



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

OSUVA Open
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

Näkemyksiä työntekijän osallisuudesta: Arvio kirjasta Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan

Author(s): Ollila, Seija

Title: Näkemyksiä työntekijän osallisuudesta: Arvio kirjasta Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan

Year: 2021

Version: Accepted version

Copyright ©2021 Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S. (2021). Näkemyksiä työntekijän osallisuudesta: Arvio kirjasta Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. *Osviitta: Työnohjauksen ammattilehti* 4, 36.

Näkemyksiä työntekijän osallisuudesta

Seija Ollila

Arvio kirjasta Pauli Kettunen (toim.): Työntekijän osallisuus - Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. Gaudeamus Oy 2021

Osallisuutta on korostettu tärkeänä osana yhteiskunnallista toimijuutta. Sen vahvistamisen tavoitteena on ollut muun muassa sosiaalisen syrjäytymisen torjuminen, työurien pidentäminen, organisaatioiden kehittäminen ja työhyvinvoinnin edistäminen.

Tässä kirjassa tarkastellaan kuitenkin työntekijän työhön liittyvää osallisuutta historiallisesta näkökulmasta, eli mitä osallisuus ja sen edistäminen pitkässä juoksussa tarkoittavat ja millaisiin puhetapoihin, ongelmanasetteluihin ja ratkaisumalleihin osallisuus kytkeytyy. Kirjoittajat pohtivat tutkimuksiin perustuen kriittisesti osallisuuden ja osallistamisen ilmiötä niin työntekijän kuin johtamisen kontekstissa. Osallisuuteen pyrkiminen tai sitä korostava johtaminen voidaan nähdä ilmiönä, joka ei välttämättä johda aitoon osallisuuteen, demokratiaan tai hyvinvointiin. Osallisuudella on myös kääntöpuolensa, Januksen kasvot.

Käsitteiden osallisuus, osallistuminen ja osallistaminen merkitykset eroavat hieman toisistaan riippuen siitä, mistä näkökulmasta niitä tarkastelee. Osallisuuden kokeminen työssä lisää toimijan ymmärrystä oman organisaationsa tapahtumista, jolloin hänelle syntyy looginen kuva osana suurempaa kokonaisuutta. Osallisuus lisää hallinnan tunnetta ja merkityksellisyyttä sekä sitouttaa vahvemmin. Se on nähty myös yhteisöllisenä prosessina.

Osallistuminen koetaan oikeutena ja velvollisuutena. Sen lähtökohtana on ollut 1960-luvulta lähtien työntekijöiden osallistuminen työpaikkojen kehittämistyöhön. On ollut perusteltua edistää sellaisten prosessien syntymistä, jotka varmistavat osaamisen kohdentamisen tehokkaammin tuotteiden, palvelujen ja toimintatapojen kehittämiseen näkökulmana kansallinen kilpailukyky. Tavoitteena on ollut myös työelämän laadun edistäminen ja henkilöstön aktiivinen osallisuus.

Osallistamisen lähtökohtana on johdon näkökulma osallisuuteen ja osallistumiseen. Tavoitteena on ollut pehmeä tapa sitouttaa työntekijät organisaatioon, vahvistaa demokratiaa ja yhdenmukaistaa mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaympäristöön. Ihanteena on ollut innostunut ja sitoutunut työyhteisö. Osallistumista tai osallisuutta korostava ihmisten johtaminen ei kuitenkaan aina johda yksilöiden aitoon osallisuuteen, vaan vaarana voi olla pinnallisuus ja manipuloivuus. Osallistavat johtamiskäytännöt voivat lisätä työntekijöiden työkuormitusta ja uupumusta.

Osallisuuden lisääminen, syventäminen ja ylläpitäminen ovat yleisiä tavoitteita niin työelämässä kuin koko yhteiskunnassa. Tällaisia osallisuutta edistäviä käytäntöjä ovat mm. tiedon jakaminen, vuorovaikutus kasvokkain ja digitaalisesti, laajat ja muuttuvat työnkuvat, yhteinen ongelmanratkaisutoiminta ja työn organisointi tiimeiksi.

Kirjoittajat edustavat yhteiskunnan eri osa-alueita ja teos valottaa laajasti ja monipuolisesti osallisuuden tavoittelua työelämässä. Osallisuuteen liittyvien eri variaatioiden ymmärtäminen on keskeistä myös työnohjauksessa. Se auttaa ohjaajaa tukemaan ohjattavaansa suhtautumaan positiivisesti mahdollisuuksiin vaikuttaa työssään ja työyhteisössään sekä sitoutumaan niihin vahvemmin omassa organisaatiossaan.