

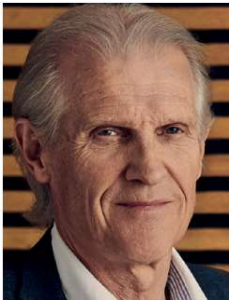
Tutkittua tietoa oppivasta työelämästä

26.5. Mitä tiedämme työssä oppimisesta?

Digitalisoituva työ ja kompetenssien kehittyminen

Matti A. Vartiainen, Senior Advisor, professori (emer.), Aalto-yliopisto

Senior advisor, professor (emer.) of work and organizational psychology at the Department of Industrial Engineering and Management/Aalto University School of Science. His research focuses on organizational innovations, digital work, new ways of working (mobile and multi-locational work, distributed teams and organizations), collaborative working environments (CWE), knowledge and competence building and e-learning systems. Contact: P.O.Box 15500, FI-00076 Aalto, Street address: Maarintie 8, Mobile:+358-50-5553380, email: matti.vartiainen@aalto.fi



MATTI VARTIAINEN, SENIOR ADVISOR, PROF. (EMER.) AALTO UNIVERSITY, DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ENGINEERING AND MANAGEMENT

DIGITAL WORK AND COMPETENCE DEVELOPMENT

DIGITALIZATION IMPACTS ON WORK SYSTEMS AND THEIR ENVIRONMENTS

Digitalization initiated by human beings penetrates into the components of work systems and their contexts to varying degrees, generating needs to update work practices and competencies. Figure 1 shows the logic of this penetration as a 'snowball effect': a technology affects a work process by transforming the micro-structure of its phases, which then is mirrored in other components of the work system. The phases and operations of a value creation process are either removed, hybridized or renewed driven by the implementation of digital smart technologies. As the value-producing process is usually still steered and managed by human activities, the changes are also needed in human tasks and jobs. Through this process transformation, digitalization also replaces, hybridizes and renews tasks and job contents. This, on its behalf, leads to needs to reorganise and –structure organizations. As the consequence, many other organization and human-related issues are under pressures. For example, restructuring and organizing of work units are needed resulting in new ways of working, leadership practices and competencies. This chapter shows the logic in more details.

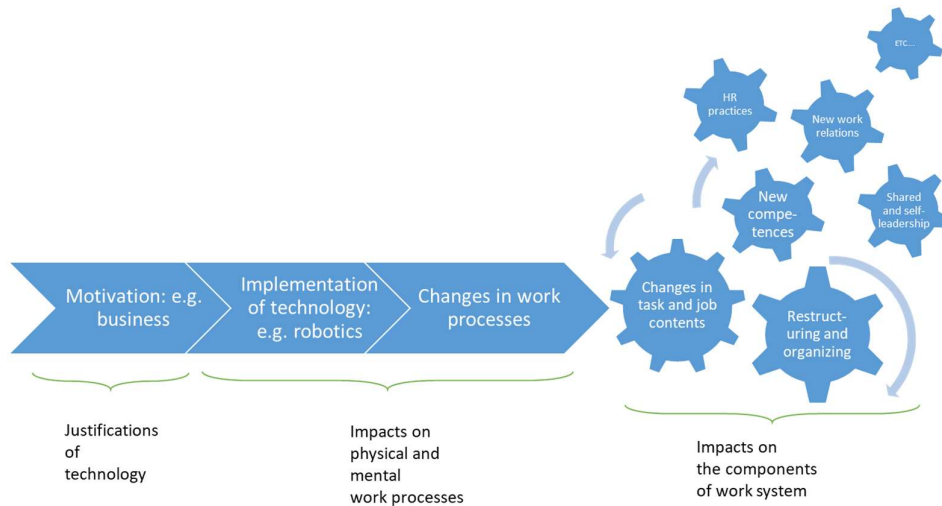


Figure 1. The logic of digitalization influence on work systems

In all, it can be concluded that different technologies, digital online platforms as workplaces and digitalization of work generally have in different sectors specific impacts on task and job contents and work structures, and through them on competencies. Digitalization can:

- *Replace and destroy tasks and jobs* by removing human labour in work processes, e.g., robotics and 3D printing replace some phases and human operations in manufacturing processes or algorithms replace some cognitive functions → old competencies are not needed as tasks disappear, the expected societal outcomes are unemployment or “old” workforce with new competencies working in another job.
- *Hybridize tasks and jobs* by adding new features and demands to them, e.g., medical diagnosis with the help of AI, leading to enriched and hybrid jobs, “cobotization” → partly new competencies, new constituents in competencies, renewed job descriptions, e.g., digital marketer, re-education of employees for keeping the jobs.
- *Create new tasks and jobs* by adding fully new job demands and reallocating jobs, e.g., work in social media, advisors in virtual worlds → completely new competencies, new job descriptions, e.g., platform engineer, new jobs are created, workforce is needed.

competencies in Future digital work

There have been several institutionalized efforts to identify the generic societal competencies needed now and in the future (for example, Evidence Report 84 February 2014, Commission Staff Working Document 2018). European Commission prepared a European reference framework ‘*Key competence for lifelong learning*’ considering competencies a combination of knowledge, skills and attitudes. Key competencies are needed for personal development, employability, social inclusion and active citizenship. Altogether eight generic key competencies were listed: literacy; languages; science, technological, engineering and mathematical; digital; personal, social and learning; civic; entrepreneurship; and cultural awareness and expression competencies.

Especially, contents and models for competencies of digital workforce (Colbert, Yee & George, 2016; Carretero, Vuorikari & Punie, 2017) have been proposed as generic future competency. For example, Colbert and colleagues (2016) suggest to consider how the competencies developed by digital natives and digital immigrants could benefit the organizations in which they work. They list some beneficial competencies gained from analysing the present digital workforce:

- *Digital fluency.* Proficiency and comfort in achieving desired outcomes using technology. Those who are digitally fluent have achieved a level of proficiency that allows them to manipulate information, construct ideas, and use technology to achieve strategic goals.

- *Leadership skills.* Playing online games and interacting in virtual worlds can develop leadership skills that could transfer to work.
- *Risk taking.* Online games may also train people to take risks and learn from their mistakes, which is valuable in many of today's workplaces.

Carretero et al. (2017, Ferrari et al., 2014) describe a digital competence framework developed as well by European Commission. They focused on the digital competency as the most critical among the eight key competencies for lifelong learning further. Generally, Ferrari (2012, 30) defines digital competency as: 'the set of knowledge, skills, attitudes, abilities, strategies and awareness that are required when using ICT (information and communication technologies) and digital media to perform tasks; solve problems; communicate; manage information; collaborate; create and share content; and build knowledge effectively, efficiently, appropriately, critically, creatively, autonomously, flexibly, ethically, reflectively for work, leisure, participation, learning and socialising'. The proposed digital competence framework consists of 21 competences divided in five areas (Ferrari et al, 2014, 5-7):

1. *Information:* to identify, to locate, to retrieve, to store, to organize and analyze digital information, judging its relevance and purpose.
2. *Communication:* to communicate in digital environments, to share resources through online tools, to link with others and to collaborate through digital tools, to interact with and to participate in communities and networks, cross-cultural awareness.
3. *Content-creation:* to create and edit new content (from word processing to images and video); to integrate and re-elaborate previous knowledge and content; to produce creative expressions, media outputs and programming to deal with and apply intellectual property rights and licences.
4. *Safety:* personal protection, data protection, digital identity protection, security measures, safe and sustainable use.
5. *Problem-solving:* to identify digital needs and resources, to make informed decisions on most appropriate digital tools according to the purpose or need, to solve conceptual problems through digital means, to creatively use technologies, to solve technical problems, to update own and other's competence.

Big picture: we can learn by experimenting and using experiences

The reflections of the fifth surge of 'Age of Information and Communications' on the organizational level has been a rather slow transformation. First, it resulted in virtual organizations, projects and teams in the 1990s (Davidow & Malone, 1992). Today, organizations use virtual teams and projects as their common practice. In the 2000s, mobile technologies and wireless connections enabled work independent of time and place (Andriessen & Vartiainen, 2006) even more on the individual level. Locally, the number of mobile and multi-local digitally-supported employees using several places to work and collaborate outside their main office started to increase, and employees became more detached from their mother organizations than before. This has indicated needs for more autonomous and self-regulating employees than before.

The 2010s brought the development to the global context, and doing delocalized microwork detached globally from local institutions started to grow. These workers can be characterized as special types of tele- or remote workers that is 'detached temporary global teleworkers'. A whole 'class' of digital employees has emerged worldwide, working as service providers for international employers (Scholz, 2013). In digital work, social interaction fully occurs in a virtual space, making the global Internet a work platform in addition to a local working location. From the work organization viewpoint, a virtual space for work is a necessity for remote workers to access knowledge and their clients, and to collaborate with colleagues.

Studies on both remote telework and dispersed virtual teams underline communication skills as the key element of a competency. A study (Schulze et al. 2017) showed that communication competency differs significantly in face-to-face and computer-mediated text-based communication showing clear differences in several components: motivation, knowledge, attentiveness, expressiveness, composure, and coordination. Hertel and colleagues (2006) in their study on virtual teamwork state that in telecooperation relevant are: self-management skills, interpersonal trust, and intercultural skills. Studies on competencies needed in global

virtual teams may help to ascertain what is needed by global digital labour and detached global teleworkers. They are often doing micro-tasks on a freelance basis, although more complicated tasks such as programming and design are increasingly used. Microwork is an extreme example of standardized and delocalized knowledge work. It is also a particularly good example of placeless work; it can, and indeed must, be performed without access to a physical work site, and in principle could be performed from anywhere in the world with an Internet connection. In many cases, microwork's placelessness is produced intentionally, with a view to exploiting geographic differences in skills and labour costs, or the power that the ability to compress time and space selectively brings to its wielder.

What finally are digital work and its needs for competencies? It is evident that digitalization changes in many ways our working environment, work processes, task and job contents, structures and organizations – resulting in the need for partly and fully new competencies. On the societal level, the transformation of the competency need does not happen abruptly and accidentally. *Many of the changes in work processes are evolutionary rather than revolutionary* when digital solutions and innovations are crawling rather slowly into different components of the work systems and their environments. This development results in various types of present and future jobs: some are hybrid and some other fully new. As a common feature, the multi-purpose use of digital technologies characterize them, especially technologies are used for communication and collaboration and looking for knowledge.

REFERENCES

- Please, ask from the author.

Miten saada oppiminen ja osaaminen näkyväksi

Elina Iloranta, opintokoordinaattori, Haaga-Helia

Elina Iloranta on koulutukseltaan kasvatustieteiden maisteri, tradenomi, ammatillinen opettaja ja näyttötutkintomestari. Hänen asiantuntijuusalueensa ovat työn ja opintojen yhdistäminen, yrittäjyys, ohjaus sekä johtaminen. Nykyisessä tehtävässään Elina vastaa Haaga-Helian osaamisen tunnistamisen kokonaisuuden kehittamisestä ja toteuttamisesta, koordinoi Haaga-Helian opinto-ohjaajien tiimiä ja toimii opinto-ohjaajana. Elina on myös mukana useassa tutkimushankkeessa ja sitä kautta osallistuu muun muassa Haaga-Helian uuden ohjausmallin kehittämistyöhön.

Ennen koulutuspuolelle astumista Elina on toiminut useamman vuoden yrittäjänä ja ollut aktiivisesti mukana yrittäjäjärjestötoiminnassa paikallisesti ja valtakunnallisesti. Opintojen ja työn yhdistämisestä Elinalla on myös opiskelijakokemusta sekä ammattikorkeakoulusta että yliopistosta.

Yhteystiedot: Elina Iloranta, Haaga-Helia amk, 040-4887022, elina.iloranta@haaga-helia.fi



Miten oppiminen ja osaaminen saadaan näkyväksi?

Korkeakouluissa muualla kertyneen osaamisen tunnustamista tehdään kolmella tavalla: hyväksilukemalla aiempia korkeakoulutasoisia opintoja, näyttämällä muuhun kuin korkeakouluopintoihin perustuvaa osaamista ja opinnollistamalla reaaliaikaisesti opintojen ohella syntyvää osaamista. Hyväksiluvuissa ja näytöissä on siis kyse osaamisesta, joka on kertynyt aiemmin suhteessa siihen hetkeen, kun asia otetaan puheeksi. Opinnollistamisessa kyse on osaamisesta, joka kertyy opinnollistamisprosessin aikana.

Opinnollistaminen on työn ja opintojen yhdistämistä. Käytännössä kyse voi olla korkeakoululähtöisestä, työelämälähtöisestä tai opiskelijälähtöisestä opinnollistamisesta. Korkeakoululähtöistä opinnollistamista toteutetaan opintojaksolla jatkuvasti. Siitä on kyse esimerkiksi silloin kun opintojaksolla tehdään ohjatusti harjoitustöitä jollekin organisaatiolle tai hankkeelle. Sen lisäksi opinnollistamista voidaan tehdä myös työpaikkalähtöisesti tai opiskelijälähtöisesti. Työpaikkalähtöinen opinnollistaminen tarkoittaa sitä, että jonkin organisaation työntekijöiden osaamista opinnollistetaan suunnitellusti työn ohessa. Useimmiten opinnollistamisesta puhuessa tarkoitetaan kuitenkin opiskelijälähtöistä opinnollistamista. Silloin kyse on opiskelijan omasta aloitteesta käynnistyvästä opinnollistamisesta. Opiskelija käy opintojensa ohessa oman alansa työtehtävissä ja haluaa hyödyntää työssä opittavia asioita osana opintojaan. (Kotila & Mäki 2015.) Haaga-Helion oma opinnollistamisen toimintamalli on Work & Study (Iloranta 2020).

Olipa lähtökohta opinnollistamiselle mikä tahansa, siinä onnistutaan parhaiten silloin, kun prosessissa ovat mukana niin oppilaitos, opiskelija kuin työnantajaorganisaatiokin. Oppilaitokselta onnistunut opinnollistaminen vaatii aidosti osaamisperustaista opetussuunnitelmaa, mahdollisuutta opintopolkujen räätälöintiin, työnantajanäkökulman huomioimista sekä panostusta opiskelijoiden ohjaamiseen. Osaamisperustaisessa opetussuunnitelmassa keskiössä on opiskelijan ammatillinen kasvu ja oppiminen kokonaisuutena. Osaamisen arviointi perustuu opintojaksolle määriteltyihin osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin, eli opintojaksolla vaadittuun osaamiseen. Ei siis siihen mitä suoritteita opiskelijan tulisi tehdä tai kuinka kauan niiden tekemiseen tulisi käyttää. (Laajala 2015; Saranpää 2012) Myös opiskelijoiden ohjauksessa tulisi huomioida kokonaisuus, eli opiskelijan työ ja opinnot yhtenä kokonaisuutena. Sen lisäksi tulisi tukea opiskelijaa ajanhallinnassa ja mahdollistaa sosiaalinen tuki, joka opinnollistaessa voi helposti kadota opiskelijan tehdessä opintojaan itsenäisesti työssään eikä muun ryhmän mukana. (Cinamon 2015; Vanhanen-Nuutinen, Mäki & Kotila 2015)

Opiskelijalta onnistunut opinnollistaminen tai yleensäkin opinnollistamisen käynnistäminen vaatii oman osaamisen tunnustamista ja sanoittamista. Tätä harvalla korkeakouluopiskelijalla on opintoihin saavuttaessa, joten siihen tulee panostaa. Olennaista ei ole se, mitä työtehtäviä on tehnyt vaan se, minkälaisia taitoja näissä tehtävissä on kertynyt. Vaikka oppilaitos panostaisikin ohjaukseen ja kehittäisi erilaisia ohjausmalleja työn ja opintojen yhdistämisen tueksi, vaatii opinnollistaminen aina opiskelijalta kykyä itsenäiseen tekemiseen ja oman tekemisensä johtamiseen. Työn ja opintojen yhteensovittamista yleensä edesauttaa se, että opiskelu on määräaikaista (Vanhanen-Nuutinen, Mäki & Kotila 2016).

Työelämältä onnistunut opinnollistaminen vaatii ensisijaisesti ajattelutavan muutosta. Mikäli opiskelija tekee työn ohessa opintoja, jotka liittyvät hänen työtehtäviinsä, on siitä enemmän hyötyä kuin haittaa hänen asiantuntijuutensa kehittymisen näkökulmasta. Asiantuntijuuden on lähes mahdoton syntyä osallistumatta asiantuntijayhteisöjen toimintaan (Palonen & Gruber 2011). Myös opiskelijan ammatillisen identiteetin rakentuminen alkaa jo opintojen aikana (Virtanen, Tynjälä & Stenström 2011) tai se muovautuu uudelleen yksilön tekemien opintojen ja töiden kautta.

Paras hyöty sekä opintojen etenemisen kannalta, että työtä tekevän opiskelijan asiantuntijuuden kehittymisen kannalta on se, että opinnot ja työ kulkisivat limittäin toisiaan tukien. Todennäköisesti tällä on vaikutusta myös opiskelijan työmotivaatioon. Vaikka korkeakoulutasoisessa työn opinnollistamisessa ei

työpaikalle nimetty ohjaaja olekaan välttämätön, ei sellaisesta kuitenkaan ole haittaa. Oppimista tapahtuu ilman ohjaustakin, mutta ohjauksella työpaikalla tapahtuvaa oppimista voidaan edistää ja sitä voidaan suunnata niin, että se hyödyttää organisaatiota parhaalla mahdollisella tavalla. (Rintala, Mikkonen, Pylväs, Nokelainen & Postareff 2015.)

Organisaatioilla olisi myös hyvä olla malleja, joilla he aktiivisesti tunnistavat työntekijöillensä kertyvää osaamista ja ohjaavat työntekijöitään validoimaan työssä kertynyttä osaamista esimerkiksi ammattikorkeakouluun. Osaamisen validointi korkeakoulutasolle ei vaadi tutkinto-opiskelijaksi kirjautumista tai luennoilla istumista. Työssä kertynyttä korkeakoulutasoista osaamista voi validoida esimerkiksi avoimen ammattikorkeakoulun kautta osaamisen näyttöihin osallistumalla. Kun opintopisteitä on avoimen ammattikorkeakoulun kautta kerrytetty riittävästi, voi opiskelija hakea tutkinto-opiskelijaksi näihin näyttämällä osoitettuihin opintopisteisiin perustuen. Ohjausta ja toimintamalleja tämän kaltaiseen yritysysteistyöhön ja työssä kertyneen osaamisen validoinnin toteuttamiseen avoimen ammattikorkeakoulun kautta tarvitaan vielä lisää.

Lähteet

Cinamon, R. G. 2015. Integrating Work & Study among Young Adults. Testing an Empirical Model. Journal of career Assessment. August, 1-16.

Iloranta, E. 2020. Work & Study – Mistä opinnollistamisessa olikaan kyse. Haaga-Helian verkkolehti eSignals. URL: <https://esignals.haaga-helia.fi/2020/05/19/work-study-mista-opinnollistamisessa-olikaan-kyse/>

Kotila, H. & Mäki, K. 2015. Opiskelija käy töissä –ongelma vai käyttämätön mahdollisuus? Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) 21tapaa tehostaa korkeakouluopintoja. Haaga-Helian julkaisut 2015. Unigrafia, Helsinki.

Laajala, T. 2015. Diskurssianalyttinen tutkimus ammattikorkeakoulun opetussuunnitelman kehittämisprosessista. Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto.

Palonen, T. & Gruber, H. 2011. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro Oy. Helsinki.

Rintala, Mikkonen, S., Pylväs, L., Nokelainen, P. & Postareff, L. 2015. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4/2015.

Saranpää, M. 2012. Arvostan osaamista, arvioin osaamisia. Kriteerien kriteerit. Teoksessa H. Kotila & K. Mäki (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2. Edita Prima Oy. Helsinki.

Vanhanen-Nuutinen, L., Mäki, K. & Kotila, H. 2015 Työn ja opintojen yhdistäminen – opintojen aikainen työssäkäynti ammattikorkeakouluopiskelijoiden kokemana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/2016. URL: <http://elektra.helsinki.fi/oa/2489-5822/18/2/tyonjaop.pdf>

Virtanen, A., Tynjälä, P. & Stenström, M-L. 2011. Koulutusalojen työelämäpedagogiset käytännöt opiskelijoiden ammatillisen identiteetin rakentumisen perustana. Teoksessa: K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. WSOYpro Oy. Helsinki.

Itsensätyöllistäjien / monista lähteistä ansaintaa koostavien korkeakoulutettujen työssä oppiminen ja jatkuva kouluttautuminen

Anu Järvensivu, yliopettaja, Humak/yliopistotutkija, Tampereen yliopisto

Usean työn tekijät ja itsensätyöllistäjät ovat heterogeeninen joukko, joka ajautuu usein väliinpuotoajaksi suhteessa erilaisiin toimenpiteisiin ja turvaverkkoihin. Tutut käsitteetkään eivät tätä ryhmää oikein tavoita.

Tekstissä pohditaan ansaintaa eri lähteistä yhdistävien korkeakoulutettujen työssä oppimista ja kouluttautumista. Toisaalta ryhmään kuuluvia voidaan luonnehtia työelämän muutoksia aktiivisesti seuraaviksi ihanneoppijoiksi, mutta toisaalta heidän työmarkkina- asemansa on usein vaikea. Tällöin jatkuva oppiminen työssä ja koulutuksissa on kriittinen ehto työllisenä pysymiselle.

Työssä oppimista on tapana tarkastella yhden yrityksen tai organisaation sisäisenä toimintana, jolloin kiinnostuksen kohteina ovat esimerkiksi oppimista tukevat johtamiskäytännöt tai organisatorisen oppimisen mallit. Vastaavasti yksilön näkökulmasta työssä oppimisen ajatellaan tapahtuvan yhdellä työpaikalla kerrallaan ja tavanomaisesti vuosien tai jopa vuosikymmenten kuluessa. Nämä taustaoletukset ovat valtavirtaa niin alan tutkimuksissa kuin työpaikoilla sovelletuissa oppimista tukevissa käytännöissäänkin. Ne ovat myös tärkeitä näkökulmia työssä oppimiseen. Ne eivät kuitenkaan enää riitä.

Itsensätyöllistäjien, yksinyrittäjien ja monista lähteistä ansaintansa yhdistävien määrät ovat olleet viime vuosina kasvussa ja kasvun oletetaan jatkuvan (Hipple 2010; Pärnänen & Sutela 2014; World Economic Forum 2018). Sen sijaan, että nämä työnteon tavat mielletäisiin poikkeuksiksi tai epätyypillisiksi, niitä on alettava tarkastella osana normaaleja työmarkkinoita (Suoranta & Leinikki 2018). Tällöin tulee tarpeelliseksi myös pohtia jatkuvaa oppimista, koulutusta ja työssä oppimista näihin ryhmiin kuuluvien näkökulmasta. Tutkimustietoa aiheesta on kuitenkin vähäisesti.

Usean työn tekijät ovat heterogeeninen joukko

Uusissa työnteon muodoissa ansaintaa voidaan koostaa erilaisista työsuhdemuodoista ja erilaisin yhdistelmin, kuten pelkistä palkkatyösuhteista, palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyden yhdistelmistä tai yrittäjyyden eri muodoista. Tavanomaista on myös työskentely peräkkäisissä tai limittyvissä määräaikaisten töiden sarjoissa. (Hipple, 2010; Järvensivu ym., 2020.) Osalle ihmisistä useiden töiden tekeminen on pitkäaikainen ratkaisu, kun taas osalle se on väliaikaista (Bambrery & Campbell, 2012). Ryhmä on heterogeeninen myös taustojensa osalta (Pärnänen & Sutela 2014).

”Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys” -tutkimushanke kohdistuu useita töitä tekeviin (Järvensivu ym. 2020). Siinä tutkitaan ansainnan tavan hyviä ja huonoja puolia, siihen johtaneita tekijöitä ja ansainnan yhdistäjien työuria. Tarkasteluja on tehty myös työssä oppimisen näkökulmasta. Tutkimuksessa käytetty aineisto koostuu Tilastokeskuksen rekisteriaineistoista, 45 teemahaastattelusta, jotka on tehty 2019-2020, sekä samalla ajanjaksolla chatbotilla kerätystä aineistosta (n. 60 vastaajaa). Tutkimusta rahoittavat Työsuojelurahasto ja kumppaniorganisaatiot. Tässä esitetyt havainnot perustuvat haastatteluaineistoon, jonka kohderyhmänä ovat korkeakoulutetut. Heidän työnsä sijoittuvat yhteiskuntatieteiden, kauppatieteiden, humanististen tieteiden, kasvatustieteiden, kulttuurin ja teatterin, teknisten tieteiden sekä median aloille. Ammattien ja koulutusten variaatio on kuitenkin huomattavaa, eikä haastateltujen sijoittaminen vain yhteen ammattiin tai toimialaan ole yksiselitteistä.

Ammatti- ja toimialarajojen ylittäminen on mielenkiintoinen havainto työssä oppimisen näkökulmasta, sillä se nostaa esiin haastateltujenkin pohtiman kysymyksen, miten uskottavasti yksi ihminen voi olla useamman alan ammattilainen. Työnantajia taas kiinnostanee se, miten ansainnan yhdistäjän mukana siirtyy tietoa organisaatiosta toiseen (Panos ym., 2014) ja jopa eri toimialojen ja ammattiryhmien välillä (Throsby & Zednik, 2011). Useita töitä yhdistävät tekijät yhdistävät myös useita tietoperustoja.

Ansainnan yhdistämiseen voi päätyä omasta halusta tai pakon sanelemana

Usean työn tekemiseen johtavat hyvin moninaiset elämänvaiheen mukaan muuttuvat tekijät ja motiivit (Bamberry & Campbell, 2012). Taloustieteellisesti painottuneessa tutkimuskirjallisuudessa on eroteltu neljä päämotiivia useamman työn tekemiselle.

Ensimmäiset tutkimukset totesivat syyksi sen, ettei pääansainnan lähteestä ollut mahdollista saada enempää ansioita. Toisena syynä on esitetty taloudellisen motiivin laajentuminen koskemaan ylipäänsä tarvetta lisäänsioille. Kolmanneksi syyksi on nimetty vaihtelunhalu tai monipuolisuuden kaipuu. Neljänneksi usealla työllä on todettu pyrittävän suojautumaan työmarkkinariskeiltä opettelemalla uusia taitoja tai hankkimalla työkokemusta eri ammateista. (Panos ym., 2014.)

Viidenneksi tekijäksi voidaan lisätä halu vältellä isoilla palkkatyöpaikoilla tavanomaisia byrokraattisia rutiinitehtäviä, ristiriitoja ja muita kielteisiä seikkoja sekä pyrkimys maksimoida mahdollisuudet käyttää oma työaika merkityksellisen työn tekemiseen (Järvensivu 2020). Useissa tapauksissa erilaiset syyt ja motiivit kietoutuvat toisiinsa. Esimerkiksi taloudelliset ja työn monipuolistamiseen liittyvät motiivit saattavat yhdessä saada aikaan päätöksen toisen tai usean työn ottamisesta. Syyt saattavat myös olla sosiaalisia, vastavuoroisuuteen tai velvollisuudentuntoon perustuvia (Bamberry & Campbell, 2012; Järvensivu & Pulkki, 2020).

Ansainnan yhdistäminen ei kuitenkaan ole vain yksilön valinta. Se kytkeytyy yhteiskunnan rakennemuutoksiin ja on niiden myötä muotoutuva ilmiö. Tämä on havaittu jo maa- ja metsätalouden harjoittajia koskevissa tutkimuksissa. Useaa työtä tekemällä perheet ovat toteuttaneet ja aikaansaaneet talouden ja yhteiskunnan murrosta alkutuotannosta teolliseen ja palveluyhteiskuntaan ja siitä edelleen tietotyöhön (Robertson, Harvey & Taylor, 2008; Järvensivu & Pulkki, 2019). Ihmiset pyrkivät myös sopeuttamaan töidensä yhdistelmiä yhteiskunnan muutuskulkuihin ja ennakoimiinsa tulevaisuuksiin. Lisäksi ansainnan yhdistäjät itsekin olettavat olevansa muutuskulun etujoukkoa. (Järvensivu & Pulkki 2019; Järvensivu 2020b.)

Ansainnan yhdistämistä on tarkasteltu paitsi työnteon tavan valitsemiseen johtaneiden syiden, myös siitä koituvien seurausten näkökulmasta. Mahdollisia seurauksia ovat pitkät työpäivät, lisääntynyt stressi, työn ja vapaa-ajan väliset ristiriidat, vähentynyt tyytyväisyys ja sitoutuminen päätyöhön sekä lisääntynyt työkuorma. Usean työn tekijät kohtaavat myös aikatauluttamisen ja ajanhallinnan haasteita. (Bamberry & Campbell 2012; Järvensivu ym. 2020.)

Vaikka työnteon tapaan liittyy haasteita, kuten heikko institutionaalinen tunnustus, ansainnan mahdollinen niukkuus ja tehtäväpaletin hallinnan vaikeudet, kyseistä työn teon tapaa ei voida ainakaan korkeakoulutettujen kohdalla pitää erityisenä rasitteena eikä siihen välttämättä olla päädytty pakosta (Robertson ym., 2008; Bamberry & Campbell, 2012; Järvensivu 2020a.)

Usean työn tekijät ovat sekä ihanneoppijoita että ahtaassa työmarkkinatilanteessa

Jatkuvan oppimisen ja työssä oppimisen näkökulmasta ansainnan yhdistäjiä ja heidän työmarkkinatilannettaan luonnehtivat ristiriitaisuudet. Toisaalta ansainnan yhdistäjät ovat ihanneoppijoita.

Haastattelujen perusteella he ovat erittäin kiinnostuneita niin työssä kuin moninaisissa koulutuksissa avautuvista oppimismahdollisuuksista. He tarkkailevat jatkuvasti työelämää ja siinä tapahtuvia muutoksia. He ovat aktiivisia, jopa proaktiivisia, työuransa rakentajia ja hallitsijoita. He ennakoivat, analysoivat ja reflektoivat. He hyödyntävät aktiivisesti erilaisia omaehtoisen koulutuksen muotoja, mutta myös valikoivat uusia töitä ja tehtäviä sen valossa, mahdollistavatko ne sellaista työssä oppimista, jolle he ennakoivat tulevaisuudessa olevan kysyntää. Usein he myös huomaavat tarttua eteen yllättäen avautuviin tilanteisiin. He verkostoituvat ja hallitsevat verkostojaan aktiivisesti, mikä lisää heidän työllistymiskykyään. (Järvensivu 2020b.) Tällaisten ihmisten ajattelisi olevan työmarkkinoiden eliittiä.

Sen lisäksi, että ansainnan yhdistäjät ovat ihanneoppijoita, he ovat usein tehokkaita työntekijöitä. Tehokkuutta tuottaa se, että he hakeutuvat määrätietoisesti merkityksellisiksi kokemuksiinsa tehtäviin.

Kohdentamalla työvoimansa merkitykselliseksi arvioimaansa työhön ja tehtäviin ansainnan yhdistäjät edistävät sekä niitä asioita, jotka ovat tärkeitä heille itselleen, että niitä, joilla he näkevät olevan laajempaa yhteisöllistä tai yhteiskunnallista merkitystä.

Samalla usean työn tekijät välttelevät ”hukkatyötä”, kuten organisaatioiden sisäisiä kontrollirakenteita palvelevia heikon tuottavuuden tehtäviä (ns. organisatorista tahmaa), sekä henkilöstön välisiä ristiriitoja säätelemällä kiinnittymistään tiettyyn työorganisaatioon. Myös ansainnan yhdistäjien työnteon tapaan olennaisesti kuuluva tarkka aikatauluttaminen ja organisointi luovat kuvaa tehokkaasta työskentelystä. Kaikki edellä mainittu on lisäksi omiaan lisäämään työtä tekevän hyvinvointia. (Järvensivu 2020a.) Ansainnan yhdistäjät voisikin nimetä jatkuvan oppimisen ja työssä oppimisen mallioppilaisiksi sekä ideaalityöntekijöiksi, ellei heidän työnteon tapansa liittyisi huomionarvoista kääntöpuolta.

Monet usean työn tekijät ovat nimittäin hankalassa ja ahtaassa työmarkkina-asemassa. Työt ovat tyypillisesti toimeksiantoja, pätkiä ja projekteja. Kilpailu töistä on kovaa ja esimerkiksi media-alaa luonnehtivat laskevat palkkiot ja ansiot. Nämä piirteet näyttäisivät olevan leviämässä myös esimerkiksi (laajasti ymmärrettynä) aikuiskoulutuksen ja kehittämisen alalle.

Tilannetta hankaloittaa se, etteivät ansainnan yhdistäjien, itsensätyöllistäjien tai kevytyrittäjien asema ja tätä myöten työttömyys- ja sosiaaliturva ole selkeitä, vaan moni pelkää turvan ulkopuolelle putoamista. (Järvensivu 2020b.) Palkkatyön ja yrittäjyyden välissä toimivat usean työn tekijät ja itsensätyöllistäjät näyttäisivät olevan väliinputoajia myös yhteiskunnan kriisitilanteissa, kuten koronapandemian hoidossa (Koivunen ym. 2020). Jatkuva osaamisen kehittäminen koulutuksilla ja työssä oppimalla on tällaisessa epävarmassa asemassa kriittistä työllisenä pysymiselle. Lisäksi esimerkiksi konsultoinnin tai aikuiskoulutuksen tehtävissä toimiville tärkeät koulutukset ovat tyypillisesti kalliita ja kustannukset on yleensä maksettava itse.

Usean työn tekijät ovatkin yhtä aikaa sekä ennakoivia ja kiinnostuneita ihanneoppijoita, että marginaaliin putoavia epävarmoissa ja kilpailuissa työmarkkina-asemissa pakon edessä oppivia, joille epäonnistuminen tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen ennakkoinnissa ja hankkimisessa tarkoittaisi huomattavia työllisyys- ja toimeentulo-ongelmia.

Kuten todettua, yksi syy usean työn tekemiselle on myös pyrkimys suojautua työmarkkinariskeiltä (Panos ym., 2014). Jos yksi työ loppuu, toinen jatkuu, eli ei olla yhden työn varassa (Järvensivu ym. 2020). Näin hankittu turva ei niinkään ole taloudellista, vaan ennemmin psykologista, sosiaalista ja osaamiseen perustuvaa. Suojaa kehitetään valikoimalla töitä ja verkostoja, joissa voi oppia tulevaisuuden taitoja ja parantaa työllistymismahdollisuuksiaan. Sen sijaan haastatellut kokivat vahvasti olevansa työttömyysturvan katveessa. Moni huomautti, ettei väliinputoajastatuksen vuoksi edes yritä hakea työttömyysetuuksia, vaikka töitä ei olisikaan.

Vaikeasta työmarkkina-asemasta ja jatkuvista koulutustarpeista huolimatta tämä korkeakoulutettujen ryhmä ei profiloitu osaamisen kehittämisen ja koulutuksen näkökulmasta riskiryhmäksi, vaikka jatkuva osaamistason parantaminen on tähän ryhmään kuuluville työllisenä pysymisen ehto. Sen sijaan ryhmä profiloituu tästäkin näkökulmasta väliinputoajaksi. Huolta kasvattaa se, ettei ryhmään kuuluvien määrästä ole tarkkaa tietoa. Kokonaan oma tarinansa olisi lisäksi ei-keuhakoulutettujen usean työn yhdistäjien tilanne, mutta nämä eivät olleet tässä esitetyn tutkimuksen kohteena.

Ansainnan yhdistämisen lisääntyminen haastaa jatkuvan ja työssä oppimisen taustaoletuksia

Korkeakoulutettujen usean työn tekijöiden tutkimus osoittaa, että työssä oppimista olisi tarkasteltava yhtä työpaikkaa laajemmin sekä yksilön näkökulmasta työuralla oppimisena, että organisatorisesta näkökulmasta verkostomaisesti kehkeytyvänä oppimisena. Niin ikään työssä oppiminen tulisi ymmärtää myös tulevaisuussuuntautuneeksi oppimisen tavaksi eikä pelkästään sen hetkistä tai jo olemassa olevaa työtä varten tapahtuvaksi oppimiseksi.

Huomiot johtavat myös proaktiivisen työvoimapolitiikan (Järvensivu & Valkama 2005) perusajatukseen (vielä) työssä olevien osaamisen kehittämisestä jo ennen kuin työttömyys on aktualisoitunut ja osaamisen

kehittämisen yhdistämiseen työpaikan kehittämistoimintaan. Osaamisen kehittämisen ja työpaikan kehittämisen yhdistämisen asiantuntijoita koulutetaan esimerkiksi Humanistisen ammattikorkeakoulun työttömyyden kehittämisen koulutuksissa.

Jatkuvaa oppimista ja lisäkoulutuksia työllisenä pysymisessä kriittisesti tarvitsevia ryhmiä olisi myös mietittävä monipuolisesti. Tässä esitetyn tutkimuksen haastatellut olivat huomattavan hyvin koulutettuja ja suurin osa haastatelluista oli naisia. Silti ryhmää luonnehti heikko työmarkkina-asema ja jatkuva työttömyyden uhka. On myös huomattava, etteivät ryhmään kuuluvien tilanteet tule väliinpuotoajastatuksen vuoksi näkyviin, saati tilastoidu selkeästi työttömyydeksi.

Ennakoituun ansainnan yhdistämisen lisääntymiseen on hyvä varautua niin yrityksissä, koulutusjärjestelmissä kuin institutionaalisissa rakenteissakin. Työpolitiikan ja koulutusjärjestelmän ohella eläke-, työttömyys- ja sosiaaliturva olisi päivitettävä vastaamaan tämänkaltaiseen työnteon tapaan päätyneiden tekijöiden tarpeita.

Tutkimuksen perusteella voidaan myös yhtyä suosituksiin, joiden mukaan useiden töiden yhdistämiseen perustuvan portfoliouran rakentamiseen sekä uran ja osaamisen hallintaan ja kehittämiseen tarvitaan erityistä koulutusta (esim. Throsby & Zednik, 2011), ja sitä on integroitava systemaattisesti opintojen osiksi eri koulutusaloilla ja -tasoilla.

Lopuksi annetaan vielä ääni ansainnan yhdistäjälle. Oheisessa sitaatissa noin viisikymmentävuotias apurahoja, palkkatyötä ja yrittäjyyttä yhdistävä tuo esiin hankalan ja ristiriitaisen tilan, joka syntyy muuttuvan työelämän ja muuttumattomien yhteiskunnan instituutioiden välille. Sitaatti kuvaa myös, miten erilaisia ansainnan yhdistäjien työnteon rytmit, ansainnan ja tuottavuuden logiikat ja niiden edellyttämät yhteiskunnalliset turvat ja tunnustukset ovat verrattuna perinteisen palkkatyön malliin.

"Ihan ylpeänä itseänikin tässä nostan, että annetaan tälle yhteiskunnalle. Moni antaa tosi isoja panoksia, pistää itsensä likoon monessa asiassa ja kun se työn tekemisen muoto on tommonen, ni mä pidän just tätä ansiosidonnaista ihan hirveen tärkeenä asiana. Että on edes joku semmonen tieto siitä, että jos ei nyt näiden viiden projektin jälkeen oo heti alkamassa uutta, niin mulla on se ansiosidonnainen siellä."
"Et jos mä päädyn jonnekin vessoja siivoamaan ja se ei oo mun ala eikä työ, niin mä en enää pysty miettimään sitä seuraavaa siirtoa. Et ku tää on muutenkin niin hektinen tapa tehdä töitä, niin se, et jos sitä yhteiskunnan puolella lähetään rankasemaan ja raippaamaan ja jotenkin moittimaan, et ikään ku se tulee semmonen sieltä, että sä oot jotenkin vähän huonompi ihminen, jos sä nyt nostat sitä ansiosidonnaista jossakin kohtaa. Ni se semmonen asenneasia, et se pitäis nähdä myös, että voi olla, että joku elää yhteiskunnan tuilla, mutta meitä on tosi paljon semmosia, joille se on se varmistus sitten, että me annetaan nyt se 160 % itsestämme tässä kohtaa, kun me tiedetään, ettei me jouduta ihan tyhjän päälle sen jälkeen. Et se niinku myös mahdollistaa sellasen ajattelun. Se on mun mielestä ihan hirveen tärkeä asia, ku aattelee, et vuosikausia tekee sillä tavalla töitä ja antaa isoja panoksia välillä melkeen olemattomalla rahalla. Mä en tiedä, saanks mä tästä kesästä mitään palkkaa itselleni. Niin se on ikävä sitten, jos siitä tulee semmonen, et sä oot joku yhteiskunnan hylkiö. Kuulut semmoseen sakkiiin. Ni se on mun mielestä, kun mä tiedän, et työelämä on vielä enemmän muuttumassa semmoseksi, ni pitäis myös arvostaa yhteiskunnan taholta. Ei ketään mun mielestä hyödytä semmonen, et samaan aikaan kuin tällaisen työn tekemisen kulttuuri, ni samaan aikaan sitä lähetään hankaloittamaan."

Lähteet

Bamberry, Larissa & Campbell, Iain 2012. Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. Australian Bulletin of Labour 38, 4/2014, 293–314.

Hipple, Steven F. 2010. Multiple jobholding during the 2000s. Monthly Labor Review 133, 7/2014, 21-32.

Järvensivu, Anu 2014. Tarinoita suomalaisesta työelämästä. Tampere: Työterveyslaitos.

Järvensivu, Anu 2020a. Työn merkityksellisyysden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä. Työn tuuli. Henry ry, 60-70. Viitattu 20.5.2020. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/tyon-tuuli/2020/tyon-tuuli-12020.html>

Järvensivu, Anu 2020b (hyväksytty julkaistavaksi). Mikä järki on kärsiä työssä? Teoksessa Houni, Pia; Jakonen, Mikko; Mutanen, Arto & Halonen, Ilpo (toim.) Työ ja järki. (tiedot tarkentuvat myöhemmin)

Järvensivu, Anu, Haapakorpi, Arja & Kauhanen, Merja 2020. Ei yhden työn varassa – ensimmäisiä havaintoja useista lähteistä ansaintaansa yhdistävistä. Viitattu

19.5.2020. <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/uutiset/tutkimusprojektin-valiraportti-7-2-2020/>

Järvensivu, Anu & Pulkki, Jutta 2020. Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. Australian Journal of Career Development 29, 1/2020, 67-76.

Järvensivu, Anu & Valkama, Päivi 2005. Proaktiivisen työvoimapolitiikan rajoja ja mahdollisuuksia. Työpoliittinen tutkimus 268. Helsinki: Työministeriö.

Koivunen, Tuija & Jonker-Hoffren, Paul & Järvensivu, Anu & Leinonen, Minna & Haapakorpi, Arja & Perkiö, Mikko 2020. Itsensätyöllistäjät ovat väliinpuotoajia myös koronaviruksen hoidossa. Poliitikasta. Viitattu

19.5.2020. <https://politiikasta.fi/itsensatyollistajat-ovat-valiinpuotoajia-myos-koronaviruksen-hoidossa/>

Kumar, Khushboo & Chaturvedi, Rachna 2017. Work-life balance and job satisfaction from the perspective of multiple job holding women: Comparative analysis of generational cohorts. International Journal of Advances in Management and Economics 6, 5/2017, 32-40.

Panos, Georgios A & Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros 2014. Multiple job holding, skill diversification, and mobility. Industrial Relations 53, 2/2014, 223-272.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Robertson, Nicola & Perkins, Harvey C. & Taylor, Nick 2008. Multiple job holding: Interpreting economic, labour market and social change in rural communities. Sociologia Ruralis 48, 4/2008, 331-350.

Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (toim.) 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta – Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.

Throsby, David & Zednik, Anita 2011. Multiple job-holding and artistic careers: some empirical evidence. Cultural trends 20, 1/2011, 9-24.

World Economic Forum 2018. The future of jobs report 2018. Viitattu 24.4.2020. Centre for the New Economy and Society. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf

Linkki blogiin: <https://www.humak.fi/blogit/itsensatyollistajat-ja-usean-tyon-tekijat-yhteiskunnan-turvaverkkojen-valeista-luiskahtelevia-ihanneoppijoita-ja-ideaalityontekijoita/>

