Miten pärjätä kun työelämä, työsuhteet ja työyhteisöt muuttuvat?

FT, dos. Anu Järvensivu, yliopistotutkija, Tampereen yliopisto

anu.jarvensivu@uta.fi tai anu.jarvensivu@simppelisti.fi

Kahdesta keskustelusta jaettuun ymmärrykseen työn murroksesta

- Kaksi erilaista työn tyyppiä
  - Tarve silloittaa, kohtauttaa -> politiikkatoimet
  - Vanha jaottelu
  - Karrikoitu, ääripäät monimutkaisesta kokonaisuudesta
  - Työn muutoksen kannalta relevantti: monelle samankaltaisesta säännöllisestä ”vakityöstä” kohti moninaista ja henkilökohtaista ”omaa työtä” (Järvensivu 2010, Tapaus työelämä - ja voiko sitä muuttaa? TUP)
  - Kyse myös vähenevästä ja kasvavasta työn tyypistä
- Pärjäämisen kannalta
  - Tyypin 1 työ lähempänä nykyistä institutionaalista ympäristöä
  - Tyypin 2 työssä ja työllä pärjääminen suurempi dilemma ihmiselle
    - Yrittäjyys?
    - Alkutuotantoon pohjaava yhteiskunta 60-70 vuotta sitten
    - Enemmänkin dilemma yhteiskunnalle, sääntelylle ja instituutioille?
    - Ihminenkin muuttunut, tottunut rakenteisiin ja pärjäämisstrategioihin

Pärjääminen edellyttää keskusteluja työn käsitteestä ja tavoitteesta

- Tarve käsitteiden määrittelylle
- Mitä voidaan pitää työnä?
  - Mikä on työyhteisö, työpaikka, työntekijä, johtaja jne.?
  - Mitä on työttömyys ja voiko se olla pitkäkestoisesti osittaista?
- Tarve yhteiskunnalliselle arvokeskustelulle
  - Eriarvoistumisen riskit ilmeisiä
  - Milloin ihminen on tehnyt velvollisuutensa yhteiskunnan jäsenenä?
- Sosiaaliturvan uudelleen pohtiminen: perustulo, osallisuustulo, perustili…

Keskeisiä muutoksia pärjäämisen ympäristössä

- Työsuhdemallien ja ansainnan virtojen moninaistuminen
- Työyhteisöjen moninaistuminen
- Työn teon paikkojen monipuolistuminen
- Työn organisoinnin ja johtamisen hajautuminen ja rytmin nopeutuminen

(Palkka)työntekijä ja työsuhde -> monityösuhteisuus

- *Roolien ja statusten muutoksia*
- *Monityösuhteisuus*
  - Yhtä aikaa (ja peräkkäin) useita työsuhteita / itsensätyöllistämistä / yrittäjyyttä / ansainnan virtoja ml. pääomatulot
  - C2C, alustatalouden monet muodot
  - Sekä ”hyväosaisia” että ”huono-osaisia”
  - käsite: Järvensivu 2014, Tarinoita suomalaisesta työelämästä, Työterveyslaitos

Työyhteisö -> työyhteisöjen kudelmat

- Yksilölliset työyhteisökudelmat – kompleksisia, silppuisia
  - Perinteisiä työyhteisöjä hajoaa
  - Kuulutaan useisiin, muuntuviin, moninaisin tavoin määrittyviin
  - Kasvokkaisia ja virtuaalisia
  - Työyhteisöjen työstäminen: yhteisöjen rakentamista ja hallinnointia + oman yhteisöllisyyden (tason) sääntelyä

- ”Kevyt työyhteisöllisyys”, eli työyhteisyys?
  - Työyksinäisyyden riski
- Uudenlainen työyhteisöllisyys
  - Yhteisön jäsenillä eri työnantajia, eri työtehtäviä, vaihtelevat tekijät yhdistävät
  - Verkostoissa tiiviitä ja löyhiä sidoksia
  - Pienyrittäjien ja itsensätyöllistäjien luottamuspohjaiset yhteistyösuhteet

Työpaikka -> moninaiset työnteon paikat

- Mobiilityö yleistynyt
- Etätyö, monipaikkainen työ yleistyy
- Kertaluonteiset ”POP-UP-työpaikat”
  - Hoffice-liike yms?
- Yhteisölliset työtilat ja työtilayhteisöt
  - Kirjavinkki: Houni, P. & Ansio, H. (2015) *Duunia kimpassa – yhteisölliset työtilat Helsingissä*. Helsinki: Helsingin kaupunki, tietokeskus.
  - ”Ystävyyden hyve” perustana
  - Kohtaamistalous yhtenä osana

Työn organisointi ja johtaminen ->

- Työn organisoituminen ”kaoottisen järjestyksen” logiikalla
  - Jatkuva itseorganisointi ja yhteisöissä organisointi
- Hajautunut ja parvijohtajuus, verkostojohtaminen sekä itsensä johtaminen
  - Linjaorganisaation sijasta tai ohessa useita esimiehiä, ristikkäisiä johtajuuksia
  - Organisaatiorajat ylittäviä johtajuuksia
  - Todelliset vaikutusmahdollisuudet ja vastuut eivät kohtaa?
- Uudet kompleksisuusteorioihin pohjaavat johtamisopit tulossa
- Kuka on johtaja, millä perusteilla ja mitä johdetaan, jos työprosessi koostuu verkostossa toimivista itsensätyöllistäjistä?

Pärjäämisessä olennaisia

- Toimijuutta tukeva turvallisuuden tunne
- Osallisuuden ja osallistumismahdollisuuden kokemus

Mistä saavuttaa turvallisuuden tunne ennustettavien polkujen jälkeisessä yhteiskunnassa?

- Yleistyvät epävarmuuden kokemukset uhkana
  - Toivottomuus, lamaantuminen, uupumus…

1. Itsetunto ja itseluottamus
   - Kuva itsestä pärjäävänä, oppivana = minäpystyvyys
   - Voidaan tukea kasvatuksessa, koulussa, puhetavoissa, myös työpoliittisissa toimissa
2. Henkilökohtaiset ”turvaverkot” = tutut yhteistyösuhteet
   - Maine hyvänä työntekijänä tärkeä
   - Virtuaalisosiaalisuus ja sen pelisäännöt
3. Aktiivinen monityösuhteisuuden rakentaminen
   - Lineaarisen polun ajatuksesta kolmiulotteiseen kudelmamalliin
   - Useita työnantajia, ammatteja, sivutoimiyrittäjyyttä, sijoittamista…
   - Varasuunnitelmia ja kykyä havaita mahdollisuuksia ja tarttua niihin nopeasti
   - Esteitä mm. institutionaalinen lokeroiminen yhteen statukseen, kilpailevan toiminnan kiellot

Miten rakentuu osallisuuden kokemus?

- Ihmisen ääni puuttuu tulevaisuusselonteosta.
- On hyvä kysyä ihmisiltä, millaista työtä voidaan pitää merkityksellisenä, arvokkaana, ihanteellisena ja kohtuullisena.
  - Rakentaa myös siltaa työn tulevaisuutta koskevien puhetapojen välille.
- Tavalliset ihmiset mukaan tulevaisuuden työelämän määrittelyyn asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden ohella!
  - Kattava arvokeskustelu tärkeää murrostilanteessa, kun tarvitaan isoja institutionaalisia muutoksia.
  - Digitalisaatio mahdollistaa laajaa suoraa osallistumista.
  - Osallistumisen tai kysymisen tavan ei tarvitse olla tylsä: digitaaliset motivoivat sovellukset (ml. pelillistetyt tutkimusvälineet ja osallistumisen instrumentit)
  - Jatkuva datan kerryttäminen ja päivittyvä kuva kertaluonteisten tiedustelujen sijaan.
  - Tästä voidaan jatkaa ☺

Ihmiset pärjäävät omannäköisessään työssä ja yhteiskunnassa, jonka tavoitteen asettamiseen ja instituutioiden rakentamiseen he ovat saaneet osallistua.

Kiitos!