

Vahvaksi työssä voimaantumalla

Työelämän muutoksissa tarvitaan tukea työntekijöiden identiteettityöhön. Osaamisen vahvistaminen, uudistuminen ja muuttuminen eivät tapahdu itsestään eivätkä pakottamalla. Selviytyäkseen ja viihtyäksään muuttuneessa työelämässä työntekijät tarvitsevat myös taitoja pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan.

Työelämä haastaa yksilön uudella tavalla

Organisaatioiden rakenteelliset muutokset, taloudelliset paineet, kiire, uudet osaamisvaatimukset ja epävarmuuden lisääntyminen kuvaavat työelämän profiilin muutosta. Työn luonne on muuttunut yhä enemmän yrittäjämäiseksi ja projektinomaiseksi, jossa perinteiset ammattiroolit ovat murtuneet. Työlle ovat tyypillisiä myös katkokset ja epäjatkuvuudet: pätkätyöt, vaihtuvat projektit sekä jatkuvat työtehtävien muutokset.

Työntekijöiltä odotetaan tehokkuutta, joustavuutta, kykyä markkinoida itseään, omasta kilpailukykyvystä huolehtimista, dynaamisuutta ja uusiutumista. Samalla toivotaan ammatillisen osaamisen laadun paranemista sekä työurien pitenemistä. Lisäksi tarvitaan omien voimavarojen tuntemista, hyvää itseluottamusta, kykyä sosiaalisiin taitoihin sekä riittäviä keinoja hallita uusia tilanteita ja kokemuksia. Jos muutokseen liittyvä yksilön identiteettityö epäonnistuu, voi pahimmillaan seurauksena olla väsyneitä, turhautuneita ja näennäissitoutuneita työntekijöitä ja esimiehiä. Jatkuviissa muutoksissa työidentiteetti voi ohentua hyvinkin hauraaksi, jolloin seuraukset voivat ilmetä mm. syrjäytymisenä työmarkkinoilta, loppuun palamisena, työn mielekkyyden katoamisena, eriasteisena uupumisena ja masennuksena sekä työyhteisöjen ristiriitoina.

Esimies/mentori/työnohjaaja/valmentaja kohtaa ja johtaa työelämän muutosten aallokossa monia yksilön identiteettityöhön kohdistuvia haasteita. Organisaatioiden tehtävänä onkin löytää keinoja, jossa tuetaan samanaikaisesti työntekijöiden työidentiteetin kehittymistä ja hyvinvointia sekä koko työyhteisön arjen toimivuutta ja yhteisöllisyyttä. Hyvälle esimiestyölle/mentoroinnille/työnohjaukselle/valmennukselle, myös sen uusille ja uudistuneille muodoille, on siis todellinen tarve.

Voimaantumalla työidentiteetin vahvistumiseen

Voimaantumisen teoriat tarjoavat yhden näkökulman ja työvälineen identiteetin vahvistumisen tukemiseen. Voimaantuminen on prosessi, jossa yksilö tai yhteisö saa voimaa, energiaa ja voimavaroja omaan elämäänsä. Yhteisölliset voimavarat voidaan saavuttaa parhaiten siten, että yksilöt sitoutetaan omaan kehittymiseensä ja tuetaan samalla yhteisön toimintaa sekä voimavaraistamalla sosiaalista vuorovaikutusta.

Yksilön voimaantumisen edellytyksenä on, että ihmisellä on selvä identiteetti, tietoisuus siitä, kuka hän on, mitä hän haluaa ja mikä on hänen asemansa toimintaympäristössään. Tarkastelun kohteena on tällöin se, millaista tietoisuutta yksilö rakentaa itsestään, miten hän näkee itsensä suhteessa työhönsä, sosiaaliseen ympäristöönsä ja organisaatioonsa ja millä tavalla hän rakentaa toimintaansa työympäristössään. Työelämänsä aikana ihminen käy myös läpi monia työhön ja omaan elämänsäkaareen liittyviä muutoksia. Identiteetin kehittymisen kannalta niitä voi sanoa kehitysporteiksi, joiden kautta ihmisellä on mahdollisuus uudistua ja saada lisää voimavaroja elämäänsä. Ne sisältävät monenlaisia ristipaineita ja uudelleenarviointeja, jotka vaikuttavat koettuun työidentiteettiin ja toimintaan työssä. Työelämässä on runsaasti esimerkiksi 40 -60-vuotiaita työntekijöitä, jotka joutuvat ylittämään aiemman ammattiroolinsa edellyttämät tavat toimia.

Työelämän muutosten keskellä tällainen itsensä paikantaminen ja määrittäminen ei ole välttämättä enää vapaaehtoista, vaan usein se on edellytys työssä selviämiseksi. Muutosprosesseissa saatu identiteettityön tuki voi rakentaa myös merkittävällä tavalla koko identiteetin kehittymistä ja lisätä työntekijöiden hyvinvointia.

Voimaantumisprosessin ohjaamisen äärellä

Erilaisen ohjauksen keskeisenä tehtävänä on tukea persoonan ja työn, työyhteisön ja organisaation välisen suhteen selkiyttämistä sekä yksilön psyykkisten voimavarojen lisääntymistä. Organisaatioita, työtä ja sen ehtoja koskeviissa muutoksissa ohjaaja on varsin monimutkaisten ja kerroksellisten kysymysten äärellä: Miten edistää yksilön persoonallista ja ammatillista kehittymistä muuttuvissa toimintaympäristöissä? Miten johtaa persoonan kasvua toiveiden, pelkojen ja vaikean maastossa? Miten nähdä persoona, roolinotto ja vastuullinen ammattilaisuus uusissa tilanteissa? Yksilö versus yhteisö ja työn vaatimukset? Yksilön kokemukset yhteiskunnan ja työelämän muutoksista?

Kun halutaan tukea yksilön voimaantumista, on tärkeää ottaa huomioon joitakin voimaantumisen keskeisiä piirteitä.

1) Voimaantuminen on aina yksilöllistä ja se rakentuu aiemman elämänhistorian ja kokemusten pohjalle. 2) Voimaantuminen on luonteeltaan emotionaalista 3) Voimaantuminen on pitkäaikainen, jatkuvaa harjoittelua vaativa kehitysprosessi 3) Voimaantuminen rakentuu aina yksilön sisäisen ja ulkoisen maailman välissä. Se ilmenee siinä, millaisena se näyttäytyy ihmisen mielessä ja millaiset rajat/rajatietoisuus hänellä on suhteessa työhön, organisaatioihin ja ihmissuhteisiin 4) Voimaantuminen on itseään vahvistava prosessi. Lähtiessään liikkeelle se muuttuu voimaannuttavaksi kehäksi ja alkaa luoda uusia merkityksiä ja identiteetin tarinoita.

Identiteetin voimaantumista voi kuvata prosessina kolmen metaforan avulla: peili, sävel ja kartta. Peili muodostuu yksilön katsoessa omaa elämäntarinaansa ja kehitystään, sitä muovaten ja täydentäen. Sävel kuvaa muutoksen voimaa ja siirtymistä kohti vahvempaa itseä ja kartta kertoo siitä, mitä tahtoo ja mitä kohti haluaa mennä. Voimaantuneen työntekijän ”eväät” näyttäytyvät työyhteisössä sisäisenä vahvistumisena: tyyneyden, itseluottamuksen ja rauhan kokemuksena ulkoisista paineista huolimatta. Sisälle rakentunut ”suojakehä” säätelee kielteisiä tunnekokemuksia ja turvattomuutta ja luo eheyden kokemusta identiteettiin. Ulkoinen vahvistuminen taas merkitsee oman toimijuuden ja osallisuuden haltuunottoa työyhteisössä sekä rajojen/ rajallisuuden parempaa haltuunottoa suhteessa työhön, organisaatioon ja sen ihmissuhteisiin.

Voimaantumisprosessin ohjaajan tehtävän voi tiivistää kanssakulkijaksi, oppaaksi ja erilaisten mahdollisuuksien avaajaksi. Voimaantuminen identiteettityönä on haastavaa: ohjaaja itsekin tarvitsee voimaantumista ohjatessaan ihmisiä inhimillisen ja ammatillisen kasvun rajamaastossa.

Lisätietoja:

Mahlakaarto, S. (2010) Subjektiksi työssä – Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Väitöskirjatyo. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.

Mahlakaarto S. (2010) Voimaantuminen identiteettityönä – vahvaksi työssä? Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen, P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro 2010, 175–190.

www.mahlakaarto.fi