1989 vuoteen 2000<sup>3</sup>. Koulutustasonsa perusteella tekstiilitehtaan työntekijät ovat silti koulutuksellista alaluokkaa (vrt. Rautakilpi 2003), sillä koko väestössä niiden työntekijöiden osuus, joilla ammatillisena koulutuksena on ammatillinen kurssi tai vähemmän, on laskenut vuoden 1981 60 prosentista vuoden 1994 25 prosenttiin (Mikä Suomessa muuttui 1999).

Ammatillisen koulutuksen perinne on ohut ja myös työnantajan työntekijöilleen järjestämää tai kustantamaa koulutusta löysin tekstiilitehtaasta varsin vähän. Vuonna 1989 keräämissäni kyselyaineistossa vain 36 prosenttia vastanneista oli osallistunut edeltäneiden viiden vuoden aikana johonkin vähintään yhden päivän kestäneeseen koulutukseen, vuoden 2000 aineistossa osallistuneiden määrä oli noussut 59 prosenttiin. Osallistumismahdollisuudet ovat lisääntyneet erityisesti naisilla (1989-aineistossa vajaa kolmasosa, 2000-aineistossa noin puolet naisista oli osallistunut koulutukseen). Koulutuspäivien määrä osallistujaa kohden ei ole kuitenkaan lisääntynyt: miehillä oli ollut viimeisen viiden vuoden aikana 11–12 koulutuspäivää (sekä 1989- että 2000-aineistossa), naisilla koulutuspäivien määrä oli laskenut kymmenestä (vuonna 1989) seitsemään (vuonna 2000). Tekstiilitehtaan työntekijät saavat työnantajan järjestämää koulutusta viiden vuoden aikana suunnilleen saman verran kuin työntekijät yleensä yhden vuoden aikana (ks. Lehto & Sutela 1998; Rinne ym. 1995).

Tekstiilitehdas koulutuksen järjestäjänä näytetty työntekijöiden haastattelupuheessa paitsi em. niukkuuden jakajana niin myös vallankäyttäjänä:

*H: Joskus puhuttiin jostain ensiapukurssista, joita siellä on järjestetty.*

*”Ei niitä varmaan enää järjestetä.”*

*H: Onkos siellä jotain muuta kurssia järjestetty työntekijöille?*

*”Ei. (...) Ei mun mielestä mitään oo siis niinkun Tehtaan<sup>3</sup> puolesta, ei.”*

*H: Jos järjestettäisiin joku parin päivän koulutusjakso, miten sää siihen suhtautuisit?*

*”No, emmä tiä, musta se vois olla ihan mielenkiinnostakin mennä. Riippuu tiestysti, esimerkiksi ensiapukurssille olis kiva mennä. Kun sillonkin niitä käytiin, niin työnantajahan se sieltä, joku yks aina, mee sää nyt sitten. Ettei sinnekään ollu niinkun mahdollisuutta päästä kuka vaan, että vois sanoo, että ’hei, määhaluun’. Ei sinne niin vaan mennä.” (Raija 1989)*

Jos tekstiilitehdas koulutuksen järjestäjänä valikoi, ketkä saavat osallistua, myös työntekijät itse ovat haluttomia osallistumaan koulutukseen:

*”(...) se ei saanu noista värjäreistä, kun siellä ne on kaikki sanotaan suurin osa on keski-ikäisiä ja vanhempia ja siellä ei oo kun kaks nuorempaa, niin ei se saanu siitä vanhemmasta porukasta lähteen koulutukseen noita värjäreitä kuin kaks... (...)” (Laura 2000)*

Koulutuksen järjestämistä ja osallistumismahdollisuuksia ovat rajoittamassa tuotannolliset ja taloudelliset syyt:

*”Mää en päässy sinne sillon kun meiltäkin laitettiin osa työntekijöistä mallipuolelle, kun mallipuolella oli kiire niin me jouduttiin meneen sinne. Me ei päästy koulutukseen kaikki. (...) ei ollu vaihtoehtoja, että haluaksää mennä sinne koulutukseen vai mallipuolelle. Kyllä sinne ihan mielenkiintonen mennä olis, määhaluun miehelläni menny.” (Soile 1989)*

Tekstiilitehtaat järjestävät koulutusta tuotannon suvantokausina, hiljaisina aikoina. Silloin työntekijöitä on helpompi irrottaa työstään osallistumaan koulutukseen. Järjestämällä koulutusta vältytään lomautuksilta:

*”(...) koskas meillä oli sitä hiljasempaa aikaa, niin tuolla pidettiin kolmena päivänä oltiin. Piti olla semmonen lomautusviikko taikka sillälaililla, niin sitten olikin kurssit, siis no, pannaan nyt lainausmerkkeihin kurssitettiin. Oli eri aiheista, siellä oli vallon näistä roskien jutuista oli ja sit on ollu semmonen kaasukurssi (...) Sem-*

*monen kurssi ja sit, mitä kaikkea tosa ny oli, kun siinä piti myynti-ihmiset piti oman kurssiin tai semmosen palaverin, Keränen [tuotantopäällikkö] piti kaikenmaailman tavotekeskustavote- mitä on nääks, et se oli semmosta väkisten kurssitusta nääks, kun saatiin se sillälaililla ettei se ollu se viikko lomautusta, vaan ne keksi näitä kaikkea tämmösiä aiheita sinne...” (Lauri 2000)*

Vaikka tekstiilitehtaan tuotantoprosessille on tyyppillistä kausittaiset vaihtelut ja siihen on totuttu, hiljaisina aikoina työntekijöiden huoli työpaikoistaan kuitenkin lisääntyy. Työntekijöillä on myös kokemuksia siitä, että kouluttaminen ja tuotannon rationalisointi liittyvät toisiinsa:

*”Jos se [koulutus] niinkun jotenkin suoranaisesti vaikuttaa työhön, niin ei oo välttämättä siten hyvä asia kuitenkaan, vähän riippuu kuinka se vaikuttaa. Kun on aina tolla alalla totuttu, että jos siä jotain tulee koulutuksia, niin se melkeen johtaa sitten siihen, että taas niinkun porukka pienenee ja työt isonee. (...)” (Sari 2000)*

Jos tekstiilitehdas kouluttajana on niukkuuden jakaja, niin tekstiilitehtaan työntekijä koulutukseen osallistujana on puolestaan varsin kriittinen suhteessa koulutuksen sisältöihin ja tekee puheessaan koulutuksen vähättelyä (ks. myös edellä Lauri 2000):

*H: Ooksää osallistunu johonkin työnantajan järjestämään koulutukseen?*

*”No ei, mitä niitä ny jotakin kissanristiäisiä on ollu (naurua). Se oli se joku parin päivän se joku ihme Tehdas, tutustumme taloon -juttu (...)” (Laura 2000)*

Työhön suoranaisesti liittymätön koulutus tulee tulkituksi täytteenä, näennäiskoulutuksena, jonka sisällöt jäävät etäälle työpaikan todellisuudesta joko koulutuksen organisoiminnin, tekstiilityöntäjän koulutusintressin ja/tai työntekijän oman asennoitumisen vuoksi.

Näen aineistoistani työn ja koulutuksen kuilun, jota on tehty erotteluilla koulutukseen pääsyn suhteen yritysjohtajien taholta ja koulutuksen organisoiminnin. Kuilua työn ja koulutuksen välille tuottavat myös työntekijät kapealla koulutusnäkökulmallaan ja ristiriitaisella suhtautumisellaan. Samalla tavoin kuin työntekijät ovat sisäistäneet taylorisoidun tuotannon perusteet, he ovat oppineet, että koulutus ei kuulu heille. Työntekijöiden ambivalentti ja myös kielteisenä näyttäyty-

vä suhtautuminen osaltaan perustelee työnantajan koulutusasennetta niukkuuden jakajana.<sup>4</sup>

## Sukupuolittuneet työn ja koulutuksen jaot

Jakoa koulutukseen pääseviin ja ulkopuolelle jätettäviin tehdään työtehtävien perusteella ja tämä jako tekstiilitehtaassa on yleensä myös sukupuolijako. Sukupuolittunut työnjako on muotoutunut käytännöllisistä syistä (esimerkiksi naistyövoiman saatavuus avustaviin tehtäviin) ja myös tekniikan ja koneiden on sanottu tuovan mukanaan jakoa naisten ja miesten töihin (deGroot & Schrover 1995; Cockburn 1988). Naisten (työn) erityispiirteistä kertonee sekin, että toisaalta taylorismin katsotaan soveltuvan naisten työn organisointimuodoksi (esim. Alasoini 1990; Piispa 1997), toisaalta tiimityö on toteutunut aidosti nimenomaan naisilla (Lavikka 1997). Sukupuolittunut työnjako on tekstiiliteollisuudessa syväälle juurtunut kulttuurinen piirre, jota naiset itsekin uusintavat (ks. Piispa 1997).

"(...) ... tuahan ny on ollu, niinkun että on koulutettu tavallaan paikanpäällä nää vähemmistöt. Noi on ainoot jotka koulutetaan aina hyvin noi laitostmiehet. Onhan se tietysti ihan oikeinkin, että ne on vastuussa, ne on kalliita koneita, nehän ne loppuviimeks on vastuussa siitä, jos se on ihan tuusan nuuskana niin rahamenoo-han se tietää. (...)" (Sari 2000)

Koulutuksen järjestäminen ei perustu vain ns. objektiivisiin koulutustarpeisiin, vaan myös ns. kulttuuriin tekijöihin (Rinne, Silvennoinen & Valanta 1995). Eräs tällainen kulttuurinen tekijä on teollisuuden naistyöntekijöihin liitetyt stereotyypit naisten työn luonteesta ja siinä tarvittavasta osaamisesta (vrt. Kuusisto 2004) tai ylipäätään näkemys suoritustason työntekijän kyvystä ja halusta oppia uutta ja kehittää osaamistaan. Kun naisten työt ovat helposti opittavissa eikä tekniikkanaan kehittyminen edellytä naisten kouluttamista (Kuusisto 2004), niin uuden koneen tai laitteen käytön opettelu voidaan jättää työntekijän oma-aloitteisuuden varaan:

*H: Mites, oliko kurssitus tai perehdyttäminen tälle uudelle [laakauskoneelle]?*

*"Ei, ei mitään. Siittä vaan lavalle ja (nuraa) ajoon! Se Meeri mikä siinä mun vieressä on, niin se pikkusen neuvo, että määhän niinkun kysyin Liisalta [työnjohtaja] että voinko määhän mennä, kun*

*oli vähän töitä niin noin siihen Meerin koneelle sitten opetteleen."* (Toini 2000)

Laitos- ja huoltomiehet tulevat naistyöntekijöiden puheen kautta esiin ammattilaisina, joiden mukana kulkee paljon osaamista, mutta joka ei yleensä siirry koneenkäyttäjänaisille. Piilottavista käytännöistä huolimatta työntekijä raivaa oman osaamisensa kehittämiseksi tilaa ja ryhtyy oma-aloitteisesti perehtymään ohi ja yli häneltä edellytetyn koneen pelkän peruskäytön:

*"Tietysti vielä se, että täytyy olla enempi selvillä siitä tietokoneen, että voi itekin sitä, jos jotain tulee niin hakee vikaa jostain. Se on vaan, että näppäillään sitä, painellaan ja se tuntemus loppuu melkein siihen. Mitä nyt tietysti ajan oloon on jotain saanu jo, itse opiskellu siinä sivussa. Mutta enempi täytyy semmosesta just saada."*

*H: Sulle vaan näytettiin, että mistä sää painat?*

*"Joo, siinähan se. Ja sitten kun jotain tulee vikaa, niin aina täytyy juosta joku hakemaan, kun sen vois itekin. Joku perehdyttäs siihen paremmin."*

*H: Sanoit, että oma-aloitteisesti opiskellu?*

*"Oma-aloitteesti, kun näkee kun joku korjaa, niin siinä on vähä kattottava, että mitä se nyt, että mitä taas tehdään siinä ja siinä, kun tietää, mikä on virheenä ja mikä on siinä vikana. Siinä vähän tulee kurkisteltua sitten ja toisella kertaa kokeiltua, että onnistuuko se ja onnistuu se melkein aina (naurahtaa). Että sen laittaa mieleensä, että jaha, noinkos se tehtiin. Mutta ei sitä kukaan. Ne ei tahdo neuvoa sitä, että mikä on, vaikka on pienempikin. Siinä on oltava silmät auki ja korvat auki. (...) Sitä määhän haluaisin enempi siitä tietokoneesta, saa sanoo. Sitä joutuu jatkuvasti käyttään ja käsitteleen ja siihen voi tulla pieniä virheitä, vikoja, semmosia mikkä sitten pystys siinä tehdä, ettei tarttis juosta joka paikkaan."* (Annikki 1989)

Sukupuolittuneet työnjaolliset rajat toisaalta kuitenkin myös pistävät kysymään koulutuksen hankkimisen ja oman osaamisen laajentamisen mielekkyyttä:

*"(...) Tietysti joku ehkä tommonen tekniikka ja siis tommonen, että ymmärtäis enemmän noita koneita mutta pelkää sitten taas, kun meillä on muutenkin niin laiskat laikkarit [laitostmiehet], että kun ne honaa, että me osataan korjata niin*

(nauraa) niitä ei näy enää sitäkään vähää (...)... siinä on tavallaan sitten kuitenkin ehkä siinä sen liiallisen kouluttamisenkin kans se ongelma, että rupee noi hommat meneen niin ristiin, että just se että kuka sitten tekee ja mitä ja mikä. (...)” (Jenni 2000)

## Koulutuksen mahdollisuudet ja paikat

Edellä kuvattu koulutuksen niukkuus alkaa osittain väistyä 2000 vuoteen tultaessa, kun tekstiilitehdas kouluttajana näyttäytyy koulutusmyönteisenä ja aktiivisenakin työkyvyn ja työssä jaksamisen teemojen noustessa esiin.

”(...) Työnantaja on järjestänyt mahdollisuuden opiskella englantia ja onhan täällä, vähän päästä on jotakin tapahtumaa ihan työn puolesta. Työkykyä ylläpitävää liikuntaa ja patikka-retkeilyä ja muuta.” (Laura 2000)

Työnantajan koulutusmyönteisyyttä ilmentää myös omalla ajalla tapahtuvan opiskelun tukeminen:

”(...) Ja kun nykyään työnantajat suhtautuu kauheen suopeesti siihen opiskelemiseen, että emmää oo kyllä ainakaan yhdessäkään paikassa kuullu, että olis lyöty vastahankaan, että jos vapaata sen takia haluaa, vaikkei niinkun varsinaisesti alaan ees liittyiskään se opiskelu...” (Jenni 2000)

Vastaavasti myös työntekijän näkökulmasta koulutus voi saada merkityksiä myös oman kasvun ja elinikäisen oppimisen näkökulmasta:

H: Nää koulutusjutut, nää luennot sää pidit opettavaisina?

”Joo, ne on kyllä. Eikä se mun mielestä tarte koulutus olla sitä työtä, vaan se on sitä ihmisen jokapäivästä elämään, että kuinka sää voit sen elää sen niin, että ei sun tarte olla aina myrtsinä.” (Mervi 2000)

Luontevimmat ja ensisijaiset koulutuksen paikat syntyvät, kun työssä tapahtuu muutoksia:

H: Pitäskö sitten järjestää jonkinlaista kurssitusta väreille?

”Kyllä sillon ehkä, jos kerran tulee jotain ihan uutta semmosta, mutta tietysti, jos on jonkun opinu työn, niin kyllähän sen, jos se menee aina samallalaililla, niin sen osaa sitten, että mitäs siitä sitten enää koulua, mutta jos tulee uutta, niin

kyllä sillon varmaan on hyvä käydä.” (Raimo 1989)

Thångin (1995) tutkimuksessa löytyi kolmenlaista suhtautumista koulutusta kohtaan: koulutus mahdollisuutena/syynä irtautua työstä, oppiminen sisänsä arvokasta sekä koulutus ja oppiminen työn sisältöön liittyvinä. Omien aineistojeni kautta korostuu viimeksi mainittu eli oppimisen kiinnittyminen työn sisältöön, mutta koulutus nähdään myös vastapainona työlle. Oppiminen sisänsä arvokkaina ei juuri näyttäydä tekstiilityöntekijöiden haastattelupuheessa suhteessa koulutukseen. Uudistavaa oppimista oman työtoiminnan ja omien ajattelu- ja toimintatapojen muutoksena löysin kuitenkin myös koulutuksen kontekstista:

”Mää tiä, kyllä se [kurssi] mun mielestäni aika mielekäs tota siinä mielessä, että ainakin mulle se vaikutti sitä, että oppi niinkun ajattelemaan tai oppi, mutta ei ollu koskaan sitä, että sitä vois niinkun tollainkin kelata tota juttua. Ett siihen tuli semmosta, kuinka sitä nyt sanos, määrätietosuutta tai tämmöstä. Koska yleensä jos tulee joku häiriö koneelle, niin sitä mentiin ensimmäitteeks hakkaan vasaralla sitä jotain paikkaa tällain nyt karkeesti sanottuna, että ei ajateltu eikä yritetty ottaa selvää, että johtuukse loppujenlopuks siitä ollenkaan.” (Matti 1989)

Koulutus ei tekstiilityöntekijän haastattelupuheessa näyttäytynyt ensisijaisena työhön liittyvän oppimisen paikkana. Oppiminen kontekstisidonnaisuutensa vuoksi onkin vaikeasti siirrettävistä koulutuksesta käytännön työhön. Niinpä yhä enemmän on alettu korostaa oppimisen organisointia osaksi työstä ja työssä oppimista (ks. esim. Järvinen, Koivisto & Poikela 2000).

## Arkinen työ oppimisen paikkana

Pakkona, mutta myös itsestäänselvytenä tekstiilityöntekijät puhuvat oppimisesta tilanteessa, jossa uusi työntekijä rekrytoituu tehtaaseen. Työn oppimisessa on tunnistettavissa kolmivaiheinen prosessi ensipäivien shokista oppimisen pakon kautta työn edellyttämien vähimmäisvaatimusten omaksumiseen:

”Eka se tuntu, kun sinne meni, niin se oli ihan kamalaa... niitä koneitahan pelkää oikeen, että kun ne on niin isoja ja kamalia .... sitten tuntu just, että ensimmäinen viikko, että mää en niinkun ikinä saa päähäni tommosta” (Hilkka 1989)

*”Työnopastaja opetti. No se oli (nauraa), se täyty aika pian oppia. Se oli kaks viikkoo ja urakalle että.”* (Maire 1989)

*”... muutama päivä semmosta, että oli sen vanhemman käyttäjän kans ... ett kyll siihen oppi, niin ei se niin vaikeeta sitten.”* (Matti 1989)

Billetin (1992) mukaan työpaikka onkin ainoa oikea ammatin oppimisen paikka, koska siellä on läsnä kulttuurinen ja sosiaalinen konteksti. Haastatteluaineistojeni perusteella tayloristinen työn organisointi näkyy uuden työntekijän työn oppimisen organisoinnissa: ositettu työ opetetaan ositettuna. Työpaikan maantiede (Boud & Garrick 1999) jää perehdytyksen ulkopuolelle.

Mistä oppiminen löytyy sen jälkeen kun työntekijä on työnsä oppinut? Boud ja Salomon (2003) ovat osoittaneet, että myös organisaatioissa, joissa jatkuva oppiminen on olemassaolon edellytys ja joissa puhutaan paljon työssä oppimisen merkityksestä, työntekijät eivät näe itseään oppijoina, sillä oppija-termiin liittyy negatiivisia, osaamattomuuteen liittyviä konnotaatioita. Samalla tavalla tekstiilityöntekijätkin liittyvät oppimisen osaamattomuuteen, ammattitaitoinen (lue: työnsä oppinut) työntekijä ei puhu itsestään oppijana tai siitä, että työssä on oppimisen haasteita. Matonkuteiden moninkertaisen läpikäynnin jälkeen oppiminen tekstiilityöntekijän haastattelupuheessa jäsenyi toisaalta oppimisen kohteina, toisaalta oppimista edistävinä ja estävinä tekijöinä.

Keskeisin oppimisen kohde ovat omaan työhön liittyvät taidot (know how). Työtä tehdessä keksitään, kokeillaan ja otetaan käyttöön omia, tehokkaampia tai ainakin itselle paremmin soveltuvia työskentely- ja toimintatapoja:

*”(...) Tietenki on tommosia, että vähä jotain työtapoja kattoo, että onko tää ny välttämättä mulle sopivia, että voiko tän tehdä jollain muulla lailla, mutta silti oikein. On montaa semmosta, yks on tommonen [x]koneen jätelangan pujotus, että mä teen sen eritavalla kun muut, että mä saan sen paljon nopeemmin koneen käymään eikä tartte sitte kytätä siinä kauaa.”* (Sari 1989)

Edellistä laajempi oppimisen kohde on oman työn perusteet ja työprosessin kokonaisuus (know what and why). Työn perusteita opitaan kokemuksen kautta ja keskustelemalla toisten työntekijöiden ja työnjohdon kanssa. Työprosessin kokonaisuuden hahmottaminen rakentuu oppimisen

kohteeksi esimerkiksi työkierron tai eri osastoilla työskentelyn kautta.

*”(...) Kyllä siinä aina jotain uutta tulee hyvin usein ja varsinkin kun mulla on se tilanne, että mä voin mennä vähän paikasta toiseen, niin kyllä voi sanoo, että kyllä mä viikottain opin ja kuulen kaikkee uutta ja selvitystä, että miksi näin. (...)”* (Laura 2000)

Työssä tekstiilitehtaan lattialla kertyy kehollista ja äänetöntä osaamista. Ammattitaitoinen työntekijä näkee yhdellä silmäyksellä kankaan tai neuloksen vinouden, kuulee koneen äänestä häiriön tai tuntee kädellään langan kireyden. Kehollinen osaaminen näyttää liittyvän erityisesti ”naiskvalifikaatioihin” eli naisille luontaisina pidettyihin ominaisuuksiin, kuten herkkyyteen, näppäryyteen ja huolellisuuteen:

*”(...) Ja sitten loimijännityksen mittaus, taikka siis vaikutus tuotteeseen täytyy osata sen takia, jos se loimi menee tiukkaan, niin sää tunnet sen käsin. Siihen ei oo mitään mittaria niinkun äijillä. Siihen oppii (...) se on semmonen tuntojuttu (...)”* (Helena 2000)

Hiljaista ja näkymätöntä oppimista on myös sopeutuminen tehdastyöhön ja sen (ajoittaisen) yksitoikkoisuuden sietäminen:

*”Että se on se henkinen puoli, että jaksaa siten olla sen kahdeksan tuntia siinä. Joskus menee, sillon kun on pieniä erä ja tommosia, niin päivä menee ihan äkkiä, mutta jos nyt on koko päivän samaa ja semmosta, että kone menee hiljaa, niin sillon se on pitkästyttävää. (...)”* (Eeva 1989)

Oppimisen kohde voi olla myös se, että opitaan tuntemaan työpaikan väki (know who). Tässä kategoriassa oppiminen laajenee kohti oppimista osallistumisena, vuorovaikutuksena ja yhteisöllisyytenä:

*”No niin, sekin on oppimista tietysti kato, että oppii tavallaan käsitteelen niitä pomoja ja oppii niitten kaikki nää mielenliikkeet tunteen ja sitten mielialat, että koska kannattaa ehdottaa jotain. Se on mun mielestä kauheen tärkeetä oppimista tua ollu. Sillä pääsee oikeestaan pitkälle, että tietää kattoo että jos Manukin [työnjohtaja] tulee jutteleen jossain, on tupakalla ja tulee itekin tupakalle siihen jutteleen kato, niin sitten voi taas vetästä hiasta jotain, että tarttis jotain tollekin tehdä.”* (Sari 2000)

Tayloristinen työorganisaatio ja siihen usein kytkeytyvä urakkapalkkaus on varsin tehokas estämään työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen. Esteitä tulee myös meluisasta ja sokkeloisesta työympäristöstä ja myös tekniikasta, kun osa koneista vaatii jatkuvaa läsnäoloa. Edellä sanotusta huolimatta vuorovaikutus ja yhteistyö korostuivat tekstiilityöntekijöiden haastattelupuheessa oppimisen keskeisinä edistäjinä.

*"... sillai tietysti yhteistyötä, että keskustellaan ja puhutaan, että kuinka sää voit tehdä ton ja kuinka sää et voi tehdä, että kun mulla, että jos sää teet noin, niin mulla on täällä sitten ongelma. Että tämmöstä yhteistyötä siihen tulee..."* (Laura 2000)

Muutokset tuottavat oppimisen paikkoja. Kun kyse on uuden tekniikan käyttöönotosta, muutos kohdataan oppimishaasteena, johon ammattitaitoinen työntekijä vastaa omaa osaamistaan kehittämällä. Organisatoriset muutokset (kuten muutos työnkuvassa) kohtaavat vastarintaa:

*"Meillä on nytkin juuri syksystä asti ollu kiinaa siitä, kun meivät meinattiin solmeejien kanssa pyöriin se homma sillai, että me opeteltasiin solmeeminen ja solmeijat tulis sitten tekeen meidän työt. Me laitettiin hanttiin! Sitten olis tullu tää vuorotyöhomma meille sitten varmaan eteen ja sitten tää salis [kutomo] oleminen. Kun me ollaan totuttu oleen tuo omas porukas, niin toivottavasti me saadaan pitää tää. (...)"*

*H: Mikä siinä on sitten se suurin este? Se uuden opetteleminen, se vuorotyö?*

*"No siinä me pelätään sitä vuorotyötäkin sitten ja sitten tosiaan se opetteleminenkin. Me ollaan totuttu oleen täs omas porukas jo pitkän aikaa, niin tietysti sekin on siinä. Se tois monta hankaluutta varmaan. (...) Emmää tykkäisi menä." (Lea 1989)*

Haastattelupuheen kautta tulkittuna olen tunnistanut paikallisessa tehdaskulttuurissa piirteitä, jotka häiritsevät ja estävät oppimista oman osaamisen laajentamisena:

*"(...) toisille se on niin kamala asia, että täytyy lähteä kato jonki toiselle osastolle. Onko se just sitäkin, että ihminen niinkun jähmettyy siihen. Kai sekin just kuvastaa sitä, että ihminen ei niinkun haluakaan oppia kato. (...) Pelkääkin niinkun just kato sitä ja uskoks, että siinä on iso tehtaassa olijoille, jotka on töissä, niillä on niinkun luontaisesti se jo, että se, minkä he oppii ja*

*siinä sitten käy vuoden kaks kolme, niin se tuntuu ihan kamalalta, jos sun tarvii oppia jotain uutta. Vaan siihen täytyy osata asennoitua, että mä opelelen uutta, koska aina ihminen oppii, jos se haluaa. (...)"* (Hilkka 1989)

### Sitoutunutta työorientaatiota

Samaakin työtä voi tehdä hyvin eri tavoin ja erilaisella orientaatiolla:

*"(...) riippuu tietysti kutojastakin, just siitä, että mistä on kiinnostunu, että haluaako tietää vai haluaako vaan lyödä sitä lankaa sinne väliin (naurahtaa)." (Pirkko 2000)*

Vuorovaikutusmahdollisuudet kokemuksen jakamiseksi, muutokset tai tuotannolliset poikkeustilanteet eivät johda oppimiseen tai oppimisen paikat voi jättää käyttämättä, ellei työntekijällä ole sitoutunutta työorientaatiota. Siihen sisältyy kiinnostus oman työn ja osaamisen kehittamisestä myös ohi ja yli työnjaon.

Sitoutuneesta työorientaatiosta ja sen yhteyksistä työssä oppimiseen ja koulutukseen kertoo seuraava tiivistys Sarin tarinasta (syntynyt 1961, vaatetusalan ammatillinen koulutus, tehtaassa työssä vuodesta 1980). Työnsä arkea kutojana Sari kuvasi *"tasaisena"*, mutta poikkeustilanteet näyttäytyvät oppimispaikkoina. Kun *"tulee jotain vähän tommosta erikoista"*, niin *"määkin siä siten aina välillä olin tietysti hääräämässä"* ja *"mää melkein niinkun kyselen, kun nään, että joku ukko jotain tekee, että minkä takia sää teet tollai; ja sitten kun on viä tommosia, että selostaa kyllä kaikki; äijät vois pitää niin ammattisalaisuutena"*. Työpaikan sosiaalisten suhteiden konteksti näyttää olevan ainakin osittain läpinäkyvä, mikä mahdollistaa oman työn kehittämisen myös ohi ja yli edellytetyn osaamisen.

Sarilla on ollut mahdollisuus osallistua suhteellisen paljon työnantajan järjestämään koulutukseen ja kehittämistoimintaan, jotka ovat olleet uudistavan oppimisen paikkoja:

*"Se tuntuu se työkin ihan erimoiselle sitte ja oppi tavallaan niinkun paremmin niinku kattoonki sitä kangasta."*

Luottamusmieskurssi *"anto jonkunnäköstä rohkeutta niinkun tonne työnantajaa kohtaan"*. Toisaalta tekstiilityönantajana näyttäytyy tukahduttavana. Tämä tulee selkeästi esiin Sarin kertossa laatupiiritoiminnasta:

*"Se [laatupiirityöskentely] oli hienoo! Sitä*

*mää toivon, siis toivotaan kaikki, kekkä siinä on ollu, niin toivoo, että tulis vielä, kun yhtäkkiä loppu, kiinnostus loppu. Ei työntekijöiltä eikä niiltä laatupiirin vetäjiltä, vaan jossain muussa oli sitten tämä kiinnostuksen loppuminen. Me pystyttiin niinkun helpottamaan omaa työtämme. Siinä niinkun tunsu jotain olevansa itsekkin niinkun älykkäästi mukana tässä”.*

Oppimista ja oman työn kehittämistä ovat estämässä myös niukka koulutus uuden tekniikan käyttöönoton yhteydessä sekä näennäiskoulutus: *”... oli kauheen jaloja periaatteita siellä [tiimikoulutuksessa] ja kauheen hienoja puheita se ukko piti ja oltiin sitä innostuneitakin vähän kai, mutta kun se ei, käytännössä niinkun toteutettu ikinä mitenkään sitä aiottu toteuttaa.”*

Sari siirtyy monien vaiheiden jälkeen perinteisestä naisten työstä (kutoja) trukinkuljettajaksi. Kutojan työssä *”oli semmonen karsina, aidattu alue, missä sai liikkua ja sit se oli raskasta työtä kyllä kyllä (...) se alistaa se semmonen pieni alue”.* Trukinkuljettajan työ *”on sitten taas päinvastanen, että tää on hienoo, kun saa kiertää sillain niin että tota ei oo sidottu ihan yhteen työmaahan sillain (...) Sit on tää tämmönen, sanotaan niinkun joustavuus täs työssä että saa aina niinkun vähän itte mieltiä, että mitä tekee”.*

Sarista rakentuu haastattelupuheen kautta kasvu- tai valtautumiskertomus, jossa työntekijä oppii ottamaan äänen suhteessa miestyöntekijöihin sekä työn- ja tehtaanjohtoon. Sari kehittää työtään ja omaa osaamistaan ja ilmentää uudistavaa oppimista haastattelupuheessaan. Päinvastoin kuin monet muut haastattelemani työntekijät Sari vastaa myös erittäin analyttisesti kysymykseen, *”mitä on oppiminen”:*

*”Oppiminen on sitä, että oppii uusia töitä ja oppii käyttäytyynkin eri lailla eri töissä ja yleensäkin mun mielestä ihminen oppii kaiken aikaa jotain. Että oppii toisista ihmisistä. Ja sitä oppimistakin on niin monennäköstä. Oppiminen on oikeestaan kasvamista, sitä, että ihminen kasvaa ja kehittyä. Kasvaminen on sitä, ettei jämähdy paikoillensa, että pystyy uudistuun, koska eihän maailma pysy samanmoisena. Vähän niinkun tarkistaa mielipiteitensä.”*

## Lopuksi

Elinikäiseen oppimiseen liittyy ajatus itseohjautuvasta oppijasta, joka omasta situaatiostaan käsin rakentaa itselleen merkityksellisiä oppimispolku-

ja. Elinikäisen oppimisen ajattelussa korostuu koulutus ja organisoitujen oppimismahdollisuuksien tarjoaminen ja erilaisin todistuksin osoitettavissa oleva osaaminen. Organisoitua, formaalia tai non-formaalia koulutusta tekstiilitehtaan työntekijät eivät näytä kaipaavan muutostilanteita lukuun ottamatta. Työstä irrotettu koulutus jääkin irralliseksi joko erityisesti siksi, että koulutus onkin näennäiskoulutusta ja täytettä, tai siksi, että työntekijän oma työorientaatio ja koulutusajattelu on väli-neellinen ja kapea. Koulutus oman työn kehittämisenä tapahtuukin luontevimmin työn yhteydessä esimerkiksi työnjohdon ohjauksena tai työntekijöiden keskinäisenä vuorovaikutuksena. Tällaisen toiminnan ongelmana on sen satunnaisuus ja näkymättömyys, jolloin se jää helposti myös tunnistamattomaksi ja tunnustamattomaksi.

Työssä oppimisessa on aina läsnä yrityksen näkökulma, joka korostaa tehokkuutta, taloudellisuutta ja tuottavuutta. Tekstiilityöntekijöiden haastattelupuheen kautta tulkittuna oppimisella oman työn kehittämisenä näyttäisi kuitenkin olevan myös yrityksen näkökulmasta positiivisia vaikutuksia esimerkiksi tuotteen parempana laatuna ja tehokkaampina työtapoina. Työntekijöillä on paljon hiljaista, kokemuksen kautta rakentunutta tietoa, taitoa ja osaamista, joka tulisi tehdä näkyväksi ja tunnustaa keskeiseksi osaksi ammatitaitoa. Erityisesti naisten työhön tekstiilitehtaan lattialla liittyy paljon sellaista osaamista, joka ei ole nähty eikä arvostettu.

Työ tekstiilitehtaan lattialla ei jatkuvaa uuden oppimista vaadi, työn kehittämistä ei ole koulutuksellisesti tuettu eikä työtä organisoitu ammatillisen osaamisen kehittämisen lähtökohdista. Työkontekstissa päinvastoin on piirteitä, jotka ovat oppimista (oman työn kehittämisenä) estämässä. Tekstiilityöntekijöistä löytyi kuitenkin varsinaisia elinikäisiä oppijoita, jotka raivaavat itselleen oikeuden oppia ja kehittää työtään ja omaa osaamistaan.

Haastatteluaineistojeni perusteella työntekijöissä näyttäisi olevan paljon potentiaalia, jota tekstiilityönantaja ei ole osannut hyödyntää. Osallistavien, avoimeen vuorovaikutukseen pyrkivien toimintatapojen rakentaminen osaksi työprosesseja edistäisi paitsi työntekijöiden työn mielekkyyttä niin todennäköisesti myös yrityksen kannattavuutta. Työntekijöiden äänen soisi tulevan kuulluksi myös tehtaan seinien sisäpuolella, läpi työnjaollisten ja kulttuuristen hierarkioiden.



## Lähteet

- Alasoini, T. (1990). *Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötöpojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä*. Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 5.
- Blom, R. (toim.) (1999). *Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Boud, D. & Garrick, J. (1999) Understandings of workplace learning. Teoksessa Boud, D. & Garrick, J. (toim.) *Understanding Learning at work*. London: Routledge, 1–11.
- Boud, D. & Salomon, N. (2003). "I don't think I am a learner": Acts of naming learning at work. Teoksessa 3rd International Conference of Researching Work and Learning 25.–27.8. 2003. Proceedings Book IV. University of Tampere. Department of Education, 30–38.
- Billet, S. (1992). Towards a Theory of Workplace Learning. *Studies in Continuing Education* 14 (2), 143–154.
- Brown, T. (1999) Restructuring Teams and Learning: the case of clothing company. *Studies in Continuing Education* 21 (2), 239–258.
- Cockburn, G. (1988). The Gendering of Jobs: Workplace Relations and the Reproduction of Sex Segregation. Teoksessa Walby S. (toim.) *Gender Segregation at Work*. Philadelphia: Open University Press, 29–42.
- Dewey, J. (1910). *How we think*. Boston: Heath.
- Dewey, J. (1938). *Experience & Education*. New York: Kappa Delta Pi.
- Garrick, J. (1998). *Informal learning in the Workplace. Unmasking human resource development*. London and New York: Routledge.
- Griffin, C. (1999). Lifelong learning and welfare reform. *International Journal of Lifelong Education* 18 (6), 431–452.
- deGroot, G. & Schrover, M. (1995). Foreign Technology and the Gender Division of Labour in a Dutch Cotton Spinning Mill. Teoksessa deGroot, G. & Schrover, M. (toim.) *Women workers and Technological Change in Europe in the Nineteenth and Twentieth Centuries*. London: Taylor & Francis, 52–66.
- Heikkinen, A. & Laiho, K. (2000) Social Participation as a Challenge to life-long learning in Europe. Teoksessa *Reforms and Policy. Adult education research in Nordic countries*. Trondheim: Tapir Academic Press, 255–278.
- Jarvis, P. (1987). *Adult Learning in the Social Context*. London: Croom Helm.
- Jarvis, P. (1992). *Paradoxes of Learning. On becoming an individual in society*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. (2000). *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. WSOY.
- Kasvio, A. (1991). *Tulevaisuuden vaatetustehdas. Vertaileva tutkimus vaatusteollisuuden organisatorisista innovaatioista 1990-luvulla*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Työelämän tutkimuskeskus julkaisuja sarja T8/1991.
- Kasvio, A. & Piispa, L. (1985). *Tekstiilitehdas ja sen naistyöntekijät*. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Sarja D80/1985 Kasvio & Piispa 1985.
- Kuusisto, L. (2004) Luojan apulaisista loimaajiksi – ompelijoista itsensä työllistäjiksi. Tekstiilija vaatetusalojen opettajien ammattikasvatuksen paradigman muutos. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Acta Universitatis Tamperensis. Ser A vol. 1053.
- Lavikka, R. (1997). *Big Sisters. Spacing Women Workers in the Clothing Industry*. University of Tampere. Research Institute for Social Sciences. Publications Series T 16/1997.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (1998). *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977–1997*. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12. Helsinki.
- Mezirow, J. (1981). A Critical Theory of Adult Learning and Education. *Adult Education* 32 (1), 3–24.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mäkinen, S. (2005). *Oppiminen marginaalissa*. Acta Universitatis Tamperensis 1119. Tampere: Tampere University Press.
- Piispa, L. (1997). Taylorismi naisten teollisuustyön sukupuolistumisen historiassa. *Sociologia* 1/1997, 39–52.
- Raivola, R. & Vuorensyrjä, M. (1998). *Osaaminen tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Suomen it-

senäisyyden juhlarahasto 180.

Rautakilpi, S. (2003). Kouluttamattomuus ja elämänkulku: Niukan koulutuksen vaikutus elämänkulkuun Suomessa vuosina 1900–2000 kouluttamattomien itsensä kuvaamana. Teoksessa Rinne, R. & Kivirauma, J. (toim.) *Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla*. Kasvatusalan tutkimuksia 18. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 99–246.

Rinne, R., Silvennoinen, H. & Valanta, J. (1995). *Työelämän aikuiskoulutus. Valta, vastuu ja intressit henkilöstökoulutuksessa*. Turun yliopisto. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Raportti 29

Rinne, R. & Kivirauma, J. (2003). Oppioikeudesta kouluttautumispakkoon. Teoksessa Rinne, R. & Kivirauma, J. (toim.) *Koulutuksellista alaluokkaa etsimässä. Matala koulutus yhteiskunnallisen aseman määrittäjänä Suomessa 1800- ja 1900-luvuilla*. Kasvatusalan tutkimuksia 18. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura, 327–337.

Silvennoinen, H. & Aaltonen, S. (1999). *Työ ja koulutustarve. Aikuisiän lisäkoulutustarpeet työelämässä*. Koulutussosiologian tutkimuskeskus. Turun yliopisto. Opetusministeriö.

Tulkki, P. & Honkanen, P. (1998) Valta oppimisen kentällä. Teoksessa Silvennoinen, H. & Tulkki, P. (toim.) *Elinikäinen oppiminen*. Helsinki: Gaudeamus, 25–60.

Thång, P. (1995) Ammattitaidottomat työntekijät Ruotsin teollisuudessa. Koulutusta ja oppimisen tarvetta koskevia käsityksiä. *Aikuiskasvatus* 2/1995, 85–92.

Usher, R. (1989) Location Experience in Language: Towards a Poststructuralist theory of Experience. *Adult Education Quarterly* 40 (1), 23–32.

Usher, R. (1996) Textuality and reflexivity in educational research. Teoksessa Scott, D. & Usher, R. (toim.) *Understanding Educational Research*. London: Routledge, 33–51.

Usher, R., Bryant I. & Johnston R. (1997). *Adult Education and the postmodern challenge*. London: Routledge.

## Viitteet

1. Rutiinistyö on määritelty työ, jossa työn oppimisaika enintään joitakin viikkoja, jossa on vähän mahdollisuuksia oppia uutta tai vähän autonomiaa (Silvennoinen & Aaltonen 1999).

2. Vain ammatillisen kurssin suorittaneiden osuus on laskenut 26:sta 14 prosenttiin ja ammattikoulun käyneiden osuus on noussut 32:sta 44 prosenttiin.

3. Kun tekstiilitehdas haastattelussa mainitaan nimeltä, se on korvattu ilmaisulla Tehdas.

4. Koulutuksen niukkuus saa osittain selityksensä työn muuttumattomuudesta. Vaikka tekstiilialan yritysten ja työntekijöiden määrä on vähentynyt 1980-luvun rajun rakennemuutoksen jälkeen edelleen, vaikka toimintaympäristötkin ovat muuttuneet (esim. liittyminen EU:hun, halpatuonnin lisääntyminen) ja vaikka tutkimukseni kohteina olleissa neljässä tekstiilitehtaassa oli tapahtunut yritys- ja omistussuhteissa monia muutoksia, työ tehtaan lattialla oli säilynyt yllättävän samanlaisena. Suuria organisatorisia (esim. siirtymistä tiimityöhön) tai työnjaollisia muutoksia en tavoittanut, mutta avustavia työntekijäryhmiä - kuten luojan apulainen (ks. Kuusisto 2004) - oli poistunut laajentaen jäljelle jääneitä tehtäväkokonaisuuksia ja joustava tuotanto lyhyine sarjoineen oli lisännyt vaihtelevuutta ja poikkeustilanteita työnteon.

Artikkeli saapui toimitukseen 30.10.2006.

Se hyväksyttiin julkaistavaksi toimituskunnan kokouksessa 27.4.2007.