

samk

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne.

Viite:

Ylikahri, Kati, Kärkkäinen, Riitta. 2022.

Innovaatio-opiskelijat sosiaalisesti kestävä keikkatyön kehittäjinä Metropolia Ammattikorkeakoulussa.

3UAS-konferenssi: Johtaminen ja yrittäjyys – osa 4. 978-952-7474-23-5.

Innovaatio-opiskelijat sosiaalisesti kestäväen keikkatyön kehittäjinä

Metropolia Ammattikorkeakoulussa

Kati Ylikahri, Metropolia Ammattikorkeakoulu, kati.ylikahri@metropolia.fi

Riitta Kärkkäinen, Satakunnan Ammattikorkeakoulu, riitta.karkkainen@samk.fi

Abstrakti

Kestävän kehityksen teemojen integroiminen toimintaan ja opetukseen on ammattikorkeakoulujen strategiatyötä. Kestävä kehitys on läpileikkaava tema myös Metropolia Ammattikorkeakoulun strategiassa ja se näkyy kolmella tasolla: omassa toiminnassa, osaamisen kehittämisessä ja ratkaisujen ideoinnissa kestävän kehityksen haasteisiin. Metropolia Ammattikorkeakoulu koordinoi valtakunnallista Kestävä keikkatyö - hanketta, jossa ammattikorkeakoulut ja yliopistot yhteistyössä tutkivat ja kehittävät keikkatyötä. Tässä blogikirjoituksessa kuvataan Metropolia Ammattikorkeakoulussa toteutettu innovaatioprojekti, jossa opiskelijat osallistettiin kehittämään sosiaalisesti keikkatyötä, ja kokemuksia toteutuksesta.

Asiasanat: Kestävä kehitys, keikkatyö, yhteiskehittäminen

Keikkatyö on moninaista

Keikkatyö kattaa moninaisia työllistymisen tapoja. Keikkatyöntekijäksi voidaan määritellä henkilö, joka työllistyy lyhytaikaisiin, määräaikaisiin työsuhteisiin, osa-aikaisiin ja vaihteleviin työaikoihin (ns. nollatuntisopimukset), projektiluontoisiin töihin tai joka tekee toimeksiantoja. Keikkatyöntekijä voi olla kevytyrittäjä, yrittäjä tai freelancer. Myös vuokratyöntekijä on keikkatyöntekijä työllistyessään henkilöstöpalveluyrityksen kautta yhteen tai useampaan käyttäjäyritykseen. (Pärnänen, 2015; Tampereen yliopisto, n.d.).

Keikkatyöntekijät työllistyvät monille eri aloille, joista mainittakoon majoitus- ja ravitsemusala, teollisuus sekä kaupan ala (Tanskanen, 2012). Keikkatyön tekeminen on yleistynyt (Tilastokeskus, 2021) ja sitä teki jo vuonna 2015 arviolta 35 % työllisistä (Ahtela, 2015). Opiskelijat hyödyntävät aktiivisesti vuokratyömahdollisuutta (Tanskanen, 2012).

Keikkatyön työllisyyttä edistävä vaikutus on tunnistettu ja ministeriötasolla mietitään

parhaillaan kannustimia sen tekemiseen (Valtionvarainministeriön päätös negatiivista tuloveroa selvittävän työryhmän asettamisesta 13038/2021). Näin ollen voidaan odottaa, että tulevaisuudessa keikkatyön edustamat epätyypilliset työsuhteet tulevat yhä tyypillisemmiksi. Moninaistuneet ja pirstaloituneet työn tekemisen tavat (Pärnänen, 2019) asettavat johtamiselle haasteen. Kuinka varmistaa keikkatyöntekijöiden sosiaalisesti ja inhimillisesti kestävä työ? Erityisiksi huolenaiheiksi keikkatyöntekijöiden kohdalla voidaan nostaa esimerkiksi työturvallisuus (Koranyi ym., 2018), työtyytyväisyys (Stasiowski & Kłobuszewska, 2018), sekä se, että nuoret ovat suostuvaisempia ottamaan pakon sanelemana vastaan melkein mitä tahansa työtä huonommilla ehdoilla (Musumeci & Ghislieri, 2020). Kestävän kehityksen näkökulmasta tämä on kestäväntöntä. Kestävä kehitys käsittää kulttuurillisen, taloudellisen, ekologisen ja sosiaalisen ulottuvuuden (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry, 2020). Tässä blogikirjoituksessa keskiössä on sosiaalinen kestävyys ja nimenomaan keikkatyön näkökulmasta. Sosiaalisen kestävyuden edellytyksiksi (Alila ym., 2011) keikkatyössä voidaan asettaa riittävä toimeentulo, hyvinvointi ja turvallisuus, oikeudenmukaisuus, mahdollisuus vaikuttaa omaan (työ)elämäänsä sekä osallisuus, yhteisöllisyys ja kiinnittyminen yhteiskuntaan keikkatyön kautta.

Keikkatyöntekijä sosiaalisesti kestävä työn kehittäjänä

Kestävä keikkatyö -hankkeessa (ESR) kehitetään keikkatyön työhyvinvointia, työturvallisuutta, ja työterveyttä yhteistyössä keikkatyöntekijöitä välittävien ja käyttävien yritysten sekä keikkatyöntekijöiden kanssa. Hankkeen toteuttajina ovat Metropolia Ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto, Oulun yliopisto ja Satakunnan Ammattikorkeakoulu. (ks. Metropolia Ammattikorkeakoulu, 2020). Erityisinä kohderyhminä ovat muun muassa nuoret ja maahanmuuttajataustaiset keikkatyöntekijät. Heidät tavoittaakseen Metropolia Ammattikorkeakoulussa on tarjottu vuoden 2021-2022 aikana

keikkatyötä tekeville opiskelijoille innovaatio-opintoihin liittyvä projektihaaste. Opiskelijoilla on osaamista niin kulttuurillisen, taloudellisen, ekologisen kuin sosiaalisestikin kestävä työn kehittämiseksi. Tässä projektissa keskityttiin sosiaalisen kestävyuden määrittelemiseen ja kehittämiseen keikkatyöntekijöiden näkökulmasta.

Innovaatio-opintoihin sisältyvä kehittämisprosessi eteni vaiheittain. Se alkoi

Työturvallisuuskeskuksen kehittämällä ArkiArvi -työturvallisuuskyselyllä (Nomis, 2020).

Kysely soveltuu etenkin pienten yritysten työturvallisuus- ja työterveysriskien tunnistamiseen, mutta sitä voi hyödyntää monipuolisesti työturvallisuutta kehitettäessä. Lisäksi toteutettiin teemahaastattelut ryhmissä. Kyselyn ja haastattelun tuloksia hyödynnettiin työpajassa, jossa muodostettiin kestävä keikkatyön arvot, tunnistettiin keskeiset keikkatyön kehittämistarpeet ja ideoitiin alustavasti niihin ratkaisuja. Tämän jälkeen osallistujat saivat valita yhdessä tuotetuista kehittämistarpeista kiinnostavimman ja kehittää käytännön ratkaisuja ongelmaan. Kyselyyn vastaamiseen kului aikaa noin 20 min., teemahaastatteluun varattiin 2 h ja työpajaan 3 h. Haastattelut ja työpajat toteutuivat koronarajoitusten mukaisesti joko virtuaalisina tai lähitapaamisina.

Työturvallisuuskysely ja teemahaastattelu

Työturvallisuus on tärkeä osa sosiaalisesti kestävä työtä. Osallistujat arvioivat oman työturvallisuutensa toteutumista keikkatyössä vastaamalla kyselyyn. Kyselyssä keikkatyöntekijät arvioivat työympäristöä, fyysistä ja psykososiaalista kuormittumista sekä fyysikaalisia, kemiallisia ja biologisia vaaratekijöitä. Teemahaastatteluissa toteutui kuulluksi tulo ja vertaistuki. Ennen teemahaastattelua osallistujat jaettiin 5-7 hengen pienryhmiin. Haastatteluissa muodostunut luottamuksen ilmapiiri antoi hyvän pohjan tulevalle työpajalle ja

ryhmätyöskentelylle. Haastattelun pääteemat olivat työ, työntekijä ja työyhteisö ja niihin yhteydessä olevat työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät tekijät. Myös koronapandemian seurauksia työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja työterveydelle käsiteltiin.

Työpajassa koottiin keikkatyön kehittämistarpeet ja ideoitiin ratkaisuja

Sosiaalisesti kestävä työn perustana ovat arvot. Kokemus sosiaalisen kestävyuden toteutumisesta riippuukin jokaisen omista arvoista. Osallistujat orientoituivat työpajaan nimeämällä itselleen 3-5 tärkeintä työelämän arvoa ja pohtimalla, mitä ne käytännössä tarkoittavat. Arvojen muodostamisessa käytettiin yksin-yhdessä-kaikki- menetelmää eli lumipallo-menetelmää (Alaniska & Ahonen, 2017). Yksilöiden arvojen pohjalta muodostettiin kunkin pienryhmän arvot. Näistä muodostettiin vielä synteesi ja lopputuloksena syntyivät kaikkien yhdessä määrittelemät kestävä työn arvot. Kaikki pienryhmät nimesivät yhdeksi tärkeimmistä arvoista oikeudenmukaisuuden.

Työpajassa osallistujat tunnistivat ja nimesivät keikkatyössä ilmeneviä kuormitus- ja voimavaratekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, työturvallisuuteen ja työterveyteen. Työskentelyn pohjana toimivat kyselyn ja temahaastattelun tulokset. Työtä, työn sujuvuutta ja työympäristöä sekä työyhteisöä tarkasteltiin eri näkökulmista. Kehittämistarpeet tunnistettiin ja niihin ideoitiin yhdessä ratkaisuja.

Ääniraidasta tarkistuslistaan - ratkaisuja keikkatyön kehittämistarpeisiin

Työpajan tuotoksena olivat yhdessä tunnistetut keikkatyön kuormitus- ja voimavaratekijät sekä keskeiset keikkatyön kehittämistarpeet. Pienryhmät valitsivat kehittämistarpeista itseään eniten kiinnostavan aiheen ja kehittivät siihen käytännön ratkaisuja.

Kehittämistarpeena oli esimerkiksi palautekulttuuriin liittyvät asiat. Osallistujat kokivat, ettei heiltä keikkalaisina juurikaan kysytä palautetta tai kehittämideoita. He eivät itsekään useinkaan kysymättä palautetta anna, vaan pahimmillaan palaute ilmenee siten, ettei mene enää toista kertaa kyseiseen paikkaan. Osallistujat kaipasivat palautetta ammatillisen osaamisen kehittämiseksi ja ammatillisen itsetunnon vahvistamiseksi. Tähän tarpeeseen he kehittivät helppokäyttöisen sähköisen lomakkeen, joka on liitettävissä esimerkiksi hankkeessa kehitettävään digitaaliseen sovellukseen. Kulttuurialan opiskelijoista koostunut ryhmä taas tunnisti kehittämistarpeeksi mm. keikan tilaamiseen liittyvät asiat ja etenkin muusikot keikasta palautumisen haasteet sekä tinnituksen. Ratkaisuna he kehittivät ääniraidan palautumisen edistämiseksi sekä tarkistuslistan onnistuneen tilauksen varmistamiseksi.

Kokemus, jota ei voinut jättää yhteen kertaan

Projekti oli aluksi tarkoitus toteuttaa vain kerran, mutta kokemusten ja saadun palautteen perusteella se ollaan toteuttamassa nyt jo viidennen kerran. Kehittämisessä hyödynnettiin Demingin laatuympyrää (PDSA) eli suunnittelun ja toteutuksen jälkeen arvioitiin onnistumista kaikkien prosessiin osallistuneiden kesken ja sen perusteella tehtiin tarvittavat muutokset heti seuraavaan toteutukseen.

Keikkatyöntekijät kokivat tullessa kuulluksi ja saaneensa vertaistukea. Tämä toteutui erityisesti teemahaastatteluissa, joissa onnistuttiin luomaan luottamuksen ilmapiiri. Vaikeistakin keikkatyön herättämistä tunteista uskallettiin puhua. Toisaalta yhdessä saatiin myös iloita keikkatyön monista motivaatiotekijöistä ja jakaa onnistumisen kokemuksia.

Työpajoissa taas innostuttiin yhteistoiminnasta ja ratkaisukeskeinen ote kannusti ajattelemaan, että asioihin voi vaikuttaa ja pienilläkin muutoksilla on merkitystä. Kyselyyn vastatessaan jokainen pohti samalla omaa työturvallisuuttaan eri näkökulmista. Monet osallistujista kuvasivat, etteivät olleet ennen ajatelleet työturvallisuutta niin laajasti. He myös

kokivat, että jo pelkkä kyselyyn vastaaminen toimi itseohjautuvuutta ja omaa työturvallisuutta edistävästi. Innovaatio-opinnot motivoivat, kun tavoitteena oli kehittää ratkaisuja omiin tarpeisiin keikkatyöntekijänä.

Myös projektin tilaajina toimineiden hankkeen asiantuntijoiden ja innovaatio-opintoja ohjanneiden opettajien näkökulmasta toteutus oli onnistunut. Prosessin kaikkien vaiheiden toteutus vaati melko paljon resursseja ja esimerkiksi teemahaastattelun jättämisestä pois keskusteltiin. Sen kuitenkin arvioitiin olevan sekä osallistujille että haastattelijoille niin arvokas kokemus, ettei siitä haluttu luopua. Opetussuunnitelmassa voi tuskin koskaan olla liikaa tilaa yhteiselle keskustelulle ja eettisten kysymysten pohdinnalle. Haastatteluissa tunnistettiin myös eettisiä ristiriitoja. Osallistajat kommentoivat, ettei heillä ollut ollut mahdollisuutta purkaa niitä työyhteisössä. Haastattelijana tuntui, että pääsi tutustumaan opiskelijoihinkin syvemmin kuin nopeasti ohikiitävällä opintojaksolla. Ymmärrys mm. työn, opiskelun ja muun elämän yhteensovittamisen haasteista syveni. Myös arvostus opiskelijoita kohtaan kohosi entisestään heidän kertoessaan onnistumisen kokemuksistaan ja toisaalta myös kuinka vaativissa tehtävissä he keikkatöissä työskentelevätkään.

Haastattelut ja työpajat oli tarkoitus järjestää lähitapaamisina, mutta koronarajoitusten vuoksi osa jouduttiin siirtämään lyhyellä varoitusajalla verkkoon. Epäilyksistä huolimatta haastattelut toimivat hyvin myös virtuaalisina. Ryhmän ollessa riittävän pieni ja kameroiden ollessa auki onnistuimme luomaan tiiviin tunnelman ja luottamuksen ilmapiirin. Työpajoissa fläppipaperit vaihtuivat Jamboard-tauluihin, mutta niiden ryhmittely onnistuikin kätevästi verkossa.

Johtopäätöksenä kuitenkin totesimme, että haastattelut voi hyvin pitää verkossa, mutta työpajat mieluiten livenä. Tällöin fasilitoija pystyy helpommin ohjaamaan työskentelyä ja aistimaan jokaisen osallistujan vireystason.

Palautteen perusteella opiskelijoiden ymmärrys sosiaalisen kestävyuden merkityksestä ja sen eri tekijöistä keikkatyössä vahvistui. Sen lisäksi toteutus itsessään edisti opiskelijoiden hyvinvointia, kun he kokivat tullessa kuulluksi, saivat vertaistukea toisiltaan ja ohjatusti keskustelivat vaikeistakin keikkatyöhön liittyvistä teemoista. Parhaimmillaan he työelämään siirtyessään huomioivat sekä kulttuurillisen, taloudellisen, ekologisen että sosiaalisen kestävyuden omassa toiminnassaan ja osaavat edellyttää sitä myös muilta. Tässä projektissa edistettiin kestävästä kehitystä kaikilla kolmella Metropolia Ammattikorkeakoulun strategian tasolla: omassa toiminnassa, osaamisen vahvistamisessa ja ratkaisujen kehittämisessä kestävästä kehityksen haasteisiin. Toteutusta voi soveltaa muissakin ammattikorkeakouluissa edistettäessä kestävästä kehitystä.

Myös yritykset voivat hyödyntää hankkeessa ja innovaatioprojektissa toteutettua osallistavaa työhyvinvoinnin kehittämisen prosessia. Työturvallisuuskysely on maksutta käytettävissä ja työpajan käsikirjoitus valmiina. Pajan voi toteuttaa joko sellaisenaan tai yrityksen tarpeisiin muokattuna. Sen voi fasilitoida asiantuntija organisaation sisältä tai käyttää ulkopuolista fasilitoijaa. Olennaista on, että kaikkien ääni tulee kuuluviin ja kehittämispotentiaali hyödynnettyä. Myös innovaatioprojektissa syntyneitä tuloksia keikkatyön yleisistä kehittämistarpeista ja ratkaisuideoista voi hyödyntää yrityksen omassa kehittämistyössä. Tulokset olivat hyvin samansuuntaiset toimialasta riippumatta.

Lähteet

Ahtela, J. (2015). Kello raksuttaa mennyttä aikaa. Työaikasääntelyn nykytila ja kehittäminen.

Alaniska, H., & Ahonen, K. (2017). Toiminnallisia menetelmiä. Opintokeskus Sivis. Haettu

18.5.2022 osoitteesta <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/toiminnallisia-menetelmia.pdf>

Alila, A., Gröhn, K., Keso, I., & Volk, R. (2011). Sosiaalisen kestävyuden käsite ja mallintaminen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen raportteja ja muistioita, 1.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). Kestävä, vastuullinen ja hiilineutraali ammattikorkeakoulu. Haettu 7.3.2022 osoitteesta <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Kest%C3%A4v%C3%A4%20vastuullinen%20ja%20hiilineutraali%20ammattikorkeakoulu.pdf?t=1606145574>

Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L., & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries—a systematic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 44(4), 341-350.

Metropolia ammattikorkeakoulu. 2020. Kestävä keikkatyö. Haettu 7.3.2022 osoitteesta <https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/hankkeet/kestava-keikkatyo>

Musumeci, R., & Ghislieri, C. (2020). Some voices from Italian youth on well-being: How to cope with job insecurity?. *Social Sciences*, 9(4), 58.

Nomis, 2020. ArkiArvi. Haettu 17.5.2022 osoitteesta <https://www.arkiarvi.fi/>.

Pärnänen, A. (2015). Työn tekemisen tavat 2000-luvulla—tapahtuiko rakenteellisia muutoksia?. *Työelämän tutkimus*, 13(3), 242-250.

Stasiowski, J., & Kłobuszewska, M. (2018). Does the context matter? Labour market characteristics and job satisfaction among young European adults working on temporary contracts. *Studies of Transition States and Societies*, 10(3).

Tanskanen, A. (2012). Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto. *Työelämän tutkimus*, 10(1), 71-83.

Tampereen yliopisto. (n.d.). Käsiteopas. Haettu 7.3.2022 osoitteesta <https://sites.tuni.fi/keikkatyo/sanasto/>

Tilastokeskus. (2021). Työelämä [tilasto]. Haettu 7.3.2022 osoitteesta

<https://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html#epatyypilliset>

Valtionvarainministeriön päätös negatiivista tuloveroa selvittävän työryhmän asettamisesta

13038/2021. Haettu 7.3.2022 osoitteesta

https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/51744721/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%

[B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf/287831a5-0894-dbda-92c4-](https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/51744721/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf/287831a5-0894-dbda-92c4-4304d7aeb8d9/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf?t=1629885296154)

[4304d7aeb8d9/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf?t](https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/51744721/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf/287831a5-0894-dbda-92c4-4304d7aeb8d9/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf?t=1629885296154)

[=1629885296154](https://valtioneuvosto.fi/documents/10623/51744721/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf/287831a5-0894-dbda-92c4-4304d7aeb8d9/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s_2021_08_24_11_10_59_389.pdf?t=1629885296154)