
Arja Haapakorpi

Konsulttityö joustavana asiantuntijatyönä jälkiteollisilla työmarkkinoilla

Tiivistelmä

Jälkiteolliselle yhteiskunnalle on ominaista asiantuntijapalveluiden lisääntyminen ja työvoiman käytön joustavoittaminen. Osana tätä kehitystä konsulttipalvelut ovat kasvaneet ja laajentuneet uusille aloille. Itsellisten konsulttien työ on kontingenttia, mikä tarkoittaa ansioiden hankkimista monista lähteistä ja tarkasti rajattujen tehtävien suorittamista sovitus- ja aikataulussa lyhytaikaisina toimeksiantoina tai työsuhteina. Artikkelissa tutkitaan konsulttien työn laatua työmarkkinoilla analysoimalla heidän kokemuksiaan ja toimintaansa lyhytaikaisista projekteista koostuvassa ansiotyössä sekä syitä kontingenttiin konsulttityöhön. Haastatteluaineistoon perustuvassa tutkimuksessa sovelletaan laadullista tutkimusotetta. Konsultit asemoidaan osaksi joustotyömarkkinoita: palkkatyön ja itsensä työllistämisen joustavaan yhdistämiseen perustuvaan ansaintaan. Heidän työn laatuaan tutkitaan (työ)elämän kokonaisuudessa, jota kuvaavat sisällöllinen mielekkyys, epävarmuus ja jatkuva valmiustila (työ)ajan käsitteen uudelleen määrittäjänä. Tulosten mukaan epävarmuuden kontrollointi joustamalla ei vaadi välttämättä enempää työaikaa, mutta jatkuvassa valmiustilassa oleminen ohentaa muiden elämänalueiden tilaa konsulttien elämässä ja laventaa siten ajan käsitettä heidän kokemuksissaan. Epävarmuus koettelee taloudellisia velvoitteita kantavia perheellisiä ankarammin kuin eläkeikää lähestyviä, joille konsulttityö on ollut ennemminkin oma valinta.

Johdanto

Konsultointipalvelut ovat työmarkkinoilla kasvava ala, joka työllistää enenevän määrän korkeakoulutettua työvoimaa. Konsulttipalveluita hankkivat yleisimmin yksityisen sektorin organisaatiot mutta yhä useammin myös järjestösektorin ja julkisen sektorin organisaatiot korvaamaan vakituisen henkilökunnan työtä sekä organisaation erityistarpeisiin. Konsulttityön lisääntyminen ja laajentuminen eri aloille on havaittu vauraisissa länsimaissa (Boje 2003), ja se näkyy myös kotimaisissa tilastoissa (ks. Tilastokeskus 2018).

Vakiintuneiden konsulttipalvelujen tarjonnan oheen on syntynyt uusia asiantuntijapalveluita, jotka toteutettiin aikaisemmin organisaatioiden perustehtävinä ja muodoltaan jatkuvina kokopäiväisinä työsuhteina. Näitä kutsutaan ”uusimmaksi asiantuntijuudeksi”, ”edistyneeksi liiketoiminta-asiantuntijuudeksi” tai ”konsulttoivaksi asiantuntijuudeksi”, mikä kuvaa työn luonnetta palveluorientoituneena ja heikosti institutionaalistuneena asiantuntijuutena (Maestriperi 2016). Konsulttipalveluita hankitaan määräaikaisina ja tarkasti rajattuihin tehtäviin ja tarkoituksiin kohdennettuna joko toimeksiantomuodossa tai lyhytaikaisina työsuhteina. Toimeksiantomuodolla tarkoitetaan muita kuin palkkatyösuhteita, jotka ovat tässä yksinyrittäjyyttä, freelancer-perusteisia sopimuksia ja muita itsensä työllistämisen muotoja. Tässä artikkelissa käytetään jatkossa käsitettä itsensä työllistäminen kattamaan eri ansaintamuodot palkkatyön ulkopuolella.

Konsulttipalveluiden kasvu liittyy talouden ja teknologian, työn organisoinnin sekä markkinoiden muutoksiin, joita on käsitteellistetty jälkitekollisen yhteiskunnan teoreettisilla lähestymistavoilla (Harvey 2005; Vallas 2017). Massatuotannosta räätälöityyn tuotantoon ja palveluyhteiskuntaan siirtyminen, työmarkkinoiden sääntelyn väljentäminen, tuotannon ja työvoiman käytön joustavoittaminen, työn organisoinnin uudet tavat ja ihmistyön korvaaminen teknologialla ovat olleet näiden keskustelujen aihepiirejä. Tieto on jälkitekollisessa yhteiskunnassa keskeinen tuotantontekijä mutta ei professioiden tapaan vaan irrallaan asiantuntijuuden perinteisistä instituutioista (Brint 2001).

Jälkitekollisen yhteiskunnan työmarkkinoita muokkaava trendi on talouden globaalistuminen, jonka myötä epävakaus ja kansallisvaltioiden rajat ylittävät työmarkkinoiden uudet käytännöt ja normistot ulottavat vaikutuksensa myös hyvinvointivaltion ylläpitämisen ehtoihin (Sipilä ym. 2009). Globaalin talouden

epävarmuuksia tasoitellaan ulkoistamalla tehtäviä, jolloin työmarkkinat jakautuvat turvattuihin työpaikkoihin ja epävarmaan ansiotyöhön (Boje & Furåker 2003).

Uudet työvoiman organisointia koskevat politiikat koskevat myös asiantuntija-työvoimaa: korkeasti koulutettujen ansiotyön epätyypillisten muotojen yleistyminen nostaa esille työmarkkinoiden ja asiantuntijatyön organisoinnin rakenteellisia muutoksia prekaariuden ulottuessa vapaisiin ammattilaisiin tai asiantuntijoihin (Standing 2014). Konsulttityön tekijöiden asema ei kuitenkaan ole kokonaisvaltaisesti kurjistumassa, vaikka siihen liittyy prekaareja piirteitä. Kitayn ja Wrightin (2007) mukaan konsulttityön kasvu ja työvoiman joustavoittaminen eivät ole johdaneet marginaaliseen asemaan vaan polarisaatioon eliittiasemasta nauttiviin johdon konsultteihin sekä matalien ja tilapäisten ansiotulojen varassa työskenteleviin tietotyöläisiin. Reynoldsin ja Renzullin (2005) mukaan konsulttityö voi olla pakon sanelemaa vakituisen kokopäivätyön puuttuessa tai oma valinta esimerkiksi työorganisaatioiden alistavuudesta vapautumiseksi. Enimmäkseen angloamerikkalaiseen perinteeseen painottuvassa tutkimuksessa on tuotu esille keski-ikäisten ja eläkeikää lähestyvien konsulttityö pakkona, joka johtuu ikäsyrynnästä, mutta myös valintana joustavampaan ja itsellisempään työskentelyyn (Kibler ym. 2011; Platman 2004; Viitasalo 2015). Konsulteille on tyypillistä ansioiden hankkiminen monista lähteistä, ja tämän ilmiön taustalla on yleisemminkin havaittu olevan sekä taloudellinen pakko mutta yhtä usein oma valinta (Bamberry & Campbell 2012).

Aikaisempi konsulttityön kasvua koskeva tutkimus on kohdistunut ilmiön taustaan eli työmarkkinoiden sääntelyn väljentämiseen ja työvoiman joustavaan käyttöön (Barley & Kunda 2004; Boje & Furåker 2003; Vallas 2017), konsulttien asiantuntijuuden legitimaatioon (ks. Brint 2001; Cucca & Maestripieri 2014), konsulttityöhön asiantuntijuuden muotona (ks. esim. Brint 2001; Hurl 2017; Maestripieri 2016) ja konsulttivaltaan osana päätöksenteon rakenteita (Hurl 2017; Ylönen & Kuusela 2018). Konsulttityötä tekevien työtä ja työn tekemisen ehtoja työmarkkinoilla on tutkittu varsin vähän, vaikka heidän ansiotyönsä mallit ja konsulttipalveluiden kasvu ja laajeneminen kytkeytyvät työmarkkinoiden tutkimuksen nykykeskusteluihin eli tietotyön kasvuun, itsensä työllistämiseen ja epätyypillisen työn kasvuun.

Artikkelissa paneudutaan vähäiselle huomiolle jääneiden keski-ikäisten konsulttien työhön ja sen tekemisen ehtoihin työmarkkinoilla analysoimalla heidän työnsä laatua. Työn laadun tutkiminen tuo monipuolisesti esille työn erilaiset ulottuvuudet, mikä sopii asemaltaan epätyypillisen mutta itsenäisen palveluistetun

asiantuntijatyön tutkimukseen. Aineiston analyysin tulkinnoissa sovelletaan väljästi Greenin ja kumppaneiden (2016) kehystä työn laadusta, mikä kytkee tutkimuksen laajempaan teoreettiseen ja empiiriseen työelämän tutkimukseen. Artikkelin analyysiosuus alustetaan ensin keskusteluilla jälkitekollisesta palveluyhteiskunnasta ja prekaaristumisesta työmarkkinoilla. Nämä taustoittavat tutkimusongelmaa ja johdattavat metodologian ja aineiston esittelyyn.

Jälkitekollinen palveluyhteiskunta ja työn uudelleen organisointi

Jälkitekolliselle yhteiskunnalle on tyypillistä tuotantoregiimin muuttuminen palveluregiimiksi, työvoiman joustavoittaminen ja työn organisoinnin muutos. Työn uudelleen organisoinnin taustalla on tuotantoregiimien muutos, digitaalisen teknologian laaja ja monipuolinen käyttöönotto sekä globaalistuvan talouden epävarmuus (ks. Boje & Grönlund 2003). Massatuotannon väistyessä varsinaisesta tavarantuotannosta vapautuu työvoimaa palveluihin, joita vaurastuneessa yhteiskunnassa on varaa kuluttaa (Vallas 2017). Bojen ja Furåkerin (2003) mukaan teollisen tuotannon regiimin syrjäyttämisen sijaan palvelusektorin kasvu näkyy myös tuotannon ja palveluiden kietoutumisena toisiinsa. Tuotantoregiimillä tarkoitetaan yhteiskunnassa vallitsevaa tuotannon organisoinnin mallia, johon liittyy vakiintuneita työvoiman käyttöön liittyviä tapoja. Tuotannollista ja rutiininomaista työtä korvataan teknologialla, mikä vapauttaa työvoimaa tietotyöhön (Neal & Morgan 2000). Jälkitekollisessa yhteiskunnassa tietotyön organisointi noudattaa uutta järjestystä, jossa esimerkiksi ajallinen jako työhön ja ei-työhön hämärtyy (O'Carroll 2015).

Ruberyn (1989) mukaan työvoiman joustavoittamista tehdään purkamalla sääteleyä lainsäädännön keinoin, työmarkkinajärjestelmän muutoksilla, kuten työvoiman tarjonnan ja kysynnän suhteen uudelleen asemoinnilla, ammatti- ja toimialarakenteen muutoksilla sekä työvoiman uusintamiseen, kuten palkkaukseen ja sosiaaliturvaan, liittyvillä uudistuksilla. Viime vuosina huomiota on kiinnitetty erityisesti joustavoittamisen seurauksiin eli epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen: alityöllisyys, nollasopimukset, työsuhteiden määräaikaisuus, vuokratyö ja palkkatyön korvaaminen itsensä työllistämisen eri muodoilla ovat epätyypillisen työn muotoja

(Vallas 2017). Epätyypillinen työ on jossain määrin epätasallinen käsite erilaisten ansiotyön tekemisen muodoille, mutta sitä käytetään yleisesti.

Kansainväliset tilastot vahvistavat epätyypillisten työn tekemisen mallien yleistyminen: Eurofoundin (2018) tilastot kertovat itsensä työllistämisen yleistyisestä, ja OECD (2018) raportoi palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmien lisääntymisestä. Muiden vauraiden länsimaiden tapaan Suomessakin itsensä työllistäminen (Sutela & Pärnänen 2018) ja osa-aikainen itsensä työllistäminen ovat kasvussa (OECD 2018, 89–94). Itsensä työllistäjät ovat polarisoituneet matalan osaamis- ja ansiotason tehtäviin sekä korkean ansiotason asiantuntijoihin, mutta heitä yhdistää työttömyysturvan puutteellisuus (OECD 2018, 89–94).

Työelämän muutosta prekarisaation näkökulmasta lähestyvät työn tutkijat korostavat työn ehtojen ja sopimusten haurastumisen olevan laajemmin koko työelämää koskeva ilmiö, ei vain työttömyyteen tai alityöllisyyteen liittyvä häiriötila. Heikenevät neuvottelumahdollisuudet työsuhteen eduista, ansiotulojen sekä työn epävarmuus ja tulevaisuuden turvattomuus ovat prekaariin työhön liitettyjä ominaisuuksia (Ylhäinen 2018). Prekaari työ on osa talouden tasapainon logiikkaa, sillä ulkokehällä olevien joustoilla hallitaan talouden epävakautta, ja joustotyöntekijöiden työ normalisoidaan osaksi työmarkkinoita (Jokinen 2018; Lorey 2015, 65–66). Prekaarisuus ulottuu myös palkkatyössä olevaan työvoimaan, sillä työvoiman käytön joustavoittaminen mahdollistaa työn tekemisen ehtojen heikentämisen (ks. Lorey 2015). Työvoiman joustavoittaminen kuitenkin toteutuu epätasaisesti jopa samankaltaista asiantuntijatyötä tekevissä: asiantuntijatyötä tekevä voi kuulua työorganisaation vakituiseen henkilöstöön, mutta hän voi olla myös itsellinen mutta toimeentuloltaan epävakaa tietoammattilainen (Standing 2014).

Prekaariuden näkökulmaa sovelletaan työelämän tutkimuksessa laajasti työn muutoksen tulkintaan (Jokinen 2018). Tässä artikkelissa sitä sovelletaan rajatusti: tarkastelun kohteena ovat työn prekaarit piirteet. Kyseessä on kvalitatiivisilla menetelmillä toteutettu analyysi työn prekaareista piirteistä, jotka rinnastetaan työn laadun elementteihin. Työn laatua on tarkasteltu etenkin työn tilastollisessa tutkimuksessa kvantitatiivisilla menetelmillä ja isoilla aineistoilla, ja tämä tutkimus analysoi ja tulkitsee sitä kvalitatiivisen otteen kautta.

Palveluistettu asiantuntijatyö

Asiantuntijatyön palveluistuminen kiteytyy erityisesti konsulttityössä eli tietotalouden tehtävissä ja rooleissa, joissa asiantuntemus ja siihen liittyvät käytännöt ovat enemmänkin markkinaehtoisia ja kiinnittyvät vain ohuesti asiantuntijainstituutioihin (Brint 2001; Mestriprieri 2016; Susskind & Susskind 2018). Konsulttitietoa ja osaamista ammennetaan yleensä useilta tieteenaloilta ja sovelletaan ongelmanratkaisun menetelmiin, konsultointikokemuksiin asiakkaiden kanssa ja aikaisempaan kokemukseen; edellä mainituista lähteistä tulevaa tietoa ja kokemusta yhdistetään jatkuvana prosessina asiantuntemukseksi (Hurl 2017). Konsulttipalveluiden kirjo kattaa perinteisten liiketoiminnan tukemiseen kohdennettujen palveluiden lisäksi lukuisia eri alojen tehtäviä (Brint 2001). Näitä ovat esimerkiksi valmennuksen ja koulutuksen, neuvonnan ja ohjauksen sekä informaatio- ja kommunikaatioteknologian eri tehtäväalueet, henkilöstöhallinnon palvelut, tiedontuotantoon erikoistuneet palvelut, kuten arviointi- ja selvitystehtävät, sekä kehittämisprojektien koordinoimien ja hyvinvointialan palvelut. Virallisessa tilastotoimessa konsulttityö on määritelty yrityspalveluksi, jonka sisältönä ovat erilaiset tekniset, yhteiskunta- ja kaupallisen alan asiantuntijapalvelut yrityksille, järjestöille ja julkisen sektorin organisaatioille (Tilastokeskus 2018).

Tämän tutkimuksen kohteena olevat konsultit sijoittuvat liikkeenjohdon konsultoinnin kategoriaan¹, joissa asiantuntemus on yhteiskunta-, kaupallisen ja hallinnollisen alan tiedosta sovellettua. Tilastokeskuksen (2020) tietokannan mukaan ansiot konsultoinnin toimialalla olivat vuonna 2017 korkeimmat lakiasiain palveluissa ja matalimmat työllistämistoiminnassa. Työllistämistoiminnan konsultointi tarkoittaa julkiselle tai kolmannelle sektorille tarjottavaa työllistämispalvelua, kuten valmennusta. Liikkeenjohdon konsultoinnissa ansiot asettuvat näiden kahden ääripään keskivaiheille. Palkkatyön tekijöitä oli vuonna 2017 liikkeenjohdon konsultoinnin alalla 8 000 (Tilastokeskus 2020). Itsensä työllistäjiä oli samana vuonna liikkeenjohdon ja hallinnon asiantuntija -nimikkeen alla 12 000 ja liikkeenjohdon ja hallinnon erityisasiantuntija -nimikkeen alla 10 000 (Sutela & Pärnänen 2018, 3). Karkeasti arvioiden itsensä työllistäjiä olisi siis alalla kaksi kertaa enemmän kuin palkansaajia.

1 Ryhmään kuuluvat konsultti- ja henkilöstöpalvelut laajasti, mukaan lukien tutkimus ja kehittäminen.

Konsulttityön luonnetta voidaan luonnehtia käsitteellä *contingent*, joka suomeksi käännettynä tarkoittaa satunnaista, mahdollista ja riippuvaa. Tutkimuskirjallisuudessa kontingentti työ viittaa tiettyyn tarkoitukseen suunnatun, rajatun tehtävän suorittamiseen määritellyssä ajassa ja aikataulussa (Barley & Kunda 2004). Kontingentin työn ajallista ja toiminnallista rakennetta voidaan luonnehtia projektimaiseksi, ja tämäntyyppisen työn on todettu yleistyvän hallitsevaksi työn tekemisen organisatoriseksi rakenteeksi useilla aloilla (Xhaufclair ym. 2018). Projektimainen työ siis yleistyy niin vakituisen kuin tilapäisenkin henkilöstön työn tekemisen tapana, mutta tilapäisen työvoiman organisointi työorganisaatioiden rakenteisiin ja käytäntöihin on helpompaa. Näin ollen hyvinkin erilaisia asiantuntijatehtäviä voidaan ulkoistaa ja toteuttaa toimeksiantosopimuksina tai lyhyinä työsuhteina. Kontingentin työn rakenne määrittää työn toteutuksen selkeään tulokseen tai tuotokseen päättyväksi, vaikka se ei itse sisällön kannalta olisi aina luontevaa (Ylönen & Kuusela 2018). Konsulttityötä tekevän näkökulmasta ulkoistaminen näyttäytyy tehtävien tai toimeksiantojen riippuvuutena toimeksiantajista, vaikka se satunnaisuuden lisäksi avaa toisaalta mahdollisuuksia itselliseen työhön.

Artikkelissa tutkitaan konsulttien työn laatua työmarkkinoilla tarkastelemalla heidän kokemustaan ja toimintaansa kontingentin konsulttityön tekijöinä ja motivaatioitaan tai syitänsä konsulttityöhön. Greenin ja kumppaneiden (2016) mukaan palkka, toimeentulon ja tulevaisuuden turvallisuus, työn sisällöllinen tyydyttävyyss ja työajan laatu ovat työn laadun elementtejä. Sisällöllinen tyydyttävyyss kattaa monia ulottuvuuksia osaamisen hyödyntämisestä työn autonomiaan ja sosiaalisiin suhteisiin, ja työajan laatu viittaa työajan mitoittamiseen suhteessa tehtäviin. Työn laatua on tutkittu erityisesti kvantitatiivisessa työn tutkimuksen perinteessä, ja Tilastokeskuksessa työn laatua koskevaa tutkimustietoa on kerätty monelta vuosikymmeneltä. Viimeisimpien Tilastokeskuksen tietojen (Immonen & Sutela 2020) mukaan kiire piinaa myös osaa sisällöllisesti mielekkäissä tehtävissä työskenteleviä, mutta epävarmuutta tulevaisuudesta ja toimeentulosta kokevat lähinnä kuormittavissa töissä olevat. Kuormittavuutta kokevat joillakin aloilla työskentelevät asiantuntijat (esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan tehtävissä) sekä suorittavissa tehtävissä olevat. Käsillä olevassa tutkimuksessa analyysi pohjautuu kvalitatiivisen lähestymistavan mukaisesti aineistoon eikä ennalta asetettuihin tarkkoihin kysymyksiin. Epistemologisista syistä kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen tuloksia ei voida suoraan verrata toisiinsa. Tilastokeskuksen tietoja suomalaisten kokemasta työn

laadusta voidaan kuitenkin pitää väljänä raamina tutkimuksen tulkintojen kehystämiseen. Työn laadun kehystä voidaan soveltaa siten, että kvalitatiivisen tutkimuksen tuottamia ulottuvuuksia tarkastellaan tutkittavien (työ)elämän kokonaisuudessa. Yhtenä näkökulmana tässä tutkimuksessa on myös vakituisesta työpaikasta itsensä työllistäjäksi konsulttityöhön siirtyminen, mikä avaa työhistorian kautta työn laadun tulkintoja.

Työn laadun ulottuvuuksien tarkastelussa hyödynnetään kvalitatiivisen aineiston mahdollisuutta tarkastella tutkittavia, heidän tilanteitaan ja toimintaansa kokonaisuutena. Tutkimuksessa selvitetään myös, miten konsultit kokevat kontingentin ansiotyön turvaavan toimeentuloa ja millä tavoin he muokkaavat toimintaansa toimeentulonsa turvaamiseksi. Työajan laatua on tutkittu jo aiemmin (Haapakorpi 2021). Tässä työhön käytetyn ajan merkitystä analysoidaan osana työn laadun kokonaisuutta.

Syyt konsulttityöhön taustoittavat tutkittavien valintoja ja pakkoja kontingenttiin ansiotyöhön. Pakon ajatellaan liittyvän aseman heikkenemiseen työelämässä, sillä esimerkiksi pakkoyrittäjäyys nähdään niin toimeentulon kuin tulevaisuuden kannalta pakottamisena epävarmaan ja ehdoiltaan epätyytyttävään työhön. Konsulttityön kaltaisen kontingentin työn omavalintaisuus viittaa taas työn ammatilliseen tyydyttävyyteen tai yksilön elämänkokonaisuuden kannalta myönteiseen tilanteeseen.

Tutkimusmetodologia ja -aineisto

Tutkimusaineisto on kerätty projektissa ”Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys”, jonka tavoitteena on ollut tutkia uusia ansiotyön malleja. Projektissa kerättiin tietoa tavanomaisesta poikkeavista ansiotyön malleista, tehtävistä ja työn tekemisen ehdoista kulttuurin, tekniikan, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden korkeakoulutetuilta. Haastateltavia etsittiin sosiaalisen median, tutkimuksen sidosryhmien ja verkostojen kautta. Konsulttien ryhmä nousi esille selkeänä, muusta haastatteluaineistosta työn sisällöltään ja ammatilliselta profiililtaan poikkeavana ryhmänä, mikä synnytti tarpeen paneutua erityisesti tähän ryhmään. Haastattelut kestivät noin tunnin, ja ne tehtiin tutkijan työhuoneessa, kaupunginkirjaston työskentelytilassa tai haastateltavan työtilassa; yksi haastattelu

toteutettiin puhelimitse. Haastattelut toteutti Arja Haapakorpi vuoden 2019 keväällä ja kesällä.

Konsulttityötä tekeviä haastateltavia oli 12, joista 2 oli miehiä ja 10 naisia. Haastateltavat olivat korkeakoulututkinnon suorittaneita: puolet oli opiskellut taloustieteitä, ja muiden opinnot olivat yhteiskuntatieteiden (3) ja käyttäytymistieteiden (2) aloilta; yhden haastateltavan opinnot olivat yhdistelmä kulttuuriopintoja ja talousalan koulutusta. Haastateltavien ikä vaihteli 45 ja 65 vuoden välillä. (Taulukko 1.)

Taulukko 1. Haastateltavien perustiedot: ikä ja koulutus

Ikä	Koulutus		Yhteensä
	Taloustiede	Yhteiskunta- tai käyttäytymistiede	
45–55 v.	5	1	6
56–65 v.	2	4	6
Yhteensä	7	5	12

Haastattelukysymykset keskittyivät seuraaviin teemoihin: työhistoria, nykyisen ansiotyömallin taustat eli suuntautuminen tai päätyminen nykyiseen työhön, motivaatio työhön, työn sisältö, työn hallinta ajallisesti ja sisällöllisesti, toimeksiantojen hankinta tai työsuhteiden etsintä, toimeentulo ja tulevaisuuden näkymät. Haastattelun teemat olivat väljät, ja haastattelut etenivät myös haastateltavien omien painotusten ja esille tuomien teemojen mukaisesti. Kysymykset antoivat haastattelulle perusrakenteen, mutta haastateltavien itse esiin nostamat teemat, kuten muutaman haastateltavan perheeseen liittyvät jäsennykset, täydensivät haastatteluaineistoa. Haastattelut kirjoitettiin tekstitiedostoiksi tutkimuspalveluita tarjoavassa yrityksessä. Aineisto analysoitiin sisältöanalyysin menetelmällä. Lähestymistapana oli realistinen menetelmä, kun tarkasteltiin ansiotyön perustietoja eli ansiotyön lähteitä ja työtehtäviä, ja kulttuurinen menetelmä, kun analysoitiin haastateltavien tulkin- toja tilanteestaan eli esimerkiksi kontingentin konsulttityön syitä ja motiiveja (ks. Alasuutari 2007).

Aineiston koodauksessa tihentyivät seuraavat ydinteemat: konsulttityö työhistorian jatkumossa, asiantuntijatyön kääntäminen palvelutyöksi, ansioiden hankkiminen monista lähteistä työn palapelinä; työn kiinnostavuus ja itsellisyys motiivijoina, työn ja tulevaisuuden epävarmuus sekä työn ajallinen ja sisällöllinen hallinta.

Näistä teemoista nousi esille kolme ulottuvuutta. Ensimmäkin nykyistä ansiotyömallia sekä toimeentulon ja tulevaisuuden epävarmuutta koskevat teemat kytkeytyivät toisiinsa. Toiseksi ulottuvuudeksi hahmottui työhistorian jatkumo sekä motiivit tai syyt nykyiseen ansiotyömalliin. Kolmannen ulottuvuuden muodostivat toisiinsa kytkeytyvät konsulttityö työhistorian jatkumossa sekä asiantuntijatyön kääntäminen palvelutyöksi. Tässä tutkimuksessa analysoidaan kahta ensimmäistä ulottuvuutta.

Tutkimuksen aineistonhankinta sekä aineiston käsittely ja vuorovaikutus aineistoa luovuttaneiden haastateltavien kanssa noudatti EU:n tietosuojasäädöksiä ja yleisiä yliopistossa noudatettavia tutkimuseettisiä käytäntöjä. Tutkimukselle haettiin lausunto Tampereen yliopiston ihmistieteiden tutkimuseettiseltä toimikunnalta, koska projektin taustaryhmiin kuului ammattiliittoja. EU:n tietosuojasäädösten mukaan ammattiyhdistysjäsenyys on erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluva tieto.

Aineiston koko on rajallinen, mutta kvalitatiivisessa tutkimusotteessa selitysvaivoima on aineiston validiteetissa eli tässä tutkimuksessa haastateltavien yhtenäisessä kulttuurisessa positiossa työmarkkinoilla ja tulkinnoissa. Aineistossa oli myös sellaisia teemoja, joita ei pystytty analysoimaan riittävän kattavasti aineiston rajallisuuden ja haastattelukäytäntöjen vuoksi. Ikäsyrrjintä oli yksi näistä teemoista. Haastatteluissa ei kysytty kokemuksia (ikä)syrjinnästä, mutta muutama haastateltavista mainitsi sen rekrytointiteeman yhteydessä. Lisätutkimus aihepiiristä on mitä suositeltavinta.

Ansiotyön mallit

Konsulttityötä tekevät hankkivat ansionsa monista lähteistä. Yhdistelmäansiotyön variaatiot koostuivat itsensä työllistämisen eri muodoista ja lyhyistä koko- tai osa-aikaisista palkkatyösuhteista. Toimeksiannot saattoivat olla lyhyessä ajassa toteutettavia mutta myös osa-aikaisia, pidemmälle ajanjaksolle jakautuvia mutta ajallisesti ja ansioiltaan pienimuotoisia tehtäviä. Yhdistelmätyön toimeksiantojen ja työsuhteiden kokoonpano vaihteli ajallisesti työn tarjonnan vaihtelun sekä myöhemmin esille tulevan tulevaisuuden ja toimeentulon varmistelun takia. Haastateltavien konsulttityön sisältöjä olivat työnohjaus, johdon konsultointi, neuvonta ja valmennus sekä koulutus-, arviointi- ja kehittämisprojektit. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Yhdistelmätyön mallit luokiteltuna työtehtävän sekä pää- ja sivutoimisuuden ja ansainnan mallin mukaisesti

	Itsensä työllistäminen	Lyhyt, määräaikainen työsuhde	Yhteensä
<i>Pääasiallinen sisällöllinen tehtävä</i>			
Konsultointityö	7		7
Kehittämiprojektin koordinaattori		5	5
Yhteensä	7	5	12
<i>Konsultointityöntekijöiden sivutoimet</i>			
Johtaminen		3	3
Koulutus, kehittämiprojektin päällikkö	3	1	4
Yhteensä	3	4	7
<i>Kehittämiprojektin päällikköjen sivutoimet</i>			
Koulutus, neuvonta ja ohjaus, arviointi	3	2	5
Yhteensä	3	2	5

Seuraavassa esitellään haastateltavien yhdistelmäansiotyön malleja, jotka on luokiteltu tässä pääasiallisen sisällöllisen tehtävän mukaisesti. Sisällöllinen tehtäväkohtainen luokittelu sopii jäsenyyksen välineeksi, sillä toimeksiannot ja työsuhteet olivat yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta samalta asiantuntemuksen alueelta. Vaikka työn sisältö oli samalta asiantuntemusalueelta, työn menetelmät vaihtelivat jossain määrin, ja esimerkiksi työnohjaaja saattoi myös toimia henkilöstöhallinnon kouluttajana. Toimeentulon pääasiallisen lähteen määrittely ei ollut yksiselitteistä, sillä yhdistelmätyötä tekevien toimeentulo saattaa koostua useista samansuuruisista ansioista. Lisäksi ansiolähteiden yhdistelmä saattoi vaihdella ajan ja tilanteen mukaan. Esimerkiksi itsensä työllistäjänä pääasiallisesti toimivat saattoivat toisinaan olla kokoaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa ja pyrkiä ylläpitämään sen ohella myös yrittäjätoimintaa. Ansiotulot olivat joko alemmat tai asettuivat samalle tasolle kuin vastaavaa työtä tekevilla vakituisemmassa palkkatyössä.

Konsulttityö jakautui sisällöllisesti kahteen kategoriaan. Konsultointiin kuuluivat työnohjaus ja muut organisaatiospesifit valmennukset sekä johdon konsultointi. Kehittämiprojektien koordinointi taas kattoi toimeksiantajaorganisaatioiden määrittelyjen, tavoitteellisten projektien koordinoimien. Projektit saattoivat kohdentua esimerkiksi organisaation jonkin toimintalinjan laajentamiseen tai organisaation jonkin ongelmaan ratkaisemiseen. Koulutus oli konsultointiin ja projektien koordinointiin erikoistuneille yleinen sivutyö, joka saattoi tarkoittaa tunnin alustusta tai pidempiaikaista koulutusohjelmien valmisteluun ja toteutukseen osallistumista. Konsultointitehtäviä päätoimisesti tekevät olivat itsensä työllistäjiä ja kehittämissuhteiden koordinoijat lyhytaikaisessa palkkatyösuhteessa.

Epävarma tulevaisuus ja työmarkkinajoustavuus

Konsulttien kontingentti työ näkyi ennen kaikkea ansioiden hankkimisen vaativuu-
tena, mikä heijastui pitkälle vietyinä joustavuutena työmarkkinoilla. Yhdistelmä-
työhön kuului toisinaan työttömyysjaksoja, jotka olivat ongelmallisempia kuin
kokopäiväisessä vakituudessa työsuhteessa olevilla. Osa haastateltavista oli ainakin
osa-aikaisesti oikeutettuja työttömyysturvaan aikaisemman palkkatyön perusteella,
mutta yrittäjästatuksella toimittaessa toimeksiantojen ja ansioiden puute oli mää-
ritelmällisesti ja toimeentulon hankkimisen näkökulmasta ongelma. Yksinyrittäjiä
ei määritellä virallisesti työttömiksi, vaikka heidän toimeksiantonsa eivät riittä-
toimeentuloon. Haastatelluista yksinyrittäjistä osa jäsensi tilanteensa tämän ins-
titutionaalisen määrittelyn mukaan: he ottivat annettuna puutteellisen toimeentulon
yrittäjästatuksella toimiessaan, vaikka heidän ammatillinen profiilinsa oli saman-
tyyppinen kuin palkansaajana.

*Haastateltava: Kyllä se rupes tuntumaan ja se mikä, et se houkutti ja sit se hirvitti
sen takia et sillon pitäs heittäytyä yrittäjäksi, päätoimiseksi yrittäjäksi. Siis se toimeen-
tulo jännitti että tuolla pitäs toimeenki tulla.*

*Haastattelija: Eli tavallaan jos niitä toimeksiantoja ei oo riittävästi eli työkkäristä ei
oo kauheesti apua siihen tilanteeseen jos on päätoiminen?*

Haastateltava: *Joo sittehan ei saa mitään korvauksiakaan vaikei olis mitään.* (Mies, konsultti, 60–65 v.)

Haastateltava kertoo siirtymisestään yrittäjäksi aikaisemmasta palkkatyösuhteesta, jossa tehtävät olivat osin samansisältöiset. Lainauksesta tulee esille päätösmiseksi yrittäjäksi ryhtymisen taloudellinen riski, sillä yrittäjä ei ole oikeutettu työttömyysturvaan palkansaajan tavoin. Työttömyyden tilalle tulee tilanne, jossa ”toimeksiantoja ei oo riittävästi”, mistä seuraa toimeentulon ongelma: ”vaikei olis mitään (toimeksiantoja)”. Selkeästi määritelty työttömyys työn ja tulojen loppumisena korvautuu siis liian pienellä määrällä toimeksiantoja ja toimeentuloa. ”Ei oo riittävästi” viittaa myös epämääräisyyteen työn puutteen määrässä: työ tai toimeksiannot eivät ole loppuneet, vaan ne eivät tarjoa riittävää toimeentuloa eikä niiden vähäisyys oikeuta yhteiskunnan tarjoamaan toimeentuloon. Termi alityöllisyys kytketään palkkatyöhön, mutta itsensä työllistäjille vastaavalla ilmiöllä ei ole selkeätä termiä. Itsensä työllistämisen muut muodot, kuten freelancer-tyyppinen tai apurahatyöskentely, tai jopa yhdistelmätyö tuottivat samansuuntaista epävarmuutta työttömyysaikana. Osa-aikaisen palkkatyön tekijöiden haastatteluissa tuli esille pelkoja siitä, että oikeus työttömyysturvaan evättäisiin. Taustalla oli tieto siitä, että oikeutta työttömyysturvaan voidaan tulkita eri tavoilla te-palveluissa (ks. Honkanen 2018).

Haastatteluaineistossa tämä epämääräisyys kiteytyi epävarmuudeksi toimeentulosta ja tulevaisuudesta, jota korostivat erityisesti nuoremmat eli 45–55-vuotiaat mutta myös taloudellisesti turvallisemmassa tilanteessa olevat vanhemmat konsultit. Viisissäkymmenissä oleva konsultti kuvaa seuraavasti yksinyrittäjyyteen liittyvää taloudellista riskiä, jossa epävarmuuden syvyyttä määrittelee koko perheen taloudellinen tilanne:

Et se tietysti riippuu paljon siitä että onko naimisissa vai ei, ja mimmonen tavallaan ansiotaso sillä puolisolla on. Et, se hirmu paljo just säättää tätä että onko tässä taloudellista riskiä vai ei. Et kyl täs on ihan konkreettisesti olemassa siis taloudellinen riski. Se on vaan fakta. (Mies, konsultti)

Juridisesti palkansaajan ja yrittäjäksi määritellyn ansiotyön tekijän ero kiteytyy nykyisin toimeentuloa turvaavissa järjestelmissä oikeutuksena työttömyysturvaan. Oikeudesta palkkatyösuhteeseen sidottuihin etuuksiin, kuten työterveyspalveluihin

ja eläkekarttumaan, on käyty jo pitkään kiistaa työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten toimijoiden kentällä, sillä näiden järjestelmien muutos edellyttäisi laajempia sosiaaliturvan muutoksia. Tämä taas koskettaisi työmarkkinoiden ja talouden eri toimijoiden intressejä, kuten työntekijäjärjestöjen taloutta jäsenmaksujen muodossa. Palkkatyöyhteiskunnan instituutiot ja sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu kahdelle erilliselle pilarille eli palkansaajan ja yrittäjän statukselle, mikä osaltaan vaikeuttaa ansiotyön uudelleen määrittelyä ja sen tekemisen ehtoja sekä oikeutta toimeentuloturvaan (Honkanen 2018). Toimeentuloa turvaavien järjestelmien jäykkyyden vuoksi epävarmuus toimeentulosta ja tulevaisuudesta oli konsulteilla laadullisesti syvempää kuin vakituksessa kokopäivätyössä olevilla.

Konsulttien toimeksiantojen tai työsuhteiden määrä vaihteli, minkä vuoksi he varautuivat tulevaisuuteen toimeksiantojen tai työsuhteiden jatkuvalla hakemisella. Kyseessä ei ollut tauoton ansiotyö vaan enemmänkin jatkuvassa valmiusasemassa oleminen ansioiden turvaamiseksi. Joustot ja valmiustila eivät estäneet vapaa-ajan viettämistä ansiotyön ulkopuolella mutta siirsivät sen velvoitteita latentisti vapaa-aikaan hallitsevaksi. Siten epävarmuuden lisäksi kyse oli myös työajan laadusta tai työn ja vapaa-ajan laadusta. Useiden samanaikaisten sopimusten tai toimeksiantojen toteutus ruuhkautui toisinaan, sillä aikataulut eivät välttämättä noudattaneet sovitutuja suunnitelmia (Haapakorpi 2021).

Tulevaisuuden toimeentulon turvaaminen saattoi johtaa ylettömään joustamiseen, jonka mielekkyyttä voi epäillä niin yksilö- kuin yhteiskuntatasollakin. Seuraava haastattelulainaus on ääriesimerkki joustavuuden omaksumisesta työmarkkinoilla. Haastateltava tohtori varmisteli ansioitaan ryhtymällä kaikkiin mahdollisiin ansiotyön muotoihin, koska ne tarjosivat vain pienimuotoista toimeentuloa.

YT:iden jäljiltä mä pääsin, päädyin osa-aikaiseksi. Ja sitten panin pystyyn ton toiminnan. Ja olin sitten myös apurahalla ja vapaalla osa-aikaisuudesta, eli mulla oli tutkimustyö. Ja kun, sit mä olin välillä, mä olin taas osa-aikasena, ja oli se toiminimi, mut sit mä sain uuden rahoituksen, ja olin tutkijana. Ja... sitte päättyi sekä tutkimus että tää osa-aikaisuus, ja sit mä olin osa-aikatöissä toiminimellä ja osa-aikatyötön. (Nainen, kehittämisspällikkö, 40–49 v.)

Joustavuuden lievempi muoto oli tarttuminen tilaisuuteen ja työsuunnitelmien nopea vaihtaminen lupaavamman vaihtoehdon myötä. Vanhemmassa eli 56–65-vuo-

tiaiden ryhmässä yksinyrittäjyys oli etusijalla ansiotyömuotona, mutta myös heistä osa siirtyi toisinaan palkkatyöhön turvatakseen toimeentuloaan.

Konsulttien samansisältöisen työn erilaiset ansainnan muodot palkansaajana tai yrittäjänä kertovat yrittäjämäisyyden yleistymisestä myös palkkatyössä (ks. Ikonen 2013); esimerkiksi uusien toimeksiantojen hankkiminen on palkansaaja-asemassa olevillekin konsulttityön tekijöille osa tehtäväkenttää. Asiantuntemuksen palveluistaminen muokkaa työhön liittyviä suhteita ja näkökulmaa sisältöön niin palkkatyössä kuin itsensä työllistäjänäkin, mutta itsensä työllistämiseen liittyvä laadullisesti erilainen epävarmuus on selkeä ero palkansaajan ja itsensä työllistäjän välillä.

Kontingenti työ: pakko vai valinta?

Konsulttityössä voidaan ajatella olevan prekaareja piirteitä työn kontingentin luonteen vuoksi, mutta toisaalta työnteon mallien moninaistuminen voidaan nähdä myös myönteisenä mahdollisuutena irrottautua yhden työnantajaorganisaation pakoista. Tarkastelemalla nykyisen mallisen ansiotyön motiiveja, syitä ja taustoja saadaan kuva siitä, missä määrin konsulttien työtä koskevat ratkaisut ovat pakon sanelemia tai omaehtoisia valintoja. Taulukossa 3 esitetään tiivistetysti nykyisen ansiotyön taustat, syyt ja motiivit. Haastateltavat on ryhmitelty sen mukaan, onko nykyinen ansiotyömalli ollut heille pakko vai valinta vai molempia. Pakko viittaa tilanteeseen, jossa henkilö valitsisi mieluummin kokopäiväisen vakituisen työsuhteen. Omaehtoisin valinnan tehneet tekevät kontingenttia konsulttityötä vapaaehtoisesti, ja useimmat heistä olivat irtisanoutuneet aikaisemmasta työsuhteestaan ryhtyäkseen itsellisiksi konsulteiksi. Pakko ja valinta -tilanteessa molemmat edellä mainitut ovat läsnä erilaisin variaatioin. Ratkaisujen luonne vaihteli vanhempien ja nuorempien haastateltavien ryhmissä, joten tilanteita ja taustoja tarkastellaan ikäryhmittäin.

Taulukko 3. Monista lähteistä ansioiden hankkimisen motiivit, syyt ja työhistoriaan liittyvät kokemukset sekä ammatillinen tausta

56–65-vuotiaat (haastateltujen lukumäärä)	Nykyisen ansiotyömallin motiivit, syyt ja tausta
Pakko ja valinta (1)	Irtisanominen aikaisemmasta työsuhteesta, kontingentti konsulttityö ammatillisen ideaalin toteutuksena, konsultoinnin sisällön kytkös aikaisempaan ammatilliseen toimintaan
Valinta (5)	Irtisanoutuminen aikaisemmasta työsuhteesta, kontingentti konsulttityö ammatillisen ideaalin toteutuksena, konsultoinnin sisällön kytkös aikaisempaan ammatilliseen toimintaan
45–55-vuotiaat	
Pakko (4)	Taustalla repaleinen työhistoria; ensisijaisena toiveena kokopäiväinen vakituinen kokopäivätyö; nykyisen ansiotyömallin myönteiset piirteet ja konsultoinnin sisällön kytkös aikaisempaan ammatilliseen toimintaan
Pakko ja valinta (2)	Yhtäältä perheen ja toisaalta yhteiskunnallisesti merkittäväksi koetun työn tärkeys sekä vaihtuvien toimeksiantojen tai keikkojen merkitys toimeentulon hankkimiseksi

Nuoremmissa ikäryhmässä (45–55-vuotiailla) kontingentti konsulttityö oli useammin pakon sanelema kuin vapaaehtoinen ratkaisu; mieluummin tähän ikäryhmään kuuluvat olisivat valinneet kokopäiväisen vakituisen työn. Kahdelle tämän ikäryhmän haastateltavalle kyseessä oli valinnan ja pakon välissä tehty ratkaisu, johon olivat vaikuttaneet elämäntapa ja arvostukset: tärkeiksi koettiin yhtäältä perhe ja toisaalta yhteiskunnallisesti merkitykselliseksi koettu sivutoiminen työ. Perheeseen ja muuhun elämäntilanteisiin, kuten asuntolainoihin, kuuluvia taloudellisia vastuita oli nuoremmilla haastateltavilla enemmän kuin 56–65-vuotiailla, joten myös toimeentulon epävarmuus oli heillä tuntuvampaa.

Vanhemmassa ikäryhmässä ratkaisu oli joko omaehtoinen valinta tai valinnan ja pakon yhdistelmä. Jälkimmäisessä tapauksessa kyse oli irtisanomisesta ja sen jälkeisestä aikaisempaa mielekkäämmän yhdistelmätyön kehkeytymisestä. Tämän ikäryhmän haastateltaville oli karttunut säästöjä tai omaisuutta toimeentulon turvaksi. Lisäksi heitä motivoi vahvasti tyydyttävä työn sisältö, jota he vertasivat aikaisemman työpaikkansa vähemmän myönteiseen tilanteeseen.

Nuorempien haastateltavien työmarkkinahistoria koostui enimmäkseen lyhytaikaisista työsuhteista ja itsensä työllistämisestä. Vakituisen kokopäivätyön odottelun sijaan he tekivät määräaikaisuuksia, toimeksiantoja ja keikkoja mutta eivät ajatelleet konsulttityön olevan heille lopullinen ratkaisu. Heistä neljä piti parempana vakituista, kokopäiväistä työsuhdetta kontingentin työn sijaan.

Mutta mä mieluiten tekisin töitä kuitenkin palkansaajana siitä syystä että sen oman toiminimen, operatiivisen toiminnan pyörittäminen, se... se vie suhteettoman paljon niin kun mä sanoin. Se vie suhteettoman paljon aikaa ja energiaa ihmiseltä, joka ei sitä... koe omakseen, eikä loppujen lopuks osaakaan. (Nainen, kehittämisspällikkö, 45–55 v.)

Päätöksen tekeminen vakituiseen palkkatyöhön suuntautumisesta ei kuitenkaan ollut yksinkertaista, koska kontingentissa työssäkin, itsensä työllistäjänä tai lyhytaikaisissa palkkatöissä, syntyy sisällöllisiä kiinnekohtia ja jatkuvuuksia asiantuntijakentällä toimimiseen ja sosiaalisiin verkostoihin. Seuraavassa haastattelulainauksessa itsensä työllistämisen ja palkkatyön välisessä tilanteessa oleva nainen kuvaa niin institutionaalista, toiminnallista kuin sosiaalistakin tilannetta, jossa kaikki ratkaisut ovat seurauksiltaan epävarmoja. Palkkatyönhakuun ryhtyminen ja mahdollisen työttömyysturvan pariin pääsy edellyttäisi institutionaalista irtautumista yritysmuotoisesta ansiotyöstä. Palkkatyön hakeminen ei kuitenkaan takaisi, että hän tulisi edes kutsutuksi työhaastatteluihin. Edessä saattaisi olla siis myös pitkäaikaistyöttömyys. Tilanne kuvaa vaihtoehtojen välissä olemisen dilemmaa sekä varmasti työtä ja toimeentuloa tuovan vaihtoehdon puuttumista.

Mutta... siis sillai aatellu, että jos päättäis vaikka että lopettais sen toiminimen kokonaan ja sit menis työnhakijaks ja ihan tosissaan täysillä rupeis ja ottais itteki kontakteja, et enhän mä nyt oo kauheen aktiivisesti hakenu työpaikkoja. Mä oon vaan vastailtu johonkin, et ku on tullu joku mielenkiintonen. Mut ottas sit yhteyksiä, yrittäis hakee sillai. Mut sit onhan sekin nyt vähän hölmöö, että sitten ei lähtis mukaan tämmösiin [toimeksiantoihin] mitkä on kuitenkin mukavien ihmisten kans ja tosi kivasti kiva tehdä noita töitä. Niin. Ja kyllähän nekin aina voi johdattaa seuraaviin taas sitten, niin kun ne on tehnykin. (Nainen, kehittämisspällikkö, 45–55 v.)

Vanhemmilla, 56–65-vuotiailla, konsulteilla ratkaisun työntövoimaksi tiivistyi kyllästyminen aikaisemman työpaikan YT-neuvottelukierrosten jälkeiseen jatkuvaan uudelleen organisointiin ja työn muuttumiseen hallinnointipainotteiseksi aikaisemman asiantuntijaroolin heiketessä. Yksi haastateltavista oli irtisanottu; muiden irtisanoutuminen liittyi edellä mainittuihin kokemuksiin ja työn muutokseen. YT-neuvottelujen kielteiset vaikutukset olivat karkottaneet myös organisaatioihin jääneitä hakeutumaan muualle töihin. Seuraavassa lainauksessa haastateltava taus-

toittaa työpaikan muutoksia laajemmin kuin vain irtisanottujen kollegoiden määränä. Kyse on siis kokonaisvaltaisemmasta työorganisaation tai työn muutoksesta sekä työpaikan epävarmuuden tiedostamisesta.

Kumpaakaan [hän ja läheisin kollega] ei sanottu irti ensimmäisessä aallossa, ja se mun kollega sanottiin irti toisessa aallossa ja mä oisin saanu jäädä. Ja, sit kun mä näin et miten kuitenkin siinä että kuinka paljon ihmisiä lähtee. Ja miten se tulee muuttumaan... Maanantaina mulla oli audienssi sinne johtajalle ja mä sanoin sitten että mä oon nyt miettiny että mä voisin kans lähteä. (Nainen, konsultti, 60–65 v.)

Haastattelulainaus kuvaa pakon ja oman valinnan välistä monitasoista ratkaisua: kyse ei ole vain omasta työsuhteesta vaan organisaation sosiaalisesta ja instituutionaalista tilasta, joka luo olosuhteet työn tekemiselle. Nämä olosuhteet muovailevat välillisesti ja suoraan työn mielekkyyttä.

Työn sisällön vetovoimaisuus – nurjana puolena jatkuva joustaminen

Erityisesti vanhempaa ikäryhmää, 56–65-vuotiaita, itsellinen konsulttityö houkutti, sillä se tarjosi mahdollisuuden palauttaa asiantuntemus työn keskiöön sekä irrottautua hallinnointityöstä ja turhauttavaksi muuttuneesta työorganisaatiosta. Seuraava haastateltava kertoo innostuksestaan yrittäjyyteen konsulttina puuduttavan palkkatyöuran päätyttyä. Hän käytti kuitenkin joustavuusstrategiaa toimeentulon turvaamisessa eli haki myös tuloa takaavaa palkkatyötä.

Ku mä lähdin X:ltä, ni mä nyt periaattees hain töitä, mutta mä olin tehny päätöksen et mä en halua HR:ään enää töihin, et nyt mä oon HR:n nähny ja jotenki se ei vaan kiinnostanu. Mä kävin muutaman coachaus-koulutuksen ja mä tajusin et tää on se mun juttu. Ja kuitenkin mä hain töitä, mä hain varmaan HR-tyyppisiäki tehtäviä jonkun verran silleen vähän puolilaiskasti haastatteluun. (Nainen, konsultti, 60–65 v.)

Irtisanoutuminen ja siirtyminen konsultiksi tapahtui usein portaittaisesti siten, että aikaisempi työpaikka osallistui uuden uran tukemiseen tarjoamalla toimeksiantoja. Näiden toimeksiantojen taustalla oli joissakin tapauksissa kyseisten tehtävälalueiden asiantuntijoiden puuttuminen aiemmasta työnantajayrityksestä, mikä

liittyi organisaatiouudistusten ja irtisanomisten yhteydessä toteutettuihin asiantuntijatehtävien ulkoistuksiin. Seuraavassa haastattelulainauksessa konsultointiin erikoistunut henkilö kertoo siirtymisestään palkkatyöstä itselliseksi konsultiksi ja entisen työnantajan toimeksiannoista siirtymän vahvistajana. Tarina voitaisiin tulkita pehmein keinoin toteutetun ulkoistamisen kuvauksena, mutta yhtä lailla kysymyksessä on haastateltavan päämäärätietoinen suuntautuminen pois työnantajaorganisaatiosta kohti konsulttityötä. Haastateltava kuului vanhempaan ikäryhmään, jossa oli tyypillistä etäänntyminen alkuperäisestä asiantuntijatehtävästä hallinnollisiin tehtäviin. Organisaatiouudistusten myötä kyseessä olevaa asiantuntijatyötä eli koulutusta ja ohjausta oli ryhdytty hankkimaan konsulttipalveluina.

Ja mul oli semmonen ajatus et kun mä teen vähän lyhennettyä työviikkoo, niin mä voin siihen sivuun ottaa sit samalla vähän työnohjausta. Ja no sit viime syksynä rupes näyttää siltä, että niitä työnohjausii vois ruveta tulemaan ja itse asiassa tää vois olla se suunta mitä mä voisin alkuun tehdä. Ja mä olin ajatellu, et mä lyhentäsin sitä mun omaa työaikaani 50 prosenttiin. Mut sit mun työn- mun esimieheni yllättäen sano mulle että no mitäs jos perustaisit yrityksen ja rupeisit tekemään kokopäiväisesti sitä ja sit voisit tehdä myös meille. Eli mä sain työnantajaltani tämmösen kädenojenuksen että, meil on nyt sopimus että tän kevään ajan mä teen laskennallisesti ehkä yhtä päivää viikossa sitten sinne entiselle työnantajalle mutta, niin yrittäjänä.

(Nainen, konsultti, 56–65 v.)

Konsultit kokivat työnsä sisällön tyydyttävänä, mutta jatkuva joustaminen ehdollisesti sen toteuttamista. Pitkään konsulttina toimineiden näkökulmasta kontingentti työ ei aina antanut tilaa työn sisällölliselle kehittämiselle. Vaikka toistuvat samansisältöiset toimeksiannot tai sopimukset vahvistivat konsulttien asemaa työmarkkinoilla (ks. Cucca & Maestriepieri 2014) ja taustatukena oli osa vakiintuneita asiakkaita ja jopa aikaisempia työnantajaorganisaatioita, he kokivat epävarmuutta asiantuntemuksensa perusteellisuudesta ammatillisen uran kulmakivenä. Samansisältöisesti toistuva ja lyhytaikainen työ ei antanut mahdollisuuksia pitkään perspektiiviin itse työn sisällön kehittämisessä, minkä he kokivat turhauttavaksi. Koska konsulttityö on markkinavetoista, palvelun sisältöä pitää kuitenkin kehittää myös tulevaisuuden toimeentulon turvaamiseksi.

K: Voisitko harkita vielä meneväsi kokopäivätyöhön jonnekin organisaatioon jos semmonen houkutteleva tarjous tulis?

V: Kyl sitä aika tarkkaan pitäis miettiä, että varmaan sellasia organisaatioita on mihin ihan mielellään menis. Ja välillä mieltii että kyllähän sitä niinku vaikuttavampaa työtä ehkä tekis, niinku sellasta isossa mittakaavassa vaikuttavaa työtä josakin kontekstissa, jossain organisaatiossa, mut et nyt se merkitys tulee ehkä siitä niinku ihmisten, et näkee taas läheltä jotenkin sitä ihmisten hyvinvoinnin tukemista ja, näin mutta että mussa on ne molemmat puolet, varmaan niinku haluais myös sitä, tai just miettiny että sitten jossain vaiheessa, tai se on vähän semmonen ikuisuusunelma että haluaisi enemmän kirjottaa tai muuta et tehdä myös sellasta [joka olisi pitkäaikaisempaa]. (Nainen, konsultti, noin 60-vuotias)

Johtopäätökset ja keskustelu: konsulttien työn laatu (työ)elämän kokonaisuudessa

Konsultteja koskeva aikaisempi tutkimus on painottunut valtanäkökulmaan, erityisesti konsulttivaltaan, ja heidän asemansa joustotyövoimana on saanut vain vähän huomiota osakseen. Tässä tutkimuksessa jatkettiin jälkimmäisenä mainittua teemaa tutkimalla konsulttien työn laatua ja pärjäämisen keinoja kontingentissa ansiotyömallissa, jonka taustalla on horisontaaliseen työn organisointiin liittyvä asiantuntijatyön laajentuminen. Samalla tutkimus asemoi konsultit osaksi joustotyömarkkinoita, palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistämiseen perustuvaan ansiotyöhön. Näin valaistiin niin tämän ammattiryhmän kuin laajemminkin asiantuntijatyömarkkinoiden muutosta.

Artikkelissa tutkittiin konsulttien työn laatua työmarkkinoilla tarkastelemalla heidän kokemuksiaan ja toimintaansa kontingentin konsulttityön tekijöinä sekä motivaatioitaan tai syytään konsulttityöhön. Työn laadun lähestymistapana sovellettiin Greenin ja kumppaneiden (2016) kehystä, jonka pohjana on enemmänkin kokopäiväinen palkkatyö. Kehyksen väljyys mahdollisti sen soveltamisen myös kontingenttiin konsulttityöhön. Kvalitatiivinen metodologia mahdollisti haastatteluvien tilanteen kokonaisvaltaisen analysoinnin ja ulottuvuuksien välisten suhteiden tarkastelun.

Analyysi toi esille työn laadun moniulotteisuuden. Konsultit pyrkivät kontrolloimaan työn epävarmuutta jatkuvalla joustamisella. Nykyinen ansiotyön malli oli osittain pakon sanelema, osittain oma valinta itselliseen sekä kiinnostavaan työhön. Suhde epävarmuuteen kuitenkin vaihteli. Taloudellisesti turvatummassa asemassa olevat vanhempaan ikäryhmään kuuluvat (56–65-vuotiaat) olivat valinneet kontingentin työn omaehtoisesti ja pitivät sitä epävarmuudesta huolimatta myönteisempänä kuin aiempaa vakituista ansiotyötään, sillä he pitivät nykyistä työtä sisällöltään antoisampana. Myös nuoremmassa 45–55-vuotiaiden ikäryhmässä arvostettiin työn sisällöllistä palkitsevuutta ja konsulttityön itsellisyyttä, mutta sen taloudelliset ehdot olivat heille ankarammat kuin vanhemmille, joilla toimeentulo oli turvatumpi. Työn laadun ulottuvuuksista epävarmuus ja työn sisältö suhteutuivat vanhemman ja nuoremmen ikäryhmän erilaisiin elämänkokonaisuuksiin, mikä muistuttaa tarpeesta arvioida tulkinnoissa käsitekehikoiden validiteettia.

Konsultit olivat hyvin joustavia ansioita hankkiessaan; joustavuus koski niin mukautumista ansiotyön tekemisen monimuotoisiin malleihin (itsensä työllistäminen ja lyhyet palkkatyösuhteet) kuin uusien ansioiden hankkimista eli jatkuvassa valmiudessa olemista. Työajan laatua mitattaessa arvioidaan yleensä työaikaa suhteessa tehtävän työn määrään, ja kiire on yleinen kielteinen arvio työajan laadusta. Konsulttien joustavuus työmarkkinoilla ja ansioiden varmisteleminen ei välttämättä vaatinut enempää työaikaa, mutta jatkuvassa valmiustilassa oleminen ohensi muiden elämänalueiden tilaa heidän elämässään. Ajan käsite työn laadun tulkinnoissa on siis laajempi kuin kellon mittaama työaika tai toimeksiantajan määrittelemä aika-taulu. Kokopäiväisen palkkatyön tutkimuksessa on myös havaittu sisällöllisesti vaativan työn seuraavan tekijäänsä kotiin työajan päätyttyäkin, mitä mitataan työn kuormittavuutena. Näiden tulkintojen valossa työaika tarvitsee uutta määritelmää, jossa aktiivinen ja latentti työ ovat yhtä merkityksellisiä.

Kirjoittaja

Arja Haapakorpi

VTT, dos., yliopistotutkija, Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus
sähköposti: arja.haapakorpi@tuni.fi

Kirjallisuus

- Alasuutari, P.** (2007) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Bamberry, L. & Campbell, I.** (2012) Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. *Australian Bulletin of Labour, National Institute of Labour Studies* 38 (4), 293–314.
- Barley, S. R. & Kunda, G.** (2004) *Gurus, hired guns, and warm bodies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Boje, T.** (2003) Towards a post-industrial service society. Teoksessa B. Furåker (toim.) *Post-industrial labour markets: Profiles of North America and Scandinavia*. Lontoo: Routledge, 124–146.
- Boje, T. P. & Furåker, B.** (2003) Introduction: Labour markets under intensified competition. Teoksessa B. Furåker (toim.) *Post-industrial labour markets: Profiles of North America and Scandinavia*. Lontoo: Routledge, 1–16.
- Boje, T. P. & Grönlund, A.** (2003) Flexibility and employment in security. Teoksessa B. Furåker (toim.) *Post-industrial labour markets: Profiles of North America and Scandinavia*. Lontoo: Routledge, 186–212.
- Brint, S.** (2001) Professionals and the ‘knowledge economy’: Rethinking the theory of post-industrial society. *Current Sociology* 49 (4), 101–132. <https://doi.org/10.1177/0011392101049004007>
- Cucca, R. & Maestripieri, L.** (2014) Architects and consultants between formal regulation and organised professionalism. *Cambio* 4 (7), 25–40. <http://dx.doi.org/10.13128/cambio-19231>
- Eurofound** (2018) Labour market change. Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin: Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf (luettu 10.8.2019)
- Green, F., Felstead, A. & Gallie, D.** (2016) Job quality and inequality: The unequal world of work in the UK 1986–2012. *Juncture* 22 (4), 329–342. <https://doi.org/10.1111/j.2050-5876.2016.00883.x>
- Haapakorpi, A.** (2021) Freedom but insecurity: The business consulting profession in the post-industrial service society. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11 (1), 45–62. <https://doi.org/10.18291/njwls.122225>

- Harvey, D. (2005) *A brief history of neo-liberalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Honkanen, P. (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn, ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 91–119.
- Hurl, C. (2017) (Dis)Assembling policy pipelines: Unpacking the work of management consultants at public meetings. *Geographica Helvetica* 72 (2), 183–195. <https://doi.org/10.5194/gh-72-183-2017>
- Ikonen, H.-M. (2013) Epävarma työ, yrittäjätapaisuus ja paikkatunne: syrjä-seudun naisen esimerkki. *Työelämän tutkimus* 11 (1), 34–49.
- Immonen, J. & Sutela, H. (2020) Työolot ovat osiensa summa – liiallinen kiire syö kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksien painoarvoa. *Tieto & Trendit. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit*. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/tyoolot-ovat-osiensa-summa-liiallinen-kiire-syo-kehittymis-ja-vaikutusmahdollisuuksien-painoarvoa/> (luettu 30.8.2021)
- Jokinen, E. (2018) Elämä 2000-luvulla – pätkätyön prekaari käyttöliittymä. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn, ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 18–27.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T. & Blackburn, R. (2011) *ICSB World Conference Proceedings*. Washington: International Council for Small Business (ICSB), 1–25.
- Kitay, J. & Wright, C. (2007) From prophets to profits: The occupational rhetoric of MC. *Human Relations* 60 (11), 1613–1640. <https://doi.org/10.1177/0018726707084302>
- Lorey, I. (2015) *State of insecurity: Government of the precarious*. Lontoo: Verso Books.
- Maestripieri, L. (2016) Professionalization at work: The case of Italian management consultants. *Ephemera: Theory & Politics in Organization* 16 (2), 31–52.
- Neal, M. & Morgan, J. (2000) The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany. *European Sociological Review* 16 (1), 9–26. <https://doi.org/10.1093/esr/16.1.9>

- O'Carroll, A.** (2015) *Working time, knowledge work and post-industrial society: Unpredictable work*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- OECD** (2018). *Job creation and local economic development 2018. Preparing for the future of work*. Pariisi: OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/9789264305342-en>
- Platman, K.** (2004) 'Portfolio careers' and the search for flexibility in later life. *Work, Employment & Society* 18 (3), 573–599.
<https://doi.org/10.1177/0950017004045551>
- Reynolds, R. & Renzulli, L. A.** (2005) Economic freedom or self-imposed strife: Work–life conflict, gender, and self-employment. *Entrepreneurship* 15, 33–60.
[https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(05\)15003-1](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(05)15003-1)
- Rubery, J.** (1989) Labour market flexibility in Britain. Teoksessa F. Green (toim.) *Restructuring and the UK Economy*. Brighton: Harvester-WheatSheaf, 155–176.
- Sipilä, J., Anttonen, A. & Kröger, T.** (2009) A Nordic welfare state in post-industrial society. Teoksessa J. Hendricks & J. Powell (toim.) *The welfare state in post-industrial society: A global perspective*. New York: Springer, 181–199.
- Standing, G.** (2014) *The precariat: The new dangerous class*. Lontoo: Bloomsbury Academic.
- Susskind, D. & Susskind, R.** (2018) The future of the professions. *Proceedings of the American Philosophical Society* 162 (2), 125–138.
- Sutela, H. & Pärnänen, A.** (2018) *Yrittäjät Suomessa 2017*. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf (luettu 13.4.2020)
- Tilastokeskus** (2018) *Liikkeenjohdon konsultointi selvässä kasvussa vuonna 2017*. 3.10.2018. https://www.stat.fi/til/palhy/2017/palhy_2017_2018-10-03_tie_001_fi.html (luettu 19.09.2019)
- Tilastokeskus** (2020) *Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Palkkatiedot ja palkansaajien lukumäärää koskeva tieto*. <https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/> (luettu 19.11.2020)
- Vallas, S. P.** (2017) *Emerging conceptions of work, management and the labor market*. Bingley: Emerald Publishing.

- Viitasalo, N.** (2015) Varttuneet ja ikäyrjintä työelämässä. Acta Universitatis Tamperensis 2114. Tampere: Tampere University Press.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-9967-8>
- Xhaufclair, V., Huybrechts, B. & Pichault, F.** (2018) How can new players establish themselves in highly institutionalized labour markets? A Belgian case study in the area of project-based work. *British Journal of Industrial Relations* 56 (2), 370–394. <https://doi.org/10.1111/bjir.12281>
- Ylhäinen, M.** (2018) Säilyykö kollektiivinen neuvotteluoikeus jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn, ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino, 74–90.
- Ylönen, M. & Kuusela, H.** (2018) Consultocracy and its discontents: A critical typology and a call for research agenda. *Governance* 2019, 32 (2), 241–258. <https://doi.org/10.1111/gove.12369>

Arja Haapakorpi

Business consultants as a flexible professional labour force: What about the quality of work?

In the post-industrial era, the service sector and the trend of organising work in a service-mannered way are expanding, which is related to the increasing flexibility of the labour market. The growth of consulting services has been recognised as a particular professional service that tends to replace the permanent professional labour force in work organisations. The employment pattern of the professionals working in this sector is predicated on short-term assignments and employment contracts, but their position in the labour market is not necessarily degrading, as they are highly qualified and competent actors who can deal with challenges in the business world. In the article, the quality of work in the consulting profession is studied by analysing their experiences, actions, and motives or reasons for consulting work. A qualitative research approach is applied, and the data come from interviews. The results focus on the meaningfulness of work as well as insecurity in respect to the future and the constant standby for employment. The insecurity does not increase their working hours, but the constant standby for employment dominates their life spheres. This domination expands the concept of working time, as in addition to performance, latent work should be considered.