

Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa



Työorganisaatioilta ja työntekijöiltä edellytetään jatkuvaa kehittymistä nykyajan työelämässä. Jatkuvan uudistamisen tuoksinnassa on oleellista pohtia ja tutkia, miten kehittäminen voi tapahtua kestäväällä tavalla tukien yksilöiden aktiivista osallistumista, jaksamista ja identiteettityötä.

Hallinnolliset määräykset ja ohjeistukset saattavat olla tehokkaita luomaan muutoksia työelämässä, mutta samalla uudistusten inhimilliset kärsimykset saattavat nousta liian suuriksi.

Näen taas unta vedestä. Näen unta, että vettä on minun päälläni ja sisälläni ja ympärilläni ja että se virtaa ja kuohuu ja ropisee, ja olen kuullut, että vedestä uneksiminen merkitsee muutosta, ja joka kerta kun näen unta vedestä ajattelen: taasko pitää muuttua. Eikö se ikinä loppu? (Loe 2002)

SITAATISSA VIITATAAN jatkuvan muuttumisen pakoon. Pohdinnat, *taasko pitää muuttua, eikö muutos ikinä loppu*, ovat tuttuja monille työntekijöille nykytilanteessa, jossa työorganisaatioissa toteutetaan alituisesti uudistuksia. Menestyminen edellyttää muutosta ja luovaa edelläkävijyyttä, samoin kuin yhteiskunnan asettamiin haasteisiin ja tarpeisiin vastaaminen. Samalla työstä on tullut jatkuvassa muutosvirrassa elämistä.

Usein puhutaan muutoksen tarpeesta ja tavoitellaan uudistumista – unohtuiko jotain? Kyllä, harvoin esiin nostetaan uudistusten mukanaan tuomat ongelmat ja haasteet. Onkin tarpeen kysyä, miten käy esimerkiksi yksilöiden jaksamisen, sitoutumisen ja ammatillisten identiteettien jatkuvien muutosten keskellä. Tämä on erityisen tärkeää tilanteessa, jossa muutosvirta muuttuu jopa hyökyaalloksi, kuten esimerkiksi ammattiopettajien kohdalla näyttää käyneen.

Koulutuksen kentällä juuri ammatillisen peruskoulutuksen kehittäminen on ollut kiivastahtista jo vuosikymmeniä. Kehittämistyö alkoi tilanteessa, jossa koulutus oli irtautumassa työelämästä ja ammatillisen osaamisen hankkiminen tapahtui pääosin opettajaohjoisesti oppilaitoksissa. Työssäoppimisjärjestelmä muutti tilanteen vuosituhanteen vaihteessa. Siitä

alkaan opintoihin (120 ov) on kuulunut pakollisena vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista eli opiskelijoiden oppimista koulun ulkopuolella. Kehitystyö on jatkunut tämänkin jälkeen esimerkiksi tuomalla ammattiosaamisen näytöt ammatilliseen peruskoulutukseen. Lisäksi oppilaitoskohtaisissa hankkeissa koulutusta on kehitetty esimerkiksi lisäämällä työssäoppimisen määrää. Kaiken kaikkiaan kehittämisen tarkoituksena on ollut saada koulutus vastaamaan paremmin työelämän tarpeisiin sekä lähentää koulutusta ja työelämää.

Uudistusten seurauksena ammattiopettajan työ ja osaamisalueet ovat muuttuneet. Opettajan työssä ei korostu enää niin paljoa opettaminen koulussa vaan yhteistyö työelämän edustajien kanssa, opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvä organisoiminen, ohjaus ja arviointi sekä työntekijöiden kouluttaminen työpaikkaohjaajiksi.

AMMATILLINEN TOIMIJUUS TUTKIMUKSEN KESKIÖSSÄ

Kirjoituksessa esittelen väitöskirjatutkimukseni¹ päätulokset koskien ammattiopettajien ammatillista toimijuutta muutosten keskellä, erityisesti opetussuunnitelmauudistuksen aikana (Vähäsantanen 2013). Yleisesti toimijuuteen liitetään sellaisia määreitä kuin aktiivisuus, kannanottaminen, osallisuus, vaikutus- ja valinnanmahdollisuus sekä toimintatavoista päättäminen (Emirbayer & Mische 1998; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013; Lipponen & Kumpulainen 2011). Tutkimuksessa opettajien ammatillinen toimijuus määriteltiin kolmella eri tavalla:

- vaikuttamisena omaan työhön ja työtä koskeviin uudistuksiin
- osallistumisena (kannanottoina, valintoina ja toimina) opetussuunnitelmauudistuksen toteutukseen
- vaikuttamisena omaan ammatilliseen identiteettiin eli ymmärrykseen itsestä ammatillisena toimijana.

Opettajien toimijuuden ja työn ymmärrettiin edelleen kietoutuvan sosiokulttuurisiin käytänteisiin, olosuhteisiin ja välineisiin, kuten opetussuunnitelmaan ja sosiaalisiin resursseihin (esim. Lasky 2005). Toimijuuden tutkimisessa otettiin huomioon myös

opettajien yksilölliset resurssit (Billett 2006) sekä ajallisuus (Archer 2003; Emirbayer & Mische 1998).

Seuraavaksi kuvailen, millaisia toimijoita ammattiopettajat ovat muutosvirrassa ja millaiset ovat uudistusten inhimilliset kasvot. Lisäksi pohdin, miten on mahdollista saada aikaan todellisia muutoksia koulutus- ja työorganisaatioissa. Meillä on toistaiseksi ainoastaan vähän empiiristä tutkimusta toimijuudesta työelämän kontekstissa ja niissä esiintyvissä muutostilanteissa. Kun halutaan ymmärtää työelämän uudistusprosesseja ja yksilön roolia niissä, toimijuuden tutkiminen on erityisen oleellista (Billett 2006, 2011).

HALLINNOLLISET MÄÄRÄYKSET OPETTAJAN TYÖTÄ MÄÄRITTÄMÄSSÄ

Ammattiopettajien työssä korostui vahva ulkoinen kontrolli ja heikot vaikutusmahdollisuudet oman työn sisältöihin. Opettajat kertoivat, että heidän työtään säädellään ja määritellään tiukoilla hallinnollisilla määräyksillä. Opettajat kokivat myös, että heillä on heikot mahdollisuudet vaikuttaa koulutusta koskeviin uudistuksiin. Esimerkiksi meneillään ollutta opetussuunnitelmaprosessia kuvattiin ylhäältäpäin tulleeeksi määräykseksi. Vaikka opettajat kritisoivat vähäisiä vaikutusmahdollisuuksiaan, näytti siltä, että juuri vahvoilla hallinnollisilla määräyksillä saatiin aikaan merkittäviä koulutuksellisia uudistuksia. Muutosjohtamisen näkökulmasta saattaa siis olla tehokasta, että sanelupolitiikka on vahvaa ja opettajien vaikutusmahdollisuudet vähäiset.

Vaikka opettajien ammatillinen toimijuus näyttäytyi heikkona työn sisältöjen määrittelyssä ja koulutusuudistuksiin vaikuttamisessa, he pystyivät neuvottelemaan ja tekemään yksilöllisiä valintoja työtavoistaan esimerkiksi toimiessaan ja ohjattaessaan opiskelijoita koulun ulkopuolella. Näihin valintoihin vaikuttivat erityisesti opettajien ammatilliset tavoitteet, osaaminen ja suhteet työntekijöihin. Opettajien yksilölliset tavat toimia työelämässä loivat erilaisia edellytyksiä koulutuksen ja työelämän kehittämiseksi. Esimerkiksi kyseenalaistamalla työntekijöiden toimintatapoja opettajat pystyivät kehittämään niitä. Vahvat hallinnolliset määräykset voivat olla tehokkaita luomaan muutoksia, mutta yksilöiden amma-

tillinen toimijuus on myös oleellinen elementti uudistamisessa.

OPETTAJA OMAN PURTENSA OHJAAJANA MUUTOSVIRRASSA

Vaikka ammattiopettajien kohtaama opetussuunnitelmauudistus oli ylhäältäpäin määrätty, he ohjasivat aktiivisesti oman purtensa suuntaa muutosvirrassa kannanotoillaan, valinnoillaan ja teoillaan. Opettajien toimijuus ilmeni eri tavoin heidän osallistessaan opetussuunnitelman toteutukseen. Toisaalta uudistusta vastustettiin ja opettajat päättivät toteuttaa sitä ilman suuria ponnisteluja, mutta muutosta myös kannatettiin ja opettajat toteuttivat uudistusta innokkaasti ja innovatiivisesti kehittäen heille ehdotettuja työ- ja toimintatapoja. Opettajien välisten erojen taustalla olivat erityisesti heidän ammatillisten tavoitteidensa, kokemusmaailmojen ja yksilöllisten voimavarojen erilaisuudet. Uudistusta ei lähdetty toteuttamaan innolla esimerkiksi silloin, kun suojeltiin omaa jaksamista.

Uudistuksen kuluessa ilmeni pysyvyyskiä ja muutoksia opettajien toimijuudessa. Heidän asenteet uudistusta kohtaan pysyivät samanlaisina koko prosessin ajan tai muuttuivat. Alussa myötävirtaan uijasta saattoi tulla vastavirtaan pyristelijä. Tällainen muutos tapahtui esimerkiksi kun opettaja joutui työskentelemään roolissa, joka ei vastannut hänen ammatillisia intressejään ja työ määrää oli liian suuri. Vastaavasti positiivisten kokemusten ansiosta vastustajasta saattoi tulla uudistuksen kannattaja. Lisäksi opettajien toimijuus ilmeni sekä muuttavana että ylläpitävänä voimana ammatillisen identiteetin neuvottelussa, minkä seurauksena heidän identiteettinsä pysyivät samanlaisina tai muuttuivat.

Työtä koskevat muutokset jakoivat opettajat häviäjiin ja voittajiin. Heidän sitoutuminen organisaatioon ja työtyytyväisyys olivat uhattuina, kun opettajilla ei ollut riittävästi vaikutusmahdollisuuksia työssään eivätkä he voineet toteuttaa ammatillisia intressejään. Muutosvirrassa useat opettajat myös uupuivat, kyynistyivät ja kadottivat työmotivaation. Erityisesti uudistusten eturintamassa toimivat opettajat uupuivat, kun liialliseen työ määrään yhdistyi puutteelliset resurssit ja vaikutusmahdollisuudet. Vastaa-

vasti innostuneisuus, työtyytyväisyys ja sitoutuminen lisääntyivät niillä opettajilla, jotka kokivat pystyvänsä toteuttamaan omia ammatillisia tavoitteitaan työhönsä paremmin uudistuksen seurauksena.

UUSIA TUULIA TOIMIJUDEN JA TYÖSSÄ OPPIMISEN TUTKIMUKSEEN

Ammattiopettajien toimijuus ilmeni monin eri tavoin muutosvirrassa. Heidän vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin ja työtä koskeviin uudistuksiin olivat heikot. Opettajien ammatillinen toimijuus ei ollut kuitenkaan täysin rajoitettua vaan toimijuutta harjoitettiin ottamalla kantaa, tekemällä valintoja ja neuvottelemalla ammatillista identiteettiä. Erityisesti koulutusorganisaation hallintokulttuuri oli yhteydessä opettajien ammatilliseen toimijuuteen, mutta myös yksilölliset tekijät (esim. ammatilliset tavoitteet) liittyivät siihen kiinteästi. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että ammatillinen toimijuus tulisi ymmärtää moninaisena ja ajallisesti ilmentyvänä sekä yksilöllisesti ja sosiaalisesti resursoituna. Ammatillista toimijuutta tulisi siten tutkia ottaen huomioon toimijuuden monimuotoisuus, ajallisuus sekä sitä resursoivat ja rajoittavat tekijät.

Tulokset osoittivat, että toimijuudella on merkittävä rooli yksilöiden ammatillisen identiteetin rakentumisessa ja toimintaympäristöjen uudistamisessa. Vaikka viime aikoina on osittain liikuttu kohti yksilökeskeisempiä painotuksia (esim. Billett 2011), sosiokulttuurinen lähestymistapa korostaa vahvasti sosiaalisten olosuhteiden merkitystä työkäytäntöjen uudistamiselle ja ammatillisten identiteettien rakentamiselle. Tulosten pohjalta voidaan ehdottaa, että työssä oppimisen syvällisempään ymmärtämiseen ja tutkimiseen tarvitaan subjektikeskeistä sosiokulttuurista lähestymistapaa. Tällainen lähestymistapa korostaa ammatillisen toimijuuden moninaista merkitystä työssä oppimiselle ottaen huomioon sekä työntekijöiden yksilölliset taustat että työpaikkojen sosiaaliset olosuhteet.

OPETTAJAN OSALLISUUS JA TUKEMINEN MUUTOSVIRRASSA

Alun sitaatissa kysyttiin *”Taasko pitää muuttua. Eikö se ikinä lopu?”* Vastauksena kysymykseen voidaan

todeta erään ammattiopettajan sanoin: *“Ei ole muuta tilaa kuin muutos. Koko ajan vaan odotetaan, että mikä on seuraava siirto”*. Jatkuvasti muuttuvassa yhteiskunnassa myös koulutus- ja työorganisaatioiden tulee uudistua. Olisikin järjetöntä ehdottaa, että työelämän kehittämistä tulisi estää. Sen sijaan tarve tutkia ja keskustella muutosten johtamisesta on ajankohtaisempi kuin koskaan aikaisemmin. Sanelupolitiikka edesauttaa uudistamista, mutta samalla se voi synnyttää vakavaa inhimillistä kärsimystä. Onkin oleellista pohtia, tarvitseeko kaikkea uudistustyötä tehdä hyökyäallon voimalla ja miten muutoksia saadaan aikaan kestäväällä tavalla.

Uudistukset tulisi erityisesti toteuttaa yksilöt huomioon ottavalla ja osallistavalla tavalla (ks. myös Alasoini 2011). Tällainen uudistaminen sisältää vastavuoroisen vuorovaikutuksen johdon ja työntekijöiden välillä sekä tarjoaa työntekijöille riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. Tällöin jokainen toimija voi olla osallinen ja vaikuttaja sen sijaan, että ainoastaan odottaa ylhäältäpäin tulevia määräyksiä ja siirtoja. Ehkä juuri yksilöistä ja työyhteisöistä lähtevistä pienistä puroista voisi syntyä kestävä muutosvirta. On tosin pidettävä huolta, ettei yksilöiden liiallinen toimijuus – rajattomat vaikutusmahdollisuudet – vesitä uudistamista (Hökkä & Eteläpelto 2014).

Koulutuksessa ja työelämässä ei pitäisi kritiikittömästi soveltaa sellaisia johtamisoppeja ja toimintamalleja, joille on tyypillistä työn inhimillisen puolen häivyttäminen sekä ajattelevien, toimivien ja tuntevien subjektien lakaiseminen pois uudistamisen näyttämöiltä (ks. myös Räsänen & Trux 2012). Sen sijaan uudistusten ja organisaatioiden johtamisessa katse on käännettävä työn subjektiiin – häneen, joka kannattaa tai vastustaa uudistamista; häneen, joka toimii uudistamisen eturintamassa tai hiihtelee jälkijoukoissa; häneen, joka uupuu tai voimaantuu.

Työelämän muutosvirrassa on ajankohtaista myös kysyä ja tutkia, miten näitä työn subjekteja voidaan tukea. Uudistusten kohtaaminen ja läpikäynti on yksilöllinen prosessi, minkä takia uudistustilanteissa tulisi olla tarjolla yksilöllistä tukea, joka huomioi työntekijöiden elämäntilanteiden erot ja yksilölliset tarpeet. Erityistä huomiota tulee kiinnittää työntekijöiden jaksamisen ja ammatillisen iden-

titeettityön tukemiseen, jotta jatkuvan muutoksen ja kiireen keskellä yksilö voi vaalia omaa jaksamistaan, uudistaa ammatillisuuttaan, rakentaa positiivista muutospolkua ja kenties saada muutoksesta voimaa. Ilman tukea – märkäpukuja ja pelastusrenkaita – yksilö saattaa hukkua muutosvirtaan eivätkä organisaatiot saa näin muutoksesta toivottua menestystä.

Katja Vähäsantanen
KT, tutkijatohtori
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

Katja Vähäsantasen väitöskirja *Vocational teachers' professional agency in the stream of change* tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 8. helmikuuta 2013.

LÄHTEET

- Alasoini, T. (2011). *Työhyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla?* Tykes-ohjelman raportti 76. Helsinki 2011.
- Archer, M. S. (2003). *Structure, agency and the internal conversation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Billett, S. (2006). *Work, change and workers*. Dordrecht: Springer.
- Billett, S. (2011). Subjectivity, self and personal agency in learning through and for work. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. O'Connor (toim.) *The international handbook of workplace learning*. London: Sage, 60–72.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology* 103(4), 962–1023.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65.
- Hökkä, P. & Eteläpelto, A. (2014). Seeking new perspectives on the development of teacher education: A study of the Finnish context. *Journal of Teacher Education* 65(1), 39–52
- Lasky, S. (2005). A sociocultural approach to understanding teacher identity, agency and professional vulnerability in a context of secondary school reform. *Teaching and Teacher Education* 21(8), 899–916.
- Lipponen, L. & Kumpulainen, K. (2011). Acting as accountable authors: Creating interactional spaces for agency work in teacher education. *Teaching and Teacher Education* 27(5), 812–819.
- Loe, E. (2002). *Tosiasioita Suomesta*. Helsinki: Like.
- Räsänen, K. & Trux, M-L. (2012). *Työkirja. Ammattilaisen paluu*. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Vähäsantanen, K. (2013). *Vocational teachers' professional agency in the stream of change*. Jyväskylän tutkimuskeskus jyvaskyla.fi. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-5054-5>
- Vähäsantanen, K. & Billett, S. (2008). Negotiating professional identity: Vocational teachers' personal strategies in a reform context. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) *Emerging perspectives of workplace learning*. Rotterdam: Sense Publishers, 35–49.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2009). Vocational teachers in the face of a major educational reform: Individual ways of negotiating professional identities. *Journal of Education and Work* 22(1), 15–33.
- Vähäsantanen, K. & Eteläpelto, A. (2011). Vocational teachers' pathways in the course of a curriculum reform. *Journal of Curriculum Studies* 43(3), 291–312.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. (2008). Teachers' professional identity negotiations in two different work organisations. *Vocations and Learning: Studies in Vocational and Professional Education* 1(2), 131–148.
- Vähäsantanen, K., Saarinen, J. & Eteläpelto, A. (2009). Between school and working life: Vocational teachers' agency in boundary-crossing settings. *International Journal of Educational Research* 48(6), 395–404.

VIITTEET

- 1 Artikkelimuotoinen väitöskirjatutkimus sisälsi viisi osatutkimusta (Vähäsantanen & Billett 2008; Vähäsantanen & Eteläpelto 2009, 2011; Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, Rasku-Puttonen & Littleton 2008; Vähäsantanen, Saarinen & Eteläpelto 2009). Tutkimusta varten haastateltiin kuuttatoista erialojen ammattiopettajaa vuonna 2006, ja heistä neljäätoista haastateltiin uudelleen vuonna 2007. Haastattelut toteutettiin opetussuunnitelmauudistuksen aikana, joka lisäsi opiskelijoiden työssäoppimisen määrän 20 opintoviikosta 40–60 opintoviikkoon.