
Tekijät työnsä kehittäjinä

Opettaja kehittäjänä on vuoden 2011 ensimmäisen *Aikuiskasvatuksen* teema. Aihetta lähestytään neljän artikkelin voimin. Hektisessä työelämässä työntekijät tuntevat olevansa jatkuvan muutoksen pyörteessä, alituisten kehittämistoimien kohteina. Kun on kehittämisen nimissä pakko jatkuvasti muuttua, ei enää osata erottaa tärkeitä ja vähemmän tärkeitä asioita toisistaan. Pienet ja suuret asiat uhkaavat sekoittua keskenään.

Anu Korhosen mukaan opetustyössä jatkuvalla syötöllä toistaan seuraavat muutokset ja kehittämistoimet uhkaavat jo hämärtää käsityksen koulujen perustehtävästä. Taustalta on opettajien väsymys jatkuviin muutoksiin sekä huoli niin kasvatettavan kuin työnteon mielekkyydenkin katoamisesta. Korhonen keskustelee artikkelissaan perustehtävälähtöisen kehittämisotteen mahdollisuuksista. Muutoksiin reagoimisen sijaan huomiota olisi hyvä kiinnittää vuosien saatossa samana säilyneisiin ja säilyttämisen arvoiseksi pidettäviin työn sisältöihin ja toteutustapoihin. Perustehtävälähtöisessä kehittämisotteessa on kyse tarkoituksenmukaisuutta ja työnteon mielekkyyttä korostavasta kehittämisestä.

Perustehtävän hämärtyminen opettajan jokapäiväisessä työssä ei koske vain koulua, kuten *Kimmo Mäki*, *Liisa Vanhanen-Nuutinen* ja *Aija Töytäri-Nyrhinen* ammattikorkeakouluopettajan työtä analysoivassa artikkelissa kuvaavat: tietämättömyyttä siitä, mitä ammattikorkeakouluopettajan työhön kuuluu, miten sitä suunnitellaan ja kehitetään, on niin opettajayhteisössä kuin esimiestenkin keskuudessa. Opettajat eivät riittävästi tunne työn suunnittelun logiikkaa, eikä työn suunnittelun periaatteita ole jäsennetty yhdessä esimiesten kanssa. Asioiden käsittelemättömyys voi johtua osaamattomasta johtamisesta ja/tai johtajien kyvyttömyydestä itse hallita ammattikorkeakoulutyön suunnittelua. Se voi johtua myös positiojohtamisen perinteestä, jolloin tiettyjen asioiden ajatellaan kuuluvan ratkaistaviksi esimiestasolla.

Annarita Koli tähdentää, että työelämän nopeissa muutoksissa olisi syytä huomata se, että työyhteisöt itse ovat kyvykkäitä systemaattisesti erittelemään ja tulkitsemaan työnsä ongelmatilanteita. Kehittämisen tapoja yhteisesti arvioimalla on mahdollista tukea työyhteisöjen toimijuutta oman työnsä kehittämisessä ja näin lisätä kehittämistyön vaikuttavuutta.

Henna Heikkilä ja *Annukka Tapani* argumentoivat omassa puheenvuorossaan opettajien täydennyskoulutuksen kehittämiseksi enemmän yhteisöllisen työskentelyn suuntaan. Opettajan työ ei enää ole pelkästään opettamista luokkahuoneessa, minkä vuoksi yhteisöllisyyttä ja verkostoitumista olisi hyvä edistää myös täydennyskoulutuksen keinoin. ”Nykyaikaisen ammatillisen opettajan on oltava hyvä substanssiosaaja, ohjaaja ja kasvattaja, verkosto-osaaja, erityisopettaja, yhteistyökykyinen, yrittäjähenkinen, kansainvälistyvä, tietotekniikkaosaaja ja pedagogisesti ajatteleva laaja-alainen kouluttaja”, Heikkilä ja Tapani kirjoittavat. He puhuvatkin yhteisöllisyyttä rakentavan tutkivan oppimisen puolesta: tutkiva

oppiminen pedagogisena asenteena kehittää jaettua asiantuntijuutta ja yhteisöllistä oppimista.

Työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat olleet viime vuosina vilkastuvan keskustelun aihe. Erimielisyys ei koske vain sitä, onko työelämän laatu Suomessa hyvää vai huonoa tasoa ja voivatko työntekijät hyvin vai huonosti. Yhteistä ymmärrystä ei ole myöskään siitä, mihin suuntaan työelämä on viime vuosina kehittynyt ja mihin suuntaan se näyttäisi olevan kehittymässä tulevaisuudessa.

Työelämän laatua koskeva keskustelu kiertyy ehkä tiiviimmin kolmen asian ympärille. Eniten puhuttavat työelämän nopea ja hallitsematon muutos, kiire ja työpaineen aiheuttama pahoinvointi sekä työn mielekkyys. Työt ja tehtävät muuttuvat entistä nopeammassa tahdissa, ja muutosta on vaikea ennakoida. Se lisää koettua epävarmuutta. Työ on entistä kiireisempää. Kun liiallisen kiireen vuoksi tehtävät joudutaan tekemään hätiköiden, laatu kärsii. Heikosta laadusta kärsivät myös tekijät itse. Kun tekijällä ei ole mahdollisuutta tehdä tehtäviään niin hyvin kuin tietää pystyvänsä, työtä on vaikea kokea mielekkääksi.

Varsinkin nuoremman sukupolven työntekijät panevat entistä suuremman painon juuri työn mielekkyydelle. Nuoren sukupolven arvostuksissa työssä on voitava toteuttaa ja kehittää itseään. Työnteon tulee olla mielekästä. Edes kohutuullinen palkka ei kompensoi puuttuvaa mielekkyyttä. Nykyihminen ei halua tuhlata ainutkertaista elämäänsä ”aivottomassa työssä”. Kun työn raskaan raatajien sukupolvi eläköityy ja jättää työnteon uudella tavalla ajatteleville nuorille, työelämän kehittämiseen joudutaan kiinnittämään entistäkin vakavampi huomio. Tapa, jolla työelämää ja työtä työpaikoilla kehitetään, nousee niin ikään keskeiseksi asiaksi: ihmiset haluavat itse osallistua kehittämiseen ja vaikuttaa siihen, mihin suuntaan ja miten työtä ja tehtäviä muutetaan. Ihminen sitoutuu asiaan, jonka voi kokea omakseen.

Viime vuoden lopulla Elinkeinoelämän Valtuuskunta EVA tuli julkisuuteen omalla kannanotollaan **Mainettaan parempi työ**, jolla elinkeinoelämä halusi oikaista sitä yleistä harhaluuloa, jonka mukaan työelämä olisi jatkuvasti vain huonontunut. Syypää harhaan on EVA:n mukaan yksipuoliset tutkimukset ja epäkohdilla mäsäilevä media. EVA:n raportin mukaan ”*työelämään liittyvä synkkä julkinen keskustelu luo ristiriitaisia ja harhaanjohtavia mielikuvia siitä, mitä työelämässä todellisuudessa tapahtuu. Totuus on, että mielikuvat työelämästä ovat huonontuneet – ei itse työelämä. Suomalaiset ovat työssään tyytyväisiä.*” Elinkeinoelämän ja työntekijäpuolen käsitykset suomalaisen työelämän tilasta eivät käy yksiin. Esimerkiksi työn mielekkyyden väheneminen jos useampana vuotena peräkkäin näkyy muun muassa työolobarometrin uusimmista tuloksista.

Työelämän sukupolvimurrokseen ja eri-ikäisten erilaisiin arvostuksiin on kiinnittänyt huomiota muun muassa Työ- ja elinkeinoministeriö, joka halusi nostaa esiin uusia ajatuksia siitä, mitä hyvä työ ja työelämä ovat eri sukupolville. Niin kutsutussa sukupolvifoorumissa koottiin ajatuksia työelämän kehittämisestä ja kipupisteistä. **Hyvän työn manifestissa** tartuttiin voimakkaasti erityisesti siihen tutkimustulokseen, että Suomi on työpaikkakiusaamisen kärkimaa. Työpaikka-

kiusaaminen on Suomessa kaksi kertaa yleisempää kuin Euroopassa keskimäärin. Joka viidettä suomalaisista kiusataan työpaikalla. Usein kiusaaja on esimies.

Kiusaamisen taustalla on muun muassa työn teon yhteisöllisen luonteen väheneminen ja se, että työntekijät joutuvat entistä kovemmin kilpailemaan keskenään. Hyvää työtä ja vakaata uraa kun ei tunnu riittävän läheskään kaikille: *”Lupa puse pisyvästä työpaikasta on vaihtunut ketään säästämättömään kilpailuun ja metsästyksen kulttuuriin. Etenkin, kun nykyajan tietotöissä ilkeilyllä näyttää myös pärjäävän. Menestystä todistaessamme vakuutimme siitä, että tästä maailmasa on kysymys: atomisoituneiden yksilöiden sodasta toisiaan vastaan, jossa yhteisön toimintaa ja hyvinvointia ei ylläpidä kukaan.”* Ekologisesti tietoinen sukupolvi ei tyydy vaikuttamaan vain siihen, miten ihmistä työelämässä kohdella, vaan myös siihen, mitä tuotetaan. Onko kaikki hyvää, mikä menee kaupaksi?

Tilastokeskuksen työolotutkimusten aikasarjat kolmen vuosikymmenen ajalta (vuosilta 1977–2008) eivät osoita yhdensuuntaista trendiä työelämän huononeumisesta tai paranemisesta. On tapahtunut kumpaakin. Esimerkiksi käsitykset kehittymismahdollisuuksista työssä ovat työolotutkimuksen mukaan selvästi parantuneet kolmen vuosikymmenen aikana. Naisten kehittymismahdollisuudet ovat lisääntyneet miehiä enemmän. Kehitysmahdollisuuksia hyvinä pitävien naisten osuus on noussut 23 prosentista 42 prosenttiin vuodesta 1977 vuoteen 2008. Miehillä vastaavat osuudet ovat nousseet 33 prosentista 44 prosenttiin. Kehitysmahdollisuuksia tarjoavat erityisesti opetusalan työ (56 %) ja hallinnollinen johtotyö (59 %). Nämä alat erottuvat sekä naisten että miesten kohdalla eniten kehittymismahdollisuuksia tarjoavina.

Hyvät kehittymismahdollisuudet ovat yhteydessä korkeaan koulutukseen ja ylempien toimihenkilöiden työhön. Toisaalla naisten teollisessa työssä kehittymismahdollisuuksia pitää hyvinä edelleenkin vain joka viides. Itsensä kehittämisen mahdollisuudet ovat keskimäärin parantuneet kolmessa vuosikymmenessä selvästi, mutta voiko tilannetta sanoa hyväksi? Erot henkilöstöryhmien välillä ovat suuret niin tässä kuin monissa muissakin asioissa. Esimerkiksi henkisen rasittavuuden naiset kokevat selvästi lisääntyneen kolmen vuosikymmenen aikana. Työn henkinen rasittavuus on kasvanut kaikkein voimakkaimmin kuntien töissä. Erityisesti naiset kokevat kunta-aloilla työn psyykkisesti raskaaksi. Kunta-aloilla työn muutosta luonnehtii myös kiireen selvä lisääntyminen.

Heikki Silvennoinen