
Anu Järvensivu

”Se on tapa tavallaan elää” – Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina

Tiivistelmä

Artikkeli käsittelee yrittäjän ja palkkatyöntekijän kategorioiden murtumista ja näiden väliin asettuvan niin sanotun kolmannen kategorian määreitä. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat: Millaisia määreitä useaa työtä tekevät liittävät työnteon tapaansa? Millainen työnteon tapa määreistä hahmottuu? Aineiston muodostivat 45 eri alojen korkeakoulutetun usean työn tekijän teemahaastattelua, jotka analysoitiin sisällönanalyttisesti kategorioiden määreluetteloa analyysivälineenä käyttäen. Tulokset osoittivat usean työn tekijöiden työnteon tavan eroavan palkkatyöstä ja yrittäjyydestä mutta myös silloittavan niitä. ”Tulevaisuuden työn tekijöiden” työnteon tapa perustuu verkostoihin ja yhteisöihin, ja sitä motivoivat työn itsellisyys ja merkityksellisyys.

Johdanto

Artikkeli pureutuu yhteen suomalaisen työelämän ja sen institutionaalisen rakenteen perustavanlaatuisimmista kategorisoinneista: yrittäjän ja palkkatyöntekijän eroteluun ja erottelun murtumiin useaa työtä tekevien arjessa. Kyseinen kahtia jakava erottelu läpäisee työelämää yhteiskunnan instituutioista työn järjestämisen käytäntöihin ja sopimussuhteisiin. Se merkitsee ihmisiä joko yrittäjiksi tai palkansaa-jiksi. Niin sairausvakuutus- kuin eläke- ja työttömyysturvakin eriytyvät kahtiajaon

perusteella (Honkanen 2018). Työtä koskeva lainsäädäntö on erilaista yrittäjille ja palkkatyöntekijöille. Tilastointikäytännöt ja työoloja kartoittavat tutkimuksetkin piirtävät yleensä yksiselitteisen rajaviivan palkansaajien ja yrittäjien välille (Sutela ym. 2019). Te-toimistojen virkailijat puolestaan työstävä jaottelua päättäessään, kohdellako ihmistä työmarkkinoiden käytettävissä olevana, sillä päätösprosessissa sivutoimisen sijasta päätoimiseksi yrittäjäksi määrittäminen vie oikeuden palkansaajan työttömyysturvaan.

Institutionalisoituneista erotteluista syntyy mielikuva kahdesta erilaisesta työnteon tavasta, jopa kahdesta erilaisesta ihmistyyppistä, joiden työ ja työolot poikkeavat toisistaan. Yrittäjäkäsitetä käytetäänkin ammattikategoriana ja ammatillisen identiteetin perustana, kuten lääkäriä, sähköasentajaa tai konsulttiakin, vaikka mainitut voivat harjoittaa ammattiaan niin yrittäjinä kuin palkansaajina. Palkansaajan sijaan ei ole ammattia kuvaavaa kategoria. Kategoriat ovat siis toisaalta institutionaalisesti varsin binäärisiä mutta toisaalta ne eivät ole yhteismitallisia eivätkä samaa alaa kattavia.

Itsensätyöllistäjien ja yksinyrittäjien määrrien kasvettua tutkimuksellinen keskustelu työurien monimuotoistumisesta ja mainittujen kategorioiden välisten rajapintojen hämärtymisestä on lisääntynyt (mm. Pärnänen & Sutela 2014; Koramo ym. 2017; Vermeyleen ym. 2017; Honkanen 2018). Vastaavasti on käynnistynyt poliittinen keskustelu tarpeesta luoda lainsäädännössä palkansaajan ja yrittäjän rinnalle niin sanottu kolmas kategoria (esim. Koski & Husso 2018; Suoranta & Leinikki 2018). Kolmannen kategorian rakentamiseen on yhteiskunnallisissa keskusteluissa suhtauduttu yleensä kielteisesti. Syitä tähän ovat todennäköisesti päätöksentekoa vaikeuttavien rajapintojen lisääntyminen entisestään, työnantajien mahdollinen pyrkimys siirtää palkkatyötä heikommin turvatuksi kolmannen kategorian työksi sekä toisaalta se, että yrittäjyyteen nähdään kuuluvan riskin, eikä pieniä yrittäjiä haluta suosia isojen työnantajien kustannuksella. Viimeksi mainitun tilanteen ajatellaan syntyvän, mikäli palkansaajien tasoinen turva ulotettaisiin esimerkiksi itsensätyöllistäjiin (esim. Järventaus & Kekäläinen 2018; Maliranta ym. 2018). Kolmatta kategoriaa vastustavat siis sekä työnantajapuolen että työntekijäpuolen edustajat.

Käsitteellistä hämmennystä lisää se, että Suomessa on jo kolmas kategoria, sillä tyel- ja yel-vakuutetuista erilliset myel-vakuutetut, eli maa-, metsä- ja kalataloudenharjoittajat sekä apurahansaajat, on perinteisesti luokiteltu niin tilastoinnin

kuin te-toimistojenkin käytännöissä erilleen, hieman epämääräiseen ”omassa työssään työllistyvien” kategoriaan. Tämä ryhmä kuitenkin usein unohdetaan tai jopa poistetaan tilastollisista tarkasteluista, mikä voidaan tulkita tilastoluokitteluihin ja niihin perustuviin tarkasteluihin piilotetuksi yhteiskunnalliseksi vallankäytöksi (Alastalo & Homanen 2018). Ilmeisesti olemassa oleva kolmas kategoria on jollain tapaa hankala, poliittisesti kiusallinen, epäkiinnostava tai marginaaliseksi ja ehkä poistuvaksi koettu. Sillä on kuitenkin liittymäpintoja tämän artikkelin kohteena olevaan ”uuden kolmannen kategorian” työhön, esimerkiksi apurahatyön kautta.

Vaikka keskustelu on ajoittain ollut vilkasta, uusi kolmas kategoria on jäänyt hahmottomaksi niin rajoiltaan kuin sisällöltäänkin. Jo olemassa olevan ja suunnitelmassa siintävän kolmannen kategorian välinen suhdekin on epäselvä. Lisäksi kolmannesta kategoriasta käytävistä keskusteluista puuttuvat tämän kategorian työtä tekevien ääni ja heidän arkiset kokemuksensa. Osin tämä johtunee suomalaisesta neuvottelujärjestelmästä sekä (työnantaja)yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon asemoituvien jäämisestä edunvalvonnan paitsioon (ks. Suoranta & Leinikki 2018). Osin selittäjänä lienee vaikeus tavoittaa vallitsevien luokittelujen ja tilastointien ulkopuolelle putoavia, joiden yhteisiä nimittäjiäkään ei tunneta. Yhteiskunnallinen tilaus kategorian selkiyttämiseksi ja siihen lukeutuvien kuulemiselle on olemassa riippumatta siitä, rakennetaanko uutta institutionalisoitua kategoriaa vai ei. Tätä artikkelia motivoikin kysymys, millaista ja miten määriteltävissä olevaa on se työ, jonka yhteiskunnallinen tunnustaminen on vaikeaa ja joka ei sovi yrittäjyyden eikä palkkatyön kategorioihin vaan rikkoo näiden rajoja.

Tutkimustieto yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnoista

Koska yrittäjän ja palkansaajan välinen erottelu on yksilön institutionaaliseen turvaan vaikuttava, sen olisi tärkeää vastata ihmisten todellisuutta. Tutkimustieto aiheesta on kuitenkin niukkaa ja johtopäätöksiltään ristiriitaista. Ymmärrys yrittäjyyden ja palkkatyöntekijyyden ilmenemisestä ja jäsentymisestä työurilla ja työnteon tavoissa on vähäistä. Monimuotoisia työuria on tutkittu lopulta niukasti, vaikka käsitteellisiä avauksia löytyy (esim. Hall & Moss 1998). Palkkatyötä, työuria ja eläköitymistä käsittelevässä kirjallisuudessa ei olla kiinnostuneita yrittäjyydestä, ja yrittäjyyttä käsittelevässä kirjallisuudessa taas työuranäkökulma on harvinaisuus.

Yrittäjyyttä on tapana pitää työuran päätepisteenä. Yrittäjäksi ryhtymistä on tutkittu paljon mutta työuran jatkoa ei. (Hytti 2010; Marshall ym. 2019.)

Vähäiselle huomiolle on jäänyt myös yrittäjyyden muuttuminen työelämän asiantuntijavaltaistuessa. Erityisesti valkokaulustyötä tekevien yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden välillä on kuitenkin arveltu olevan enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroja (Kautonen ym. 2012). On huomautettu (Burton ym. 2016), että yrittäjyyttä pitäisi tutkia yhtenä työuran vaiheena, johon siirtymisessä ei aina ole kyse suuresta elämänmuutoksesta tai merkittäviä investointeja edellyttävästä riskinotosta (ks. myös Ikonen 2008). Palkkatyön ja yrittäjyyden tutkimusalueiden erillisuus on kuitenkin johtanut siihen, että samankaltaisuuksien sijasta ovat korostuneet yrittäjää palkkatyöntekijästä ja yrittäjäuraa palkkatyöntekijän urasta erottavat seikat. (Burton ym. 2016.)

Sen lisäksi, että siirtymät yrittäjyyden ja palkkatyön välillä ovat luultua tavanomaisempia, palkkatyö ja yrittäjyys eivät sulje toisiaan pois samana ajankohtanakaan. Varsin suuri osa yrittäjistä on palkkatyötä ja yrittäjyyttä työpaleteissaan yhdistäviä vähän tutkittuja ”hybridejä” (Folta ym. 2010). Palkkatyötä ja yrittäjyyttä yhdistävät ovat usein korkeasti koulutettuja, ja heillä on hyvä työn hallinnan tunne mutta ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa (Bouwhuis ym. 2017). Vaikka työnteon tapojen pysyvyydestä on niukasti tietoa, on ehdotettu, että sitoutuminen työnteon tapaan tulisi huomioida sitoutumisen lajina siinä kuin sitoutuminen organisaatioon ja ammattiinkin (Felfe ym. 2008). Myös eri ansainnan tapojen yhdistäminen voi olla sekä pitkäkestoista että lyhytkestoista (Bamberry & Campbell 2012).

Aiemman tutkimuksen mukaan näyttää siltä, että rajapinta yrittäjien ja palkansaajien tai yrittäjyyden ja palkkatyön välillä ei ole yksiselitteinen. Hybridiyttä ja monimuotoisuutta tunnistetaan, mutta ei ole selvää, onko kyse enemmän kolmannen kategorian muotoutumisesta vai yrittäjyyden ja palkansaajan kategorioiden murtumisesta. Olemassa on kuitenkin (ainakin) asiantuntijayrittäjiä, joiden työnteon tapa ei yksiselitteisesti ole kategorisoitavissa yrittäjyyteen tai palkkatyöhön tai jotka työskentelevät sekä palkkatyöntekijöinä että yrittäjinä. Olen kiinnostunut yrittäjän ja palkkatyöntekijän kategorioiden murtumisesta näiden useaa työtä tekevien, eli ansainnan tapoja ja lähteitä joustavasti yhdistelevien, korkeakoulutettujen näkökulmasta. Tutkimustavoitteeni on etsiä teemahaastatteluaineistoa käyttäen ansainnan yhdistäjien omia määreitä kolmannen kategorian työlle ja samalla lisätä ymmärrystä siitä, mitä kategoriasta tulisi ajatella. Tutkimuskysymykseni ovat: millaisia määreitä

useaa työtä tekevät liittävät työnteon tapaansa ja millainen työnteon tapa näistä hahmottuu?

Ansainnan tapojen yhdistäjät

Käytän tutkimuksen osallistujista käsitteitä usean työn tekijä ja ansainnan (tapojen) yhdistäjä. Lähelle tulevia käsitteitä ovat ammatinharjoittaja, freelancer, itsensä-työllistäjä, kevytyrittäjä, monityösuhteinen, hybridityöntekijä, kombotyöntekijä tai toimeksisaaja. Englannin kielessä vastaavin käsite on *multiple jobholder* (Bamberry & Campbell 2012). Myös prekarisaatiokeskustelu (esim. Kalleberg & Vallas 2018) sivuaa usean työn tekijöiden työtä tuoden esiin erityisesti sen ongelmia.

Haastateltavien identifioituminen työnteon tapaan on kirjoitettu jo tutkimuksen lähtökohtiin, sillä haastateltavat tunnistivat itsensä usean työn tekijöiksi tutkimuksesta tiedotettaessa ja haastateltavia etsittäessä. Haastatellut ovat korkeakoulutettuja, mikä rajaa tutkimustulosten tulkintaa ja yleistettävyyttä. Ansainnan yhdistäjien ryhmä on hyvin heterogeeninen niin Suomessa kuin kansainvälisestikin, ja tutkimuksen osallistujia voidaan pitää jopa sen etuoikeutettuna alaryhmänä, kun otetaan huomioon suomalaisen työelämän kansainvälisesti verrattuna hyvä laatu ja korkeasti koulutettujen keskimääräistä parempi asema työmarkkinoilla (Järvensivu 2020).

Luonnehdin usean työn tekemistä työnteon tavaksi, sillä kyse on tutkimuksen osallistujille jossain määrin vakiintuneesta vuosien mittaisesta käytännöstä. Ansainnan lähteet voivat vuorotella ja limittyä eri tavoin ja eriyttämällä. Ansaintaa koostetaan erilaisilla sopimussuhteilla ja erilaisin yhdistelmin, kuten pelkistä palkkatyösuhteista, palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyden yhdistelmistä tai yrittäjyyden eri muodoista. Tavanomaista on myös työskentely peräkkäisissä tai limittyvissä määraikaisten töiden sarjoissa. (Hipple 2010; Järvensivu ym. 2020.) Pääomatulojenkin voidaan ajatella kuuluvan mukaan, sillä harvoin niitäkään saadaan ilman ponnistuksia, jolloin rajapinta työhön on epäselvä.

Usean työn tekijöitä koskeva tutkimus on paljolti taloustieteellistä, ja sillä on taipumus kaventua päätyö-sivutyöasetelmaan (Panos ym. 2014; Raeder 2018), jolloin ryhmän heterogeeninen luonne katoaa. Tämä lienee seurausta tilastointikäytännöistä. Laadullisen tutkimuksen keinoin on kuitenkin osoitettu ansainnan yhdis-

tämisen mallien monimuotoisuus (Bamberry & Campbell 2012). Ansaintaa ovat päätyneet yhdistelemään perinteisten maanviljelijöiden ja taiteilijoiden ohella uudet ammattiryhmät, erityisesti media-alan ammattilaiset (esim. Houni ym. 2018). Freelancerius on yleistynyt median murroksen ja isojen mediatalojen liiketoimintalogiikkojen muutosten myötä. Ansainnan yhdistäjiä löytyy myös yhteiskunta- ja sosiaalitieteilijöistä, kauppatieteilijöistä ja muista liiketoiminnan ammattilaisista sekä kasvatustieteilijöistä (esim. Raeder 2018). Korkeakoulutetut ovatkin keskeinen ansainnan yhdistäjien ryhmä (Hipple 2010).

Kirjallisuudessa on eroteltu neljä päämotiivia usean työn tekemiselle: 1) pääansainnan lähteestä ei ole mahdollista saada enempää lisätunteja, 2) tarve lisäansioille, 3) monipuolisuuden kaipuu ja 4) suojautuminen työmarkkinariskeiltä oppimalla uusia tehtäviä (Panos ym. 2014). Suomalaisia korkeakoulutettuja voi motivoida usean työn tekemiseen myös pyrkimys maksimoida merkityksellisen työn osuus tehtävissä sekä kriittisyys isojen palkkatyöorganisaatioiden kielteisiä piirteitä kohtaan (Järvensivu 2020).

Ansainnan yhdistämiseen johtavatkin moninaiset tekijät ja motiivit, jotka myös limittyvät ja muuntuvat työuralla (Bamberry & Campbell 2012). Taloudelliset motiivit ja työn monipuolistamiseen liittyvät motiivit saattavat yhdessä johtaa useamman työn tekemiseen. Syyt saattavat olla myös sosiaalisia ja vastavuoroisuuteen tai velvollisuudentuntoon perustuvia (Bamberry & Campbell 2012; Järvensivu 2020).

Työelämän ja työn organisointitapojen muutoksetkin selittävät uusien työnteon tapojen syntyä (Heckscher 2007). Monet työnantajat tarjoavat työtä mieluummin muilla tavoin kuin perinteisinä palkkatyösuhteina (World Economic Forum 2018). Samoin alityöllisyystilanteet pakottavat vastentahtoiseen yrittäjyyteen tai itsensä-työllistämiseen (Pärnänen & Sutela 2014). Työnteon muodon valitsemista ja siinä jatkamista ei olekaan syytä redusoida rationaaliseksi omien etujen motivoimaksi päätöksenteoksi (Bamberry & Campbell 2012), vaan työuravalinnat kytkeytyvät kompleksisesti sosiaaliseen ympäristöön (tarkemmin Järvensivu & Pulkki 2020).

Usean työn yhdistämisen kielteisiä seurauksia voivat olla pitkät työpäivät, stressi, työn ja vapaa-ajan väliset ristiriidat, aikatauluttamisen ja ajanhallinnan haasteet, vähentynyt tyytyväisyys ja sitoutuminen päätyöhön sekä lisääntynyt työkuorma (Bamberry & Campbell 2012). Toisaalta monissa tutkimuksissa usean työn tekijöiden on todettu olevan kohtuullisen hyvinvoivia ja tyytyväisiä (Bamberry & Campbell 2012; Bouwhuis ym. 2017; Kumar & Chaturvedi 2017). Työnteon tapa avaa myös laajat

työssä oppimisen mahdollisuudet (Järvensivu 2020), ja ansainnan yhdistäjän mukana siirtyy tietoa organisaatiosta toiseen (Panos ym. 2014) tai jopa eri toimialojen ja ammattiryhmien välillä (Throsby & Zednik 2011).

Aineisto ja menetelmät

Tutkimus perustuu Tampereen yliopistossa toteutettuun Työsuojelurahaston ja kumppaniliittojen rahoittamaan tutkimushankkeeseen *Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys*. Hankkeessa hyödynnettiin erilaisia aineistoja, joista tässä käytän haastatteluaineistoa. Tutkimukselle on annettu eettinen ennakkoarvio.

Haastatteluaineisto koostuu 45:stä noin tunnin mittaisesta teemahaastattelusta. Haastateltavien koulutustausta oli kauppatieteiden, yhteiskunta- tai sosiaalitieteiden, kasvatustieteiden, tekniikan, median, viestinnän, teatterin tai taiteiden alalta. Monella haastatelluista oli useita tutkintoja tai lisäkoulutuksia. Osa haastatelluista oli jo lähellä eläkeikää, suurin osa oli keski-ikäisiä mutta mukana oli myös muutama nuori aikuinen. Enemmistö haastatelluista oli naisia.

Sovellan aineiston sisällönanalyysissä analyttisenä työkaluna sosiaalisen konstruktionismin perinteeseen lukeutuvasta kategorisoinnin ja kategorioiden tutkimuksesta lainattua kategorian määreiden luetteloa. Eri tutkijoiden listauksista tehdyn koosteen perusteella keskeisiä kategorioihin liitettäviä määreitä ovat toiminnot, luonnolliset ominaisuudet, motiivit, oikeudet, velvollisuudet, tiedot ja kompetenssit (Juhila ym. 2012, 61). Etsin listauksen avulla haastatelluista yrittäjyyttä, palkkatyöntekijyyttä ja ansainnan yhdistämistä koskevat maininnat, jotka taulukoin määreiden mukaisesti. Havainnoista syntyi yli kymmensivuinen taulukko. Tiivistin ansainnan yhdistämiseen liitettyjen määreiden havainnot sisällönanalyysin periaattein alaluokiksi ja pääluokiksi, joiden pohjalta nimesin tuloslukujen otsikot. Samalla poistin yrittäjyyteen ja palkkatyöhön liitetyt määreet, koska haastatellut esittivät niitä vähäisesti ja lähinnä suhteessa omaan työnteen tapaansa, jolloin olennainen informaatio näkyy jo ansainnan yhdistämisen määreissä. Lopputuloksena syntyi taulukko 1.

Taulukko 1. Korkeakoulutettujen ansainnan yhdistäjien työilleen antamat määreet

Kategorian määreet	Pääluokat	Alaluokat
Toiminnot	Osallistuu työllään merkittävästi tulevaisuuden työn määrittelyyn Integroii yrittäjyyttä, työnantajuutta ja työntekijyyttä karttaen näiden perinteisiä muotoja	Rakentaa muuntuvia kombinaatioita töistään ja verkostoistaan Hallitsee työnteon yhteisöllisyyksiä Pyytää ja tulee kutsutuksi mukaan ”projekteihin” Vieroksuu tehotonta ja turhauttavaa palkkatyötä Vieroksuu perinteistä (yksin)yrittäjyyttä Karttaa työnantajan ja valtion kontrollirooleja Keskittyy merkityksellisiin tehtäviin Nauttii ja kärsii epätavallisesta työtavastaan Tekee tulevaisuutta itselleen ja muille Rakentaa uusia työn käsitteistöjä ja toimintatapoja, kuten uudenlaista turvaa ja yhteisöllisyyksiä
Luonnolliset ominaisuudet	Verkostoissaan kasvava renessanssi-ihminen	Kameleonttimainen moniosaaja Verkostoistaan elävä ja moninaisuudessa viihtyvä järjestelijä
Motiivit	Itsellisyyden saavuttaminen sekä merkitykselliseen työhön keskittyminen Välttämättömyys	Itselle sopiva työnteon tapa, ”ansainnanyhdistäjaluonne” Itselle ja muille merkityksellisen työnteon maksimointi Monipuolisuuden ja kehittymismahdollisuuksien varmistaminen Yrittäjämäisten vapauksien saavuttaminen Palkkatyöorganisaatioiden turhauttavista ja ahdistavista piirteistä vapautuminen Kuuluu ammatin luonteeseen Pakko (taloudellinen, erityisesti naisten ikäsyrrintä)
Oikeudet	Itsellisyyys	Oman ajan hallitseminen, uusi työnteon rytmitys Merkityksellisen työn tekeminen etuoikeutena Tulevaisuuden rakentamiseen osallistuminen
Velvollisuudet ja vastuut	Työnantajan tai yhteiskunnan yleensä kantamat vastuut Velvollisuus raivata tietä tulevaisuuteen	Velvollisuus sovituttaa soveltumattomiinkin sosiaalisiiin odotuksiin Oma vastuu, jos edellinen ei onnistu; vastuulla työnantajan tai yhteiskunnan vastuita Pakko onnistua aina -> maineella kutsut työhön Vastuu raivata pioneerimaisesti tietä tulevaisuuden työelämään
Tiedot	Tavanomaista laajemmat tiedot Kytkenät havaitseva holistinen ymmärrys	Tulevaisuudessa tarvittavaa tietoa Ymmärrys verkostomaisesta tiedon muodostuksesta Laajat tiedot ammatin/asian ympäriltä Ymmärrys byrokratian kiemuroista
Kompetenssit	Monimuotoisen työn ja työuran rakentamisen ja hallinnan kompetenssit	Verkostomaisen, yhteisöllisen ja itsellisen yrittäjyyden kompetenssi Työpaletin koordinoinnin kompetenssi Osaamisalueiden tunnistamisen, siirrettävyyden ja hyödynnettävyyden oivaltamisen kompetenssi Hyvinvoinnin kompetenssi Jatkuvan oppimisen kompetenssi Tulevaisuuden rakentamisen kompetenssi

Toiminnot: ansainnan yhdistäjä tekee ja määrittelee tulevaisuuden työtä

Kolmannen kategorian työn määreistä ensimmäisen eli toiminnot tiivistin kahdeksi pääluokaksi: ”osallistuu työllään merkittävästi tulevaisuuden työn piirteiden määrittelyyn” ja ”integroi yrittäjyyttä, työnantajuutta ja työntekijyyttä karttaen näiden perinteisiä muotoja”. Näihin lukeutui noin sata havaintoa, jotka yhdistin taulukosta 1 ilmeneviksi alaluokiksi.

Ansainnan yhdistäjien kuvaukset toiminnoistaan muistuttavat kuvauksia tulevaisuuden työstä (esim. Gratton 2011) ja monimuotoisen työuran orientaatiosta (Hall & Moss 1998). Haastatellut rakensivat kuhunkin työtilaisuuteen soveltuvia työporukoita. Työyhteisöt vaihtuivat, kuuluttiin lukuisiin yhteisöihin ja asiakkaitakin laskettiin osaksi työyhteisöjä. Työtilaisuuksiin tai projekteihin pyydettiin tai tultiin kutsutuiksi. Tämän vuoksi käytän käsitettä ”työn järjestäminen”, joka kuvaa työmahdollisuuksien aukeamista ja työn organisoitumista kehkeytyvänä toimintana.

Perinteisen palkkatyön turhauttavuutta kritisoitiin (Järvensivu 2020) mutta yrittäjyyskin koettiin vieraaksi siihen liittyvän kasvuhakuisuuden takia. Se esitettiin myös riskialttiiksi erityisesti niissä tilanteissa taiteen alalla, joissa toimeentulo muodostui ajoittain työttömyysturvasta. Seuraavassa siteeraamani palkkatyösuhteessa, omassa yrityksessä ja ammatinharjoittajana toimiva kasvatustieteilijä kuvaa kategorioiden rajojen rikkoutumista, itseään ja työntöön tapaansa tavoilla, jotka toistuvat useissa haastatteluissa:

Jotain työtehtävää on seurannu toinen työtehtävä. Välillä mä oon ollu yrittäjänä ja välillä mä oon ollu palkkatöissä. ...Halusin myös sitä yrittäjän vapautta, suunnitella aikatauluni ja asiani ja tekemiseni ite. ...Miellän nää kaikki samanarvoisiks. Toki tää on semmonen yhteiskuntarakenteiden. Et se oli itse asias mun motivaatio osallistua tähän [tutkimukseen], et jos miettii viranomaistoimintaa tai tukitoimia, niin ikään kuin ihmisellä olisi joku päätyö ja sitten on sivutöitä. Mut emmä sillai ajattele. Mä miellän tän kokonaisuudeksi. On vaan vähän eri hattu päässä eri kohdassa ja rahat tulee eri lähteestä ja pikkusen eri tavalla. ...Teknisestihän mä olen yrittäjä, mutta emmä itseäni minään yrittäjänä pidä. Et mul ei semmost ihan selkeetä ammatti-identiteettiä oo. ...Eikä mul oo ollut mitään kipuiluukaan sen kanssa. (K1)

Ansainnan yhdistäjien suuri ongelma oli epävarmuus ja pelko institutionaalisen turvan ulkopuolelle joutumisesta. Tästä syystä he rakensivat uudenlaista taloudellista, psykologista ja sosiaalista turvaa. Turvaa muodostettiin ensinnäkin integroimalla työpaletin osiksi ylipäänsä useita erilaisia tehtäviä ja erityisesti myös pitkäkestoisempia tai säännöllisempiä tulolähteitä. Jotkut tekivät vähemmän merkityksellisiksi kokemiaan töitä kiinnostavampien mutta heikommin tuottavien ohessa taloudellisista syistä. Osa kiinnostavista töistä tehtiin jopa korvauksetta. Samalla töiden ”vakituisuutta” määriteltiin poikkeavin tavoin pitkäkestoisiksi projekteiksi tai toistuvaisluonteisiksi keikoiksi. Seuraavassa lainauksessa kauppatieteilijä rakentaa uutta määritelmää vakituiselle työlle. Sitaatissa tulee myös esiin haastatteluissa tavanomainen epävarmuuden ja tyytyväisyyden aaltoilu:

Ajattelen työn projekteina ja palikoina, ni se on yks osa. Ja sitten mulla on sellaisia vakituisia projekteja. ...Sit mä oon semmosii irtonaisii projekteja, esimerkiksi tapahumia tai semmosia projektiluontosia, mitkä kestää sitten x aikaa, niin niitä sitten vuoden mittaan. Se on ollu tietysti pitkään ja se on sinänsä itelle ollu hyvä ja olen tykännytkin. Onneks on noit vaki, ni se tuo sen tietyn turvan, että ei oo ihan silleen, et joudut koko ajan myymään ja ettimään uutta projektia. Ennemminkin on tilanne, et joutuu myös ajankäytön vuoks joillekin sanomaan ei. Taloudellisesti ei ehkä kärsis sanoa, mutta ajankäytöllisesti pakko sanoo ei. Mut et varmaan jatkuu, mutta toisaalta myös samalla painiskelen, että se on aika uuvuttavaa ja pirstaleista se. (E10)

Erytyisesti naiset mainitsivat puolison säännöllisten tulojen tuottaman psykologisen turvan. Vastaavaa merkityksellisen työn rahoittamista toisilla töillä tai perheentuella on havaittu tutkittaessa yhteiskunnalliseen yrittäjyyteen orientoituneita itsensätyöllistäjiä (Houtbeckers 2019). Tällaisissa tapauksissa tulovirrat irtoavat paikoin työn tekemisestä eikä työ määriyty yksiselitteisesti korvaukselliseksi toiminnaksi.

Myös jatkuva työssä ja koulutuksissa oppiminen muodosti mielekkääksi koettua turvaa epävarmaan työhön, vaikka opiskelu useiden töiden ohessa oli raskastakin. Lisäksi turvallisuutta loivat verkostot eli edellä mainittu tuttuuteen pohjaava työn järjestymisen tapa. Perinteisestä palkkatyöstä poiketen ansainnan yhdistäjillä oli kuitenkin ”aina näytön paikka” ja ”onnistumisen pakko” uusien tehtävien auetessa maineen perusteella. Turvallisuuden kokemusta implikoi se, uskallettiinko kieltäytyä tarjotuista töistä. Turvan muodostumisen logiikkaa luonnehtii seuraavassa sitaatissa taloustieteistä valmistunut:

Verkostojen kautta ...et se on hirveen kantava tekijä, et on hoitanut aikasemmat työnsä kunnolla. Kohdellu ihmisiä ystävällisesti ja hyvin. Ne vastavuorosesti antavat mahdollisuuksia taas, ku heil on. Et hyvin paljon sitä kautta. ...Kun mä ryhdyin yrittäjäksi, ni mul oli muutamia periaatteita, joista mä oon pitänyt kiinni. Se, että mä en tee pelkästään, et mä en jää pelkästään yksin. (E5)

Työmahdollisuuksien tuottamisen ohella verkostot toimivat työyhteisön tapaisen sosiaalisen tuen lähteinä, vaikka toisinaan niissä kilpailtiin töistä ja maineesta. Rakennetun sosiaalisen, taloudellisen ja psykologisen turvan perusluonne olikin ristiriitaisuuksien värittäjä. Haastatellut tasapainoilivat kaltevilla maaperällä. He myös sekä erottivat omaa työnteon tapaansa yksinyrittäjyydestä, työnantajayrittäjyydestä ja palkkatyöstä että mursivat näiden rajoja kiistäen intressien erilaisuuksia.

Työn organisoitumisen ja työnteon sopimussuhteiden logiikkaa määrittivät tasavertaisuus ja vastavuoroisuus: kimppeä pyydettiin ja tultiin pyydettyksi. Yrittäjätasatoksella toimivatkaan eivät puhuneet työntekijöiden palkkaamisesta, koska palkkatyön organisoitumisen logiikkaa pidettiin epäonnistuneena. Ero tehtiin järjestäytymisen viitekehukseenkin, jossa on tapana erotella työnantaja ja palkansaajia ja korostaa heidän erilaisia intressejään. Ansainnan yhdistäjät yhdistivät rooleja ja välittivät eri intressejä edustaen jopa molempia työmarkkinaosapuolia.

Kuten ensimmäinen sitaatti edellä osoitti, myös työpaletin osien arvottaminen pää- tai sivutöiksi tai ensisijaisiksi ammatillisen identiteetin lähteiksi oli vaikeaa. Kun vakiintuneet työhön liittyvät käsitteellistykset, määritelmät ja luokitukset sopivat omaan tilanteeseen huonosti, ansainnan yhdistäjät löysivät itsensä työn tulevaisuuspuheista. He korostivatkin rooliaan tulevaisuuden työn tekijöinä.

Ominaisuudet: ansainnan yhdistäjä on verkostoissaan kasvava renessanssi-ihminen

Kolmannen kategorian työtä tekevää määrittävät luonnolliset ominaisuudet nimesin pääluokaksi ”verkostoissaan kasvava renessanssi-ihminen”. Tiivistin haastatte- luissa esiintyneet kolmisenkymmentä ominaisuutta kahdeksi alaluokaksi eli kameleonttimaiseksi moniosaajaksi sekä verkostoistaan eläväksi ja moninaisuudessa viihtyväksi järjestelijäksi.

Osalta haastatelluista, kuten kasvatustieteilijöiltä, kysyttiin suoraan heidän kokemustaan ammatillisesta identiteetistään. Joissakin haastatteluissa aihetta käsiteltiin eri termein. Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään ammattilaisena ja ammatillisena toimijana (esim. Eteläpelto ym. 2013). Usean työn tekijät kokivat identiteettinsä nimeämisen vaikeaksi. Haastatellut kont-rastoivat itseään kuvaan yhden ammatin syvällisestä osaajasta, koska heidän työnsä koostui paloista ja osaaminen oli laveaa tai moninäkökulmaista. He kouluttautuivat ja oppivat työssä määrätietoisesti. Heitä voisi luonnehtia ”eliittioppijoiksi”. (Järvensivu 2020.) Useammalla haastatelluista oli tohtorintutkinto. Haastatteluissa kuitenkin pohdittiin, mielletäänkö moniosaajaa minkään alan ammattilaiseksi. Montaako ammattia voi harjoittaa yhteiskunnassa, jossa renessanssi-ihmiset ajoitetaan vuosisatojen taakse? Haastatteluissa ei niinkään esiintynyt nykyisin tyypil-listä tapaa puhua individualistisesti itsensä brändäämisestä, tuotteistamisesta ja myymisestä, vaan yhteisöt koettiin kantavaksi voimaksi.

Moni luonnehti itseään synnynnäiseksi organisaattoriksi ja vaihtelevissa töissä viihtyväksi. Ammatillinen identiteetti kuvattiin tilanteittain ja työnteon yhteisöit-täin vaihtelevaksi (Järvensivu 2020). Yksi haastatelluista kuvasi itseään kameleon-tiksi, joka vaihtaa väriään taustan mukaan (myös Repo 2020). Moni kuvasi käyttä-vänsä ”eri hattua” eri tilanteissa. Keskeiseen rooliin itsen määrittelyssä nousivat henkilöbrändin sijasta verkostot, joissa henkilö koki voivansa keskittyä merkityk-sellisen työn tekemiseen työtehtävittäin vaihtuvin kokoonpanoin. Kun ammatillinen yhteisö vaihtui, vaihtuivat myös ammatillinen identiteetti ja siihen liittyvä toimijuus. Toisinaan ammatillinen vaihdos oli pienempi, toisinaan suurempi. Vaihdoksia tapahtui jopa yhden päivän aikana.

Kiireisinä ja stressaavina aikoina koettiin haasteelliseksi ”vaihtaa nopeasti pään asetuksia”, mutta yleensä vaihtuvuus koettiin elämää rikastuttavaksi ja itselle luontevaksi. Eronteko yksinyrittäjyyteen oli vahvaa, vaikka juridisesti moni oli yksinyrittäjä. Itsen määrittelyn vaikeus näkyi siinäkin, että yritysmuotojen ja työn-teon sopimussuhteiden kuvaukset olivat sekavia. Kuvauksia yhdisti tasapainottelu itsellisen tekemisen ja yhteisöllisyyden välillä, kuten yhteiskuntatieteilijän sitaatista näkyy:

Osakeyhtiöpohjainen yhteenliittymä, missä kaikki ovat yrittäjiä ja itse vastuussa omasta toimeentulostaan. Mikä meitä yhdistää, niin meil on yhteinen tila ja meil on

muita yhteisiä kuluja, joihin me kaikki laitetaan oma pottimme. Mikä siin on hirveen hienoa, on, että ei ole sillä tavalla yksinyrittäjä. Mul on siellä erilaisia projekteja, mitä saatan tehdä jonkun kollegani kanssa. Eli mä en tee kaikkia yksin. (Y4)

Haastattelut sisälsivät myös kertomuksia siitä, miten kokonainen työporukka väsyttyään palkkatyöorganisaation kielteisiin piirteisiin lähti yksityisyrittäjiksi tai ammatinharjoittajiksi tai perusti osuuskunnan tai osakeyhtiön. Asiantuntijatyö oli palkkatyöorganisaatioissakin määrittynyt yrittäjämäiseksi ja verkostoitumista edellyttäväksi, jolloin työuran edetessä oli kasvettu pärjäämään itse, mutta elävät verkostot olivat toimeentulon edellytys. Siirtymässä vapauduttiin turhauttavasta ja hyvinvointia kuluttavasta ”organisaatiotyöstä”. Tilalle saatiin monipuolinen ja rikas työnkuva mukavissa vaihtuvissa porukoissa sekä mahdollisuus keskittyä ammatillaisena toimimiseen ja kehittymiseen. Seuraavassa toinen yhteiskuntatieteilijä kontrastoi itseään ja työnteon tapaansa yrittäjyyteen ja kuvaa palkkatyöuran jatkuvuuksia muodollisella yrittäjätatuksella:

Mä en oikeestaan ajatellu, et mä lähen ny yrittäjäksi. Enkä mä oo ikinä hirveesti mieltäny itteeni, et mä oisin yksinyrittäjä. Ajattelin, et mä lähen tekeen näitä samoja ...entisten työkavereitten kaa. ...Enemmän mieltänyt, että on semmonen yksin- taval- laan elinkeinonharjottaja tai tämmönen itsensäyöllistäjä. Jotenkin kimpassa ja yhessä sitten jatkossa. Enkä mä vieläkkään oikeen, näitä täntyyppisiä töitä, pitäis hirveesti just yrittäjänä. Jotenkin tää ei. Mä en oo oikein koko aikana pitänyt kauheen luontevana sitä yrittäjäjuttua näissä. (Y1)

Moneen taipuvien ja moninaisuudessa viihtyvien mutta yhteisöihin kiinnittyvien ansainnan yhdistäjien ”luontaiset ominaisuudet” eivät löytäneet sopivaa kontekstia sen paremmin palkkatyöorganisaatioista kuin yksinyrittäjyydestäkään.

Motiivit ja oikeudet: itsellisyyden saavuttaminen ja merkitykselliseen työhön keskittyminen

Kolmannen kategorian työnteon motiivit nimesin pääluokiksi ”itsellisyyden saavuttaminen ja merkitykselliseen työhön keskittyminen” sekä ”välttämättömyys”. Tiivistin haastatteluissa mainitut yli kaksikymmentä motiivia taulukossa 1 näkyviksi alaluokiksi.

Itselle sopivan työnteon tavan motiivi eli ”ansainnanyhdistäjäloune” kytkeytyy edellä esitettyihin pohdintoihin luontaisista ominaisuuksista. Ansaintaa yhdistettiin, koska se oli itselle luontaista, toisin kuin palkkatyö tai yrittäjäyys. Osa puhui elämäntavasta tai harrastuksesta (ks. myös Ikonen 2017). Moni kuvasi nauttivansa työnteon tavastaan.

Vaikka haastatteluissa esiintyi monia motiiveja, kuva ansainnan yhdistäjäksi päättymisen syistä kiteytyi merkityksellisyyden, vapauksien, itsellisyyden ja monipuolisuuden tavoitteluun. Näitä oli myös saavutettu. Samalla haluttiin ja päästiinkin eroon isojen palkkatyöorganisaatioiden kielteisistä, näkökulmaa ja kehittymismahdollisuuksia kaventavista piirteistä (myös Järvensivu 2020). Täten haastatteluista välittyi pääpiirteissään kuva tyytyväisistä, hyvinvoivista, osaavista ja onnellisista ihmisistä. Muutama mainitsikin haluavansa murtaa ongelmakeskeistä puhetapaa itsensätyöllistäjäydestä. Luonnontieteistä tutkinnon suorittanut liiketoiminnan konsultti kuvasi ammatillista joustavuuttaan ja kiinnittymistään työnteon tapaansa:

Jos talouselämä kehittyy siihen suuntaan, että tälle yrityksen hommalle on kysyntää, niin sit tietenkä sitä tekee, ja jos ei sitä ole, niin sitten ryhtyy tekemään jotain muuta. Et hyvinkin muuntaa sitä tekemistään. Vaikka mä olisin palkkatöissä tai yrittäjänä, ihan riippumatta, mikä olisin, niin varmasti edelleenkin tekisin monia erilaisia asioita yhtä aikaa, koska se tuo siihen sisältöä niin paljon enemmän. Ja varmaan korkeintaan osapäiväisenä palkkatöitä johtuen siitäkin, että ku on useampia kymmeniä vuosia ollu töissä, niin sen oman ajan säätelyn mahdollisuus sitä kautta, et tekee yrittäjänä tai yrittäjämäisesti, niin hyvä plussa, et ei välttämät enää haluis olla kaheksasta neljään -kuviossa. (L1)

Taiteen ja median alalla kuitenkin moni piti freelancer-työtä alaan kuuluvana välttämättömyytenä. Muutamat haastateltavat myös maalailivat haaveellista kuvaa palkkatyöstä. Heillä ei yleensä ollut kokemusta ”perinteisestä palkkatyöstä”, ja kuva vaikuttikin ruusuiselta verrattuna palkkatyöstä kokemuksesta hankkineiden puheeseen.

Toinen usean työn tekemiseen liitetty välttämättömyysmotiivi oli keski-ikäisten naisten perinteisissä palkkatyön rekrytointiprosesseissa kokemä ikäsyryjä, sillä naiset eri ammattialoilla pitivät työllistymismahdollisuuksiaan heikkoina ja yhä heikentyvinä. Verkostomaisesti organisoituva, näyttöihin ja osaamiseen perustuva kutsuperustaisesti järjestyvä työnteon malli pelasti heidät ikäsyryjä. Vastaava välttämättömyysmotiivi on havaittu naisyrittäjäydessä (Hytti 2010).

Kolmanteen kategoriaan liitettyjä oikeuksia löytyi haastatteluista niukasti, mikä johtunee kyseisen kategorian heikosta institutionaalisesta asemasta. Itsellisyyden voi kuitenkin ajatella myös oikeuksien pääluokaksi, jonka alle kuuluvina alaluokkina voidaan pitää oman ajan hallitsemista ja uutta työnteon rytmitystä, merkityksellisen työn tekemistä etuoikeutena sekä tulevaisuuden rakentamiseen osallistumista.

Osa haastateltavista piti omaa asemaansa etuoikeutettuna palkkatyöntekijöihin verrattuna. He viittasivat mahdollisuuteen tehdä merkitykselliseltä tuntuva työtä itsellisesti ja rytmittäen sitä omien ja perheen tarpeiden mukaan. Elämää ei tarvinnut elää ulkoapäin säännellyssä oravanpyörässä. Esimerkiksi vähentämällä kulutusta tai panostamalla sijoittamiseen saattoi vapauttaa aikaa työnteolta. Itsellisyyteen päästiin maksamalla se hinta, mikä institutionalisoituihin kategorioihin sopimattomasta työnteon tavasta koitui.

Velvollisuudet: vastuun kantaminen omasta ja työn tulevaisuudesta

Kolmannen kategorian työnteon tapaan yhdistetyt velvollisuudet ja vastuut ovat itsellisyydestä maksettua hintaa. Pääluokiksi muodostuivat ”työnantajan tai yhteiskunnan yleensä kantamat vastuut” sekä ”velvollisuus raivata tietä tulevaisuuteen”, ja näitä koskevat alaluokat näkyvät taulukossa 1.

Haastateltavat olivat hyvin tietoisia työn tekemiseen liittyvistä sosiaalisista odo-
tuksista. He ilmaisivat työnteon tapansa poikkeavan ”normaalista” tai ”tyypillisestä” tai kertoivat pyrkimyksistään sovittautua normiin ”hakemalla tavallisia palkkatöitäkin”.

Palkkatyönormista itsellisyyden suuntaan poikkeaminen jätti haastateltavat ”lainsuojattomaan” asemaan, jossa turva oli rakennettava itse aiemmin mainituin tavoin. Turvan luonteeseen kuului yhden haastatellun sanoin se, että toisin kuin palkkatyössä ”aina on näytön paikka”. Kutsuperustainen rekrytointi edellytti hyvää mainetta. Kaikkein selkeimmäksi epäkohdaksi koettiin yhteiskunnan turvaverk-
kojen soveltumattomuus ja viranomaistoiminnan ennakoinnattomuus. Aihetta valottaa taloustieteestä valmistunut:

*Ainoo, mistä vois valittaa, on, että yhteiskunnan rakenteet ja järjestelmät laahaa perässä. Pitäis olla joustavampi ajatusmalli siitä, että ihminen voi ansaita tulojaan monella eri tavalla ja monesta eri lähteestä. Voi olla välillä yrittäjä ja välillä palkan-
saaja, et siitä ei pitäis rangaista, et hyppii näiden eri muotojen välillä. (E7)*

Ongelmat kuvattiin yhteiskunnan instituutioiden jälkeenjääneisyysdeksi, joka tulisi korjata. Haastatellut pyrkivät aktiivisesti toimimaan asiassa osallistumalla tutkimukseen sekä viemällä sanomaa työn muutoksesta eteenpäin erilaisissa edunvalvontatöissä, luennoin ja keskusteluin tuttavapiireissään mutta myös pitämällä määrätietoisesti kiinni omasta työnteon tavastaan vaikeuksista huolimatta. Moni uskoi vahvasti ansainnan yhdistäjien pioneerirooliin sekä sen kautta löytyvään kaikkien etuja palvelevaan työnteon malliin. Omassa ja kimpPAYrityksessä työskentelevä kertoi panostuksistaan työtä koskevien käsitysten muuttamiseen. Hän kuvasi uutta mallia elämäntapana:

*Mä uskonkin, että se on tulevaisuuden tapa työllistää itseään, työnkuvan takia, min-
kälaisia tarpeita voi olla yrityksellä ostaa palveluita tai tarvita työntekijää. Ei työntekijää työntekijäsuhteeseen, vaan jonkun, joka tekee sen työn. ...Onhan se haastavaa. Ehkä oon luonteeltaan sellanen, ettei niin pidäkään tarkkaa eroa työajassa ja omassa elämässä. Että se on tapa tavallaan elää. ...On siinä se tietty, ainakin vapauden illuusio, et saa määrätä sitä työntekemistä ja pystyy sovittelemaan ja suunnittelemaan. ...Vaikka se on plussaa, et on vaihtelevaa, mutta kun se työ itsessään on sillisalaattia. On projektit pirstaleina. Mutta ku siellä projektien sisällä on pieniä projekteja paljon. Ni sit on taas miljoona asiaa, ni se on ihan hurja se sillisalaatin määrä. ... Tää on kuukaudesta toiseen jatkuvaa niin kauan, ku molemmat puolet on tyytyväisiä. Siinä on se vakituisuus kuitenkin. Mutta ei kuitenkaan, että oot vakituinen työntekijä. Tämmösen tuntityölaskuttajan ja vakituisen työntekijän välistä oleva muoto. On vähän niinku talon väkee, mut kuitenkin, et ei oo vakituinen työntekijä, ettei oo niitä haasteita. Mä nään, että siinä ois mahdollisuus. Varsinkin, kun sitä tuettais tai se ois helpompaa. (E10)*

Tiedot ja kompetenssit: monimuotoisen työn ja työuran rakentaminen ja hallinta

Kolmannen kategorian työtä määrittävät tiedot ja kompetenssit käsittelen toiston välttääkseni yhdessä. Tietoja koskeviksi pääluokiksi muodostuivat ”tavanomaista laajemmat tiedot” sekä ”kytkennät havaitseva holistinen ymmärrys”. Kompetenssien pääluokan nimesin ”monimuotoisen työn ja työuran rakentamisen ja hallinnan kompetenssiksi”. Näistä pääluokista erotellut alaluokat on esitetty taulukossa 1.

Edellä esittämäni muihin määreisiin liittyvät havainnot ja sitaatit ovat luettavissa myös keskeisten tietojen ja kompetenssien määrittymisen näkökulmasta. Ansainnan yhdistäjillä on omanlaisensa osaamisprofiili ja kompetensseja, joiden siirrettävyys tehtävästä toiseen ja ammattialalta toiselle on hyvä mutta joiden tunnistettavuus on heikko.

Ansainnan yhdistäjät ovat mestareita oivaltamaan yhteyksiä, havaitsemaan mahdollisuuksia ja rakentamaan kokonaisuuksia. Haastateltavat mainitsivat tärkeänä osaamisalueena monimutkaisen työpaletin ja aikataulujen hallinnan ja kordinoinnin sekä kyvyn sietää epävarmuutta ja stressaavia tilanteita sekä säädellä työkuormaa. Yksi haastatelluista puhui ”luovimisosaamisesta”, joka ilmentää kompleksisessa ympäristössä toimimisessa tarvittavaa orientaatiota. Oli selvittävä omaan työnteon tapaan heikosti sopivassa institutionaalisessa ympäristössä ja huomioitavia monia, jatkuvasti muuntuvia seikkoja. Oli hallittava työnteon sopimuskäytäntöjä ja kyettävä ennakoimaan ja rakentamaan tulovirtaa. Oli osattava poimia merkitykselliset tehtävät omien arvojen perusteella. Oli rakennettava aikatauluja päiviin ja päivitettävä osaamista ennakoituihin tulevaisuuskuviin sopivaksi. Elämän ja kuoleman kysymykseltä vaikutti verkostomaisessa yrittäjyydessä onnistuminen, hyvän ja luotettavan maineen ylläpitäminen sekä mahdollisuuksien rakentaminen onnellisille sattumille. Taloustiedetaustainen kertoi:

Kerran ansaittu luottamus saattaa kantaa pidemmälle. Mut nää on tilannesidonnaisia. Sun pitää koko ajan kehittää sitä sun verkostoa ja saavuttaa luotettavuus siinä verkostossa, että sit, kun ne tilanteet ilmenee, ne kääntyy sun puoleen. (E8)

”Renessanssi-ihmisten” kompetenssia oli samankin asiantuntemusalan tai tematiikan tarkasteleminen eri näkökulmista, mikä mainittiin erona verrattuna yhden palkkatyön kapeaan horisonttiin. Kompetenssit kattoivat myös kyvyn tun-

nistaa työuralla kertyneitä osaamisia ja hahmottaa niiden siirrettävyyttä ja sovellettavuutta erilaisissa työkonteksteissa. Ansainnan yhdistäjien oli oltava tietoisia sekä omasta osaamisestaan että tulevaisuuden työmarkkinoilla tarvittavasta osaamisesta ja huolehdittava näiden yhteensopivuudesta koulutuksen ja työssä oppimisen keinoin (myös Järvensivu 2020). Tätä nimitän jatkuvan oppimisen kompetenssiksi.

Kokonaisuudessaan ansainnan yhdistäjien poikkeukselliseksi ja tulevaisuuteen suuntaavaksi määrittyvä työnteen tapa kerryttää tekijöilleen erityislaatuisten kompetenssien yhdistelmän, jonka tarkempi tutkiminen lisäisi ymmärrystä tulevaisuudessa keskeisistä osaamisalueista.

Pohdinta ja johtopäätökset

Tutkimustavoitteeni oli löytää määreitä toistaiseksi heikosti tunnetulle työnteen tapojen ”kolmannelle kategorialle”, joka asettuu yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnoille ja ulkopuolelle mutta tutkimukseni perusteella myös välittää niitä rakentaen siltoja eri näkökulmien ja intressien välille. Kiinnostukseni kohdistui nimenomaan korkeakoulutettujen usean työn tekijöiden antamiin määreisiin.

Tutkimukseni perusteella ansainnan yhdistäjät ovat vaihtelevin työnteen sopimuksin verkostomaisesti järjestytyvässä työssä työskenteleviä ja kehittyviä laaja-alaisia renessanssi-ihmisiä, jotka osallistuvat työllään tulevaisuuden työn määrittelyyn ja rakentamiseen. Heitä motivoivat itsellisyyden saavuttaminen ja merkitykselliseen työhön keskittyminen. Tietyillä aloilla ja ikäsyryjityille naisille työnteen tapa voi näyttäytyä välttämättömyytenä. Itsellisyys voidaan tulkita myös (etu)oikeudeksi, josta maksetaan kovaa hintaa, sillä työntekijöiden velvollisuuksiksi siirtyvät myös työnantajan ja yhteiskunnan vastuut. Vastuita kannetaan työn jatkuvuuden ohella omasta psykologisesta, sosiaalisesta ja taloudellisesta turvallisuudesta. Turvaa rakennetaan sopivilla työtehtävien kombinaatioilla, puolison tuella, yhteisöillä ja verkostoilla sekä jatkuvalla oppimisella.

Niin oikeudeksi kuin velvollisuudeksikin määrittyy pioneerityöntekijänä toimiminen. Työssä kehittyvät monimuotoisen työn ja työuran rakentamisen ja hallinnan kompetenssit, joiden erityisyys on heikosti tunnustettua, mikä yhdessä laaja-alaisen asiantuntijuuden ja heikon yhteiskunnallisen tunnustuksen kanssa aiheuttanee hankaluutta sanoittaa ammatillista identiteettiä. Työn järjestyminen edellyttää

tunnettuutta, mikä osin johtuneet kompetenssien erityislaadusta ja heikosta tunnistettavuudesta mutta osin työnteon tavan yhteisöllisestä luonteestakin. Työhön kutsutaan ja tullaan kutsutuksi, ja ammatillinen identiteetti määrittyy tilanteisesti kulloisenkin ammatillisen käytännön ja yhteisön mukaan.

Tutkimus osoitti ansainnan yhdistäjien tunnistavan työnteon tapansa omaleimaisuuden, sen yhtä aikaa itsellisen ja yhteisöllisen luonteen. He nimesivät yhteineväisiä määreitä ja erityisen ”ansainnanyhdistäjälouheen”. Tässä mielessä kolmas kategoria on olemassa. Ansainnan yhdistäjät eivät määrittelyidensä perusteella ole palkansaajia eivätkä yrittäjiä. Antamallaan määreillä haastatellut haastoivat ja rikkoivat kategorioiden rajoja liittäen ja erottaen työnteon tapaansa niihin sekä silloittaen palkkatyötä ja yrittäjyyttä siirtyvin osaamisin ja verkostoin sekä kykynä katsoa asioita kummankin intressiryhmän suunnasta. He erottautuivat yksinyrittäjän kategoriastakin, vaikka juridisesti moni kuului siihen. Eron tekeminen yksinyrittämiseen oli tärkeää, koska työnteon tapa perustui yhteisöissä ja verkostoissa toimimiseen. Yksinyrittäjän käsite ei kuvaa tätä ryhmää. Sama koskee itsensätyöllistäjän käsitettä, sillä verkostotoimijat työllistivät ennemminkin toisiaan. Yhteisöllisyys liittyy myös työnteon tavan motiiviin, merkityksellisen työn tekemisen maksimointiin. Työn haluttiin olevan merkityksellistä sekä itselle että muille. Työnteon tapa määrittyi kuitenkin itselliseksi, mikä erotti sen palkkatyöstä. Itsellisyys ja yhteisöllisyys myös edellyttivät toisiaan institutionaalisen turvan ollessa heikko. Ansainnan yhdistäjät muodostivat turvansa yhteisöistä, verkostoista ja kyvystä kasvaa vakuuttaviksi toimijoiksi.

Kun vertaa löytyneitä työnteon määreitä työn tulevaisuuden ja tulevaisuuden työntekijöiden kuvauksiin (esim. Gratton 2011; Dufva ym. 2017), yhdennäköisyys on ilmeinen. Haastatellut myös näkivät itsensä vahvasti ja monin tavoin tulevaisuuden työn tekijöiksi käsitteen kaikissa merkityksissä. Kuvaukset muistuttavat myös yli vuosikymmenen takaista luonnehdintaani tulevaisuuden työstä ”omana työnä”, ”joka on persoonallista, henkilökohtaista ja uudella tapaa omistettua ja hallittua” ja jota tehdään ”omalle porukalle”. Porukkaa luonnehtivat yhteinen työn päämäärä ja usein myös arvomaailma. Oman työn yhteisöllisyyden ennakoin tuolloin kasvavan jonkinlaisesta samankaltaisuudesta ja toisista välittämisestä. Työn ja vapaan rajat haettaisiin ja työnteko rytmittettäisiin uusin tavoin. (Järvensivu 2010, 277–288.)

Tässä tutkimuksessa päädyin analysoimaan taannoin tulevaisuuteen ajoittamaani työtä, vaikkon etsinyt sitä vaan kolmannen kategorian piirteitä. Edellisen perusteella

ja samalla kantaa ottaen kolmatta kategoriaa voisi nimittää ”tulevaisuuden työnteon tavaksi” ja ansainnan yhdistäjiä ”tulevaisuuden työn tekijöiksi”. Kannustan luonnehdinnalla käsitteistön jatkokehittämiseen vallitsevaan tilanteeseen ja käsitteistöön tyytymisen sijasta. Myös ”oman työn” käsitettä on syytä pohtia. Käsitteellä on juurensa (Aho 1988), ja se elää edelleen te-toimistojen käyttämässä jäännösluokassa ”työllistyy omassa työssään”.

Tutkimus tukee havaintoja yrittäjyyden ja palkkatyön samankaltaisuuksista asiantuntijatyössä (Kautonen ym. 2012). Palkkatyössä kerrytetään kompetensseja ja verkostoja, jotka ovat keskeisiä asiantuntijayrittäjänä pärjäämisessä, ja asiantuntijayrittäjän kerryttämät kompetenssit ja verkostot hyödyttävät hänen yritysasiakkaitaan. Verkostoperustaisessa ansainnan yhdistäjien työssä kompetenssit leviävät organisaatioiden ja toimialojen välillä (Throsby & Zednik 2011; Panos ym. 2014), mikä tekee ansainnan yhdistäjistä kansantaloudelle arvokkaita.

Tutkimus puoltaa suositusta tutkia ja ajatella yrittäjyyttä yhtenä työuravaiheena lopullisen valinnan sijasta (Burton ym. 2016). Ansainnan yhdistäjät siirtyilevät joustavasti palkkatyösuhteiden ja yrittäjyyksien välillä. Myös palkkatyötä ja yrittäjyyttä yhdistävien hybridiyrittäjien erottaminen tutkimuksissa pelkkää yrittäjätyötä tekevästä (Folta ym. 2010) todennäköisesti tarkentaisi kokonaiskuvaa.

Tutkimuksen johtopäätös on, että kysymystä kolmannen kategorian tarpeellisuudesta tulisi lähestyä uudella tavalla. On eri asia asettaa määreitä ja kategorioita työnteon tavoille tai sopimussuhteille kuin liittää määreitä ihmisiin ja kategorisoida heitä. Ansainnan yhdistäjien tutkimus osoittaa, että yrittäjyys tai palkansaajan status ovat tilanteisia ja vaihdettavia työnteon tapoja ja sopimussuhteita eivätkä ihmisen ammattilaisuuden ydintä, persoonaan kiinnittyneitä, saati pysyviä persoonan määreitä. Karrikoiden: ei ole yrittäjiä ja palkansaajia, on työtä tekeviä ihmisiä.

Institutionaalisen kehyksen koettu ongelmallisuus syntyneekin siitä, että työnteon tapojen ja sopimussuhteiden kategorioilla pyritään merkitsemään ihmisiä ja määrittelemään heidän työttömyys- ja eläketurvaansa, lisäksi odottaen, että ihmisen työnteko jäsenyisi pitkäkestoisesti yhden kategorian sisälle. Mikäli kieltäydytään näkemästä tai hyväksymästä sitä, että työtä tekevät liikkuvat työnteon tapojen kategorioiden välillä, kyse on kategorisointiin ja tilastointiin liittyvästä vallankäytöstä (ks. Alastalo & Homanen 2018), jolla lienee merkittäviä kielteisiä vaikutuksia yksittäisten ihmisten ohella tiedon ja verkostokontaktien liikkuvuudelle, eli työllisyydelle ja kansantaloudelle.

Problematiikkaa tulisi perata lisää tutkimuksissa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa pohtien esimerkiksi, tarvittaisiinko kolmannen kategorian sijasta uusia yritysmuotoja ja uudenlaista turvaa. Kuva kolmannen kategorian työstä taas monipuolistuisi tutkimalla johtajien ja HR-henkilöstön antamia määreitä. Tutkimusta tulisi laajentaa korkeakoulutettujen ryhmän ulkopuolelle. Myös monimuotoisen työn kompetenssit, ammatilliset identiteetit ja työn organisoitumismuodot ansaitisivat lähempiä tarkasteluja.

Kiitokset

Kiitän Työsuojelurahastoa ja kumppaniliittoja tutkimuksen rahoituksesta sekä muuta tutkimustiimiä Arja Haapakorpea, Merja Kauhasta, Harri Meliniä ja Iina Repoa hyvästä yhteistyöstä.

Kirjoittaja

Anu Järvensivu

FT, dosentti, työyhteisöjen kehittämisen yliopettaja, Humanistinen ammattikorkeakoulu
sähköposti: anu.jarvensivu@humak.fi
twitter: @JarvensivuAnu

Kirjallisuus

Aho, S. (1988) Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana: Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”. Tutkijaliitto. Jyväskylä: Gummerus.

Alastalo, M. & Homanen, R. (2018) Yksilöfaktaa ja väestötietoa: Väestökirjanpito ulkomaalaisten hallinnan ja tietämisen teknologiana. *Sosiologia* 55 (2), 147–166.

Bamberry, L. & Campbell, I. (2012) Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. *Australian Bulletin of Labour* 38 (4), 293–314.

- Bouwhuis, S., Garde, A. H., Geuskens, G. A., Boot, C. R. L., Bongers, P. M. & van der Beek, A. J.** (2017) The longitudinal association between multiple job holding and long-term sickness absence among Danish employees: An explorative study using register-based data. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 90 (8), 799–807. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1243-x>
- Burton, M. D., Sorensen, J. B. & Dobrev, S. D.** (2016) A careers perspective on entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 40 (2), 237–247. <https://doi.org/10.1111%2Fetap.12230>
- Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J.** (2017) Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. *Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja* 33/2017. <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301> (luettu 3.11.2020)
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S.** (2013) What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45–65. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2013.05.001>
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B. & Six, B.** (2008) Does the form of employment make a difference? – Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Vocational Behavior* 72 (1), 81–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.008>
- Folta, T. B., Delmar, F. & Wennberg, K.** (2010) Hybrid entrepreneurship. *Management Science* 56 (2), 253–269. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1094>
- Gratton, L.** (2011) *The shift: The future of work is already here*. Lontoo: Collins.
- Hall, D. & Moss, J. E.** (1998) The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics* 26 (3), 22–37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Heckscher, C.** (2007) *The collaborative enterprise: Managing speed and complexity in knowledge-based businesses*. Lontoo: Yale University Press.
- Hipple, S. F.** (2010) Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, July 2010. <https://www.bls.gov/opub/mlr/2010/07/art3full.pdf> (luettu 4.5.2020)
- 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, 91–109.

- Houni, P., Ansio, H. & Piispa, M.** (2018) ”Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisin”: Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ. *Yhteiskuntapolitiikka* 83 (1), 5–17.
- Houtbeckers, E.** (2019) Yhteiskunnallinen yrittäjäyys ja itsensätyöllistäminen hiljaisena vastarintana. Teoksessa O. Autti & V.-P. Lehtola (toim.) *Hiljainen vastarinta*. Tampere: Tampere University Press, 197–216.
- Hytti, U.** (2010) Contextualizing entrepreneurship in the boundaryless career. *Gender in Management: An International Journal* 26 (1), 64–81. <https://doi.org/10.1108/17542411011019931>
- Ikonen, H.-M.** (2008) Maaseudun naiset yrittäjinä: Elettyjä käytäntöjä ja jaettuja merkityksiä yrittävässä yhteiskunnassa. *Acta Electronica Universitatis Tamperensis* 694. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7216-9>
- Ikonen, H.-M.** (2017) Passionately yours: Managing emotional and spatial boundaries in lifestyle-based self-employment. *Hospitality and Society* 7 (3), 263–280. https://doi.org/10.1386/hosp.7.3.263_1
- Juhila, K. Jokinen, A. & Suoninen, E.** (2012) *Kategoria-analyysin teesit*. Teoksessa A. Jokinen, K. Juhila & E. Suoninen (2012) *Kategoriat, kulttuuri & moraalit*. Tampere: Vastapaino, 45–88.
- Järvensivu, A.** (2010) *Tapaus työelämä ja voiko sitä muuttaa?* Tampere: Tampere University Press.
- Järvensivu, A.** (2020) Multiple jobholders and workplace learning: Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning* 32 (7), 501–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, A., Haapakorpi, A. & Kauhanen, M.** (2020) Ei yhden työn varassa – ensimmäisiä havaintoja useista lähteistä ansaintaansa yhdistävistä. 7.2.2020. <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/uutiset/tutkimusprojektin-valiraportti-7-2-2020> (luettu 15.1.2021)
- Järvensivu, A. & Pulkki, J.** (2020) Multiple job holding, societal change, and individual careers: Contributions to the chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development* 29 (1), 67–76. <https://doi.org/10.1177/1038416219886710>

- Järventaus, J. & Kekäläinen, H.** (2018) Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-340-5>
- Kalleberg, A. L. & Vallas, S. P.** (2018) Probing precarious work: Theory, research, and politics. Teoksessa A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (toim.) *Precarious work*. Bingley: Emerald Publishing, 1–30. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>
- Kautonen, T., Hytti, U., Bögenhold, D. & Heinonen, J.** (2012) Job satisfaction and retirement age intentions in Finland: Self-employed versus salary earners. *International Journal of Manpower* 33 (4), 424–440. <https://doi.org/10.1108/01437721211243778>
- Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O. & Wennberg, M.** (2017) Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>
- Koski, O. & Husso, K.** (toim.) (2018) *Tekoälyajan työ: Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Helsinki. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-311-5>
- Kumar, K. & Chatuvedi, R.** (2017) Work-life balance and job satisfaction from the perspective of multiple job holding women: Comparative analysis of generational cohorts. *International Journal of Advances in Management and Economics* 6 (5), 32–40.
- Maliranta, M., Hakonen, N., Antila, J., Kuismanen, M. & Siitonen, S.** (2018) Työmarkkinadynamiikka teknologisessa murroksessa. Teoksessa O. Koski & K. Husso (toim.) *Tekoälyajan työ: Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Helsinki, 20–34.
- Marshall, D. R., Dibrell, C. & Eddleston, K. A.** (2019) What keeps them going? Socio-cognitive entrepreneurial career continuance. *Small Business Economics* 53 (1), 227–242. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0055-z>
- Panos, G. A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A.** (2014) Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations* 53 (2), 223–272. <https://doi.org/10.1111/irel.12055>
- Pärnänen, A. & Sutela, H.** (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf (luettu 20.6.2020)

- Raeder, S.** (2018) Psychological contracts of multiple jobholders: A multilevel analysis. *SAGE Open* 8 (2). <https://doi.org/10.1177/2158244018778110>
- Repo, I.** (2020) Kameleonttimaisuutta ja vapauden illuusiota: Ammatillinen identiteetti ja toimijuus monimuotoisessa työssä. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto, Aikuiskasvatus. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/69023>
- Suoranta, A. & Leinikki, S.** (2018) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M.** (2019) Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf (luettu 12.12.2020)
- Throsby, D. & Zednik, A.** (2011) Multiple job-holding and artistic careers: Some empirical evidence. *Cultural Trends* 20 (1), 9–24. <https://doi.org/10.1080/09548963.2011.540809>
- Vermeulen, G., Wilkens, M., Biletta, I., Fromm, A., Parent-Thirion, A. & Rodríguez Contreras, R.** (2017) Exploring self-employment in the European Union. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/exploring-self-employment-in-the-european-union> (luettu 7.8.2020)
- World Economic Forum** (2018) The future of jobs report 2018. Centre for the New Economy and Society. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (luettu 4.5.2020)

Anu Järvensivu

“It’s a way of living”: Workers of the future as questioners of the categorisation of entrepreneurship and paid work

The aim of the article was to analyse the breaking of categories and boundaries between wage-work and entrepreneurship and to give definitions for the so-called third employment category. The research questions were as follows: What kind of definitions do multiple jobholders give to their way of work? What kind of employment category is created by their definitions? The study was based on 45 thematic interviews involving multiple jobholders with different university degrees. The interviews were analysed by content analysis. The results show that multiple job holding differs both from wage work and entrepreneurship, but it intermediates these categories as well. It has its basis in networks and communities, and it is motivated by work autonomy and meaningfulness.