

Työyhteisöjen kehittämisen moninaistuminen

Työyhteisöjen kehittämisen yliopettaja, dosentti (sosiologia ja aikuiskasvatustiede)

Anu Järvensivu

Humanistinen ammattikorkeakoulu

anu.jarvensivu@humak.fi

HUMAK[®]

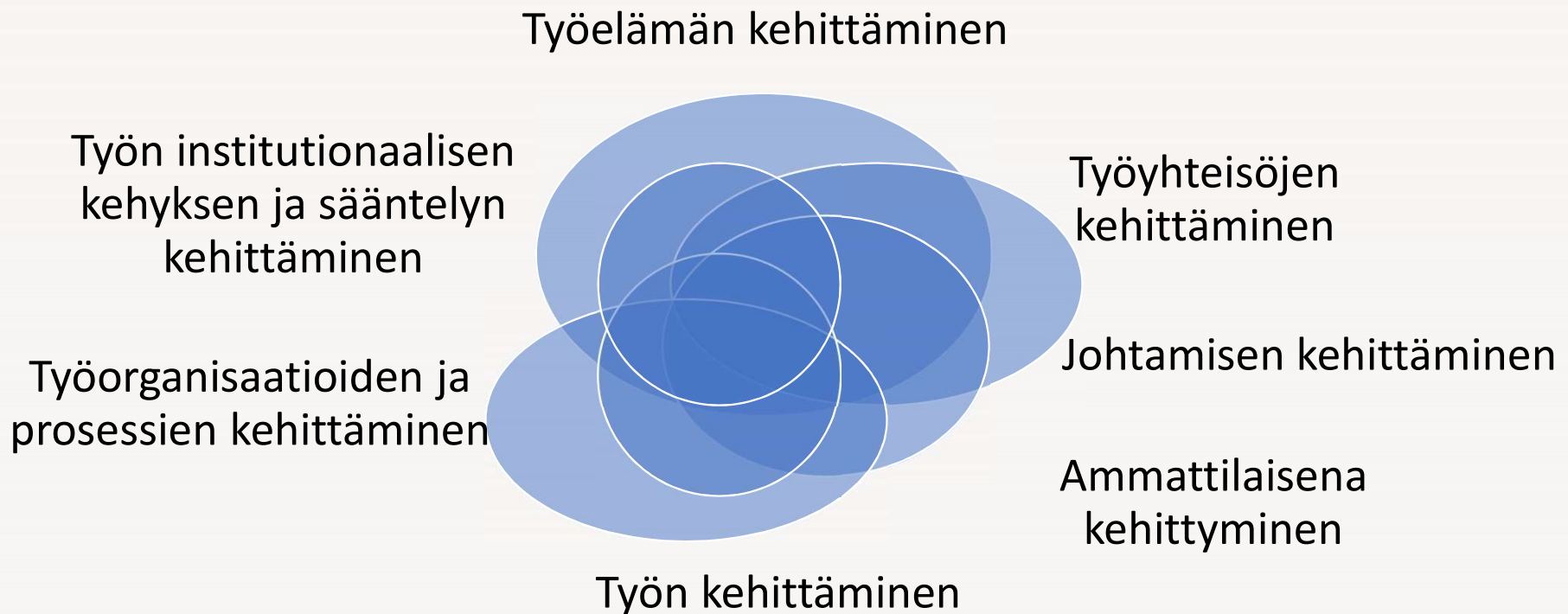
Moninaistumisen taustatekijöitä

- Työelämän muutokset moninaistavat työyhteisöjä
- Erilaiset tulkinnat työyhteisöjen kehittämisestä tuottavat variaatiota
 - Näkökulmasta riippuen työyhteisö voi esimerkiksi olla kehittäjä, kehittämisen kohde tai konteksti

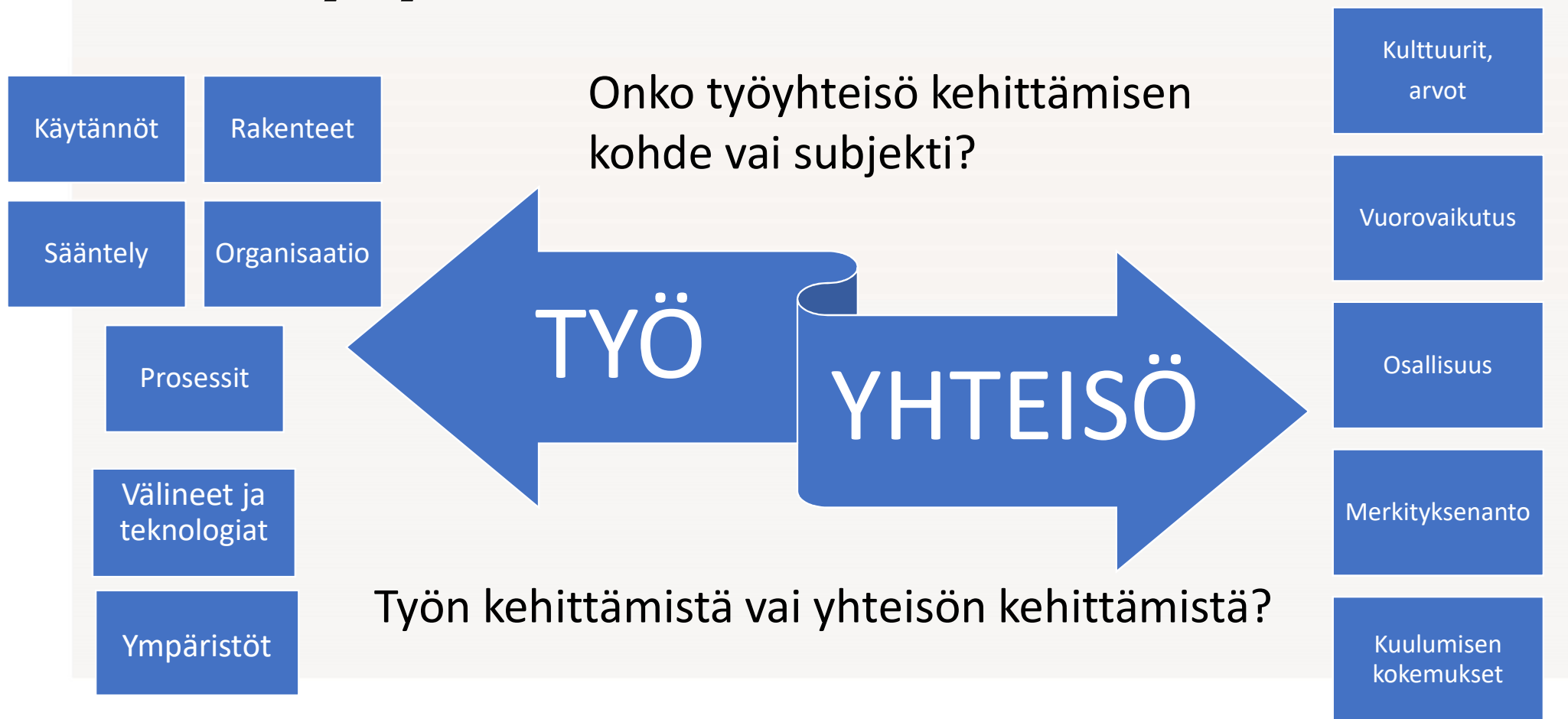
Työyhteisöjen moninaistumiskehitys

- *Yhteisöjen sisäinen* moninaistuminen ja monimuotoistuminen
 - Esim. kulttuurinen, kielellinen, sukupolviin tai työnteon sopimukseen liittyvä
- Työtä tekevän *ihmisen yhteisöjen* moninaistuminen
 - Ihmisen kytkökset yhden sijasta yhä useampiin yhteisöihin
 - Henkilökohtaiset kontaktiverkostot ja työyhteisöjen kudelmat
 - Taustalla: verkostomaisen työn lisääntyminen
- Yhteisöjen *vaihtuvuus ja muuntuvuus* (liittyy edelliseen)
 - Lyhyen ajanjakson pop-up-työyhteisöt; toistuvasti muodostuvat työyhteisöt
 - Taustalla: projektiluonteinen työ, toistuvat organisaatiomuutokset, usean työn tekeminen, itsensätyöllistäjyys, yksinyrittäjäjyys jne.
- Yhteisöjen *työnteon ja vuorovaikutuksen paikkojen ja aikojen* moninaistuminen
 - Kansainvälisyys ja globalisaatio
 - Verkkovälitteisyyden ja verkkovälitteisten yhteisöjen lisääntyminen
 - Etätö jakaa voimakkaasti mielipiteitä monista eri syistä; ”normatiivinen yhteisöllisyyspuhe”

Työyhteisöjen kehittäminen kytkeytyy moninaiseen työn kehittämisen kenttään



Kysymys subjektista: "toimiva työyhteisö" vai toimiva työyhteisö?



Kehittämisen keskeiset kysymykset

Käytännöllisen toiminnan viitekehys (esim. Räsänen 2015; Räsänen & Trux 2012)

- **Moraali: Miksi?**
 - Miksi juuri tällainen toiminta on tärkeää ja oikeutettua?
 - Miksi tietty muutossuunta on kehitystä?
 - Mitä ja kenen arvoja työote tai kehittämisote edustaa?
- **Subjekti: Kuka?**
 - Keitä kehittäjät ja toimijat ovat ja ketkä osallistuvat?
 - Kuka on asiakas?
- **Taktiikka: Miten?**
 - Mitkä ovat peruskäsitteet ja –periaatteet?
 - Millaisia työvälineitä, menetelmiä käytetään?
- **Politiikka: Mitä?**
 - Mikä tai kuka on kehittämisen kohde?
 - Kuinka kohde käsitteellistetään ja kuinka siitä tuotetaan tietoa?
 - Millaisia muutoksia tavoitellaan (tuloksina)?
- Työyhteisöjen kehittämisen lähtökohtainen moninaisuus ja monitulkintaisuus: työyhteisö voi olla vastaus mihin tahansa kysymyksistä.
- *Lähteet: Räsänen, K. (2015) Fire and water combined: Understanding the relevance of working life studies through a concept of practical activity. Nordic Journal of Working Life Studies 5:3a, 47-62 ja Räsänen, K & Trux, M-L (2012) Työkirja. Ammatilaisen paluu. Helsinki: Kansanvalistusseura.*

Historian tunteminen auttaa rakentaman jatkumoa nykyhetkessä: työn humanisointi

- Hyvä työelämä yhteiskuntapoliittisena tavoitteena 1960- ja 1970-luvuilla
- Työn humanisointiaalto; Quality of Working Life –Movement (QWL)
 - työolojen inhimillistäminen (tehtaissa), ”kapina liukuhihnoja vastaan”
 - demokratian lisääminen työelämässä
 - tuottavuuden parantamistarve
 - taylorismi-fordismi -pohjaisten työnjako- ja johtamisoppien vaihtoehtojen kehittäminen
 - > ”tuottavuuden ja työelämän laadun” liitto: hyvä työ on tehokasta
- Työelämän ohjelmallinen kehittäminen Euroopassa enimmäkseen 1970-1990 –luvulla
- Humanisointiaalto ja ohjelmallinen kehittäminen rantautuivat Suomeen myöhään
 - 1970- ja 80-luvuilla perustettiin asiantuntijayksiköitä mm. yliopistoihin
 - Eryteisesti 90-luvun lama lisäsi kiinnostusta
- Ohjelmallisen työelämän kehittämisen kausi 90-luvulta noin vuoteen 2010
 - Liittymäpinta pohjoismainen perinteeseen
 - Yksittäisten työpaikkojen kehittämisestä verkostomaiseen kehittämiseen
 - Lopulta päätyi silloisen Tekesin (BF) tehtäviin
 - Rakensi ”työssä oppineiden” työelämän kehittäjien asiantuntijakunnan Suomeen

Työyhteisöjen kehittämisen vahvistuminen?

- 2012 eteenpäin hallituksen työelämän kehittämisstrategia Työelämä2020
 - Tavoitteena Euroopan paras työelämä
 - Toiminta käytännössä melko vähäistä – niukat resurssit
- 2017 Yhteisöpedagogi, työyhteisön kehittäjä – amk-tutkinto ("tyke") Humanistiseen ammattikorkeakouluun
 - Vahvistaa asiantuntijaverkoston työpaikoilla
 - Sisäänotto vuosittain 50+50 opiskelijaa
 - Erittäin suosittu työkokemusta jo hankkineiden keskuudessa
 - Avoimessa ammattikorkeakoulussa opiskeltavissa lisäksi YAMK-tasoinen opintokokonaisuus "Työyhteisön kehittäjä työelämän kehittäjänä" (15 op)
- 2019 hallitusohjelmassa vahvemmin työelämän ohjelmallinen kehittäminen
 - Tavoitteena maailman paras työelämä: TYÖ2030-ohjelma
 - Koordinaatio Työterveyslaitoksella
 - Toimiala- ja alueperustaisia hankkeita
 - Mukana myös perinteisen palkkatyön ja sen yhteisöjen ulkopuolinen työnteko
 - Esim. Freet2030-hanke

Moninaisuudessakin kehittäjien yhteisöä yhdistää jaettu vastaus kysymykseen: miksi?

