

Ammatillisen toimijuuden näkökulma yhteiskehittämiseen

Vastuullisen liiketoiminnan tutkimuspäivät 12.3.2025

Sanna Nuutinen & Laura Bordi

Tampereen yliopisto, Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä



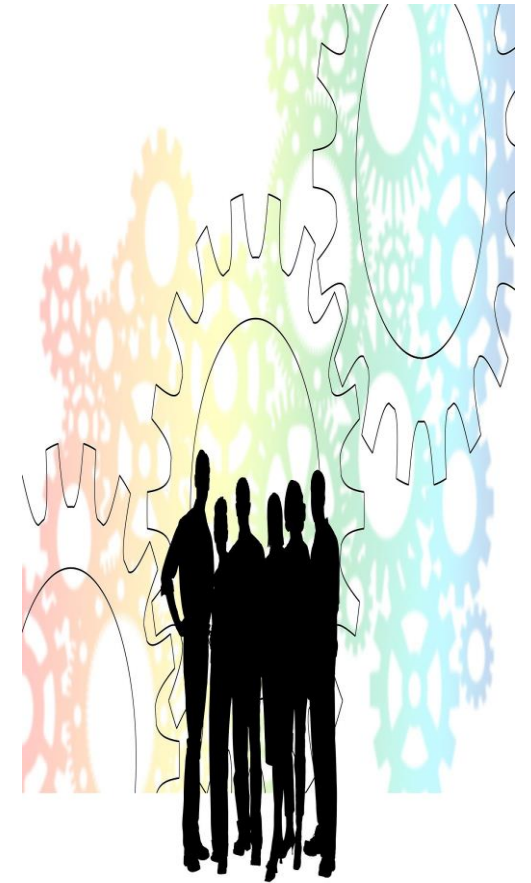
Taustaa – miksi ammatillisen toimijuuden näkökulma?

Opettajien laaja-alainen työelämäyhteistyö on jatkuvasti kasvanut (Raudasoja ym., 2021).

Opettajien roolin merkitys oppilaitosten ja työelämän välisessä vuorovaikutuksessa on lisääntynyt (Pylväs, 2018).

Opetustyön toteutus hajautetusti verkostoissa, mutta samanaikaisesti opettajilla on yksin jäämisen kokemuksia (Ruhalahti & Kenttä, 2017).

Ammatillisten oppilaitosten merkitys työelämän nopeissa rakennemuutoksissa -> henkilöstön mahdollisuudet osallistua oppilaitoksen kehittämiseen ovat olleet silti vähäisiä (Frisk, 2022).



Euroopan unionin
osarahoittama



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

YHES - Yhteiskehittämisellä uudistumista ja työhyvinvointia ammatillisessa koulutuksessa

Yleistä hankkeesta:

- Euroopan unionin osarahoittama tutkimus- ja kehittämishanke ajalla 1.5.2024–30.4.2027
- Osallistujina ammatillisen koulutuksen toimijat Pirkanmaalla
- Toteuttajina Tampereen yliopiston työhyvinvoinnin tutkimusryhmä ja Laurea-ammattikorkeakoulu

Tavoitteet:

- Tarkastella ja kasvattaa yhteiskehittämisvalmiuksia ja -osaamista, tukea yhteiskehittävää toimintatapaa
- Tarkastella työhyvinvoinnin ja yhteiskehittämisen suhdetta sekä edistää työhyvinvointia yhteiskehittämisen keinoin

Ammatillisen toimijuuden ulottuvuudet

- Vaikuttaminen omaan työhön ja työkäytäntöjen suunnitteluun
 - Valintojen tekeminen, päätöksentekoon osallistuminen -> vaikuttaminen työn yksilöllisiin ja jaettuihin käytäntöihin ja -tapoihin
- Ammatillisen identiteetin rakentuminen
 - Opettajien ymmärrys itsestään alansa ammattilaisena: ammatilliset sitoumukset, tavoitteet ja arvot
- Osallistuminen kehittämistyöskentelyyn yksilöllisellä ja kollektiivisella tasolla
 - Kehittämisehdotusten tekeminen, uusien työtapojen luominen ja kokeilu, yhteisiin kehittämistoimiin osallistuminen
 - Ammatillinen toimijuus voi ilmetä paitsi kehittämisideoiden esittämisenä, myös olemassa olevien käytäntöjen ylläpitämisenä ja muutosten vastustamisena.

(Toom ym., 2015; Beijaard ym., 2004; Vähäsantanen ym. 2020; Eteläpelto ym. 2013)



Euroopan unionin
osarahoittama



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Ammatillinen toimijuus ja yhteiskehittäminen

Ammatillinen toimijuus

- Vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen työssä
- Valintojen tekeminen ja näkökulmien muodostaminen työssä
- Ammatillisen identiteetin toteuttaminen

Työpaikan sosiokulttuuriset olosuhteet

- Valtasuhteet
- Työkulttuuri
- Materiaaliset resurssit



Yhteiskehittäminen

- Työpaikan yhteisöllinen kehittäminen (sis. vähintään kaksi tai useampia yksilöitä, tiimejä tai organisaatioita) (Maglio ym., 2009)
 - Yhdenvertainen osallistuminen, ideoiden vapaa esittäminen (Kiviniemi & Rajakangas, 2022)
 - Erilaiset menetelmät jatkuvaan ja systemaattiseen kehittämiseen (Hakanen & Jaakkola, 2012)
- > Jaetaan kokemuksia, hiljaista tietoa ja taitoja, vaalitaan avointa ja jatkuvaa dialogia ja edistetään yhteisöllistä oppimista (Lusch ym., 2007; Prahalad & Ramaswamy, 2000).



Tutkimuskysymykset

Millaiset tekijät tukevat työntekijöiden ammatillista toimijuutta yhteiskehittämisessä?

Millaisia toimintamahdollisuuksia työntekijöillä on ja miten he voivat ilmaista näkemyksiään ja yhteiskehittää organisaation toimintaa?



Euroopan unionin
osarahoittama



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Aineisto ja tutkimusmenetelmät

- Hankkeeseen osallistuu viisi ammatillista oppilaitosta Pirkanmaalta
- Ammatillisten oppilaitosten esihenkilöiden haastattelut
- Hankkeessa toteutetut työhyvinvoinnin kehittämistyöpajat yhteiskehittämisen menetelmin
- Aineisto on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin keinoin



Euroopan unionin
osarahoittama



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Tuloksia 1/3

- **Yhteistyön tekemistä korostava toimintaympäristön muutos**
 - Kuvauksissa korostui toimintaympäristön muutoksesta (etenkin työelämlähtöisyys) kumpuava moniammatillisen yhteistyön ja sidosryhmäyhteistyön tarve.
- **Henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio yhteiskehittämiseen**
 - Pohdittiin yksilöllisten ominaisuuksien ja lähtökohtien kautta: henkilöstön sitoutuminen/sitoutumattomuus, rohkeus/pelko tuoda esille näkemyksiään, aktiivisuus/passiivisuus kehittämisessä.
 - Yhteiskehittämisen onnistumisen nähtiin riippuvan yksilön asenteista/käyttäytymisestä.

”Että myös niin kuin on valmis ottaa vastaan muilta ajatuksia ja ehkä muuttamaan omiakin ajattelutapoja ja ajatuksia. Et on semmonen niinku vastavuoronen ja on valmis kehittymään. Kyllä se sen kasvun asenteen vaatii. Että sä uskallat tulla omana itsenäsi ja rohkeesti tuoda omat ajatuksesi esille.”



Tuloksia 2/3

- **Ammatillisten rajojen ylittäminen ja murtaminen**

- Osa mielsi vahvan ammatillisuuden esteenä: juurtuminen tiettyihin työtapoihin tai tiukkojen ammatillisten rajojen pystyttäminen.

”opettaja pedagogisena asiantuntijana siinä opetus- ja ohjausryhmässä ei salli sen uudistuksen tapahtua eikä toisenlaista ajattelua, niin se on ongelma”

- **Yhteisesti muotoillut tavoitteet**

- Nähtiin muodostavan pohjan yhteiskehittämiselle, jolloin myös ”luvallista” esittää näkemyksiään ja mahdollisesti esittää kritiikkiä kehitettävistä teemoista.



Tuloksia 3/3

- **Rakenteet vuorovaikutukseen ja kohtaamiseen**

- Millaisia muotoja ammatillisen toimijuuden ilmentymiselle sallittiin -> ilman rakenteita yhteistä ymmärrystä ei rakennu & näkemysten kanavoituminen "muutosvastarintana".
- Edellyttää ajallisia resursseja ja työkäytäntöihin luotuja mahdollisuuksia vuorovaikutukselle.

"varsinkin sit kun tehdään opetustyötä ja mennään tuolla kentällä, niin kyl se vaatii sen rakenteen. Ja että se voi syntyä ja että on ylipäänsä se yhteinen aika, et me asetutaan sen äärelle"

- **Yhteiskehittäminen ajattelutapojen ja osaamisten yhdistämisessä**

- Haastatteluissa korostui yhteiskehittämisen mieltäminen yhteisenä oppimisprosessina ja aktiivisena kokeilujen tekemisenä

"...yhdessä asioitten ideointia ja jalostamista ja kehittämistä ja työstämistä ja kokeilua. Ja sitten jotenkin niin kuin myös, et sinne tulee erilaisilla ehkä ajattelutavoilla tai osaamisilla ihmisiä, jotka sitten yhdistää ne ajatuksensa ja voimansa ja siitä syntyy jotain enemmän kuin ehkä kukaan yksin sais tehtyä."



Johtopäätöksiä

- Henkilöstöltä yhtäältä odotetaan halukkuutta ideoida ja kehittää uusia työtapoja, mutta suhtautumisessa kriittisten näkemysten esittämiseen ja huomioon ottamiseen ilmenee ambivalenssia.
- Kielteiset asenteet/haluttomuus osallistua yhteiskehittämiseen saatettiin tulkita juontuvan vahvasta ammatillisuudesta/halusta pitää yllä ammatillisuuden rajoja.
 - >miten luoda tiloja ja käytänteitä, joissa sallitaan kritiikki ja erilaisten näkemysten vuoropuhelu (ja ammatillisen identiteetin harjoittaminen)
- Haastatteluissa korostettiin yhteiskehittämisen hyödyllisyyttä organisaatiolle, joskin sen onnistumisen nähtiin riippuvan yksilön sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta.
 - > ts. ammatillinen toimijuus piirtyi yksilölähtöisestä näkökulmasta ilmeten pohdinnoissa yksilöiden osallistumishalukkuudesta ja -motivaatiosta.

