

Katri Komulainen & Pentti Sinisalo
 ”Mul on amerikkalaisten
 työajattelumalli”
 Itsensä työllistävien naisten
 urakertomukset ja yrittäjäminä

Tarkastelemme artikkelissa uusien, proteaanisten ja rajattomien urien piirteitä itsensä työllistävien naisten urakertomusten kautta. Koska uusiin uriin on liitetty sekä yksilön potentiaaleja että epävarmuutta korostavia piirteitä, analysoimme, missä määrin uusiin uriin liittyvät piirteet ”valtauttavat” tutkittavia ja millaisia (erityisesti sukupuoleen) liittyviä jännitteitä ja ristiriitoja uusiin uriin sisältyy. Erittelemme, millä tavoin naiset työstävät merkityksenannossaan uraan liittyvää epävarmuutta ja epäjatkuvuutta ja tuomme esille, kuinka he rakentavat uran jatkuvuutta individualistisen ja essentialistisen yrittäjäminän viitekehityksessä.

Johdanto

Viimeisen vuosikymmenen aikana pienyrittäjyyttä on yhtäältä tarjottu keinoksi selviytyä epävarmojen työmarkkinoiden oloissa. Toisaalta yrittäjämäistä asennetta – sisäistä yrittäjyyttä – on tarjottu kaikille kansalaisille riippumatta siitä, aikovatko he toimia yrittäjinä (ks. Opetusministeriön ... 2004). Jokaisen työntekijän yrittäjyyttä peräävän eetoksen rinnalla ovat kyseenalaistuneet myös palkkatyösuhteille leimallisiksi ajatellut uramuodot. Yhä useammin yksilöiden työuria luonnehtivat työsuhteiden määräaikaisuus ja runsaat siirtymät, jolloin työura näyttäytyy epävakana. Urien tutkimuksessa onkin voimistunut käsitys, että perinteiset hierarkkiset ja byrokraattiset urat ovat antaneet tilaa yksilöllisemmille ja joustavammille ratkaisuille. Proteaanisten tai rajattomien urien maailmassa etusijalla ovat yksilölliset valinnat ja merkityksenanto (Hall & Mirvis 1996; Arthur & Rousseau 1996).

Toiminta uusilla urilla on rinnastettu yrittäjyyteen (ks. Arthur & Rousseau 1996, 12). Tästä syystä oletamme, että pien- ja itsensä työllistävien yrittäjien urakertomukset rakentavat laajemminkin kuvaa uusiin uriin liitetystä työn tekemisen tavoista ja ehdoista jälkiteollisessa yhteiskunnassa. On esitetty, että naisilla olisi miehiin nähden paremmat kvalifikaatiot jälkiteollisilla työmarkkinoilla, koska naiset joutuvat miehiä useammin yhdistämään työn ja perheen, ja näin kehittämään joustavia työtapoja. Joustavat uramuodot hyödyttäisivät siis erityisesti naisten työelämään osallistumista. (Sullivan 1999.) Tämän vuoksi erittelemme tässä artikkelissa itsensä työllistävien naisten – erityisesti Sarin ja Tarjan – kertomuksia uristaan. Uusiin uriin on nähty ambivalentisti sisältyvän sekä yksilön omia potentiaaleja korostavia että epävarmuuteen liittyviä piirteitä. Näin ollen tarkastelemme sitä, ”valtauttavatko” uusiin uriin liitetyt työn tekemisen piirteet tutkittavia.

Entä millaisia erilaisiin sosiaalisiin eroihin, kuten sukupuoleen tai ikään liittyviä jännitteitä ja ristiriitoja uusiin työn tekemisen tapoihin mahdollisesti sisältyy? Edellisiin liittyen analysoimme yrittäjämäärän viitekehyksessä sitä, millä tavoin naiset rakentavat oman uransa jatkuvuutta ja ymmärrettävyyttä uusiin uriin liittyvän epävarmuuden ja epävakauden yli.

Kriittinen näkökulma uuteen uraideoologiaan ja yrittäjämäärään

Analysoimme rakentuu kolmen, toisiinsa kietoutuvan näkökulman kontekstissa. Lähtökohthanamme on ensinnäkin uusien uramuotojen tutkimuksen viitekehys (Hall & Mirvis 1996; Arthur & Rousseau 1996; Richardson 2000; Sinisalo 2004). Toisena näkökulmana on feministinen yrittäjyystutkimus (Ahl 2002; Pietiläinen 2002; Komulainen 2005). Kolmanneksi otamme huomioon narratiivisen ja diskursiivisen ura- ja yrittäjyystutkimuksen kontekstin (Linde 1993; Cohen & Mallon 2001).

Uran käsitettä on usein käytetty yksinkertaisesti kuvaamaan työhistorioita ja työn tekemisen malleja. Uran käsitteellä on myös luotu koherenssia, jatkuvuutta ja sosiaalista merkitystä ihmisten elämään monimutkaisessa ja eriytyvässä maailmassa. Käsitteessä kytketään yksilöorganisaatioon ja laajempaan, muuttuvaan sosiaaliseen maailmaan (Cohen & Mallon 2001, 52). Uran käsite on toisaalta osa retoriikkaa, joka sitomalla ihmiset työmarkkinoihin ja työllisyyteen tukee yhteiskunnan ideologioita ja näin vahvistaa sen vakautta. Tämä tapahtuu tavoilla, jotka ovat sekä persoonallisesti merkityksellisiä että hyödyllisiä työorganisaatioille ja yhteiskunnalle. (Young & Collin 2000, 1.)

Uudessa taloudessa uria ovat muovanneet globalisaatio, yksityistäminen, muuttuvat työllistymisen ja organisaatioiden muodot, lisääntyvä epävarmuus työstä sekä työn ja työn ulkopuolisen elämän tasapainon muutokset. Vanhan hierarkkisen ja byrokraattisen uramuodon tilalle on esitetty uusina muotoina proteaanista, monimuotoista uraa (Hall 1976) ja rajattomia uria (esim. Arthur & Rousseau 1996; Littleton, Arthur & Rousseau 2000). Proteaaninen ura lähtee yksilön näkökulmasta, jolloin korostetaan yksilön sopeutuvuutta, joustavuutta ja itsesuuntautumista (Hall ym. 1996). Rajattomia uria tarkastellaan

organisaation perspektiivistä. Työorganisaatioiden rajat ovat tulleet entistä läpinäkyvimmiksi ja läpäistävämmiksi, mikä mahdollistaa yksilön joustavan liikkumisen työorganisaatiosta toiseen (Sullivan 1999). Samalla epävarmuudesta on tullut osa päiväjärjestyksestä (Littleton, Arthur & Rousseau 2000). Rajattoman uran käsite ei kuvaa yhtä tiettyä uran mallia, vaan monia mahdollisia uran muotoja, jotka kyseenalaistavat perinteiset työllistymistä koskevat odotukset.

Teorioissa uusista urista hahmottuu subjekti, joka muistuttaa piirteiltään ja toiminnaltaan yrittäjää (ks. Arthur & Rousseau 1996, 12). Viittaammekin yrittäjämäärän käsitteellä ("the entreprising self", ks. du Gay 1996) eetokseen, jossa yrittäjyyttä tarjotaan työnteon metaforaksi ja malliksi myös palkkatyöntekijöille. Käsite viittaa tähän eetokseen sisältyvään individualistiseen merkityksenäntöön, jossa yrittäjyyttä kuvataan varsinkin yksilöpsykologisina kykyinä ja persoonallisuuden ominaisuuksina. Yrittäjämäärän liitetään erilaisia kyvykkyystulkintoja, joilla viitataan käsityksiin yrittäjyyden edellyttämistä yksilön ominaisuuksista, kuten asenteista, kyvyistä ja älykkyydestä, taidoista ja osaamisesta. Yrittäjämäärän käsite sisältää myös ne moraaliset periaatteet, hyvän ihmisen ja elämän mallit, joiden mukaan tulisi toimia (vrt. Rose 1992).

Kriittinen lähtökohthanamme on ensinnäkin se, että sekä uusia uria koskevien teorioiden että yrittäjyyden eetoksen taustalla on individualistinen käsitys yksilöstä. Tällainen käsitys on ongelmallinen siksi, että uudessa uraideoologiassa uran käsite psykologisoituu ja ihminen on enemmän kuin koskaan oma uransa. Mary Sue Richardson (2000, 202; ks. myös Sinisalo 2004) kritisoi uutta uraideoologiaa siitä, että sen keskeinen piirre on usko ihmisen itseriittoisuuteen. Yksilöä pidetään täysin vastuullisena omasta urastaan ja näin muotoin myös menestymisestäään. Psykkisten resurssien sekä henkilökohtaisen joustavuuden ja sitkeyden uskotaan kompensoivan vakaan palkkatyön ennen tarjoaman varmuuden. Uran psykologisoitumisella voi olla suuri vaikutus ihmisten itsearvostukseen ja itsetuntoon. Henkilöt, joilla ei ole vaadittavaa psyykkistä kestävyyttä, ovat alttiimpia henkilökohtaisille ja uraan liittyville epäonnistumisen tunteille. Uudella uraideoologialla on Richardsonin (2000) mukaan myös sosiaalisia vaikutuksia palkkatyön ja ei-palkatun

työn hämärtyessä, kun yksityinen, perhe ja palkkatyö sisällytetään samaan uraan.

Toiseksi sekä yrittäjyyden tutkimuksessa että visioissa uusista urista ihmiset ymmärretään lähtökohtaisesti sukupuoli- ja luokkaneutraaleiksi. Ajatellaan, että vapailla (työ)markkinoilla kilpailevat autonomiset, sosiaalisista sidoksista irralliset yksilöt, eivät tietystä sosiaalisesta taustasta lähtöisin olevat miehet ja naiset (Ahl 2002). Tällaisissa metodologisesti individualistisissa näkemyksissä yhteiskunnalliset erot, kuten sukupuoli, häivytetään taustalle samalla kun korostetaan yksilöä ja hänen potentiaalejaan. Niin työntekijät kuin yrittäjätkin määrittyvät tällöin liberalistisissa suhteissa toimiviksi ”oman onnensa sepiksi” (ks. Ahl 2002, 165; Komulainen 2005). Yrittäjyyden ja uran tarkastelu irrallaan yhteiskunnallisista eroista peittää sen, että yksilöt ovat sosiaalisissa suhteissa rakentuvia toimijoita. Heidän tekemiinsä nivoutuu erilaisia ikään, sukupuoleen tai luokkaan liittyviä eroja. Tällöin jää huomaamatta myös, että eri sukupuolet lähestyvät yrittäjyyttä ja uusia uramuotoja erilaisista lähtökohdista. Naisten yritykset esimerkiksi työllistävät vähemmän ja keskittyvät vähemmän pääomaa vaativille, naisten perinteisistä osaamisen alueista nouseville liiketoiminnan aloille (Eriksson & Pietiläinen 2001; Vainio-Korhonen 2002).

Otamme narratiivisen ja feministisen ura- ja yrittäjyystutkimuksen viitekehityksessä etäisyyttä yksilöä korostaviin ja erot häivyttäviin näkemyksiin yrittäjyydestä ja uusista uramuodoista. Tarkastelemme naisten merkityksenannon kautta erityisesti sitä, millaisia eroihin liittyviä jännitteitä ja ristiriitoja naisten urakertomuksissa ilmenee. Missä määrin naiset voivat yrittäjinä olla oman onnensa seppiä?

Urakertomukset objektiivisen ja subjektiivisen uran dialogina

Metodologisen individualismin ohella uratutkimuksessa on kritisoitu lähestymistapoja, joissa uraa tarkastellaan lineaarisena ja hierarkkisena jatkumona ja sidoksissa tiettyyn organisaatioon. On myös korostettu tarvetta kehittää käsitteitä ja lähestymistapoja, joissa uraa arvioidaan osana

laajempaa elämänkokonaisuutta ja sitä yhteiskunnallishistoriallista kontekstia, jossa urat muotoutuvat. (Collin & Young 2000.) Pyrimme ylittämään näitä uran käsitteeseen ja tutkimukseen liittyviä ongelmia analysoimalla uraa narratiivisesta lähestymistavasta käsin. Näin voimme korostaa uran kaksinaisluonnetta: se on koulutukseen ja työhön liittyvien instituutioiden, yksilön toiminnan ja näitä välittävien sosiaalisten merkitysten leikkauspiste (Collin & Young 2000, 295; Cohen & Mallon 2001, 63).

Tarkoitamme uran käsitteellä sekä subjektiivista että objektiivista uraa. Subjektiivinen ura viittaa yksilön tulkintoihin omasta työhistoriastaan ja sen vaiheista. Objektiivinen ura puolestaan viittaa uraa rakentaviin instituutioihin ja instituutioiden uralle antamiin merkityksiin (Arthur & Rosseau 1996, 7; Cohen & Mallon 2001). Objektiivista uraa määrittävät instituutiot¹ sisältävät oletuksia esimerkiksi työtä koskevasta siirtymistä sekä niiden ajoituksesta. Tällaisia instituutioita ovat esimerkiksi elämäntietä tai koulutusjärjestelmä. Myös yrittäjyyteen instituutiona sisältyy käsityksiä yrittäjämuotoisesta urasta (ks. Kanter 1989). Ura ja sitä koskevat käsitykset ovat siis pikemminkin institutionaalisia kuin yksilöllisesti määrittyviä ohjelmia ja ne säätelevät uraan liittyviä sosiaalisesti hyväksytyjä ajattelun ja käyttäytymisen malleja. Yrittäjän ura ja sitä koskevat kertomukset rakentuvat dialogissa objektiivisen ja subjektiivisen uran välillä (Young & Collin 2000, 5; Cadin ym. 2000, 229). Instituutiot säätelevät yksilön uraa koskevia ratkaisuja ja työn merkitystä yksilöille. Toisaalta yksilön ura osaltaan muovaa instituution edustamia käytäntöjä ja niille annettuja merkityksiä.

Vaikka kertomus on jo vakiintunut tutkimusote ammatillisten urien ja ohjauksen tutkimuksessa, se on tuore näkökulma yrittäjyyteen. Viittaamme narratiivisuudella toisaalta sosiaalisen konstruktionismin piirissä hahmoteltuun väljään metodologiseen lähtökohtaan (ks. Cohen, Duberley & Mallon 2004). Toisaalta kertomus on myös rakenne, jonka välityksellä ihmiset havaitsevat, kokevat, antavat merkityksiä ja kertovat niitä (ks. esim. Komulainen 1998). Korostamme,

1. Toisin kuten Young & Collin (2000, 5) emme viittaa objektiivisella uralla puhtaasti koulutuksen tai työtehtävien seuraantoon tiettyissä instituutioissa, vaan korostamme myös objektiivisen uran diskursiivisuutta.

etteivät naisten tulkinat työstään muodosta yhtä ja yhtenäistä kertomusta, vaan kysymys on pikemminkin oman elämänhistorian ja uran moninaisista ja ristiriitaisistakin tulkinnoista.

Uran jatkuvuutta ja ymmärrettävyyttä eli koherenssia rakentava kertomus voi olla keskeistä ylläpidettäessä omaa identiteettiä sosiaalisessa muutoksessa (Cohen & Mallon 2001). Charlotte Linden (1993; ks. myös Komulainen 1998) mukaan elämäkertojen (ja urien) koherenssi on sekä sosiaalinen että psykologinen vaade. Kertoessaan elämästään ihmiset eivät esitä uriaan sarjana löyhästi toisiinsa liittyviä tapahtumia, vaan vaiheina ja episodeina, jotka muodostavat ymmärrettävän jatkumon. Ihmiset selittävät uran siirtymiä ja katkoksia urakertomuksen kokonaisuuden näkökulmasta ja rakentavat näin koherenssia uralleen. Jatkuvuus ja ymmärrettävyys ei kuitenkaan merkitse vain yhden yhtenäisen juonen rakentamista. Ihmiset työstävät uriansa jatkuvuutta monin eri tavoin, esimerkiksi kertomusten ja selitysten avulla. Ajallinen jatkuvuus (eli identiteetin tai minän jatkuvuus menneisyydestä nykyhetkeen) on perustavanlaatuisin jatkuvuuden rakentamisen tapa.

Koko aineistomme on kahdenkymmenenkuuden naisyrittäjän elämäkerralliset teemahaastattelut². Analysoimme Sarin ja Tarjan urakertomuksia suhteessa kokonaisuuteen. Haastatelluista naisista 20 toimi yrittäjinä maaseudulla ja 6 keskisuuressa kaupungissa. Maaseudun naisyrittäjien toimialoina ovat majoitus- ja ohjelmopalvelut, kiinteistöhuolto, opaspalvelut, erilaisten käsityötuotteiden valmistus sekä luonnontuotteiden jalostus (ks. Koski ja Tedre 2004). Kaupungissa työskentelevät naiset – kuten Tarja ja Sari – toimivat yrittäjinä konsultatio-, viestintä- ja palvelualoilla, rakennusalalla, vaateteollisuudessa sekä aliurakoijina sairaalatarvikkeita valmistavassa yrityksessä. Suurin osa haastatelluista naisista toimi itsensä työllistävinä yrittäjinä. Sen lisäksi osa toimi perheyrittäjinä ja ulkopuolista työvoimaa työllistävinä yrittäjinä. Tarja ja Sari edustivat itsensä työllistävää yrittäjyyttä, vaikka Sari osti palveluja myös muil-

ta oman alansa yrittäjiltä. Iältään naiset olivat 30–60-vuotiaita³.

Aineiston analyysi on ollut vuoropuhelua teorian ja empirian välillä ja erittelemme aineistoa uusien urien ja feministisen yrittäjyystutkimuksen käsitteellisessä kontekstissa. Kiinnitämme analyysissä huomiota naisten urien luonteeseen ja erityisesti yrittäjäminän kuvaukseen, eli päähenkilön ominaisuuksiin ja toiminta- ja suhtautumistapoihin. Tarkastelemme myös logiikkaa tai juonta, jolla haastateltavat rakentavat jatkuvuutta ja ymmärrettävyyttä uran epävarmuuden yli (koherenssin käsitteestä ks. Linde 1993; Komulainen 1998).

Verkostoissa rakentuvat lateraaliset urat

Perinteisissä organisaatioissa ja urissa rakenne, hierarkia, yksityiskohtaiset työkuvaukset ja vaihtuneet tiekartat tarjosivat sääntöjä ja viihettä käyttäytymisen ohjaukseen. Suellen Littleton, Michael Arthur & Denise Rousseau (2000, 109–110) esittävät, että puhtaassa rajattoman uran muodossa tällaisia ilmeisiä oppaita ei enää ole ja työllisyystilanteita leimaa epäselkeys. Tarjan ja Sarin urat rakentuivatkin määräraikaisten ja vaihtuvien projektiluontoisten töiden pohjalta. Heidän urakehityksensä oli pikemminkin lateraalista kuin hierarkiassa ylöspäin suuntautuvaa liikettä, ja projektit edellyttivät laaja-alaisia taitoja pikemminkin kuin kapeaa erityisosaamista.

Uran objektiivisiin ja subjektiivisiin piirteisiin perustuvassa urataksonomiassaan Loic Cadin, Anne-Francoise Bailly-Bender ja Veronique de Saint-Giniez (2000) kuvaavat yhdeksi ääripääksi nomadit, joilla on runsaasti radikaaleja työn vaihtoja hyvin löyhä sidos organisaatioihin. Toisessa ääripäässä ovat työorganisaatioon vahvasti kiinnittyneet paikallaan pysyvät. Välimaastoon sijoittuu ura, jossa palkkatyösuhteet ja itsensä työllistäminen vaihtelevat. Erityisesti Tarjan uralle oli leimallista tällainen liikkuvuus yrittäjyyden ja palkkatyön välillä:

Mä oon joutunu sitä monta kertaa elämässäni kääntämään sitä kelkkaa sen työpaikan suhteen

2. Haastattelut on kerätty yhteistyössä professori Leena Kosken (Joensuun yliopisto) ja professori Silva Tedren (Joensuun yliopisto) kanssa vuonna 2002.

3. Haastatellut naiset on koodattu numeroilla TH 1-26. Haastatteluhetkellä Sari (TH 23) oli noin 30-vuotias ja perheetön, Tarja (TH 22) puolestaan yli 50-vuotias ja perheellinen.

[...] mul on varmaan vähän amerikkalaisten työajattelumalli [...] Sitähän voi olla monta ammattii ihmisellä elämässä aikana [...] Mulla on tätä työtä ollu koko ajan. Eikä mullakaan kukaan tarjottimella tuonu, vaan mä oon vaan sitä luovinu ja etsiny [...] Ja ne määräaikaaset on semmosia, jotka kyllä lakkaa sinä päivänä jos et sä itte viiti tehdä mitään, et sul ois taas töitä [...] jos aikoo tehdä siinäki järjestelmässä leipää, ni kyllä pitää olla sisäistä yrittäjyyttä ja paljon. (Tarja)

Littleton, Arthur & Rousseau (2000, 109–110) esittävät, että rajattomissa urissa yksilön oma toimijuus tulee organisaatiota keskeisemmäksi. Toimijuus on individualistista ja sitä luonnehtii autonomisuus, itsenäisyys, aloitteellisuus ja sopeutuminen. Yksilö on vastuussa omasta kehityksestään. Urakertomuksissaan Tarja ja Sari korostivatkin omaa rooliaan ja aktiivisuuttaan työpaikkojensa luomisessa sekä toimiessaan yrittäjinä että määräaikaissa työsuhteissa toisten palveluksissa. Naiset näyttäytyivät riippumattomina myös suhteessa yhteiskuntaan ja sen turvaverkkoihin. He eivät luottaneet hyvinvointivaltioon ja sosiaaliturvaan. Sen sijaan he näkivät omalla toimijuudellaan ja taloudellisella pääomalla olevan merkitystä minimoitaessa uran epävarmuuteen ja toimeentuloon liittyviä riskejä ja ennakoitaessa mahdollista työttömyyttä ja eläkeikää (ks. myös Martin & Wajcman 2004, 251). ”Et yrittää nyt tehdä silleen myös, et sais jonkun verran jemmaan sitä [rahaa]” (Sari). Pääoman ohella naiset katsoivat, että kyky sietää epävarmuutta oli oleellista heidän urallaan:

Ette ikinä ei voi tietää, mikä on sun seuraavan kuukauden palkka, mikä on työtilanne. [...] sitä pitää vaan luottaa, että siipien alla on, kuule, ilmaa. (Sari)

Ens vuoden alkuun ei kalenteriin ei oo piirretty mullakaan kun yks viikko Firenzessä lomaa [...] Et pitää niin kun oppii elämään sen kanssa, sen riskin kans ja sen ... tavallaan tietämättömyyden kanssa. (Tarja)

Naiset korostivat asiakas- ja yhteistyöverkostojensa sekä ihmistuntemuksensa merkitystä urilleen, vaikka selittivätkin urakehitystään omal-

la aktiivisuudellaan ja ”sisäisellä yrittäjyydellään”. Myös tässä mielessä naisyrittäjien urat muistuttavat rajattomia uria, joissa tärkeäksi nousevat yksilöllisen toimijuuden ohella myös yhteisöllisyys – yhteydet, suhteet, sietokyky ja luottamus (Littleton, Arthur & Rousseau 2000, 109–110). Sosiaalisten verkostojen merkitys uran ja työllisyyden luomisessa on keskeinen:

Mulla on äärettömän kova verkosto, joka on ihan avainasioita Suomessa muuten. Siis aattele, mulla ei oo ees nimee puhelinluettelossa, ja mul on kuitenkin töitä koko ajan”. (Tarja)

Naisten uria tukivat myös epäviralliset, ystävien tai (lapsuuden)perheen kautta rakentuvat suhteet sekä naisten toiminta erilaisissa luottamustoimissa, kuten yhtiöiden hallituksissa (ks. Saxenian 1996). Molempien naisten työtilat sijaitsivat heidän kotonaan. Tietokone internet-yhteyksineen mahdollisti naisille ajasta ja paikasta riippumattoman työnteon tavan. Ennen kaikkea se merkitsi asiakassuhteiden rakentamisen ja ylläpitämisen mahdollisuutta fyysisestä alueesta riippumatta:

Systeemit pyörii puolen Suomen tai jopa koko Suomen perspektiivissä. Et mie oon täällä, mut seikyt prosenttii tuloista tulee muualta. Ei näillä asiakkailta, minä en pysyis hengissä, siis tän [alueen] asiakkailta. [...] tää informaatioteknologian on ihan oleellista [...] en haluu lajakaistan ulkopuolelle muuttaa. (Sari)

Koska työpaikka oli kotona, hämärtyi työn ja vapaa-ajan ero. Naisten mielestä tämä ei ollut ongelma, vaan yksi osoitus yrittäjän työn vapaudesta myös ajankäytön suhteen: ”Oot aivan kuin töissä, vaikka sä kuitenkin oot kotona siinä. Mä oon nauttinu hirveesti siitä”. (Tarja)

Valitseva minä – jatkuvuus uran epävarmuudessa

Naiset rakensivat urakertomuksissaan jatkuvuutta epävakauden yli tulkitsemalla uran henkilökohtaiseksi valinnakseen sekä selittämällä yrittäjyytensä yksilöpsykologisten kykyjen ja perittyjen taipumusten luonnolliseksi seuraamukseksi⁴. Uratarinoiden logiikka koostui naisten aktiivisesta ja riippumattomasta toiminnasta yksityisillä

4. Käsitys urasta yksilöllisenä valintana ja omien kykyjen ja taipumusten manifestaationa on keskiluokkainen (Linde 1993). Etenkään maaseudulla yrittäjänaiset eivät tarkastelleen yrittäjäksi ryhtymistään persoonallisuutensa ilmentymänä, vaan toivat esille rajalliset työmahdollisuudet yrittäjyyden taustalla.

työmarkkinoilla. Markkinat muodostuivat tarjolla olevista, yrittäjien tiettyyn osaamiseen perustuvista työtehtävistä, tämän osaamisen hallitsevista muista yrittäjistä ja asiakkaista. Yrittäjyys vastakohtana julkisille työmarkkinoille edusti vapautta ja luovuutta, mutta myös vastuullisuutta omasta työstä ja sen tekemisen edellytyksistä. Yrittäjämäisen toiminnan vastakuviksi piirtyivät tiettyyn organisaatioon ja toimintarutiiniin sidotut tai arkielämän todellisuudesta vieraantuneet virkamiehet. Vastakuvina nähtiin myös poliittisesti vasemmistolaiset henkilöt sekä henkilökohtaista vastuuta vailla olevat palkkatyöntekijät: *”Mulle ois ihan oikeesti lomaa mennä kaheks kuukautta Sano-miin kesätoimittajaks, voi herttinen”* (Sari).

Naiset kuvasivat autonomisuuttaan myös suhteessa oman alansa yksityisiin työmarkkinoihin, jolloin he eivät niinkään saaneet, vaan valitsivat omia intressejään miellyttäviä töitä ja työtapoja. Tällainen tapa, jossa omaa uraa koskevat siirtymät selitetään vapaina ja mieltymyksiin perustuvina valintoina markkinoilta, on leimallinen myös suurten yritysten johtajien urakertomuksille (Martin & Wajcman 2004, 249). Samoin kuin yritysjohtajat, myös Sari ja Tarja kuvasivat itsensä *”valitsevaksi minäksi”*:

Yritys merkitsee ensisijaisesti vapautta [...] mä todella suosittelen jokaiselle, jolla on yrittäjyyttä sydämässä ja luonteessa [...] et luovempaa työntekotyyppiä tai niin kun toiset ihmiset on virkamies-tyyppejä [...] et mul on vähän niin kun vapaus itte päättää ja vapaus valita suurin piirtein [työtehtävät], ainaki toistaseks ollu. (Tarja)

Naisten kertomuksissa korostui proteaanisiin uriin liitetty itsemäärättyvyys, jolloin uraa ohjaavat henkilökohtaiset arvot pikemmin kuin organisaation palkkiot. Menestyksen mitta on subjektiivinen tunne siitä kuinka tyytyväiseksi tuntee itsensä elämäänsä ja työhönsä (ks. Hall ym. 1996). Naiset loivat ymmärrettävyyttä uralleen paitsi korostamalla omaehtoista valintaansa myös selittämällä yrittäjyytensä tulokseksi yksilopsykologisista kyvyistään ja taipumuksistaan. He ovat yrittäjiä siksi, että he ovat tietynlaisia ihmisiä. Yrittäjyys määrittyi tällöin ”sydämen” tai luonteen perityksi ominaisuudeksi ja luontaiseksi vaistoksi:

Siihen liittyy hirveen kova työmotivaatio, jonka mä oon kyllä periny ihan tasan tarkkaan mun äidiltä ja mejän perheestä, maanviljelijäperhe [...] Et sieltä

se niin kun tulee. Vaikka sitä ei yrittäjyydeksi oo nimettykään [...] mussa on sen verran sitä semmosta, liikemiesverta tai [...] pelaamisen viettiä. (Tarja)

Douglas Hallin (2004) mukaan työhön sidottu ura ei ole enää itsearvostuksen mitta. Hän esittää, että uraan sisältyy myös työn ulkopuolisia sitoumuksia, esimerkiksi koti- ja perhesitoutumiset. Hall rohkaiseekin arvostamaan näitä sitoumuksia psykologisen menestyksen itsemäärittelyssä. Vaikka Tarjan ja Sarin urilleen antamissa merkityksissä subjektiiviset arvot korostuvatkin, ei Hallin näkemys työn merkityksen vähenemisestä vaikuta naisten osalta pitävän paikkansa. Päivi Naumasan mukaan ansiotyö on fragmentoitunut ja eriytynyt, saanut uudenlaisia muotoja ja ulottuvuuksia. Sen yksilöiden yhteisöllistä jäsenyyttä muovaava ja ylläpitävä voima ei kuitenkaan ole hävinnyt minnekään – ehkä pikemmin päinvastoin. Työstä on tullut entistä tärkeämpi asia monen elämässä. (Naumanen 2002, 277.) Niin Sari ja Tarja kuin muutkin tutkimuksessa haastatellut naisyrittäjät ovat sisäistäneet kovaa työtä ihailevan, osin agraarikulttuurista juontuvan työmoraalin. Tällainen moraalitietäminen korostaa yksin pärjäämisen eetosta, ja sitä pidetään kodin perintönä saatuna pääomana. (Koski & Tedre 2004, 130.) Toisaalta Sarin ja Tarjan työmoraalia muovaavat piirteet, joita kiinnitetään uusiin uramuotoihin ja jotka edellyttävät kokonaisvaltaista työhön sitoutumista. Tällaisia piirteitä ovat työn psykologisoituminen ja uran personifioituminen puhtaasti henkilöön itseensä.

Proteaaninen, itsensä alati luova minä

Hallin ja Philip Mirvisin (1996) uratutkimukseen lanseeraama proteaanisen, monimuotoisen uran käsite perustuu Robert Jay Liftonin (1968; 1993) käsitykseen proteaanisesta minästä. Sopeutuakseen ja selviytyäkseen pirstoutuvassa modernissa maailmassa minän täytyy olla itseään alati uudistava kuin kreikkalainen meren jumala Proteus (Sinisalo 2004). Proteaanisella uralla lineaarinen, etenevä urapolku korvataan joustavalla, idiosynkraattisella uraliikkeellä ja korostetaan uran ainutlaatuisuutta. Naisten tulkinnoissa sekä yrittäjä että yritys kuvautuivat dynaamisina ja jatkuvasti kehittyvinä. Vaikka naiset korostivat rautaista ammattitaitoaan työmarkkinoilla (*”Ni keskivertojutunhan tuota kirjottaa varpaillaan ja silmät kiinni”* Sari), he eivät vain ylläpitäneet

kompetenssejaan, vaan pikemminkin pyrkivät uudistamaan toimintaansa. Tämä edellytti heiltä jatkuvaa itsensä uudistamista, uuden oppimista, itsensä kouluttamista ja valmiutta päivittää omaa osaamistaan:

Et sun pitää koko ajan olla ajan tasalla, etsii uusimmat virtaukset [...] tuohon johtamiseen liittyvät perusopinnot meinaan alottaa vuoden vaihteen jälkeen. Ja sit semmosia mielenkiintoisia, mitkä nyt vois vahvistaa minua ihmisenä ja vahvistaa minua muutenkin. (Tarja)

Tarja ja Sari eivät nähneet yrityksiään itseltään ja omasta olemuksestaan erillisinä organisaatioina, vaan tulkitsivat, että yritys personifioitui heihin henkilöinä. Tässä mielessä he olivat oma ainutkertainen uransa ja yrityksensä. Yrittäjyys ei tällöin kohdistunut vain johonkin naisten ulkopuolella olevaan, vaan myös heihin itseensä. Ihmisen minuudesta tai olemuksesta tulee siis yrittämisen kohde (ks. Walkerdine 2003). Yrittäjä olemuksineen ja osaamisineen tuotteistuu:

Minä oon paitsi minä, niin mie oon myös yritys [...] Ne fuusioituu yritys ja se ihminen. [...] kyllähän se avaa tiettyjä ovia [...] Et mulle ei niin kun tee yhtään tiukkaa hilpasta verkkareissa pankinjohtajan luokse. (Sari)

Tarinaa yrityksen kehityksestä rakentui myös ajatus yrittäjästä tulevaisuutta ennakoivana toimijana. Naiset puhuivatkin ”intuitiostaan” ja taloudellisten suhdanteiden ”vainustaan”. Heillä oli yrityksen päätoimialan lisäksi vireillä useita jo toimivia tai tulevaisuudessa mahdollisesti käynnistyviä hankkeita, joiden varassa he suunnittelivat toimivansa taloudellisen taantuman yllättäessä. Tällainen ennakoiva toiminta edellyttää naisten mukaan luovaa ajattelua, jatkuvaa valpautta, yrittäjyyden kannalta tärkeiden tilaisuuksien hahmottamista ja niihin tarttumista:

Jos ei osaa kattoo joustavasti, ni ei nää myöskään niitä mahdollisuuksii, mitä on. Ja sitte ei osaa ottaa niistä koppia. Eli ku se maailma lipuu tavallaan siun ohi [...] Et ei se montaa kertaa se sama tilaisuus niin ku pyöri siinä nenän eessä. (Sari)

Kuten edellisestä lainauksesta voimme tulkita, naisten urakertomuksiin kietoutui myös oletuksia sosiaalisen maailman jatkuvasta ja dynaamisesta muutoksesta, jossa ihanteeksi asettuvat valmius muutokseen, nopeus ja edelläkävijyyksen muutoksessa.

Maskuliininen yrittäjämä

Päivi Erikssonin ja Tarja Pietiläisen (2001) mukaan suuri osa yrittäjyyden tutkimuksesta perustuu sukupuolineutraalille ajattelulle, jossa sukupuolen sijasta tarkastellaan yrittäjän persoonallisuutta, käyttäytymistä ja orientaatiota yrittäjyyttä selittävinä tekijöinä. Yrittäjyydelle tyypillisiksi katsotut persoonallisuuden ominaisuudet eivät kuitenkaan ole sukupuolen suhteen neutraaleja. Itsenäisyys, rohkeus ja riskinotto-kyky mielletään kulttuurissamme maskuliinisiksi ja miehille leimallisiksi ominaisuuksiksi. Sukupuolineutraaliksi oletettu yrittäjyys peittää sen, että autonominen ja individualistinen yrittäjyys on maskuliininen konstruktio. Se muodostaa normin, jonka kautta naiseen ja naisellisuuteen assosioituvat piirteet suljetaan pois yrittäjän ideaaleista (mt. 296; Pietiläinen 2002, 56; Ogbor 2000, 617; Bruni, Gerhardi & Poggio 2004). Miehiseen normiin nähden naisyrittäjyys onkin ymmärretty joko puutteellisenä yrittäjyytenä tai erityisenä feminiinisenä yrittäjyytenä. Jälkimmäisessä tapauksessa naiseuteen assosioitujen kykyjen ja ominaisuuksien, kuten pehmeiden, on ajateltu muokkaavan yrittäjyyden luonnetta (Pietiläinen 2002; Komulainen 2005).

Suuri osa haastatelluista naisista otti etäisyyttä maskuliiniseksi määrittyvään yrittäjyyteen. He kuvasivat olemuksensa, toimintatapansa ja arvonsa vastakkaiseksi miehelle yrittäjyydelle:

Silva: No, entäs sitte sinun heikkoudet yrittäjänä, missä pitäis taitoja kehittää?

Maarit: No, pitäis varmaan kehittää taitoja tässä, että olla tiukempi. Mie oon vähän liian hellämielinen välillä. [...] en varmaan tyypillinen, että en niin kun en laske, en oo laskelmoiva. [...] ei tarvii välttämättä olla niin kun se, aina se päällepäsmäri siinä yrityksessä. (TH 25; Maarit)

Leena Koski ja Silva Tedre (2004) ovat analysoineet käsillä olevan artikkelin aineistoa ja erityisesti maaseudulla itsensä työllistäneiden naisten kuvauksia yrittäjyydestään. Tutkijoiden mukaan suurimmalle osalle näistä naisista yrittäjyys kiinnittyi taloudellisen voiton tavoittelun asemesta elämänmuotoon, toimeentulon saamiseen tai autonomisen toimijuuden saavuttamiseen suhteessa palkkatyöhön ja perheeseen. Maaseudulla itsensä työllistävät naiset eivät myöskään mieltäneet itseään välttämättä yrittä-

jiksi, kuten edellisestä lainauksesta käy ilmi. Sen sijaan Tarja ja Sari kuvasivat olemustaan, kykyjään ja toimintatapumuksiaan yrittäjinä hyvin klassisiin ja miehisin määrein sekä piirtein, jotka korostuvat myös uudessa uraideologiassa. Esimerkiksi kertomalla episodimaisia kertomuksia voitoistaan työelämän kilpailutilanteissa he loivat kuvaa kysynnästään ja potentiaaleistaan työmarkkinoilla. Näin he haastoivat vallitsevia käsityksiä ”pehmeistä” naisyrittäjistä (ks. myös Pietiläinen 2002, 167):

Hain viime keväänä [...] yks projektipäällikön paikka auki [...] No niin, Lehtolan Jaakko haastateli, et koko tään herrakaartin ja sain sen paikan, mut en ottanu vastaan. Voit kuvitella, kuule, pikusen ne ukot haukko henkee ”no miks et”. No mä, ”no en nyt, haluan kuitenkin tätä yritystä”. [...] Kyllähän siinä ois ihan kuukauspalkka juossu ihan täysiään. Seittemästatoista hakijasta minä sain sen. (Tarja)

Tarjan ja Sarin urakertomuksissa päähenkilön maskuliinisuus kontrastoitui toisten naisyrittäjien feminiinisyteen ja haastettiin myös miesten maskuliinisuutta. Naissukupuolen korostuminen tuottaa mahdollisuuden leimata naisten yrittäminen sukupuolineutraalia yritystoimintaa vähemmän arvostetuksi ”puuhasteluksi” (Eriksson & Pietiläinen 2001, 300). Tulkitsemme siis, että urakertomuksissaan Sari ja Tarja vastasivat näihin ääneen lausumattomiin syytöksiin ja korostivat piirteitä, jotka lisäsivät heidän uskottavuuttaan yrittäjinä kuten riippumattomuutta, rohkeutta ja riskinottokykyä.

Toisten katseissa rakentuva minä

Sarin ja Tarjan urakertomusten juoneen rakentui paitsi ajatus markkinoilta valitsevasta, syntyjään yrittäjämäisestä ja alati itseään uudistuvasta minästä, myös näkemys itsensä jatkuvasta arvioinnista suhteessa muihin markkinoilla toimiviin yrittäjiin. Naisten urakertomuksissa hahmottuihin ”valitsevan minän” ohella ”myyvä minä” (ks. myös Martin & Wajcman 2004):

Monesti oon tuskastunu, kun en niin kun löydä niihin semmosta menetelmää, joka olis raflaava ja myyvä. [...] Verrattuna johonki, niin kun tällä hetkellä joku tiimivalmennus, joka on niin pop ja jota on pyöritetty, koko maakunta pullollaan on tiimivalmennusta. Et tavallaan sitä vetovoimaisuutta kyllä tarttis itteki. (Tarja)

Erityisesti Tarja pohti omaa urakehitystään ja markkina-arvoaan suhteessa ikäänsä ja arvioi itseään ”ostajan silmin”. Tässä katseessa yrittäjä sukupuolittui ja ikääntyi:

Kyllä mä koen että mieskonsultti on uskottavampi ja miesskonsulttii pidetään vakuuttavampana [...] pitää olla tosi kova ammattitaito ja tosi kova koulutus, tohtorin tutkinto, jota ei valitettavasti oo, niin, et niin kun on lähes tulkoon samalla viivalla kun mieskonsultit. Että siis palkoissaki on aivan tähtitieteelliset erot. [...] Mutta aivan selvästi on vaikutusta myöskin semmosella itsetunnon murenemisella, kun ikää tulee [...] se on vahva, mut omalla tavalla se murenee tämmösessä kilpailutilanteessa. [...] Meillä on niin vahva rasistinen asenne, voi sanoo, niin keski-ikäisiä naisia kohtaan tässä valtakunnassa. (Tarja)

Tarja pohti uraansa myös suhteessa perheeseen. Hän assosioi palkkatyön riippuvuuteen ja määrittä sen yrittäjyyden ideaaleihin nähden vähempiarvoiseksi. Perhe ja perheenjäsenen palkkatyöläisyys muodostivat kuitenkin paradoksaalisesti edellytykset ”valitsevan minän” toiminnalle kilpailuun ja epävarmuuteen perustuvilla markkinoilla:

Yritän vielä etsiä uusia semmosia vetovoimaisia tuotteita ja yritän kuuskytkolme vuoteen asti, sit mä jään vapaaehtoisesti eläkkeelle. [...] mä en aikoi luopua työelämästä vielä kymmeneen vuoteen. [...] Se on ihan oikeesti, siis se on kova kova tota, haaste tässä lähiaikoina. Mä nyt luotan kauheesti tuohon mun miehen virkamieseläkkeeseen [...] Kellä on ne taustat jotenki turvassa ja kellä ne ei oo. Ajattelehan eronneita ja yksinhuoltajia, joilla ei oo mittää välttämättä tämmöstä tausta, että tukijoukkoja. Et se on yks, yks hyvin merkittävä syy varmaan, miks mä oon niin levollinen. (Tarja)

Leena Kosken ja Silva Tedren (2004, 126) mukaan naisten työmarkkina-asema ja yrittäjyyden ehdot ja tavoitteet määrittyvät ainakin osittain suhteessa mieheen ja miehen tuloihin. Perheellisille ja perheettömille naisyrittäjille yrityksen taloudellinen merkitys vaihtelee. Yrittäjän autonomisuudesta huolimatta perheellisyys ja heikko mieselättäjäisyys vaikuttivat Tarjan yrittäjyydelle antamiin merkityksiin ja sille asettamiin tavoitteisiin. Sarin yrittäjyys määrittyi puolestaan emansipoivaksi projektiksi, joka katkaisee riippuvuuden mieheen:

Et kyl mie kannatan sitä, et naisella on oma yritys, oma ura, myös omat rahat, koska silloin ei tarvii olla

silleen väkisin niin sanotusti kenenkää kanssa sen taloudellisen tilanteen takii. (Sari)

Vaikka naiset korostivat jatkuvaa muutosvalmiuttaan ja -halukkuuttaan yrittäjänä menestymisen edellytyksenä, pohti Tarja joustavuuttaan myös suhteessa määräaikaisiin työsuhteisiin ja perheeseen. Tarjan proteaanisella uralla joustavuus ei merkinnytään ”idiosynkraattista uraliikettä” (vrt. Hall 2004). Kyse oli pikemminkin naisten työmarkkina-asemalle leimallisesta liikkuvuudesta, jota luonnehtii toisten tarpeiden huomioiminen: ”Mulla on koko työhistoria yhtä siis tämmöstä, jos mua voipi joku syyttää, että mä en niin kun joustanu, ni sit on kyllä!”. Urakertomuksiin ”markkinoilla valitsevasta minästä” rakentui täten ristiriitoja ja moniäänisyyttä. Sosiaaliset sidokset, kuten sukupuolijärjestelmä sekä elämänkulku ikäjärjestelmiseen näet kyseenalaistivat uuden uraideologian mukaiset oletukset autonomisesta yrittäjäyksilöstä.

Tarinoita ”oman onnensa sepistä” haastaa myös suomalainen koulutusjärjestelmä. Sari ja Tarja korostivat yrittäjyyttään itse valittuna urana ja pitivät jopa kesken jätettyä koulutustaan luovana ratkaisuna. Silti he katuiivat vähäistä koulutustaan ja selittivät koulutuksen puutettaan. Yrittäjyys on perinteisesti ollut ammattiryhmä, jonka osaaminen ei ole perustunut pitkäkestoiseen koulutukseen. Koulutusyhteiskunnassa myös yrittäjien on siitä huolimatta suhteutettava käsitystä itsestään kulttuurissamme vallitseviin näkemyksiin koulutettavuudesta, älykkyydestä ja omasta kyvykkyydestä suoritetujen tutkintojen manifestaationa (ks. Rätty & Snellman 1998).

Yhteenveto ja pohdinta - uudet uramuodot työn tekemisen tapoina

Naiset rakensivat merkityksenannossaan jatkuvuutta uriin liittyvän epävarmuuden yli individualistisen ja essentialistisen yrittäjäminän viitekehityksessä. Yksilöpsykologiset kyvyt kuten riippumattomuus, oma-aloitteisuus tai jatkuva valmius muutokseen loivat ymmärrettävyyttä ja jatkuvuutta erilaisista töistä koostuvien projektien välille (ks. myös Collin 2000, 91–92). Heidän yrittäjäminuuteensa rakentui myös vahva taloudellisen yksinpärijäämisen eetos. Sisäinen yrittäjyys eletyn työhistorian tulkintatapana näytti valtauttavan tarjotessaan naisille myönteisiä käsityksiä omasta urakehityksestään ja

siihen vaikuttaneista tekijöistä. Naisten urat näyttäytyivät heidän omien kykyjensä ja voimavarojensa tuotoksena. Heidän kertomuksissaan yrittäjyys muodostui hyveeksi paitsi tietty edellytykset omaavalle (poikkeus)yksilölle myös organisaatioille ja yhteiskunnalle. Yrittäjän ura näytti myös lunastavan lupauksen riippumattomuudesta työmarkkinoilla. Se antoi mahdollisuuden säädellä omaa työtään ja valita työtehtäviä tilanteessa, jossa valinnan mahdollisuudet naisten koulutuksen vähäisyyden vuoksi olivat jossain määrin rajalliset.

Uuteen uraideologiaan ja yrittäjyyteen rakentuva ideaali autonomisesta yksilöstä ravitsee sellaisia uraa koskevia käsityksiä ja ratkaisuja, joissa ihminen itse on viime kädessä oman uransa tekijä. Haastattelemamme Tarja ja Sari hyväksyivät uuden talouden työn tekemisen ehdot ja jokaisen oman vastuun toimeentulostaan ja työllisyydestään. Uusiin uriin ja yrittäjyyden eetokseen sisältyvät lupaukset vapaudesta ja itsemääräämisestä ovat kuitenkin ristiriitaisia. Tarinat ”oman onnensa sepistä” eivät irrota naisia ikään, sukupuoleen tai luokkaan liittyvistä eroista eivätkä eroihin liittyvistä jännitteistä. Näitä ovat muun muassa naisen paikka työmarkkinoilla, perheriippuvuudet ja koulutuksen vähäisyys (ks. myös Koski & Tedre 2004). Yrittäjyyden eetos kieltää sukupuolen ja muiden erojen, kuten yhteiskuntaluokan, merkityksen työuran rakentumisessa. Erojen sijaan korostetaan yksilöpsykologisia ominaisuuksia ja itsensä työllistämisen mahdollisuuksia ja velvollisuuksia. Samalla uusien urien epävarmuus psykologisoituu. Työn ja toimeentulon epävarmuus näyttäytyy yksittäisten ihmisten resurssien puutteena eikä niinkään taloudellisten tai poliittisten valintojen tuloksena.

Samalla kun uudet urat individualisoituvat (proteaaninen ura), niitä rakennetaan työn ja talouden, sosiaalisen elämän ja kansalaisyhteiskunnan virallisten ja epävirallisten verkostojen kautta (ks. Saxenian 1996). On esitetty, että erityisesti naisilla olisi sellaisia sosiaalisia kykyjä ja kommunikaatitaitoja, jotka tukisivat heidän urakehitystään verkottuneessa työelämässä (ks. Sullivan 1999, 475). Uusia urakäsityksiä on kehitetty erityisesti Yhdysvaltain taloudessa ja työmarkkinoilla. Suomi on kuitenkin toisenlainen yhteiskunta. Erityisesti naisten työmarkkina-asemaa on Suomessa pyritty parantamaan jul-

kisen sektorin tuella. Perinteisesti naisten urat ovat rakentuneet epävirallisissa verkostoissa ja suhteessa perheeseen, mutta tällä ei ole ollut myönteisiä seurauksia naisten urakehitykselle.

Lisäksi työelämän sukupuolittuneet käytännöt läpäisevät työelämän verkostoja. Voimme kysyä ovatko naiset haavoittuvampia uuden uraideoogian mukaisilla työmarkkinoilla.

Kirjallisuus

- AHL, H.J. (2002). *The Making of the Female Entrepreneur. A Discourse Analysis of Research Texts on Women's Entrepreneurship*. Jönköping International Business School Dissertation Series No. 015.
- ARTHUR, M. & ROUSSEAU, D. (1996). *The boundaryless career as a new employment principle*. Teoksessa M. Arthur & D. Rousseau (toim.), *The Boundaryless Career* (s. 3–20). New York: Oxford University Press.
- BRUNI, B., GERHARDIL, S. & POGGIO, B. (2004). *Entrepreneur-mentality, Gender and the Study of Women Entrepreneurs*. *Journal of Organizational Change and Management*, 17, 256–268.
- CADIN, L., BAILLY-BENDER, A.-F. & DE SAINT-GINIEZ, V. (2000). *Exploring Boundaryless Careers in the French Context*. Teoksessa M.A. Peiperl, M.B. Arthur, R. Coffee & T. Morris (toim.), *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives* (s. 228–255). New York: Oxford University Press.
- COHEN, L., DUBERLEY, J. & MALLON, M. (2004). *Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot research*. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 407–422.
- COHEN, L. & MALLON, M. (2001). *My Brilliant Career? Using Stories as a Methodological Tool in Careers Research*. *International Studies of Management & Organization*, 31, 48–68.
- COLLIN, A. (2000). *Dancing to the music of time*. Teoksessa A. Collin & R.A. Young (toim.), *The Future of Career* (s. 83–97). Cambridge: Cambridge University Press.
- COLLIN, A. & YOUNG, R.A. (2000). *The future of career*. Teoksessa A. Collin & R.A. Young (toim.), *The Future of Career* (s. 276–300). Cambridge: Cambridge University Press.
- ERIKSSON, P. & PIETILÄINEN, T. (2001). *Yrittäminen ja sukupuolen moniulotteisuus – haaste tutkimukselle ja koulutukselle*. *Aikuiskasvatus*, 21, 295–305.
- DU GAY, P. (1996). *Consumption and identity at work*. London: Sage.
- HALL, D.T. (1976). *The new protean career: Psychological success and the path with a heart*. Pacific Palisades, CA: Goodyear.
- HALL, D.T. & MIRVIS, P.H. (1996). *The new protean career: Psychological success and the path with a heart*. Teoksessa Douglas T. Hall (toim.), *The career is dead: Long live the career: A relational approach to careers* (s. 13–45). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- HALL, D.T. ET ASSOCIATES (1996). *The career is dead: Long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- HALL, D.T. (2004). *The protean career: A quarter-century journey*. *Journal of Vocational Behavior* 65, 1–13.
- KANTER, R.M. (1989). *Careers and the wealth of nations: a macro-perspective on the structure and implications of career forms*. Teoksessa M. Arthur, D. Hall & B. Lawrence (toim.), *Handbook of career theory* (s. 506–521). Cambridge: Cambridge University Press.
- KOMULAINEN, K. (1998). *Kotihiiriä ja ihmisiä. Retorinen minä naisten koulutusta koskevissa elämäntarkoituksissa*. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 35.
- KOMULAINEN, K. (2005). *Sukupuolittettu yrittäjämienä. Sanomalehtiaineiston analyysi*. *Naistutkimus/Kvinnoforskning*, 18, 18–30.
- KOSKI, L. & TEDRE, S. (2004). *Maaseudun naisryttäjien työnteon ehdot. Työelämän tutkimus*, 2, 123–134.
- LIFTON, R.J. (1968). *Protean man*. *Partisan Review*, 35, 13–27.
- LIFTON, R.J. (1993). *The protean self: Human resilience in an age of fragmentation*. New York: Basic Books.
- LINDE, C. (1993). *Life Stories. The Creation of Coherence*. New York: Oxford University Press.
- LITTLETON, S.M., ARTHUR, M.B. & ROSSEAU, D.M. (2000). *The future of boundaryless career*. Teoksessa A. Collin & R.A. Young (toim.), *The Future of Career* (s. 101–114). Cambridge: Cambridge University Press.
- MARTIN, B. & WAJCMAN, J. (2004). *Markets, contingency and preferences: contemporary managers' narrative identities*. *Sociological Review*, 52, 240–264.
- NAUMANEN, P. (2002). *Koulutuksella kilpailukykyä: koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön*. *Koulutus sosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57*. Turku: Turun yliopisto.
- OGBOR, J. O. (2000). *Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-critique of Entrepreneurial Studies*. *Journal of Management Studies*, 37, 605–635.
- OPETUSMINISTERIÖN YRITTÄJYYSKASVATUKSEN LINJAUKSET JA TOIMENPIDEOHJELMA. *Opetusministeriön julkaisuja 2004: 18* [haettu 28.8.2006]. Löytyy osoitteesta < <http://www.minedu.fi/julkaisut/koulutus/2004/opm18/opm18.pdf> >
- PIETILÄINEN, T. (2002). *Moninainen yrittäminen. Sukupuoli ja yrittäjän naisten toimintatila tietoteollisuudessa*. *Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis*, A-207. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.
- RICHARDSON, M. (2000). *A new perspective for counsellors: from career ideologies to empowerment through work and relational practices*. Teoksessa A. Collin & Young, R.A. (toim.), *The Future of Career* (s. 197–211). Cambridge: Cambridge University Press.
- ROSE, N. (1992). *Governing the enterprising self*. Teoksessa P. Heelas & P. Morris (toim.), *The values of the enterprise culture. The moral debate* (s. 141–164). London and New York: Routledge.
- RÄTY, H. & SNELLMAN, L. (1998). *Social Representations of Educability*. *Social Psychology of Education*, 1, 359–373.
- SAXENIAN, A. (1996). *Beyond Boundaries: Open Labor Markets and Learning in Silicon Valley*. Teoksessa M. Arthur & D. Rousseau (toim.), *The Boundaryless Career* (s. 23–39). New York: Oxford University Press.

- SINISALO, P. (2004). *Uudet urat. LiCC. Life and Counselling in Context 1. Kasvatustieteen laitos/oppilaan ja opinto-ohjaajien koulutus, psykologian laitos. Joensuu: Joensuun yliopisto, 7–12.*
- SULLIVAN, S.E. (1999). *The changing nature of careers: A review and research agenda. Journal of Management, 25, 457–484.*
- YOUNG, R.A. & COLLIN, A. (2000). *Introduction: framing the future of career. Teoksessa A. Collin & R.A. Young (toim.), The Future of Career (s. 1–17). Cambridge: Cambridge University Press.*
- VAINIO-KORHONEN, K. (2002). *Ruokaa, vaatteita, hoivaa. Naiset ja yrittäjyys paikallisena ja yleisenä ilmiönä 1700-luvulta nykypäivään. Helsinki: SKS.*
- WALKERDINE, V. (2003). *Reclassifying Upward Mobility: femininity and the neo-liberal subject. Gender and Education, 15, 237–248.*