

Ammatillisen toimijuuden näkökulma yhteiskehittämiseen

Sanna Nuutinen & Laura Bordi

Työhyvinvoinnin yhteiskehittäminen kuvataan useamman henkilön kesken tapahtuvana kehittämisenä, joka mahdollistaa kokemusten ja tiedon jakamisen ja tuo esille näkemyksiä ja havaintoja työhyvinvointia tukevista kuormitus- ja voimavaratekijöistä organisaation eri tasoilta. Yhteiskehittämisen lähtökohtana on tasavertainen osallistuminen ja ideoiden vapaa esittäminen: henkilöstön mahdollisuuksissa vaikuttaa on kuitenkin tosiasiassa eroja, jotka juontuvat organisaatiokulttuurin avoimuudesta ja hierarkkisuuden tasosta, ja heijastuvat yksittäisen työntekijän keinoin toteuttaa ammatillista toimijuuttaan. Ammatillinen toimijuus viittaa siihen, että työntekijät tekevät valintoja, käyttävät vaikutusmahdollisuuksiaan sekä esittävät näkemyksiään tavoilla, joilla on vaikutuksia heidän työhönsä (Eteläpelto 2014).

Tarkastelemme esityksessä Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamassa YHES - Yhteiskehittämisellä uudistumista ja työhyvinvointia ammatillisessa koulutuksessa -hankkeessa kerättyjen haastattelujen pohjalta sitä, *miten esihenkilöiden näkemyksissä yhteiskehittämisestä määrittyy työntekijöiden ammatillinen toimijuus*. Tarkastelun keskiössä ovat kysymykset siitä, millaisia toimintamahdollisuuksia työntekijöillä nähdään olevan ja miten he voivat ilmaista näkemyksiään ja yhteiskehittää organisaation toimintaa. Alustavien havaintojen pohjalta vaikuttaa, että henkilöstöltä yhtäältä odotetaan halukkuutta ideoida ja kehittää uusia työtapoja, mutta suhtautumisessa kriittisten näkemysten esittämiseen ja huomioon ottamiseen ilmenee ambivalenssia. Ammatillisen toimijuuden näkökulmasta on tärkeää tukea myös kriittisten näkemysten esiin nostamista. Voikin olla, että mikäli kriittisille näkemyksille ei anneta aidosti tilaa, voidaan toimijuuden mahdollistama muutoskyvykyys menettää.