

## OSALLISUUTTA RAKENTAMASSA

Dialoginen arviointi ammatillisesta osallisuudesta Tampereen seudun kasvatus- ja koulutusalan ammattilaisten keskuudessa

Tiina Soini-Ikonen  
KT, tutkimusjohtaja  
Aretai Oy & Tampereen yliopisto

Ville Jokela  
Tutkimusavustaja  
Aretai Oy

# 1. Ammatillisen osallisuuden arviointi

## 1.1 Arvioinnin lähtökohdat

Tampereen kaupunkiseudun kunnat ovat asettaneet osallisuuden ja sitä tukevan toimintakulttuurin keskeiseksi yhteiseksi strategiseksi tavoitteeksi kasvatus- ja koulutusalueen kehittämisessä (Tampereen kaupunkiseudun perusopetuksen opetussuunnitelma 2016 ja Tampereen kaupunkiseudun varhaiskasvatussuunnitelma 2017). Osallisuutta rakentavalla toimintakulttuurilla tarkoitetaan rakenteita ja työmuodot, jolloin lapset ja oppilaat, henkilöstö ja sidosryhmät osallistuvat oman asemansa ja kehitysvaiheensa mukaisesti toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin. Tämän myötä syntyy kokemus kuulluiksi ja arvostetuiksi tulemisesta yhteisön jäsenenä (Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetuspalveluiden arviointisuunnitelma 2017- 2020). Näistä lähtökohdista Tampereen kaupunkiseudun kasvatus- ja opetuspalveluiden arviointisuunnitelmassa (2017-2020) lukuvuonna 2018-19 päätettiin keskittyä toimintakulttuuriin ja tarkemmin nimenomaan kasvatus- ja koulutustyötä tekevien ammattilaisten osallisuuden kokemukseen suurien kehittämisprosessien keskellä.

Arviointi tilattiin Aretai Oy:ltä ja sen suunnittelun, koordinoinnin ja siihen liittyvän koulutuksen toteuttivat KM, kouluttaja Olli-Pekka Ahtiainen (Aretai Oy) ja KT, tutkimusjohtaja Tiina Soini-Ikonen (Aretai Oy, Tampereen yliopisto). Soini-Ikonen suunnitteli ja toteutti aineiston analyysin tutkimusavustaja Ville Jokelan kanssa.

Arvioinnin kohteeksi asetui siis ammattilaisten osallisuus ja myös arvioinnin toteutuksen haluttiin tukevan osallisuuden kokemusta, vertaisvuorovaikutusta ja toimivan mahdollisuutena pysähtyä tarkastelemaan omaa työtä sekä tuottavan käytännön ehdotuksia siitä, miten lisätä ammattilaisten osallisuutta kehittämistyössä. Tämän vuoksi arvioinnin periaatteiksi asetettiin:

- kehittävä arviointi
- tutkimuksellisuus
- dialogisuus

Kehittävän arvioinnin periaatteen mukaisesti arvioinnin haluttiin olevan voimaannuttavaa ja oppimista mahdollistavaa, sekä arvioinnin seurauksena, että arvioinnin aikana (esim. Atjonen 2015). Sen tarkoituksena oli lisätä laatua ei pelkästään tehdä arviota laadusta (feedback - feed forward) ja tarjoavan mahdollisuuden yhteiseen tiedonrakenteluun. Arvioinnin haluttiin nojaavan tutkimukseen. Tämä tarkoittaa sitä, että ammatillisen osallisuuden osa-alueet nousivat aiemmasta tutkimuksesta. Arviointi päätettiin toteuttaa prosessina (ks. liite 1), jossa hyödynnetään vertaisia kahdella tapaa; 1) arvioinnin toteuttavat pääasiassa varhaiskasvatuksen vasu-agentit ja perusopetuksen tutor-opettajat, 2) arviointimateriaalia tuotetaan työyhteisöjen yhteisöllisessä prosessissa. Arviointitiimin muodostaneille agenteille ja tutoreille prosessi toimi täydennyskoulutuksena ja verkostoitumisen mahdollisuutena. Työyhteisöille arviointi tarjosi mahdollisuuden pysähtyä keskustelemaan, käymään dialogia yhteisön osallisuuden kokemuksista ja rakentaa näin ymmärrystä yhteisön kehittämistyön haasteista ja mahdollisuuksista.

## 1.2 Ammatillinen osallisuus

Ammatillinen osallisuus on kasvuympäristöjen ydintekijä, jolla on laajoja vaikutuksia ja siksi siitä pitäisi pitää erityistä huolta. Ammattilaisten kokemus osallisuudesta on myös monella tapaa keskeinen laadun tekijä kasvatus ja opetusalailla. Kasvatustyötä tekevien kokemus oman työnsä ohjaimissa olemisesta vaikuttaa suoraan siihen, miten pystyvät tukemaan lasten ja nuorten pystyvyyden ja autonomian kokemuksia ja toimimaan kasvatuskumppaneina kodeille. Osallisuutta rakentava kuulumisen tunne suhteessa ammatilliseen yhteisöön välittyy lapsille ja nuorille ja vaikuttaa koko kasvuympäristön yhteisöllisyyteen.

Osallisuus, samoin kuin sen puute on siis yhteisöissä tarttuva ilmiö. Osallisuuden kokemus vaikuttaa siihen, miten ammattilaisten asiantuntijuus on käytössä mielekkäiden työn muutosten resurssina ja suuntaajana. Kokemus kuulluksi tulemisesta ja kunnioituksesta rohkaisee kokeilemaan ja edistää työssä oppimista ja työn kehittämistä. Osallisuuden kokemus on myös merkittävä työhyvinvoinnin säätelijä ja kasvatettavien ja

kasvattajien hyvinvointi on vahvassa yhteydessä keskenään. Näin osallisuutta rakentava toimintakulttuuri osaltaan tukee hyvinvointia.

Arvioinnissa osallisuus tarkentui ammatilliseksi osallisuudeksi, jolla tarkoitetaan:

- Yhteensopivuutta: Kokemusta työyhteisöön kuulumisesta; kuulluksi tulemisesta, arvostuksesta, sosiaalisen tuen vastavuoroisuudesta.

Kokemusta työyhteisöön kuulumisesta ja arvostuksesta on tutkittu runsaasti. Tutkimuskirjallisuudesta kokemuksesta käytetään termiä yhteensopivuus työntekijän ja työympäristön välillä (person-environment fit, Pyhältö, Pietarinen & Salmela-Aro, 2011). Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta vain työympäristön sopivuutta yksittäisen työntekijän toimintaan ja ominaisuuksiin vaan myös aktiivista vuorovaikutusta työntekijän ja työympäristön välillä. Hyvä yhteensopivuus syntyykin yleensä aktiivisessa vuorovaikutuksessa, jossa työntekijä sekä kokee arvostusta ja kuulumista, mutta myös kykenee muokkaamaan työympäristöään, esimerkiksi antamaan palautetta, jolla on vaikutusta.

- Toimijuudesta: Kokemus itsestä oman työn kehittäjänä; halua, uskomista omaan pystymiseen ja toimivia strategioita oppia työssä, aktiivista osallistumista paitsi oman työn ja myös muiden kehittämisen tukemiseen (koko työympäristön kehittämiseen)

Oman työn kehittäminen on keskeinen osa asiantuntijatyötä. Ammattilaisten osallistuminen oman työnsä ja työympäristönsä kehittämiseen tarkoittaa aina uuden oppimista yksin ja yhdessä. Työntekijöiden mahdollisuudet oppia, toimia resurssina toisten oppimiselle tukevat osallisuuden kokemusta. Taitavaan jatkuvaan työssäoppimiseen tarvitaan halua, uskoa omiin oppimiskykyihin ja osaamista, toimivia oppimisen strategioita (Soini ym. 2016). Näistä kolmesta yhden puuttuessa oppiminen työssä on heikkoa ja kehittämistyöstä koettu kuormitus saattaa kasvaa.

### 1.3 Arvioinnin toteutus

Arvioinnin valmistelu aloitettiin syksyllä 2018 kouluttamalla 20 arvioitsijaa, suurin osa oli tutor-opettajia tai vasu-agentteja. Kolmen puolen päivän koulutuskerran aikana ryhmä tutustui dialogin perusteisiin, arvioinnin tavoitteisiin sekä verkostoitui. Arviointiparit sovittiin ja arviointiyksiköt jaettiin pariin kesken. Koulutuksessa myös itse arviointimenetelmä rakennettiin lopulliseen muotoonsa ja arviointiproseduuria harjoiteltiin ja kokeiltiin.

Kaikki Tampereen kaupunkiseudun kunnat osallistuivat arviointiin, kuntia oli siis kahdeksan (8). Arviointiin osallistuvat yksiköt valittiin kunkin kunnan sivistysjohdon ehdotuksesta. Tavoitteena oli saada mukaan mahdollisimman kattava variaatio erilaisia varhaiskasvatuksen ja opetusopetuksen yksiköitä. Kaikkiaan arviointiin pyydettiin 22 varhaiskasvatuksen ja 22 perusopetuksen yksikköä, Tampereelta 20 (10+10), Kangasalta, Lempäälästä, Nokialta Pirkkalasta ja Ylöjärveltä kustakin 4 (2+2) yksikköä ja Orivedeltä ja Vesilahdelta 2 (1+1) yksikköä. Arviointitiimi toteutti arvioinnin yksiköissä parityönä. Pareissa oli edustus kahdesta kunnasta. Kukin pari vieraili noin 4 yksikössä, työjärjestelyjen vuoksi joissain, erityisesti varhaiskasvatuksen yksiköissä vierailtiin useamman kerran.

Mukana olevissa yksiköissä arviointitilanne muodostui kolmesta elementistä: yksilölomakkeesta, temaattisesta arviointidialogista ja ryhmäkoonnista.

Yksilölomake sisälsi kaksi taustamuuttujaa, ammattinimike ja yksikössä työssäoloaika. Ammatillinen osallisuus oli lomakkeessa purettu seitsemäksi (7) väittämäksi, joista neljä kohdistui oman työn kehittämiseen ja oppimiseen ja kolme yhteensopivuuteen, skaala täysin eri mieltä 1 ja täysin samaa mieltä 4 (ks. liite 2). Yksilölomakkeen tarkoitus oli paitsi kerätä yksilöllistä tietoa osallisuuden kokemuksesta, myös virittää työyhteisön jäsenet keskustelemaan aiheesta. Yksilölomakkeen jälkeen työyhteisöt jakaantuivat pienempiin ryhmiin käymään temaattista dialogia aiheesta 'Omat kokemukseni ammatillisesta osallisuudesta kehittämistyössä'. Ryhmät saivat ohjeistuksen keskusteluun, mutta ne toimivat itseohjautuvasti. Keskustelun pohjalta he saivat myös kirjallisen ohjeen dialogisuuden tueksi (ks. liite 3). Keskustelut kestivät 30-45 minuuttia. Pienryhmien dialogin jälkeen he täyttivät koontilomakkeen yhdessä. Lomakkeessa heitä pyydettiin keskustelun pohjalta kuvaamaan ammatillista osallisuutta edistäviä ja estäviä asioita omasta arjestaan sekä muita keskustelussa nousseita huomioita ja toimenpide-ehdotuksia. Koontilomakkeet muodostivat arvioinnin pääaineiston.

## 1.4 Vastajat

Yksilölomakkeeseen vastasi kaikkiaan 951 kasvatusalan ammattilaista. Heistä 341 (36%) varhaiskasvatuksen ja 610 (64%) perusopetuksen puolelta. Suurin osa vastajista (56,8%) oli työskennellyt yksikössä yli 5 vuotta, 29% 1-5 vuotta ja 14,2% alle vuoden.

Dialogi-osuuteen yksiköissä muodostui yhteensä 151 4-6 hengen pienryhmää. Ryhmiin jakauduttiin itseohjautuvasti, mutta suurin osa ryhmistä pyrki variaatioon eli ryhmiä ei rakennettu esimerkiksi tuttuuden perusteella.

## 2. Ammatillinen osallisuus Tampereen seudulla

### 2.1. Yksilöiden ammatilliset arviot osallisuudesta

Yksilövastauksissa oman ammatillinen osallisuus kokonaisuutena arvioitiin erittäin myönteisesti (ka 3,38). Kokemus itsestä oman työn kehittäjänä arvioitiin hieman myönteisemmin (ka 3,47) kuin kuuluminen työyhteisöön (ka 3,29). Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ammattilaisten kokemuksissa oli havaittavissa ero siten, että varhaiskasvattajien kokemus itsestään oman työnsä ja työympäristönsä kehittäjinä oli myönteisempi.

Yksilökyselyn vastauksissa eroja ei synny ammattiryhmien, yksikössä työskentelyn ajan suhteen tai yksiköiden tai kuntien välillä. Yksilökyselyn tarkoituksena oli pysäyttää osallistujat asian äärelle ja virittää heidät ammatillisen osallisuuden pohdintaan, yksilölomakkeella ei siis tietoisesti haettukaan suuria eroja tai haasteita. On kuitenkin jossain määrin hämmästyttävää, miten tasaisen myönteisesti oma ammatillinen osallisuus arvioitiin.

### 2.2 Ammatillista osallisuutta edistävät tekijät ryhmien koonneissa

Ammatillista osallisuutta edistäviksi koettiin hyvin saman tyyppiset asiat sekä varhaiskasvatuksen että perusopetuksen puolella (ks. taulukko 1). Vastauksissa yhteisön vuorovaikutus nousee merkittävimmäksi (41,2 % vastauksista) osallisuutta rakentavaksi tekijäksi. Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät (28,1%) tulevat seuraavaksi, sitten yksilön ammatilliseen orientaatioon liittyvät seikat (18,5 %) ja lopuksi johtaminen (12,2%).

Taulukko 1. Ammatillista osallisuutta edistävät tekijät ryhmien koonneissa

Luokka	Maininnat koko aineistossa
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	370 (41,2%)
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	252 (28,1%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	166 (18,5%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	110 (12,2%)
<b>Edistävät tekijät yhteensä</b>	<b>898 (100%)</b>

## 2.2.1 Yhteisön sisäinen vuorovaikutus

Yhteisön vuorovaikutukseen liittyvissä vastauksissa kunnioituksen, kiinnostuksen ja kuuntelemisen merkitystä korostettiin, tasa-arvoisen ja moniäänisen työyhteisön nähtiin tukevan ammatillista osallisuutta. Näitä vastauksia voisi kuvailla kuuntelevan ammatillisen kohtaamisen kuvauksiksi. Näissä korostui myös vahvasti tasavertaisuus ja vuorovaikutuksen symmetrisyys.

*Työyhteisön ilmapiiri, työyhteisön avoimuus: kaikesta voi puhua, työyhteisössä ollaan kiinnostuneita toisten jaksamisesta, pulmista ym -> kuunnellaan, ollaan kiinnostuneita toisista.*

*Toisten arvostus ja kunnioitus, kaikkien työn arvostaminen, kaikkia kuunnellaan ja ketään ei vähätellä.*

Toinen edelliseen liittyvä, mutta oma vastausten joukkonsa oli ilmapiiriin liittyvät kuvaukset. Ilmapiirin osalta korostettiin luottamusta ja hyväksyvyyttä, vastauksi voisi kuvailla työyhteisön hyväntahtoisuutena kaikkia sen jäseniä kohtaan. Kolmatta yhteisön vuorovaikutukseen liittyvä vastausten joukkoa kuvaa avoin ammatillinen keskustelu. Vastaajat kuvasivat dialogeja, joissa on riittävästi aikaa paneutua kasvatuksen ydinkysymyksiin ja analysoida yhdessä työn haastavia tilanteita.

## 2.2.2 Arjen ulkoiset ja rakenteelliset seikat

Arjen ulkoisissa ja rakenteellisissa tekijöissä vastaajat toivat esiin kaksi keskeistä teemaa; selkeästi varattu aika ammatilliselle vuorovaikutukselle ja ammatillisen vuorovaikutuksen oikeanlaiset rakenteet, esimerkiksi sopivan kokoiset ryhmät ja tiimit. Vastauksissa myös korostettiin kaikkien mahdollisuutta olla osa jotain ryhmää ja kokea kuuluvuutta siihen. Tämä mahdollisuus syntyy selkeästä rakenteesta ja suunnitelmallisuudesta ja toisaalta mahdollisuudesta rakentaa syvällisempiä ja pidempikestoisia ammatillisia suhteita. Seuraavassa vastauksessa nämä vastaukset tiivistyvät hyvin:

*Hyvin toimivat tiimit: säännölliset kokoontumisajat, sitoutuminen, pedagoginen työnohjaus, tutustuminen kollegoihin ihmisinä, erilaiset ihmiset ovat rikkautta, tiimin tärkeänä osana opettajien lisäksi erityisopettaja ja ohjaajat, ystävällisyys ja lämmin tunnelma.*

## 2.2.3 Yksilön ammatillinen orientaatio

Kolmanneksi suurimmassa vastausluokassa, ammatillinen orientaatio, kuvattiin yksilöllistä ja persoonallista ammatillista orientaatio ammatillisen osallisuuden edistäjänä. Työhön sitoutuminen ja vakavasti ottaminen koettiin työn kehittämisen kannalta tärkeinä, toisaalta näissä vastauksissa korostui myös huumori ja maanläheisyys sekä oman ammatillisen tilanteen ja kehittämisen suhteuttaminen laajempaan kontekstiin, esimerkiksi omaan yksityiselämään. Näissä vastauksissa tuotiin myös esiin, että ammatillinen osallisuus on usein "tunne", persoonallinen kokemus, joka syntyy omasta ammatillisesta orientaatiosta.

## 2.2.4 Johtamisen käytännöt ja rakenteet

Johtamiseen liittyvät ammatillista osallisuutta edistävät asiat liittyivät vahvasti kuuntelemaan ja vastavuoroiseen johtajuuteen sekä kuntatasolla että yksikön johtamisessa. Vastaajat korostivat vaikutusmahdollisuuksia, mutta myös kokemusta siitä, että johdossa luotetaan kentän asiantuntijuuteen.

*Jos kuntatason päättäjät kuuntelisivat ja toimisivat / tekisivät muutoksia päätöksenteon keinoihin kentältä saatujen tietojen pohjalta.*

*Luottamus alaisiin ja heidän kykyynsä tehdä myös itse päätöksiä lisää luovuutta, halua kehittää ja kehittyä sekä kokemusta omista vaikutusmahdollisuuksista.*

Toinen johtajuuteen liittyvissä vastauksissa voimakkaasti esiin tuleva tekijä on johdon kehittämismyönteisyys ja kannustaminen esimerkiksi oman asiantuntijuuden kehittämiseen. Johdon toivottiin myös toimivan esimerkkiä omalla osallistumisellaan ja innostumisellaan.

Selkeys ja johdonmukaisuus johtamisessa nähtiin kolmantena keskeisenä tekijänä ammatillisen osallisuuden rakentamisessa.

*Ajankäytön suunnittelu hyvin edistäisi osallisuutta, kuten myös hyvä johtaminen -> haluaisimme selkeitä ohjeita/ päätöksiä ja ajoissa ennakointia. Myös asioiden priorisointi -> saisi keskittyä tärkeisiin asioihin-> kaikki ei tekisi kaikkea.*

Yhteisön sisäisen vuorovaikutuksen kohdalla varhaiskasvatijat korostivat voimakkaasti kannustavaa ja lämmintä ilmapiiriä sekä yhteishenkeä. Perusopetuksen yksiköissä nostettiin enemmän esiin keskinäinen asiantuntijuuden arvostaminen, kiinnostus ja kunnioitus.

Johtamiseen liittyivät myös yhteisön käytänteet, esimerkiksi kokousten rakenteet ja mahdollisuus osallistua erilaisiin ryhmiin.

## 2.2.5 Erot varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen ryhmien vastaukset erosivat toisistaan jonkin verran. Molemmissa ryhmissä vastausten perusluokat asettuivat samalla tavoin, yhteisön sisäinen vuorovaikutus selkeästi isoimpana luokkana (ks. Taulukko 2).

Taulukko 2. Edistävät tekijät perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen yksiköissä

Luokka	Perusopetuksen yksiköt	Varhaiskasvatuksen yksiköt
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	227 (42,6%)	143 (39,2%)
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	145 (27,2%)	107 (29,3%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	85 (15,9%)	81 (22,2%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	76 (14,3%)	34 (9,3%)
<b>Edistävät tekijät yhteensä</b>	<b>533 (100%)</b>	<b>365 (100%)</b>

Varhaiskasvatuksen vastauksissa korostettiin yksilön ammatillisen orientaation merkitystä osallisuudelle jonkin verran perusopetuksen vastaajia enemmän. Tällöin viitattiin usein omaan työn arvostuksen, ammatilliseen itsetuntoon ja ammatti-identiteettiin. Varhaiskasvatuksessa myös mahdollisuus kouluttautumiseen osallisuuden tekijänä korostuu perusopetuksen vastauksia enemmän.

Perusopetuksessa johtamisen rooli koettiin jossain määrin merkittävämmäksi. Vastauksissa myös erottui työskentelykulttuurin erot varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköissä. Perusopetuksessa yhteistä suunnittelua ja vuorovaikutusta toivottiin lisää, kun taas varhaiskasvatuksen vastaajat korostivat jo olemassa olevien vuorovaikutuksen rakenteiden toimivuutta, esimerkiksi tiimityön sujuvuutta. Varhaiskasvatuksessa korostettiin kokeilemista kehittämisen tapana, perusopetuksen puolella kuvattiin kehittämiselle avointa ilmapiiriä ammatillisen osallisuuden tekijänä.

Johtajuuden osalta perusopetuksen vastaajat toivoivat selkeästi enemmän rakenteita ja toisaalta opettajakunnan asiantuntijuuden käyttämistä resurssina, kun taas varhaiskasvatuksen vastauksissa korostui kannustaminen ja rohkaiseminen.

## 2.3 Ammatillista osallisuutta estävät tekijät ryhmien koonneissa

Ammatillista osallisuutta estäviä tekijöitä mainittiin jonkin verran vähemmän kuin edistäviä. Ne jäsenyivät samoihin luokkiin kuin edistävät, toisin sanoen samojen asioiden onnistuessa osallisuus kasvaa ja puuttuessa tai epäonnistuessa osallisuus heikkenee. Selkeästi suurimpana luokkana näyttäytyvät arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät (42,6%). Omana, erityisenä osallisuutta estävänä tekijänä vastaajat tunnistavat kuormituksen (ks. Taulukko 3).

Taulukko 3. Ammatillista osallisuutta estävät tekijät ryhmien koonneissa

Luokka	Maininnat koko aineistossa
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	330 (42,6%)
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	153 (19,8%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	115 (14,9%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	102 (13,2%)
Kuormitus	74 (9,6%)
<b>Estävät tekijät yhteensä</b>	<b>774 (100%)</b>

### 2.3.1 Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät

Arjen ulkoihin ja rakenteellisiin liittyvät seikat ovat ylivoimaisesti merkittävimäksi koettu ammatillista osallisuutta estävä tekijä. Keskeisimpinä haasteina nähtiin tiimityöskentelyn ongelmat, liian monien asioiden yhtäaikaista työstämistä arjessa ja yleinen arjen pirstaloituminen. Tiimeissä ja erilaisissa ryhmissä työskentelyssä on vastaajien mukaan runsaasti kehittämistä. Vaikuttaa siltä, että toimintatavat ja toiminnan tavoitteet ovat toisinaan epäselviä, ”turhat” tai huonosti suunnitellut kokoontumiset vievät aikaa. Ryhmissä myös koetaan käsiteltävien asioita, jotka voisi hoitaa muulla tapaa (esim. tiedotus). Samanaikaisesti tärkeäksi koettujen työn ydinasioiden käsittelylle ei ole aikaa. Yhteisön sisäisen vuorovaikutuksen edistävänä tekijänä vahvasti tunnistettu tiimityö ja yhteinen suunnittelu kääntyy siis estäväksi tekijäksi, jos sitä ei osata hyödyntää oikein.

*YS-ajan strukturoitu käyttö ja tavoitteellinen hyödyntäminen muuhunkin kuin tiedotuskanavana  
-> esim. pedagoginen kahvila, tiimityöskentelyn kehittäminen/ tehostaminen.*

*Tarpeeton palaveeraaminen & turhat työryhmät.*

*Yhteisen ajan puute- milloin jaetaan tietoa esim. koulutuksista, milloin keskustellaan yhteisesti?*

Uudet opetussuunnitelmat ja varhaiskasvatussuunnitelmat koetaan haastaviksi ja niiden toteutumiselle ei nähdä riittävästi edellytyksiä. Vastaajat viittaavat sekä ulkoihin, fyysisiin seikkoihin (rakennukset eivät toimi, ovat erillään) sekä siihen että opsin ja vasun käytännön toteutuksen pohdiskeluun ei ole aikaa ja resursseja. Resurssien puute ylipäättään nostetaan ulkoisissa tekijöissä vahvasti, liian vähällä työvoimalla sinnittely rapauttaa mahdollisuuksia tehdä työtä hyvin. Rakenteellisissa tekijöissä viitattiin myös koulutukseen pääsemisen vaikeutumiseen. Mahdollisuus koulutautua ei tuntunut olevan läheskään kaikkien ulottuvilla. Estävinä tekijöinä mainittiin taloudesta johtuvat seikat, esimerkiksi sijaisresurssin puutteisiin, joka johtaa siihen, että koulutukseen lähtijä kokee jättävänsä työtoverit pulaan, selviämään poissaolon myötä kasvavasta työmäärästä.

### 2.3.2 Yhteisön sisäinen vuorovaikutus

Yhteisön sisäisen vuorovaikutuksen haasteet ammatilliselle osallisuudelle näyttäytyivät vuorovaikutuksen epäsymmetrisyytenä, ideoiden ja ajatusten lyttäämisenä ja luottamuspulana, jonka vastapuolena kuvattiin vastuun pakoilua. Vuorovaikutuksen epäsymmetrisyys tarkoitti vastauksissa yleensä joidenkin ammatillisen yhteisön jäsenien dominoimia vuorovaikutustilanteita. Vastaajat kuvasivat, että yksikön keskusteluissa kaikilla ei ole todellista mahdollisuutta osallistua ja saada ajatuksiaan kuuluviin. Pahin tilanne on silloin, jos epätasa-arvoiselle vuorovaikutuskulttuurille koetaan olevan yleinen tai johdon tuki.

*Eriarvoisuus työyhteisössä, ei tasapuolista vaikutusvaltaa, kaikilla ei ole samoja oikeuksia ja velvollisuuksia.*

Ammatillisen osallisuuden esteeksi kehittämistyössä kuvattiin myös usein ideoiden lyttäämistä, tyrmäämistä, ennen kuin niistä päästiin kunnolla keskustelemaan. Tämä estää tehokkaasti kokeiluotoimintaa.

*Toisten ideoiden torppaaminen sekä negatiivisuus, miten asioita tai ehdotuksia vastaanotetaan, ideoiden tyrmääminen.*

Yhteisön sisäisen vuorovaikutuksen haasteena kuvattiin myös yhtäältä luottamuspulaa, esimerkiksi luottamuksen puuttumista suhteessa toisten osaamiseen ja toisaalta vastuun pakoilua, esimerkiksi oman ammatillisen vastaan kiertämistä ja kollegojen tai ulkoisten seikkojen syyttämistä ongelmista työssä.

### 2.3.3 Johtamisen rakenteet ja käytännöt

Johtamiseen liittyen ammatillista osallisuutta kuvattiin estävän autoritäärinen johtamisen tapa. Nimenomaan kehittämistyössä ammatillista osallisuutta estää tavoitteiden asettaminen ylhäältäpäin, ilman kentän asiantuntijoiden kuulemista ja keskustelua. Tämä tuottaa kokemusta oman asiantuntijuuden vähättelystä ja arvostuksen puutteesta. Toisaalta se estää kehittämistavoitteiden jalkautumista, koska asioiden omaksumiselle ja maastouttamiselle ei ole varattu aikaa. Jatkuva uusien asioiden virta myös kuormittaa.

*Asiat tulevat ulkopuolelta ilman tietoa ryhmän tilanteesta -> ammatillinen aliarvostus*

*Ylhäältä päin kaadetaan paljon asioita joihin emme voi vaikuttaa ollenkaan / tai hyvin vähän, tulee myös paljon vaatimuksia, joihin ei kouluteta / osoiteta aikaa.*

*Ylhäältä käsin (kaupungin tasolta) annetaan ohjeita ja lisätyötä ja tehtäviä jatkuvasti -> ei ehditä edellistä "projektia" tehdä loppuun -> opettajat kynnistyvät.*

Samanaikaisesti vastaajat näkivät myös eräänlaisen valheellisen tai teennäisen osallistamisen esteenä todelliselle ammatilliselle osallisuudelle. Esimerkiksi mielipiteiden ja ehdotusten kysyminen ilman, että niistä seuraisi mitään koettiin osallisuutta heikentäväksi.

*... henkilökunnalta kysytään toiveita ja kehitysehdotuksia, mutta niillä ei ole merkitystä ja niiden toteuttaminen ei saisi maksaa mitään.*

Vastaajat kuvasivat myös johtajuuden puutteen ehkäisevän ammatillista osallisuutta. Suunnitelmallisuuden ja erityisesti yhteisen suunnittelun puute nähdään myös johtamisen ongelmana.

### 2.3.4 Kuormitus ja yksilön ammatillinen orientaatio

Omana luokkanaan osallisuutta estävissä tekijöissä vastaajat tuovat esiin työn kuormittavuuden. He viittaavat kiireeseen tai kiireen tuntuun, joka vie voimat ja estää innostumista kehittämistyöhön. Huolestuttavaa on, että kaikki burnoutin oireet; uupumusasteinen väsymys, kynnistyminen ja riittämättömyyden tunne tulevat mainituiksi useasti. Kuormitus on vastauksissa vahvasti yhteydessä



ammattilliseen orientaatioon tai sen muutokseen. Se aiheuttaa paitsi riittämättömyyden ja kyynistymisen myös syyllisyyden kokemuksia.

*Oma sisäinen syyllisyys, kun ei ole aikaa kaikkeen ja jos ottaa aikaa, jättää muun ryhmän pulaan.*

Osallisuutta estäväksi orientaatioksi yksittäisen ammattilaisen tasolla vastaajat kuvaavat turhautumista, joka on seurausta joko siitä, että uusia asioita ei ehditä pohtia ja omaksua tai aiemmista huonoista kehittämiskokemuksista.

*Jatkuva muutos nopealla tahdilla, jossa edellisiäkään asioita ei ole kerennyt sisäistää -> turhauttavaa.*

*Aiemmat kokemukset samasta ja toisista työyhteisöistä.*

Vastauksissa mainittiin myös joustamattomuuden ja liian kapeat ammatti-identiteetit ja toisaalta oman työnkuvan selkiytymättömyys ja kyvyttömyys rajata ja priorisoida tehtäviä.

### 2.3.5 Erot varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa

Varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen vastauksissa näkyi joitain painotuseroja. Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät korostuivat peruskouluyksiköissä jonkin verran enemmän, kun taas varhaiskasvatuksen yksiköissä korostettiin yhteisön sisäistä vuorovaikutusta. Luokkien järjestys on kuitenkin sama.

Taulukko 4. Estävät tekijät perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen yksiköissä

Luokka	Perusopetuksen yksiköt	Varhaiskasvatuksen yksiköt
Arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät	220 (44,9%)	110 (38,7%)
Yhteisön sisäinen vuorovaikutus	84 (17,1%)	69 (24,3%)
Johtamisen rakenteet ja käytännöt	70 (14,3%)	45 (15,8%)
Yksilön ammatillinen orientaatio	64 (13,1%)	38 (13,4%)
Kuormitus	52 (10,6%)	22 (7,7%)
<b>Estävät tekijät yhteensä</b>	<b>490 (100%)</b>	<b>284 (100%)</b>

Varhaiskasvatuksessa arjen ulkoiset ja rakenteelliset tekijät näyttäytyivät yleensä puutteena (esim. suunnitteluajan, koulutuksen) kun taas perusopetuksen vastauksissa kuvattiin näiden lisäksi arjen hajoamista "säläksi", joka estää keskittymistä. Varhaiskasvatuksen puolella lapsiryhmien koko nostettiin yhdeksi osallisuutta estäväksi tekijäksi.

Sisäisessä vuorovaikutuksessa yhteisen suunnittelu ja vapaan keskustelun ajan puute olivat perusopetuksen yksiköissä keskeisin osallisuutta estävä tekijä. Tiimityön haasteita koettiin molemmissa, mutta varhaiskasvatuksen puolella työ on selkeästi enemmän organisoitu tiimeiksi ja vastauksissa korostui nimenomaan tiimityön laatu ja henkilösuhteiden toimivuus arjen tiimityöskentelyssä.

## 2.4 Yhteenvedo

Arvioinnin yksilö- ja ryhmäaineiston asettaminen rinnakkain nostaa ajatuksen siitä, että Tampereen seudun kasvatusalan ammattilaisissa piilee valtava resurssi ammatillista osallisuutta, jota ei vielä hyödynnetä lainkaan riittävässä määrin. Yksilöt näkevät oman tilanteensa ja välittömän lähipiirinsä hyvin myönteisesti, he kokevat kuulumista ja ovat valmiita oppimaan. Ryhmäaineisto kertoo kuitenkin myös esteistä tämän resurssin hyödyntämisen tiellä.

Parhaimmillaan osallisuus ammatillisessa kehittämisessä näkyy mahdollisuutena osallistua yhteiseen merkitysneuvotteluun; tällöin kaikki ammattilaiset voivat osallistua esimerkiksi opetussuunnitelman tai varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteiden tulkintaan ja merkityksenantoon, pohtimaan miten tämä liittyy meidän nykyisiin toimintoihimme, muuttaa niitä ja työtämme. Arvioinnin tulosten perusteella juuri mahdollisuuksissa merkitysten yhteiselle rakentamiselle olisi kuitenkin parantamisen varaa. Olemassa olevat ammatillisen vuorovaikutuksen foorumeita joudutaan ammattilaisten arvioimana käyttämään liikaa muuhun kuin kasvatus työn ydinasioiden pohtimiseen tai kehittämistavoitteiden pohtimiseen ja maastouttamiseen. Avointen ammatillisten keskustelujen mahdollistuminen edellyttää laadukasta vuorovaikutuskulttuuria. Vastaajien kuvaukset epätasa-arvon kokemuksista, vuorovaikutuksen epäsymmetrisyydestä ja työssä oppimisen ja kehittymisen iloa ja intoa torppaavasta ilmapiiristä olisi syytä ottaa vakavasti. On myös vastapainona hyvä huomata, että aineistossa kerrotaan runsaasti hyviä esimerkkejä siitä, milloin ja miten vuorovaikutus toimii osallisuutta rakentavasti.

Arjen käytänteet ja ulkoiset olosuhteet ovat vastaajien kokemuksissa paitsi osallisuuden mahdollistajia myös vahvasti sen esteitä. Resurssien niukkuus, puute rahasta ja ihmisistä, johtaa epätoivottuihin käytänteisiin, lisää kiirettä ja vie siten aikaa kohtaamisilta sekä lasten ja nuorten että ammattilaisten välillä. Resurssien puutteen lisäksi kuvataan myös paljon olemassa olevan resurssin heikkoa hyödyntämistä. Esimerkiksi tiimityön mahdollisuudet saattavat hukkaa huonosti organisoituun toimintaan tai tavoitteiltaan epämääräiseen työskentelyyn.

Tuloksissa johtajuuteen kohdistuu kahdenlaisia toiveita. Toisaalta johdolta toivotaan kuuntelevaa, asiantuntijuuteen luottavaa ja sitä arvostavaa otetta toisaalta johdonmukaista ja suunnitelmallista, jopa direktiivistä ohjausta. Vaikuttaa siltä, että ohjauksen ja dialogisen kuuntelevan johtamisen tasapainoilussa ei täysin onnistuta ja ohjailu saattaa myös kohdistua asioihin, joissa asiantuntijoille voisi antaa enemmän autonomiaa. Ohjailua käytetään puolestaan heikosti ammatillisen kohtaamisen ja keskustelun mahdollistajana. Kasvatusalan ammattilaiset toivovat selkeästi enemmän rakenteita, joissa ammatillinen vuorovaikutus voisi toteutua. Toisin sanoen avoimen, kiinnostuneen ja kuuntelevan sekä autonomiaa ja asiantuntijuutta kunnioittavan ammatillisen kohtaamisen edellytys on selkeä ja rajattu arjen rakenne.

Kiinnostavaa on, että vaikka yksilöaineiston valossa ammatillinen osallisuus koettiin erittäin vahvaksi, ryhmäaineistossa yksilön ammatillinen orientaatio näyttäytyy myös merkittävänä ammatillista osallisuutta estävänä tekijänä. Etenkin varhaiskasvatuksessa ammattiryhmien välinen vuorovaikutus ei aina tue erilaisten osaamisen hyödyntämistä ja ammatti-identiteetti saattaa rakentua kapeaksi. Ammatillinen orientaatio ja kuormittumisen kokemukset ovat jossain määrin yhteydessä toisiinsa, kiire ja liian nopeasti tulevat isot ja "ylhäältä tulevat" uudet asiakokonaisuudet vievät kokemusta toimijuudesta ja estävät työn tekemisen siten kuin se omasta mielestä tehtäisiin hyvin. Tämä kyynistää ja etäännyttää työstä ja työyhteisöstä. Toisaalta jäykkä ja kapea-alainen orientaatio työhön estää osallisuuden kokemusta ja siten johtaa omaan ja myös muiden kuormittumiseen.

Kaikkiaan aineisto kertoo potentiaalista ja mahdollisuuksista, ammattilaiset ovat sitoutuneita ja kiinnostuneita oman työnsä kehittämisestä. Tämä potentiaali olisi nyt otettava käyttöön. Keskeisenä tekijänä tässä on kehittämisosaamisen lisääminen joka tasolla, sekä yksittäisten työntekijöiden, työyhteisöjen että johdon ja hallinnon tasoilla.

## 2.5 Palaute arvioinnin toteutuksesta

Arvioinnin käytännössä toteuttaneet opettajat ja varhaiskasvattajat olivat arvioinnin onnistumisen edellytys. Heidän paneutumisen työnsä oli ihailtavaa ja samalla he saivat myös laajan käsityksen kentästä käydessään arviointikäynneillä muissa kuin omassa kunnissaan. Arvioijat haastateltiin arvioinnin jälkeen neljässä fokusryhmässä ja heiltä kysyttiin kokemuksia arvioinnin toteutuksesta sekä siitä, millaista palautetta

he olivat arvioinnista saaneet ja millaisia ajatuksia kentän toimijoilla oli arvioinnin aikana herännyt. Haastatteluissa nousi esiin kaksi keskeistä havaintoa; kuormittuneisuudesta huolimatta, tai ehkä juuri sen vuoksi;

- arvioinnin teema koettiin erittäin tärkeäksi ja jossain määrin uudeksi tulokulmaksi kasvatustalouden ammattilaisten työhön.
- keskustelut (dialogit), joissa sai rauhassa pohtia ja jakaa omaa kokemustaan osallisuudesta koettiin erittäin antoisiksi.

Arvioinnin malli toimi suhteellisen hyvin. Yksilöaineiston keruuta voisi jatkossa kehittää rikkaamman kuvan saamiseksi. Toisaalta kysymykset koettiin hyvinä keskustelun virittäjinä, vaikka ne tuottivat todennäköisesti ”myönteiseen suuntaan vinon tuloksen”.

### 3. Miten tukea ammatillista osallisuutta ja lisätä kehittämisosaamista?

Arvioinnin tulosten perusteella voidaan havaita kolme osa-aluetta, joiden avulla ammatillista osallisuutta voitaisiin jatkossa tukea:

- Arjen rakenteiden kriittinen tarkastelu; erityisesti kiireen purku ja tiimien ja ryhmien toimivuus

Arjen rakenteissa piilee osallisuutta mahdollistava mutta myös suurin osallisuutta estävä tekijä, tämän vuoksi yksiköiden arkisen toiminnan kokonaisuutta olisi syytä pysähtyä pohtimaan kriittisesti. Onko kaikki toiminta tarpeen? Onko vanhojen toimintojen päälle vain kerääntynyt uusia, ilman että olemassa olevia olisi kyseenalaistettu tai voisiko jo olemassa olevia rakenteita hyödyntää uusissa toiminnoissa ja tavoitteissa? Erityistä huomiota kannattaisi kiinnittää kiireen kokemukseen ja sen analyttiseen purkuun. Mistä se tulee? Onko se vain tunne vai onko työtä tosi asiallisesti aivan liikaa? Aiheuttaako jokin tietty asia toistuvasti kiirettä ja voitaisiinko se järjestää toisella tapaa? Ryhmät ja tiimit tukevat osallisuutta, mutta huonosti toimiessaan myös estävät sitä. Millaisia tiimikäytäntöjä yksiköissä on? Ovatko kaikki tiimit tarpeen ja ovatko niiden toiminnan tavoitteet selvät? Onko tiimien ja ryhmien jäsenyys tasavertaista?

- Huomio vuorovaikutuksen laatuun; erityisesti dialogisuuden tuominen arkeen

Kuunteleva ja kunnioittava ammatillinen kohtaaminen on keskeistä ammatillisen osallisuuden kannalta. Sen toteutuminen edellyttää, että sille raivataan aikaa ja tiloja arjesta. Dialoginen, moniääninen keskustelu soveltuu työn ydinasioiden käsittelyyn ja merkityksen rakentamiseen. Sitä pitäisi pystyä priorisoimaan kiireelliseltä tuntuvien hoidettavien asioiden keskellä. Tämä vaatii vakaata yhteistä tahtoa ja johdon ehdotonta tukea. Ja myös uskoa siihen, että avoin ammatillinen keskustelu vähentää pitkällä aikavälillä kiireen tuntua ja helpottaa myös joka päiväisten asioiden sujumista. Dialogi ei ole päätöksen teon väline, mutta voi tukea sitä.

- Johtajuus tasapainoon; ohjauksen ja kuuntelemisen kohdat johtamisessa

Uudistamistyössä navigointi, kehittämistyön kohteiden, resurssien ohjailu ja rakenteiden luominen – isossa kuvassa yhteinen oppimisen säätely - edistää jaettua tiedon rakentamista ja mahdollistaa yhteisiä merkitysneuvotteluita. Paljon ohjausta tarvitaan hallittuun osallistamiseen: keitä, mihin, milloin ja miksi; yhteisten merkitysneuvottelun kohteiden määrittäminen; etenemisen analyysi ja voimavarojen/avainkohtien tunnistaminen. Dialogisempaa, kuuntelevaa otetta tarvitaan yhteisten merkitysten rakentamiseen, relevanssin arvioimiseen, paikallisten sovellusten rakentamiseen ja kytkemiseen jo käynnissä olevaan. Arjen ja työn tekemisen tapojen analyysi, ammattilaisten yhteinen merkityksen rakentaminen ja tietoisesti osallisuutta tukeva johtaminen synnyttävät kehittämisosaamista, joka puolestaan mahdollistaa oppimisen ja jaksamisen kehittämisen ja muutoksen pyörteissä.

#### 3.1 Ammatillisen osallisuus tasot

Lopuksi on syytä todeta, että arvioinnin tulosten perusteella kasvatustalouden ja koulutusalan ammattilaiset tunnistavat hyvin systeemisyyden osallisuuden rakentamisessa. Toisin sanoen osallisuus rakentuu sekä yksilön, yhteisön että johdon ja hallinnon tasoilla. Mikään taso ei voi yksin rakentaa ammatillista osallisuutta.

Samoin estävät tekijät jollain tasolla vaikuttavat toimintaan toisille tasoilla. Esimerkiksi kuunteleva johtavuus edellyttää aktiivisia ja sitoutuneita työntekijöitä, jotka ottavat vastuu omasta työstään ja välittävät kokemuksiaan ja näkemyksiään johdolle. Vastaavasti johdon autoritääriinen, ylhäältä alas suuntaava johtamisstrategia ei mahdollista työntekijän aktiivisuutta ja asiantuntemus jää käyttämättömäksi resurssiksi. Saman systeemisyyden periaatteen mukaisesti esimerkiksi täydennyskoulutuksessa olisi syytä mahdollistaa sekä yksilöiden oppiminen, että yhteisön kehittyminen. Koulutus täytyisi siis aina kun mahdollista suunnitella niin, että se on yksilöllisesti mielekästä, mutta myös jaetaan yhteisössä.

Vastaajien korostama resurssipula nähdään myös osana kokonaisuutta; kun toiminnan resurssit ovat heikot päädytään epämielikkäisiin toimintatapoihin, yhteisön sisäinen vuorovaikutus vähenee tai kapeutuu ja lopulta ammatillinen orientaatio muuttuu joustamattomaksi, koska voimavaroja kuluu kohtuuttomasti arjen perustyöstä selviytymiseen. Tällaisessa tilanteessa kuormitus kasvaa ja lopulta näkyy uupumuksena. Tätä ketjua olisi syytä tarkastella kokonaisuutena. Jos resurssien lisääminen ei ole mahdollista, täytyisi vähintäänkin pystyä varaamaan aikaa työn käytänteiden analyysiin ja sen pohtimiseen, mitä voidaan vähillä voimavaroilla tehdä niin, että ammattilaisten osallisuus, ammatillinen itsetunto ja mielekkyys säilyvät.

Ylätasolla tehtyjen päätösten seuraukset ammattilaisten arkeen ovat joskus odottamattomia, näitä päätösten, kehittämistyön ja arjen sujumista tulisi tarkastella kokonaisuutena. Kehittämistyössä parhaat tulokset saadaan, kun oppiminen tapahtuu sekä systeemin tasojen sisällä, että välillä. Tämän vuoksi erityistä huomiota tulisi kiinnittää tasojen väliseen vuorovaikutukseen; yksilöön ryhmässään, ryhmään yhteisössään, yhteisöön osana kunnallista ja seutukunnallista kokonaisuutta.

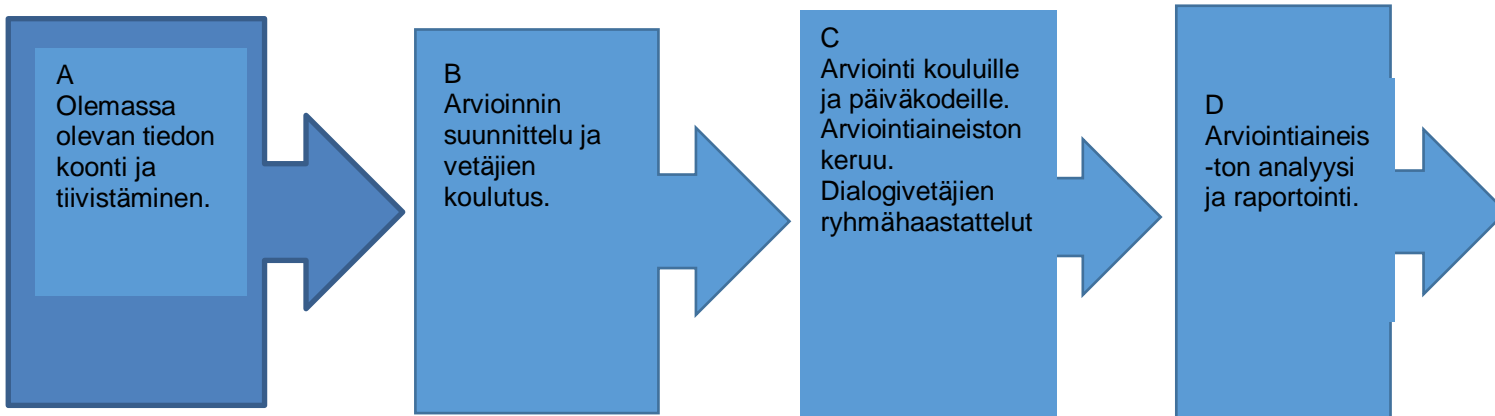
#### Kirjallisuutta

Atjonen, P. (2015). Kehittävä arviointi kasvatusalalla. Joensuu: Kirjokansi.

Pyhältö, K., Pietarinen, J. & Salmela-Aro, K. (2011) Teacher - working environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*. 27 (7), 1101-1110

Soini, T., Pietarinen, J., Toom, A. & Pyhältö, K. (2016). Haluanko, osaanko ja pystynkö oppimaan taitavasti yhdessä muiden kanssa? Opettajan ammatillisen toimijuuden kehittyminen. Toim. Cantell, H. & Kallioniemi, A. *Kansankynttilä keinulaudalla: Miten tulevaisuudessa opitaan ja opetetaan?* Jyväskylä: PS-kustannus.

Tampereen seudun kasvatus- ja koulutusalan arviointi, kohteena toimintaympäristö erityisesti henkilöstön koettu osallisuus.



A Tilannekartoitus arvioinnin taustaksi: mistä tarvitsemme lisää tietoa liittyen osallisuuteen? Keskusteluja eri asiantuntijoiden kanssa, perehtymistä aiempiin arviointeihin.

B Koulutus tutoropettajille (n=10) ja vasuagenteille (n=10). Kolme puolen päivän koulutustapaamista, joissa tavoitteena verkostoituminen, ammatillisen osallisuuden määrittely ja uuden osallistava arviointityökalun kehittäminen. Arviointimenetelmän pilotointi ja kokemusten jako.

C Osallistava ja yhteisöllinen arviointi kouluilla (n=21) ja päiväkodeilla (n=22). Virittävä yksilökysely, arviointidialogit ja keskustelujen koonti ryhmissä = määrällinen yksilö- ja laadullinen ryhmäaineisto.

D Tarkentunutta tietoa osallisuuden kokemuksesta, haasteista ja mahdollisuuksista. Toimenpide-ehdotuksia.

**AMMATILLINEN OSALLISUUS –kysely**
**LIITE 2**

Ammattinimikkeeni \_\_\_\_\_

 Olen työskennellyt tässä yksikössä  
 alle vuoden \_\_\_\_\_ 1-5 vuotta \_\_\_\_\_ pidempään kuin 5 vuotta \_\_\_\_\_

Ammatillinen osallisuus on työyhteisöön kuulumista ja oman työn ja työympäristön kehittäjänä toimimista.  
 Arvioi seuraavien väittämien avulla **omaa kokemustasi ammatillisesta osallisuudesta**. Mieti erityisesti viime aikaisia **kehittämisprosesseja** (esim. OPS, VASU) omassa työyksikössäsi ja -yhteisössäsi.

Rastita (X) sopiva vaihtoehto. Vastaa joka kysymykseen vain yhdellä rastilla.	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen tulevani kuulluksi työyhteisöni kehittämisessä.				
Koen, että minua työntekijänä arvostetaan kehittämistyössä.				
Osallistun mielelläni työyhteisön yhteiseen kehittämiseen.				
Saan tukea työni kehittämiseen työtovereilta.				
Haluan oppia uutta työssäni.				
Uskon, että pystyn kehittymään omassa työssäni jatkuvasti.				
Tiedän, miten kehityn työssäni yhä taitavammaksi.				
Tuen työtovereitani heidän kehittämisessään.				

**KIITOS VASTAUKSISTASI!**

Ammatillisella osallisuudella tarkoitetaan kokemusta työyhteisöön kuulumisesta ja kuulluksi tulemisesta sekä halua ja valmiutta osallistua oman työn ja työympäristön kehittämiseen.

**Käykää ryhmässä keskustelu aiheesta:**

**Omat kokemukseni ammatillisesta osallisuudesta kehittämistyössä.**

Pyrkikää noudattamaan hyvän keskustelun periaatteita:

- kuunnelkaa ja olkaa kiinnostuneita toistenne kokemuksista ja kokemusten eroista
- erottakaa keskustelussa puhuminen ja kuunteleminen
- pyrkikää liittymään toistenne kokemuksiin.

Tarkoituksena ei ole yhteisymmärrys tai saman mielisyys vaan mahdollisimman rikas kuva ammatillisen osallisuuden kokemuksista.

**Kiitos!**