

Department of Social Sciences
University of Helsinki
Dissertationes Universitatis Helsingiensis
212/2024

Itsensätyöllistäjän työelämän laatu

Laura Haapala

Akateeminen väitöskirja, joka Helsingin yliopiston valtiotieteellisen tiedekunnan suostumuksella esitetään julkisesti tarkastettavaksi auditoriumissa Karolina Eskelin, yliopiston päärakennus, perjantaina 13. syyskuuta 2024 klo 13.15.

Helsinki 2024

Helsingin yliopisto
Dissertationes Universitatis Helsingiensis 212/2024

ISBN 978-952-84-0242-8 (pbk.)
ISBN 978-952-84-0285-5 (PDF)
ISSN 2954-2898 (pbk.)
ISSN 2954-2952 (PDF)

PunaMusta
Joensuu 2024

Tiivistelmä

Tutkin väitöskirjassani asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua. Tutkimuskysymykseni on: millainen on asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatu ja kuinka heidän työelämänsä hyvää laatua voi tukea ja edistää? Tutkin siis, millaiset työhön ja yksilöön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen työnteon kontekstiin liittyvät tekijät vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän kokemukseen työelämänsä laadusta, ja millaisia niiden vaikutukset ovat. Lisäksi tarkastelen asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua sen kehittämisen näkökulmasta.

Työelämän laadulla tarkoitetaan yksilön kokonaisvaltaista kokemusta työstä ja sen olosuhteista. Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät voivat olla positiivisesti vaikuttavia voimavaroja, negatiivisesti vaikuttavia ongelmia sekä yksilöön kohdistuvia vaatimuksia. Vaatimukset voivat olla positiivisia haastevaatimuksia tai negatiivisia stressitekijöitä, riippuen vaatimusten luonteesta, määrästä ja suuruudesta suhteessa yksilön käytössä oleviin voimavaroihin. Työelämän laatua on pääasiassa tutkittu palkansaajien keskuudessa, ja tutkimukseni paikkaa tätä tutkimustiedon puutetta asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien osalta. Itsensätyöllistäjällä tarkoitetaan yrittäjämäisesti ja yksin työskenteleviä henkilöitä, ja heihin lasketaan yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Itsensätyöllistäjyyttä voi pitää äärimmäisenä esimerkkinä jälkiteollisen verkostomaisesta ja projektiluontoisesta työllistymisestä, ja etenkin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjyyden on arvioitu olevan yleistymässä.

Tutkimukseni pohjautuu laadulliseen aineistoon, asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien haastatteluihin, jotka toteutin episodista haastattelumetodia käyttäen ja analysoin narratiivisia menetelmiä hyödyntäen ja soveltaen. Tutkin, millaisia narratiiveja haastatellut asiantuntijatyötä tekevät itsensätyöllistäjät työelämästään kertovat, ja millaisena työelämän laatu näissä narratiiveissa näyttäytyy. Loin haastatteluaineistostani esiin nousevien teemojen pohjalta asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laadusta neljä kollektiivista narratiivia. Nämä kollektiiviset narratiivit kertovat haastateltujen työelämän laadun kokemukseen 1) positiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista, 2) negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista, 3) asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvista vaatimuksista ja niiden vaikutuksista sekä 4) tulevaisuuden työelämään liittyvistä odotuksista, toiveista, huolista ja suunnitelmista. Puran nämä kollektiiviset kertomukset haastatteluaineiston analyysiluvuissa osiin, ja kuvaan yksitellen kutakin yksilöön ja työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvää tekijää, joka aineistoni perusteella vaikuttaa asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen. Lisäksi tarkastelen, millaisina haastateltujen ehdotukset tukea ja edistää työelämän laatua näyttäytyvät suhteessa työelämän laadun tutkimuksessa annettuihin suosituksiin.

Tutkimukseni kuvaa ristiriitaisen tuntuista työelämää, jossa sen laadun kokemukseen positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavat tekijät ovat jatkuvasti ja samanaikaisesti läsnä. Toisaalta itsensätyöllistäjäyys asiantuntijatyössä tarkoittaa mielekästä ja merkityksellistä elämäntapaa, jonka koetaan tarjoavan mahdollisuuksia sisäisesti palkitsevaan, autenttiseen tuntuiseen ja autonomiseen työhön palkansaajuutta paremmin. Toisaalta työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus on jatkuvasti läsnä oleva kuormitusta aiheuttava tekijä, ja pahimmillaan toimeentulo on niukka ja neuvotteluasema työn korvauksista ja muista ehdoista olematon. Negatiivista vaikutusta on myös kokemuksella yhteiskunnan turvaverkkojen puutteesta sekä työyhteisön puutteella, mitkä tuottavat yksinäisyyden, irrallisuuden, osattomuuden, ulkopuolisuuden ja epänormaaliuden tunteita. Asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjäyys näyttäytyy myös vaativana työllistymisen tapana. Työllistyminen ja toimeentulo edellyttävät monipuolista, laaja-alaista ja syvällistä substanssiosaamista, yrittäjäyysosaamista, lukuisia metataitoja ja vakuuttavaa henkilöbrändiä sekä niiden kehittämistä, jatkuvaa uusien työllistymismahdollisuuksien etsintää ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemista, pahimmillaan viikonpäivistä, kellonajoista ja terveydentilasta välittämättä. Tutkimukseni kuvaakin myös työelämää, joka ulottuu minuuteen ja työn ulkopuoliseen elämään ristiriitaisella tavalla; työn ja persoonan, työminän ja siviiliminän sekä työn ja sen ulkopuolisen elämän väliset rajat ovat häilyviä, mikä tekee työelämästä paitsi mieluisan elämäntavan, myös intensiivistä ja kuormittavaa. Niinpä asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä edellyttää myös oman hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn ylläpitoa ja kehittämistä.

Vaikka työelämän laadun kokemus näyttäytyy aineistossani monin tavoin ristiriitaisena, tutkimukseni kuvaa työelämää, jossa koetaan olevan enemmän ja merkittävämpiä työelämän laatuun positiivisesti kuin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavat voimavarat ja haastevaatimukset näyttäytyvät kuormittavia tekijöitä merkittävämpinä haastateltujen työelämän narratiiveissa, ja aineistosta piirtyy myös kuva työelämän laadun jatkuvasta ja aktiivisesta kehittämisestä. Työllistymisen ja toimeentulon epävarmuutta selätetään itsensä, toimenkuvansa ja liiketoimintansa jatkuvalla kehittämisellä, sosiaalisia voimavaroja vahvistetaan vertaisverkostoilla ja työn kuormittavuutta hillitään luomalla ajallisia ja fyysisiä rajoja työn ja muun elämän välille sekä hyvinvointia ja jaksamista tukevilla elämäntapavalinnoilla. Samalla aineistosta nousee toive itsensätyöllistäjäyden tukemisesta ja edistämisestä yhteiskunnallisin toimin. Aineistoni perusteella asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevien työelämän laatua olisi suotavaa kehittää substanssiosaamista, metataitoja, yrittäjäyysosaamista, verkostoitumista ja hyvinvointia vahvistavilla toimilla sekä neuvotteluasemaan ja sosiaaliturvaan liittyviin ongelmiin puuttamalla. Toimenpiteitä pohtiessa on syytä huomioida, että itsensätyöllistäjien tilanteet ja tarpeet vaihtelevat suuresti ala-, ammatti-, alue-, asiakas-, projekti- ja yksilökohtaisesti sekä itsensätyöllistäjäyden ja työuran eri vaiheissa.

Abstract

In my doctoral thesis, I examine the quality of working life among self-employed professionals. My research question is: what is the quality of working life like for self-employed professionals, and how to support and enhance the quality of their working life? I examine how factors related to the individual, work, working and employment conditions, and the broader societal context impact their experience of working life and what kind of impacts these factors have. Additionally, I explore the quality of their working life from a developmental perspective.

Working life quality refers to the individual's comprehensive experience of work and its conditions. Factors influencing the experience of working life quality can be positive resources, negative problems, and demands. Demands can be either positive challenge demands or negative stressors, depending on the nature, quantity, and magnitude of demands in relation to the recourses available for the individual. Previous research on working life quality has been primarily focused on employees, and my study aims to address this gap in knowledge concerning self-employed professionals. Self-employed professionals include solo entrepreneurs, practitioners, freelancers, and grant recipients. Self-employment represents an extreme example of post-industrial, networked, and project-based employment, with self-employment in expert roles expected to become more prevalent.

My research is based on qualitative data gathered through interviews with self-employed professionals, using episodic interview methods, and analysing their narratives using narrative methods. I examine the narratives of the working life of the interviewed self-employed professionals from the perspective how the working life quality is portrayed in these narratives. Based on the themes emerging from the interview data, I created four collective narratives about the working life quality of self-employed professionals. These narratives describe 1) positively influencing factors and their effects, 2) negatively influencing factors and their effects, 3) demands and their effects, and 4) expectations, hopes, concerns, and plans related to the future working life. I dissect these collective stories in the analysis chapters, discussing factors related to the individual, work, working and employment conditions, and the broader societal context that, based on my data, have impacts on the experience of working life quality. Additionally, I explore the suggestions provided by the interviewees to support and enhance their working life quality in relation to the recommendations given in the literature on working life quality.

My research portrays a working life that feels contradictory, where factors with positive and negative impacts to the working life quality are both constantly and simultaneously present. On the one hand, self-employment as a professional appears to be a meaningful lifestyle, that provides better opportunities for internally rewarding, authentic, and autonomous work compared to working as an employee. On the other hand, the uncertainty of employment and income is a persistent and burdensome factor, and at its

worst the income is scarce and the negotiation power over the compensation and other terms of work is minuscule. The absence of societal safety nets and the lack of a supportive working community contribute to feelings of loneliness, detachment, exclusion, and abnormality. Self-employment as a professional is also a demanding way to earn one's living. Securing employment and income requires diverse, comprehensive, and in-depth expertise, entrepreneurial skills, numerous meta-skills, and self-branding, along with continuous searching of new employment opportunities and constant readiness to work, sometimes regardless of days of the week, time of day, and health conditions. My research also highlights the blurry boundaries between work and other aspects of life, work and person as well as work role and other roles in life. The blurriness of the boundaries means work penetrates other aspects of life and identity and is both an enjoyable but an intensive and burdensome lifestyle at the same time. Therefore, one of the demands related to self-employment is also the necessity to maintain and develop one's well-being, health, and working capacity.

Although the experience of working life quality appears to be multifaceted and contradictory, my research describes a working life that includes more positive factors influencing working life quality than negative ones. Resources and challenge demands producing feelings of working life being internally rewarding appear to be more significant in the narratives of the interviewees than the burdensome factors. The data also portrays active and continuous efforts to develop one's working life quality. Uncertainty in employment and income is tamed by continuous development of oneself, one's working role, and one's business, social resources are strengthened through peer networks, and the burdens of intensive work are mitigated by establishing temporal and physical boundaries between work and other aspects life, along with lifestyle choices that support well-being and resilience. The data also reveals a desire for societal support of self-employment. Based on my data, it would be advisable to enhance and support the quality of working life of the self-employed professionals by enhancing possibilities to develop expertise, meta-skills and entrepreneurial skills, by helping to build networks, and by possibilities to enhance well-being, as well as tackling problems related to negotiation position and social security. When considering actions to develop the quality of the working life, it is essential to recognize that the situations and needs of self-employed professionals vary greatly based on industry, profession, region, clientele, projects, and individual features and circumstances and, in different stages of self-employment and career in general.

Kiitokset

Väitöskirjani on lopultakin valmis, tiiviin ja työlään rupeaman jälkeen, eikä se ole missään tapauksessa vain omaa ansiotani. Valtavan suuret kiitokset kuuluvat upeille ohjaajilleni, Jouko Kajanojalle ja Ullamaija Seppälälle. Parempaa tukea ja viisaampia neuvoja en olisi voinut saada. Kiitokset vilpittömästä kiinnostuksesta, syvällisestä paneutumisesta ja lukemattomista innostavista keskusteluista! Teitä tulee ikävä.

Kiitokset kuuluvat myös väitöskirjani esitarkastajille, Anu Järvensivulle ja Harri Melinille. Olen kiitollinen ja iloinen, että pystyitte ja ehditte tutustumaan työhöni ja annoitte arvokasta palautetta.

Massiiviset kiitokset Jenny ja Antti Wihurin rahastolle, jonka myöntämän työskentelyapurahan turvin pystyin keskittymään väitöskirjaani jokusen vuoden täysipäiväisesti. Ilman apurahaa väitöskirjatyö olisi ollut huomattavasti hitaampi prosessi. Wihurin rahasto ja monet muut apurahoja myöntävät säätiöt ovat tieteelle ja kulttuurille elintärkeitä. Jos ne eivät rahoittaisi tieteen ja kulttuurin tekemistä, olisi maailmassa huomattavasti vähemmän tutkimuksellista tietoa ja hienoja, puhuttelevia teoksia kulttuurin eri saroilla. Apurahojen merkitystä tieteelle ja kulttuurille ei kerta kaikkiaan voi yliarvioida. Kiitos, että annoitte minulle mahdollisuuden väitöskirjatyöhön!

Valtavan suuret kiitokset Jari Hakaselle, joka lupautui vastaväittäjäksi äärimmäisen kiireisestä aikataulustaan huolimatta.

Suurimmat kiitokset ansaitsevat kuitenkin haastatellut, jotka suostuivat kertomaan minulle työstään ja elämästään iloineen, suruineen ja huolineen. Ilman teitä koko väitöskirjaa ei olisi olemassa. Kiitos!

Helsingissä 13.9.2024

Laura Haapala

Sisällys

Tiivistelmä	iii
Abstract	v
Kiitokset	vii
1 Johdanto	1
1.1 Työn jälkiteollistumista tuottavia megatrendejä.....	3
1.2 Työn jälkiteollistumisen vaikutuksia työelämään ja sen laatuun	9
2 Teoreettinen viitekehys – Työelämän laadun määrittelyä	14
2.1 Positiivisen psykologian lähestymistapa ja ongelmalähtöinen lähestymistapa työelämän laadun tutkimiseen ja kehittämiseen	18
2.2 Työelämän laatuun vaikuttavien tekijöiden määrittely- ja mittausaasteita.....	23
2.3 Työelämän laadun jälkiteollisia muutoksia	27
2.4 Tutkimuskysymys.....	30
3 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät	33
3.1 Tutkimusmenetelmien valinta.....	33
3.2 Haastatteluaineiston kerääminen	36
3.3 Haastatteluaineiston analysointi	41
3.4 Narratiivisiin tutkimusmenetelmiin liittyviä pohdintoja	47
3.5 Tutkimuksen analyysilukujen rakenne.....	53
3.6 Haastateltujen taustatietoja	54
3.6.1 Haastateltujen ammattiryhmä, toimenkuva, sukupuoli, ikä ja asuinpaikka .	55
3.6.2 Haastateltujen itsensätyöllistyäjyyden kesto ja sitä edeltänyt työhistoria	57
3.6.3 Haastateltujen itsensätyöllistäjäksi ryhtymisen perusteluita	59
3.6.4 Haastateltujen itsensätyöllistyäjyyden muoto ja perusteluita sen valinnalle .	63
4 Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia	67
4.1 Kollektiivinen kertomus haastateltujen työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista	67
4.2 Työn sisäinen palkitsevuus	69
4.3 Työn ja muun elämän yhteensopivuus ja tasapaino	75
4.4 Parempaa kuin palkansaajatyo.....	79

4.5	Vahva neuvotteluasema	85
5	Työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia	89
5.1	Kollektiivinen kertomus haastateltujen työelämän laatuun negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista	89
5.2	Työn epävarmuuden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen	93
5.3	Heikko neuvotteluasema ja alihinnoitellun työn tekeminen	96
5.4	Työllistymisen ja toimeentulon vaihtelevuus	103
5.5	Yrittäjyysosaamisen puutteellisuus	108
5.6	Sosiaaliturvan vaikeaselkoisuus, ennakoimattomuus ja heikkous	110
5.6.1	Työttömyysturvaan liittyviä ongelmia	112
5.6.2	Muuhun sosiaaliturvaan liittyviä ongelmia	118
5.7	Osallisuuden puute, ulkopuolisuus, yksinäisyys ja irrallisuus	120
6	Yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja niiden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen	124
6.1	Kollektiivinen kertomus haastateltujen kokemuksista asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvista vaatimuksista ja niiden vaikutuksista	124
6.2	Yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja työntekijän ihannekuvan jälkiteollisia muutoksia	126
6.3	Substanssiosaamiseen, metataitoihin, yrittäjyysosaamiseen ja henkilöbrändiin kohdistuvia vaatimuksia	129
6.4	Jatkuvan uusien työllistymismahdollisuuksien etsinnän ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen vaatimuksia	136
6.5	Työn intensiivisyyden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen	140
7	Työelämään liittyviä odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia	147
7.1	Kollektiivinen kertomus haastateltujen tulevaisuuden työelämään liittyvistä odotuksista, toiveista, huolista ja suunnitelmista	147
7.2	Toiveena ja tavoitteena hyvälaatuinen työelämä itsensätyöllistäjänä	150
7.3	Itsensätyöllistäjien työelämän laadun kehittäminen	154
7.3.1	Itsensätyöllistäjän määrittely ja kollektiivinen neuvotteluoikeus	156
7.3.2	Itsensätyöllistäjän työllistymiskyvyn tukeminen ja edistäminen	158
7.3.3	Itsensätyöllistäjän verkostoitumisen tukeminen ja edistäminen	161
7.3.4	Itsensätyöllistäjän rahoituksen ja verotuksen kehittäminen	162
7.3.5	Itsensätyöllistäjän työkyvyn, terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen	164
7.3.6	Itsensätyöllistäjän sosiaaliturvan kehittäminen	166
7.4	Huomioitavaa itsensätyöllistäjien työelämän laadun kehittämistä pohdittaessa	172

7.5	Jälkiseuranta – Haastateltujen kuulumisia keväällä 2021 ja syksyllä 2022.....	176
8	Päätelmät	181
8.1	Voimavaroina työn sisäinen palkitsevuus sekä työn ja muun elämän yhteensopivuus.....	185
8.2	Ongelmina ja stressitekijöinä epävarmuus ja osattomuus.....	189
8.3	Yksilöön kohdistuvien vaatimusten palkitsevuus ja kuormittavuus	194
8.4	Lopuksi	199
	Lähteet	205

1 Johdanto

Työ, inhimillinen tekeminen, on aina muuttunut, muuttuu tälläkin hetkellä, ja tulee varmasti jatkossakin muuttumaan. Tässä ajassa käymme läpi niin sanottua työn jälkiteollistumista, millä viitataan siihen, kuinka teollisuusyhteiskunnalle tyypillinen tuotannollinen työ vähentyy samalla, kun tieto- ja palveluvaltainen työ yleistyy. Työn jälkiteollistumisessa on siis kyse ammattirakenteen muutoksesta; samalla, kun teollisessa tuotannossa työskentelevien määrä laskee, tieto- ja palveluvaltaisen työn tekijöiden määrä kasvaa. (Cascio 2010, 5–6; Brynjolfsson & McAfee 2014, 139.) Työn jälkiteollistumisen on myös arvioitu kasvattavan työn verkostomaisuutta ja yleistävän projektiluontoista työllistymistä. Yhä useamman on siis arvioitu työllistyvän muutoin kuin kokopäiväisessä ja vakituisessa työsuhteessa (Cascio 2010, 4, 11, 14, 16). Kun työ tieto- ja palveluvaltaistuu ja työllistymisen tavat moninaistuvat, muutoksessa ovat myös monet muut työn piirteet, kuten työhön liittyvät vaatimukset, työn organisointi, työssä käytetyt menetelmät, työnteon ajat ja paikat sekä työn sopimuksellisuus, säännöllisyys ja jatkuvuus, työstä saadut korvaukset ja työn muut ehdot (Susskind R. & Susskind D. 2015, 102, 106–107, 137–138).

Muuttaessaan useita työhön liittyviä piirteitä työn jälkiteollistuminen samalla vaikuttaa työelämän laatuun, ja näiden vaikutusten on arvioitu olevan sekä positiivisia että negatiivisia. Etenkin asiantuntijatyön yleistyminen on yhdistetty työelämän laadun positiiviseen kehitykseen (Green 2006, 24–25, 42; Williams & Zhou & Zou 2020, 104, 107, 111, 121; Hvid & Falkum & Steen 2019B, 10–11), mutta työhön liittyvien ongelmien yleistyminen on yhdistetty etenkin työllistymisen tapojen moninaistumiseen (Hvid ym. 2019B, 10–11). Työn jälkiteollistumisen myötä myös työhön liittyvät vaatimukset kasvavat. Näiden yksilöön kohdistuvien vaatimusten kasvulla on arvioitu olevan sekä positiivista että negatiivista vaikutusta työelämän laatuun, vaatimuksista riippuen (Cartwright & Holmes 2006, 199–200, 206). Koska työn jälkiteollistumisella on arvioitu olevan merkittävää vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, aiheesta on kaivattu lisää tutkimusta (Blustein 2008, 236; Grzywacz & Dooley 2003, 1759; Hobfoll 2002, 317; Luthans 2002, 698). Tutkimustietoa on kaivattu esimerkiksi muutoin kuin työsuhteessa työllistyvien työelämän laadusta, sillä työelämän laadun tutkimus on ollut vahvasti palkansaajiin keskittynyttä (Linley & Harrington & Garcea 2010, 2; Doorne-Huiskes & den Dulk 2011, 218; Gallie 2002, 122). Pyrin omalta osaltani

paikkaamaan tätä tunnistettua tutkimustiedon puutetta, ja tutkin väitöskirjassani asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua.

Tutkimukseni kohteena olevan työntekijäryhmän työelämän laadun tutkimista voi pitää oleellisena lisäyksenä työelämän laadun tutkimuksen kentällä, sillä asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjyyttä pidetään kasvavana ilmiönä. Asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjyys on esimerkiksi EU-maissa selvästi yleistynyt ja edelleen kasvussa oleva työllistymisen tapa (Hofheinz & Moise & Osimo 2019, 9; Peruffo & Contreras & Mandl & Bisello 2020, 31, 37; Cascio 2010, 10, 16). Itsensätyölliställä tarkoitetaan yrittäjämäisesti ja yksin työskenteleviä henkilöitä, jotka työllistyvät muilla toimialoilla kuin maatalousyrittäjinä. Itsensätyöllistäjiin luetaan yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja niin sanotut kevytyrittäjät sekä apurahatyöläiset. Itsensätyöllistäjän määritelmä kattaa siis toimeksiantosuhteissa työllistyvien ohella apurahoilla työskentelevät henkilöt. Ammatinharjoittajalla tarkoitetaan liiketoimintaansa toiminimellä harjoittavia ja yksinyrittäjiin luokitellaan muilla yhtiömuodoilla kuin toiminimellä työskentelevät yrittäjät. Sen sijaan freelancerit laskuttavat toimeksiantonsa ilman omaa yritystä henkilökohtaisella verokortillaan, kevytyrittäjät käyttävät toimeksiantojensa laskutukseen laskutuspalvelua, ja apurahansaajat tekevät tiedettä tai kulttuuria siihen saamansa apurahan turvin. (Pärnänen & Sutela 2014, 7.) Osa itsensätyöllistäjistä myös työskentelee itsensätyöllistäjyyden eri muotoja yhdistellen, kuten samanaikaisesti jollain yhtiömuodolla ja apurahoilla. Lisäksi osa itsensätyöllistäjistä työskentelee itsensätyöllistäjyytensä ohessa palkansaajana, kuten osa-aikaisessa työsuhteessa. Itsensätyöllistäjän määritelmää voikin pitää suhteellisen laajana käsitteenä, jota hämärtää edellä mainittujen tekijöiden ohella myös se, ettei freelanceriudella aina viitata toimeksiantosuhteissa työllistymiseen, vaan yksilön ammatilliseen identiteettiin. (Sutela & Pärnänen 2018, 12; Pärnänen ym. 2014, 13–15.) Itseään freelanceriksi kutsuva, vaikkapa freelancer-näyttelijä, ei siis välttämättä työllisty toimeksiantosuhteissa, vaan esimerkiksi projektiluontoisissa ja vaihtuvissa määräaikaissa työsuhteissa. Tällainen henkilö on siis ammatti-identiteetiltään freelancer, mutta työllistymisen tavaltaan määräaikaissa työsuhteissa työllistyvä palkansaaja.

Itsensätyöllistäjät on Suomessa vielä suhteellisen pieni, mutta kasvussa oleva työntekijöiden ryhmä. Vaikka suurin osa suomalaisista työllisistä työskentelee kokopäiväisessä ja vakituisessa työsuhteessa, 2000-luvun mittaan työllisten määrä on kasvanut eniten osa-aikaisten palkansaajien ja itsensätyöllistäjien joukossa. Vuonna 2000 Suomessa oli 15–74-vuotiaita itsensätyöllistäjiä noin 123 000 henkeä, mutta vuonna 2017 jo noin 171 000 henkeä, eli lähes 7 prosenttia kaikista työllisistä. Yksinyrittäisyys on ollut Suomessa selvästi tyypillisin itsensätyöllistäjyyden muoto, mutta 2000-luvun mittaan kasvua on ollut eniten ammatinharjoittajien määrässä. Vuonna 2017 Suomessa oli noin 121 000

yksinyrittäjää, 38 000 ammatinharjoittajaa, 10 000 freelanceria ja 2 000 apurahansaajaa. (Sutela ym. 2018, 14–16.) Itsensätyöllistäjyys on 2000-luvun Suomessa myös muuttunut ammattirakenteeltaan. Tilastokeskus on luokitellut suomalaiset itsensätyöllistäjät viiteen ammattiryhmään, jotka ovat 1) rakennus-, kuljetus- ja teollisuusalan työntekijäammatit, 2) kaupan, terveyden ja tietotyön asiantuntijat, 3) palvelualojen työntekijäammatit, 4) tietotyön erityisasiantuntijat sekä 5) kulttuuri- ja käsityöalan ammatit. Näistä ammattiryhmistä tietotyön erityisasiantuntijoiden sekä kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien joukko on kasvanut 2000-luvulla, kun kolmeen muuhun ammattiryhmään kuuluvien itsensätyöllistäjien määrä on laskenut. Vuonna 2017 kulttuuri- ja käsityöaloilla työskenteli jo viidesosa ja tietotyön erityisasiantuntijoina kuudesosa itsensätyöllistäjistä, eli yhteensä yli kolmannes suomalaisista itsensätyöllistäjistä. (Sutela ym. 2018, 23–24.) Tutkin väitöskirjassani itsensätyöllistäjiä, jotka lukeutuvat ammateiltaan ja toimenkuviltaan näihin kahteen kasvussa olevaan ammattiryhmään. Tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmään luokitellaan esimerkiksi konsulttityötä tekevät johtamisen, organisaatioiden, mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat, sovellusarkkitehdit, lääkärit, psykologit, asianajajat, sovellussuunnittelijat sekä matemaattisten ja luonnontieteellisten alojen tutkijat. Myös kulttuuri- ja käsityöalan ammattilaisten ammattiryhmä kattaa laajan kirjon ammatteja, ja niihin lukeutuvat esimerkiksi toimittajan, graafisen suunnittelijan, kääntäjän, tulkin, multim mediasuunnittelijan, valokuvaajan, vaatesuunnittelijan, arkkitehdin, kuvataiteen, musiikin ja teatterin ammattilaisen, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijan sekä kielitieteilijän ammatit. (Pärnänen ym. 2014, 18–19; Sutela ym. 2018, 23–24.)

1.1 Työn jälkitekollistumista tuottavia megatrendejä

Itsenästyöllistäjyyden yleistymisen on näyttäytynyt 2000-luvun Suomessa selkeänä trendinä, joka on yhdistetty työn jälkitekollistumiseen. Itsensätyöllistäjyyden yleistymistä on selitetty ennen kaikkea liiketoiminnan verkostomaisuuden kasvulla ja siihen yhdistyvällä alihankkijoiden käytön yleistymisellä (Sutela ym. 2018, 14–16, 129). Työn verkostomaisuuden kasvu ja siihen yhdistyvä työvoiman käyttötapojen ja työllistymisen tapojen muutos ovat työn tieto- ja palveluvaltaistumisen ohella keskeisiä työn jälkitekollistumisesta kertovia piirteitä, ja työn jälkitekollistumisen on nähty olevan seurausta useista samanaikaisista globaaleista megatrendeistä. Työtä jälkitekollistavia megatrendejä ovat esimerkiksi teknologian kehitys ja siihen kytkeytyvä tuotannon ja työn globalisaation syventyminen sekä demografiset muutokset, kuten länsimaisen väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön koulutustason nousu. Työtä jälkitekollistaviin megatrendeihin lukeutuvat myös muun muassa työn ja tuotannon ekologisuuden merkitystä korostavat ilmastonmuutoksen ja

luonnonvarojen ylikulutuksen kaltaiset, maapallon kantokykyä koettelevat ongelmat. Megatrendinä voi pitää myös työhön liittyvien käsitysten, odotusten, arvojen ja asenteiden muutoksia, jotka ovat seurausta niin uusien työelämän sukupolvien saapumisesta työmarkkinoille kuin työn sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteiden muutoksista. (Green 2006, 5–8, 160; das Dores Guerreiro & Mark & Billquist & Manolova 2011, 189, 193–194.)

Työn jälkiteollistumista tuottavista megatrendeistä etenkin teknologian kehitystä on korostettu työvoiman käyttötappoihin vaikuttavina tekijöinä. Teknologian kehitys helpottaa arvonluontiketjujen globalisoitumista ja kasvattaa työn ja tuotannon verkostomaisuutta. Työ- ja tuotantoprosessia on siis yhä helpompaa pilkkoa pienemmiksi palasiksi. Niistä osa siirtyy ihmiseltä teknologialle, osa pysyy työorganisaation sisäisinä, omien työntekijöiden tehtävinä ja osa ulkoistetaan työsuhteisesta työstä toimeksiantosuhteiseksi työksi (Susskind R. ym. 2015, 103, 123–124, 136). Kun arvonluontiketjuja pystyy organisoimaan verkostomaisesti uudelleen, organisaatiot voivat rakentua aiempaa pienemmän ja tiiviimmän, strategisimmista toiminnoista koostuvan ytimen ympärille (Alasoini 2018, 29, 52). Verkostomaisesti toimivat organisaatiot voivat keskittyä ydintoiminnassaan esimerkiksi innovoinnin, tuote- ja palvelukehittelyn tai brändin luomisen kaltaisiin toimintoihin, mutta ulkoistaa monia muita aiemmin organisaation sisäiseen prosessiin kuuluneista tuotannon vaiheista eri toimijoilta hankittaviksi ostopalveluiksi (Holvas & Vähämäki 2005, 43–54). Toimintaympäristön verkostomaisuuden kasvun on arvioitu muuttavan liiketoiminta-, tuotanto- ja organisointimalleja ja lisäävän mahdollisuuksia teettää työtä kokopäiväisestä ja vakituisesta työsuhteesta poikkeavin tavoin (Susskind R. ym. 2015, 102, 122–123, 137–138, 140; Parker & Wall & Jackson 1997, 899–900; Twinge & Campbell 2010, 1). Verkostomaisuuden kasvun on siis arvioitu vähentävän vakituisessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa tehtävää työtä ja yleistävän projektiluontoista työllistymistä, kuten työskentelyä epätyypillisissä työsuhteissa ja toimeksiantosuhteissa tai vaihtelevasti molemmissa (Frese & Fay 2001, 136, 138–139; Cascio 2010, 4, 11, 14, 16).

Teknologian kehitys on yhdistetty työllistymisen tapojen muutosten lisäksi ammattirakenteen muutoksiin. Teknologian kehitys on vauhdittanut ihmiskunnan kehitystä ja näytellyt merkittävää roolia työn ja yhteiskunnan muutoksessa halki aikojen. Kun maanviljelys korvasi metsästäjä-keräilijä-elämäntavan, mahdollistui työnjaon kehittyminen ja erilaisiin tehtäviin erikoistuneiden yhteiskuntaluokkien synty. Löytöretket, kirjapainotaito ja uudet yhteiskunnalliset instituutiot, kuten yksityinen omistusoikeus, kilpailu ja markkinat sekä vakiintunut oikeusjärjestelmä, alkoivat nopeuttaa työn muutoksia. Toden teolla muutosten nopeus kuitenkin kiihtyi vasta 1700-luvun valistusajalla, jolloin teollinen vallankumous alkoi kehruu-, kutoma- ja höyrykoneen keksimisen sekä junaliikenteen ja kaivosteollisuuden kehittymisen myötä. Ensimmäisen

teollisen vallankumouksen (1750–1880) tunnuspiirteinä on pidetty uusien tuotantovälineiden keksimistä ja hyödyntämistä ja liikenneyhteyksien parantumisesta seurannutta globalisoitumisen ensimmäistä aaltoa. Ensimmäistä teollista vallankumousta seurasi tuotantovallankumous (1880–1945), jolloin kehittyivät esimerkiksi teollisuuden työprosessit, kuten liukuhihnatuotanto, ja kustannustehokkuuden tavoittelu. Kolmas teollinen vallankumous alkoi 1960-luvun lopulla tieto- ja viestintäteknologian ja automatisaation kehittymisen myötä, ja nykyhetkestä voi puhua jo neljännen teollisen vallankumouksen aikana, kun korostetaan esimerkiksi tekoälyn, 3D-printtauksen, nano- ja bioteknologian, 5G-puhelinten, robotisaation, itseohjautuvan liikenteen, tavaroiden internetin sekä kvanttietokoneiden kaltaisia innovaatioita. Esimerkiksi digitalisaatio, virtualisaatio, neuroverkot, energiateknologia, laajennettu todellisuus ja globaalit tietoteknologiainfrastruktuurit, kuten teollinen internet, kehittyvät vauhdilla tietokoneiden laskentatehon kasvun, digitaalisessa muodossa olevan datan kasvun ja koneoppimisalgoritmien myötä. (Schwab 2016; World Bank 2016, 324–329; World Economic Forum 2016, v, 5; Linturi & Kuusi 2018, 18–19, 54–55; Alasoini & Alanko & Kalakoski & Lukander & Oikarinen & Seppänen 2020, 36.)

Kun teknologia kehittyy, muuttuu siis myös ammattirakenne. Työllisyys kasvaa tieto- ja palveluvaltaisessa työssä samalla, kun työllisyys suorittavassa sini- ja valkokaulytyössä vähentyy (Peruffo ym. 2020, 23, 26–27, 29, 31, 37; Kauhanen 2014, 6–9; Brynjolfsson ym. 2014, 139; Codagnone & Abadie & Biagi 2016, 10). Ammattirakenteen muutos on näyttäytynyt selkeänä ilmiönä 1990-luvulta lähtien; työvoiman tarve on vähentynyt keskituloisessa teollisuus- ja toimistotyössä, mutta hyvätuloista asiantuntijatyötä sekä matalapalkkaista palvelutyötä tekevien osuus työvoimasta on kasvanut (Asplund & Kauhanen & Vanhala 2015, 8; Kauhanen & Lilja 2014, 81; Ali-Yrkkö 2014, 55). Teknologian kehityksen on arvioitu hävittävän monia vanhoja ammatteja, toimenkuvia ja työpaikkoja, mutta ennusteissa teknologian kehityksen työtä tuhoavasta vaikutuksesta on reipasta vaihtelua (ks. esim. UNDP 2015, 166; World Bank 2016, 126; Nedelkoska & Quintini 2018, 7, 45–47, 115; WEF 2016, 13). Pohjoismaiden on arvioitu selviävän työpaikkojen kadosta monia muita maita vähemmän menetyksin, mitä on selitetty alueellisesti vaihtelevalla elinkeinorakenteella; Pohjoismaissa on paljon tieto- ja palveluvaltaista työtä, mutta vähemmän helposti automatisoitavissa olevaa suorittavaa ja tuotannollista työtä kuin monessa muussa maassa (Nedelkoska ym. 2018, 7, 45–47, 115; Arntz & Gregory & Zierahn 2016, 8, 16).

Toisaalta ennusteita ammattien, toimenkuvien ja työpaikkojen katoamisesta on kritisoitu teknologian työtä tuhoavan voiman yliarvioinnista. Työkokonaisuuksia on helpompaa pilkkoa pienemmiksi osiksi, yksittäisiksi työtehtäviksi, ja automatisoida näitä yksittäisiä tehtäviä kuin kokonaisia ammatteja, toimenkuvia ja työpaikkoja (Brynjolfsson ym. 2014, 182). Todennäköisempää siis on, että kokonaisten ammattien, toimenkuvien ja

työpaikkojen katoamisen sijaan yksittäisiä työtehtäviä katoaa ja ihmisten tekemät työt muuttuvat sisällöiltään (Susskind R. ym. 2015, 102, 106–107, 137–138). Esimerkiksi McKinseyn raportin mukaan vain 5 prosenttia nykypäivän ammateista on täysin automatisoitavissa, mutta niistä 60 prosenttia sisältää työtehtäviä, joista vähintään kolmannes pystytään automatisoimaan lähivuosina ja vähintään puolet vuoteen 2055 mennessä (McKinsey 2017, vi, 5). Työtehtävien automatisaation todennäköisyyden on arvioitu vaihtelevan toimiala-, ammatti- ja toimenkuvakohtaisesti sekä eri koulutusryhmien työtehtävien välillä. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön arvioiden mukaan suomalaisista korkeakoulututkintoa edellyttävistä työtehtävistä vain 16 prosenttia on lähitulevaisuudessa teknologian tehtävissä, mutta muiden koulutusryhmien tekemien työtehtävien osalta automatisaatoriski on suurempi (Kauhanen ym. 2014, 78).

Myös globalisaatiolle on annettu painoarvoa länsimaisen ammattirakenteen muuttajana. Työtä ja tuotantoa on siirtynyt länsimaista työvoima- ja tuotantokustannuksiltaan halvempiin maihin, joissa työntekijää ja ympäristöä suojellaan lainsäädännöllisesti vähemmän. Globalisaation myötä etenkin tuotannollinen työ on länsimaissa vähentynyt. (Dabla-Norris & Kochbar & Suphaphiphat & Ricka & Tsounta 2015, 18–21; ILO 2015, 52.) Toisaalta on arvioitu, että globalisaatio aiheuttaa teknologian kehitykseen verrattuna vain pienen osan ammattirakenteen muutoksista. Toisaalta voi myös todeta, että globalisaatiota ja teknologian kehitystä on vaikea irrottaa toisistaan. Työn ja tuotannon globalisaatiota ja sen tuottamia työn muutoksia voi siis pitkälti pitää teknologian kehityksen mahdollistamina ilmiöinä. (Codagnone ym. 2016, 10.) Toisaalta on myös huomautettava, että globalisaation rinnalla on havaittu täysin päinvastainen ilmiö, deglobalisaatio, jolla tarkoitetaan tuotannon siirtymistä takaisin länsimaihin. Myös deglobalisaatiota on selitetty globalisaation tapaan teknologian kehityksellä. Kun automatisaatio vähentää työvoiman tarvetta, työvoimakustannukset laskevat, jolloin tuotantoa voi olla taloudellisesti ja logistisesti järkevää palauttaa lähelle länsimaista loppukuluttajaa. Deglobalisaatio ei kuitenkaan tarkoita tuotannollisten työpaikkojen paluuta länsimaihin, vaan pikemminkin pidemmälle automatisoidun tuotannon siirtämistä lähemmäksi länsimaisia kuluttajia. (Brynjolfsson ym. 2014, 184–185.)

Eri toimialojen kokoon ja merkitykseen sekä ammattirakenteeseen liittyvät muutokset on yhdistetty teknologian kehityksen ja globalisaation syventymisen ohella myös muun muassa demografisiin muutoksiin. Esimerkiksi väestön ikääntyminen, naisten osallisuuden kasvu työmarkkinoilla ja työikäisen väestön koulutustason nousu ovat länsimaiseen työelämään vaikuttavia demografisia tekijöitä (Casio 2010, 5–6; Cartwright ym. 2006, 200). Väestörakenteen muutosta voikin pitää monitahoisena ilmiönä, jonka vaikutuksia voi tarkastella useista näkökulmista, kuten työvoiman riittävyyden ja ikääntyvän työvoiman

työkykyisyyden näkökulmasta. Demografisia muutoksia voi lähestyä myös esimerkiksi pohtien työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteita, joiden on arvioitu lisääntyvän, kun yhä useamman työikäisen vastuulle tulee ikääntyvien omaisten hoivavaroja. (Bergbom & Lantto & Leino-Arjas & Ruokolainen & Tarvainen & Varje 2020, 54–56.)

Demografiset muutokset vaikuttavat länsimaissa työvoiman määrään. Kun suuret ikäluokat eläköityvät, työikäisen väestön määrä vähentyy ja kilpailu osaavasta työvoimasta kasvaa. (Bergbom ym. 2020, 54–56.) Väestön ikääntyminen vaikuttaa samalla palveluiden kysyntään. Ikääntyneen väestön osuuden kasvaessa kasvaa myös esimerkiksi terveyspalveluiden kysyntä. Koska monet palvelutyöt ovat naisvaltaisia, demografisten muutosten on myös arvioitu korostavan naisten merkitystä työvoimana. Naisten osallisuuden kasvun työmarkkinoilla on myös arvioitu kasvattavan esimerkiksi siivous- lastenhoito- ja ravintopalveluiden kaltaisten palveluiden kysyntää. Kotitalouksien on siis arvioitu ostavan aiempaa enemmän palveluita, joita naiset ennen työmarkkinoille sijoittumistaan tuottivat palkattomasti kotona. (Esping-Andersen 1993, 16–18, 227; 238–240; WEF 2016, 33–35.) Demografisilla muutoksilla on vaikutusta myös länsimaiseen työvoiman laatuun. Vaikka työvoimaa on aiempaa vähemmän, työmarkkinoiden nuoremmat sukupolvet ovat edeltäjiään korkeammin koulutettuja (Cartwright ym. 2006, 200). Esimerkiksi vuonna 1987 kahdella viidesosalla suomalaisista työllisistä oli pelkkä perusasteen koulutus, mutta vuonna 2015 pelkän perusasteen koulutuksen suorittaneiden osuus työllisistä oli enää reilu kymmenesosa. Aikavälillä 1987–2015 ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden suomalaisten miesten määrä yli kaksinkertaistui ja naisten määrä yli nelinkertaistui. (Myrskylä 2017, 5, 12–25.) Vuonna 2015 jo 42 prosentilla suomalaisista työllisistä oli korkeakoulututkinto (Bergbom ym. 2020, 57), ja naisten koulutustaso oli miesten koulutustasoa korkeampi kaikissa alle 70-vuotiaiden ikäryhmissä (Martelin & Koskinen 2018, 17). Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden osuus työvoimasta on kasvanut koko 2000-luvun, asiantuntijoista yhä suurempi osa on naisia, ja nuoremmat asiantuntijat ovat edeltäjiään korkeammin koulutettuja. Korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden osuuden työllisistä uskotaan myös jatkavan kasvuaan. Esimerkiksi Työterveyslaitoksen arvioiden mukaan asiantuntijoiden osuus työllisistä nousee vuoteen 2028 mennessä vähintään 3–4 prosenttiyksiköllä, lähes puoleen miljoonaan henkeen. (Toivanen & Yli-Kaitala & Viljanen & Väänänen & Turpeinen & Janhonen & Koskinen 2016, 21, 23, 29, 109–110.)

Työelämän uusilla sukupolvilla ja samanaikaisilla työn jälkiteollisilla muutoksilla on vaikutusta myös työhön liittyviin käsityksiin, odotuksiin, arvoihin ja asenteisiin, ja myös niiden muutokset vaikuttavat työelämän kehitykseen (Cascio 2010, 12). Työstä on tullut aiempaa keskeisempi elämän merkityksellisuuden lähde (Cartwright ym. 2006, 200; Steger & Dik 2010, 2), ja

pelkkä työstä saatu rahallinen korvaus tai turvattu työsuhde yhä harvemmin riittää ainoaksi työstä saaduksi korvaukseksi. Työltä siis kaivataan yhä enemmän ja useammin yhteensopivuutta työn ulkopuolisen elämän kanssa sekä sisäistä palkitsevuutta, kuten työn merkityksellisyyttä, mielekkyyttä, haasteellisuutta ja vastuullisuutta (Cascio 2010, 12–13; Cartwright ym. 2006, 200; Huang & Lawler & Lei 2007, 736). Työltä myös kaivataan yhä enemmän ja useammin autenttisuuden tuntua, eli tunnetta, että työ sopii yhteen omien luonteenpiirteiden, osaamisen, vahvuuksien, arvojen ja kiinnostuksen kohteiden kanssa (Martel & Dupuis 2006, 362–363; Sirgy & Reilly & Wu & Efraty 2008, 184–185). Eri sukupolvilla on osin erilaiset käsitykset työstä ja siihen kohdistuvista odotuksista (Väänänen & Turtiainen 2014B, 33), mitä on selitetty sukupolvien keskenään erilaisilla avainkokemuksilla. Avainkokemus tarkoittaa, että jokaisen sukupolven elämänkaari osuu joihinkin yhteiskunnan vaiheisiin ja muutoksiin, joiden seurauksena jokaiselle sukupolvelle syntyy hieman omanlaisensa mielenmaisema. Samalla nämä avainkokemukset vaikuttavat kyseisen sukupolven narratiiviin työelämästä sekä työhön liittyviin arvoihin, käsityksiin, asenteisiin ja odotuksiin. Avainkokemuksessa ei siis ole kyse yksilön ikään tai elämänvaiheeseen liittyvistä muutoksista, kuten perheellistymisestä, vaan samaan sukupolveen kuuluvien, yhdessä jaetuista avainkokemuksista syntyvästä hengenheimolaisuudesta. (Järvensivu 2014A, 19, 21–25, 28.) Koska jokainen sukupolvi on heterogeeninen ja sisältää eri yhteiskuntaluokkia, sukupuolia ja persoonia, kaikki samaan sukupolveen kuuluvat eivät ole kokeneet samoja avainkokemuksia, kuten talouden suhdannevaihteluita, samalla tavalla. Samaan sukupolveen kuuluvat kykenevät kuitenkin tunnistamaan sukupolvensa kohtaamat avainkokemukset. (Järvensivu & Syrjä 2014C, 41–42.) Avainkokemukset eivät myöskään rajaudu vain yhteen sukupolveen, vaan eri sukupolvien kokemuksissa on samankaltaisuutta. Eri avainkokemukset kuitenkin osuvat eri sukupolvilla eri ikään ja elämänvaiheeseen, ja maininnat tietyistä avainkokemuksista tihentyvät tiettyjen sukupolvien kohdalla. Jokin sukupolvi siis ottaa jonkin avainkokemuksen enemmän omakseen kuin jokin toinen. Jokin avainkokemus siis sopii jonkin sukupolven tarinaan paremmin ja osuu siihen laajemmin ja vaikuttavammin kuin johonkin toiseen sukupolveen. (Järvensivu & Nikkanen 2014A, 176–177.)

Työn sisäisen palkitsevuuden merkityksen on havaittu korostuvan työelämän nuorempien sukupolvien keskuudessa. Esimerkiksi suomalaisten työelämän nuorempien sukupolvien on havaittu antavan ammatin ja uran valinnassa edeltäjiään enemmän painoarvoa monipuolisille, vastuullisille ja vaihteleville työtehtäville ja mahdollisuuksille kehittää ja toteuttaa itseään kuin hyville työllistymis- ja etenemismahdollisuuksille, työn vakituisuudelle ja työstä saadulle korvaukselle. Myös työn eettisyyden sekä ekologisuuden merkitys on kasvanut, ja muutoksia on havaittu myös suhtautumisessa erilaisiin työllistymisen tapoihin.

Kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan on kasvanut ja palkansaajuutta kohtaan laskenut. (Haikkola & Myllyniemi 2020, 11, 23, 29, 49–50, 55, 61–66, 84, 87–91.) Työelämän nuorempien sukupolvien on myös havaittu nauttivan edeltäjiään enemmän projektimaisen työn vaihtelevuudesta, jatkuvasta muutoksesta ja liikkuvuudesta, sovittavan edeltäjiään vaivattomammin työhön liittyviä odotuksiaan työtilanteen vaihteluihin ja näkevän työllistymistilanteen monitulkintaisuuden pikemminkin mahdollisuutena kuin uhkana (Muskat & Reitsamer 2020, 275, 278).

Selitystä työelämän nuorempien sukupolvien kiinnostukseen ja valmiuteen työllistyä muutoin kuin palkansaajana on haettu esimerkiksi työelämän eri sukupolvien osin erilaisista työelämän kokemuksista. Nuoremmilla sukupolvilla on edeltäjiään useammin kokemusta keikkaluontoisista töistä ja epätyypillisistä työsuhteista, minkä on arvioitu vaikuttavan myös suhtautumiseen erilaisia työllistymisen tapoja kohtaan (Kokkinen & Ala-Laurinaho & Alasoini & Varje & Väänänen & Toppinen-Tanner 2020, 93). Työelämän nuorempien sukupolvien kasvavaa kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan on myös selitetty itsensä työllistämisen yleistymisellä ja alustatalouden kehittymisellä, yrittäjyysopetuksen yleistymisellä eri opinahjoissa, digitaalisen ajan startupien menestystarinoilla sekä startup-kulttuurilla, jota edistävät yhteistyöskentelytilojen ja yrityshautomoiden yleistyminen, bisnesenkeliä ja pääomasijoittajien kasvava määrä ja Slushin kaltaiset startup-kulttuuriin liittyvät tapahtumat (Mikkilä 2020, 210–212). Sen sijaan nuorempien sukupolvien kiinnostus työskennellä ekologisten ja eettisten kysymysten parissa selittyy altistumisella ja totumisella ilmastonmuutoksesta, muista ekologisista ongelmista ja kestävästä kehityksestä käytyyn keskusteluun jo varhaisella iällä. Ekologiseen, kollektiiviseen ja eettiseen vastuullisuuteen liittyvien arvojen on arvioitu vaikuttavan yhä voimakkaammin yksilöiden ja työorganisaatioiden asenteisiin ja toimintaan ja lisäävän kokemuksia työn merkityksellisyydestä. Asennemuutos voi myös kertoa posthumanistisen ajattelun vahvistumisesta; ihminen palautetaan osaksi luontoa ja yksilö- ja ihmiskeskeneen ajattelutapa kyseenalaistuu, sillä se ei riittävästi huomioi sosiaalista ja ekologista vastuuta, jota myös työelämän tulisi kantaa. (Väänänen & Smedlund & Törnroos & Kurki & Soikkanen & Panganniemi & Toppinen-Tanner 2020, 28.)

1.2 Työn jälkitekollistumisen vaikutuksia työelämään ja sen laatuun

Työtä jälkitekollistavia megatrendejä on siis lukuisia, ja ne kietoutuvat ja vaikuttavat toisiinsa monin tavoin. Megatrendien vaikutusten on niin ikään arvioitu olevan moninaisia. Osa toimialoista kasvaa ja osa supistuu, uusia liiketoimintamalleja, organisaatorakenteita, ammatteja, toimenkuvia ja työtehtäviä syntyy ja vanhoja katoaa, työn verkostomaisuus kasvaa ja

työllistymisen tavat moninaistuvat. Samalla muutoksessa ovat myös työn sopimuksellisuus, työstä saadut korvaukset ja työn muut ehdot, työn organisointi ja johtaminen, työssä käytetyt menetelmät sekä työnteon käytännöt, kuten työn ajat ja paikat. (WEF 2016, v, 3, 8–11; Susskind R. ym. 2015, 102, 106–107, 137–138.) Työelämän kehityksessä on myös arvioitu ilmenevän yhä enemmän epäjatkuvuuksia, epälineaarisuutta ja suuria harppauksia, toisinaan yllättäviinkin suuntiin (Cascio 2010, 1–2). Muutosten nopeuteen ja laajuuteen sekä ala-, ammatti- ja aluekohtaisiin vaikutuksiin liittyy siis paljon ennakoimattomuutta ja epävarmuutta. Esimerkiksi Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen arvioiden mukaan eri toimialojen kehityssuunnat voivat poiketa huomattavasti toisistaan. Erot voivat olla myös alueellisesti suuria, sillä elinkeino- ja väestörakenne vaihtelevat alueellisesti. (Ahokas & Honkatukia & Lehmus & Niemi & Simola & Tamminen 2015, 12, 16, 20, 115–116, 119–120, 125.)

Työelämässä ja sen jälkitekollistumisessa onkin kyse kompleksisesta ilmiöstä, kokonaisuudesta, joka on enemmän kuin osiensa summa. Ilmiö siis koostuu useiden tekijöiden keskinäisin riippuvuuksin ja kytköksin yhteen kietoutumisesta muodostuvasta, vuorovaikutteisesta ja verkostomaisesta kehityksestä, johon liittyy dynaamisuutta, monimuotoisuutta ja yllätyksellisyyttä, eikä eri tekijöiden välillä ole välttämättä helppo nähdä selkeitä syy-seuraussuhteita (Puustinen & Jalonen 2020, 16, 18, 25). Työelämä on kompleksisuudessaan samalla ilmiö, jota voi hallita vain osittain. Kontrolliyrityksistä huolimatta se elää omaa elämäänsä, ja erilaiset toimenpiteet voivat aiheuttaa vaikeasti ennakoitavia ja yllättäviä sivuvaikutuksia (Ahonen & Virolainen & Gardemeister 2020, 230–231). Työura kehkeytyy vuorovaikutuksessa tämän kompleksisen toimintaympäristön ja sen monimutkaisten, dynaamisten, limittäisten ja kytköksisten järjestelmien kanssa. Työura siis rakentuu yksilön ja yhteiskunnan, työorganisaatioiden ja yhteisöjen vuorovaikutuksessa, joka on kompleksista, osin ennakoitavaa ja lineaarista, mutta myös ennakoimatonta ja epälineaarista. Niinpä työuraan vaikuttavat niin yksilön tarkoituksellinen toimijuus kuin toimintaympäristö ja sen reflektointi. Työuraansa rakentava yksilö on siis samanaikaisesti harkitseva, rationaalinen ja suunnitteleva, mutta myös muutoksiin ja sattumiin reagoiva ja mahdollisuuksiin tarttuva toimija. (Järvensivu & von Bonsdorff 2021, 474; Järvensivu 2022B, 119–120.) Epälineaarisuus tarkoittaa myös sitä, että pienikin ero esimerkiksi kahden yksilön henkilöhistoriassa tai sosiaalisessa ympäristössä voi aiheuttaa huomattavan eron työuran lopputulemissa, tai pienikin yksittäinen tapahtuma voi mullistaa yksilön koko uran tai elämän. (Järvensivu 2022B, 121.)

Ilmiön kompleksisuudesta huolimatta muutamista työn jälkitekollisista piirteistä on laaja yhteisymmärrys. Ensinnäkin työn tieto- ja palveluvaltaistuminen nauttii laajaa yhteisymmärrystä, mutta millaisista töistä on tarkalleen kyse, on vaikeasti ennustettavissa. Työn sisällöllisen kehityksen on arvioitu olevan niin nopeaa, että 2010-luvun lapsista jopa 65 prosenttia saattaa

aikuisena työskennellä ammateissa ja työtehtävissä, joita ei ole vielä olemassakaan (WEF 2016, 32). Teknologia ei kuitenkaan ainakaan lähitulevaisuudessa kykene korvaamaan ihmistä töissä, jotka edellyttävät esimerkiksi luovan ajattelun, innovoinnin, moraalisen ja eettisen pohdinnan, ongelmanratkaisun ja päätöksenteon sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja toisten ihmisten motivoinnin, opettamisen ja viihdyttämisen kaltaisia kykyjä. Niinpä yhä useamman on arvioitu työllistyvän esimerkiksi markkinointiin, brändäämiseen ja sisällöntuotantoon, viihteeseen ja kulttuuriin sekä ekologisuutta ja eettisyyttä korostaville aloille ja työtehtäviin, kuten tuote- ja palvelukehitykseen. (Bisello & Peruffo & Fernández-Macías & Rinaldi 2019, 7–8; Ratcheva & Leopold & Zahidi 2020, 4, 12; WEF 2016, v, 3, 6–8, 10–17.) Monien kokoaan ja merkitystään kasvattaviksi miellettyjen ammattien ja toimenkuvien on myös arvioitu liittyvän tavalla tai toisella laadun, elämysten, kokemusten ja merkityksellisyyden tuotantoon (Kumar 1995, 103–147; Rose 1991, 27–28, 39). Kun tuotteita ja palveluita tulee lisää, asiakkaan valinnanvara kasvaa. Vaihtoehtojen runsaudessa tuotteiden ja palveluiden arvo – ja samalla ostopäätös – syntyy laatuun, makuun, arvoihin ja merkityksiin liittyvistä tekijöistä. Tuotteiden ja palveluiden kulutusvalinnat perustuvat siis siihen, mikä vaihtoehtoista vetoaa eniten, herättää asiakkaassa eniten positiivisia tunteita. Laatuun, merkityksiin, arvoihin ja tunteisiin vetoaminen korostaa tuotteisiin ja palveluihin liittyvien narratiivien merkitystä, ja samalla tunteiden ja mielikuvien herättämisestä ja myymisestä, narratiiveista ja tarinankerronnasta, tulee yhä useamman työtä. (Jensen 1999, 1–11, 42, 44, 51, 123.)

Laajaa yhteisymmärrystä nauttii myös käsitys työn joustavoitumisesta ja työllistymisen tapojen moninaistumisesta. Muutoksia uskotaan tapahtuvan etenkin asiantuntijatyötä tekevien työllistymisen tavoissa. Osa-aikatyö ja itsenäytyöllistäjyys ovat olleet 2000-luvun mittaan korkeasti koulutetun työvoiman keskuudessa nopeimmin kasvavia työllistymisen tapoja EU-maissa (Hofheinz ym. 2019, 9), ja keikkaluontoisen työskentelyn on arvioitu myös tulevina vuosikymmeninä yleistyvän etenkin asiantuntijatyötä tekevien keskuudessa (Peruffo ym. 2020, 31, 37; Cascio 2010, 10, 16). Vastaavia havaintoja on tehty myös Suomessa, jossa itsensäyöllistäjyyden, pienyrittäjyyden ja sivutoimisen yrittäjyyden on havaittu olevan työllistymisen tapoina selvässä kasvussa korkeasti koulutettujen asiantuntijoiden keskuudessa (Järvensivu 2019, 335).

Koska työn jälkiteollisella tieto- ja palveluvaltaistumisella ja joustavoitumisella on vaikutuksia lukuisiin työn sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteiden piirteisiin, työn jälkiteollistumisella on samalla vaikutusta työelämän laatuun (den Dulk & Bäck-Wiklund & Lewis & Redai 2011, 18; das Dores Guerreiro ym. 2011, 189; Green 2006, xv, xvi, 4). Työelämän laatu on kompleksinen käsite, jolla viitataan yksilön kokemuksiin työstä ja sen kokonaisvaltaisista olosuhteista. Työelämän laadun kokemus syntyy useista fyysisistä, psyykkisistä, taloudellisista, kulttuurisista ja sosiaalisista tekijöistä (Bhende & Mekoth & Ingalhalli & Reddy

2020, 257; Loscocco & Roschelle 1991, 185, 198; Sahni 2017, 786, 788), ja nämä työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät voivat liittyä varsinaiseen työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittämiin olosuhteisiin, mutta myös laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin sekä yksilöön itseensä (Demerouti & Bakker & Nachreiner & Schaufeli 2001, 499–502, 508–509, 520; Schaufeli & Bakker 2004, 296; Elizur & Shye 1990, 277, 289; Sirgy ym. 2008, 184–186; Martel ym. 2006, 362–363; Loscocco ym. 1991, 185–187). Työn jälkiteollistumisen vaikutusten työelämän laadun kokemukseen on arvioitu olevan ristiriitaisia, sekä positiivisia että negatiivisia, riippuen siitä, mitä työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä tarkastellaan (Green 2006, 5–8; Williams ym. 2020, 106).

Työelämän laadun kokemuksen positiiviset muutokset on yhdistetty etenkin asiantuntijatyön yleistymiseen. Korkeasti koulutetun ja osaavan työvoiman kysynnän kasvun on arvioitu antavan yhä useammalle mahdollisuuksia tehdä sisäisesti palkitsevaa, merkityksellistä, mielekästä, monipuolista, vastuullista ja autonomista työtä (Green 2006, 24–25, 42; Williams ym. 2020, 104, 107, 111, 121; Hvid ym. 2019B 10–11). Sen sijaan negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen on etenkin työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuden kasvulla, mikä on yhdistetty työn verkostomaisuuden kasvuun ja työllistymisen tapojen moninaistumiseen (Williams ym. 2020, 62; Cartwright ym. 2006, 199; Green 2006, 127). Työn joustavuuden tavoittelu kasvaneessa globaalissa kilpailussa siis lisää, ja on lisännyt, prekaaria työtä, epätyypillisiä työsuhteita ja muita kokopäiväisestä ja vakituudesta työsuhteesta poikkeavia työllistymisen tapoja, ja samalla kokemus työn epävarmuudesta on yleistynyt (Mustosmäki 2017, 50). Työn jälkiteollistumisen myötä kasvavat myös yksilöön kohdistuvat vaatimukset ja työn edellyttämän vaivannäön määrä. Vaatimusten kasvu on yhdistetty sekä asiantuntijatyön yleistymiseen että työllistymisen tapojen moninaistumiseen, ja sillä voi olla joko positiivista tai negatiivista vaikutusta työelämän laatuun. Vaatimusten vaikutukset työelämän laadun kokemukseen ovat riippuvaisia vaatimusten luonteesta, suuruudesta ja määrästä sekä voimavaroista, joita yksilöllä on käytössään vaatimuksista selviytymiseen (Dorne-Huiskes ym. 2011, 224–225, 230; Drobnič 2011, 2–3; Green 2006, 4, 46–47, 49, 65, 71, 73).

Koska monet työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvät tekijät ovat muutoksessa, ja näillä muutoksilla on vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, työn jälkiteollistumista on pidetty merkittävänä syynä tutkia ja kehittää työelämän laatua. Työelämän laatua on kuitenkin vielä toistaiseksi tutkittu lähinnä palkansaajien osalta (Linley ym. 2010, 2; Dorne-Huiskes ym. 2011, 218; Gallie 2002, 122), ja työelämän laadun kehittämisessä on pitkälti keskitytty työorganisaatioihin ja niiden kehittämiseen tavoilla, jotka vaikuttavat positiivisesti organisaation työntekijöiden tehokkuuteen, tuottavuuteen ja työsuorituksen laatuun (Nadler & Lawler 1983, 21–24; Sirgy ym. 2008, 182).

Kaikki työlliset eivät kuitenkaan työllisty työsuhteissa, eivätkä näin ollen myöskään kuulu työorganisaatioihin, joiden kehittämällä olisi positiivista vaikutusta heidän työelämänsä laatuun. Niinpä työelämän laatua on perusteltua tutkia ja kehittää myös muutoin kuin palkansaajina työllistyvien osalta. Koska sekä asiantuntijatyön että itsensätyöllistäjyyden – ja samalla asiantuntijoiden itsensätyöllistäjyyden – on arvioitu yleistyvän, tutkin väitöskirjassani asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua. Tutkin siis, millaiset työhön ja yksilöön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin liittyvät tekijät vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän kokemukseen työelämän laadusta, ja millaisia näiden tekijöiden vaikutukset ovat. Tarkastelen asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua myös sen kehittämisen näkökulmasta, ja pohdin, millaisin keinoin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua voisi kehittää. Ennen aineistoni analyysilukuihin siirtymistä avaan kuitenkin teoreettista viitekehystäni kuvaten työelämän laadun määritelmää ja sen tutkimiseen liittyviä haasteita, kuvaan ja perustelen käyttämiäni tutkimusmenetelmiä, ja avaan haastateltujen taustatietoja niiltä osin kuin se on väitöskirjani analyysilukuja ajatellen perusteltua ja tarpeellista.

2 Teoreettinen viitekehys – Työelämän laadun määrittelyä

Työelämän laatua voi pitää kompleksisena ja osin myös hämäränä käsitteenä. Työelämän laadulle ei ole löytynyt selkeää ja yksimielistä määritelmää, vaikka siitä on käyty enemmältikin keskustelua 1960-luvulta lähtien. Työelämän laadulle on annettu vuosikymmenten saatossa erilaisia määritelmiä, jotka ovat lähellä toisiaan, rinnakkaisia ja päällekkäisiä toisilleen, mutta myös eroavat toisistaan. Työelämän laadun arvioimiseksi ei siis ole löytynyt yksimielistä teoreettista viitekehystä tai menetelmää, eikä yksimielisyyttä ole siitäkään, mistä kaikista tekijöistä työelämän laatu koostuu. (Martel ym. 2006, 333, 335, 347, 351–353; Easton & Van Laar 2013, 596.) Haasteet luoda työelämän laadulle selkeää määritelmää onkin nähty työelämän laadun tutkimista ja kehittämistä vaikeuttavana tekijänä (Nadler ym. 1983, 20, 24–25; Martel ym. 2006, 351).

Työelämän laadun määritelmässä ja tutkimuksen kohteena olevissa, työelämän laadun kokemukseen vaikuttavissa tekijöissä on vaihtelua tieteenalakohtaisesti (Taillefer & Dupuis & Roberge & Le May 2003, 293; Nadler ym. 1983, 20–21; Elizur ym. 1990, 276; Green 2006, 9, 12–13; Williams ym. 2020, 1–2; Surienty & Ramayah & May-Chiun & Tarmizi 2014, 407). Esimerkiksi taloustieteellisissä tutkimuksissa työelämän laatua on tarkasteltu etenkin työstä saadun korvauksen ja muiden etujen, työsopimuksen tyyppin sekä työllistymisen vakauden ja jatkuvuuden kautta, mutta sosiaalitieteellisissä ja psykologisissa työelämän laadun tutkimuksissa toimeentuloon ja työllistymisen olosuhteisiin liittyviin tekijöihin on kiinnitetty selvästi vähemmän huomiota. Sosiaalitieteellisissä tutkimuksissa työelämän laatua on tutkittu tarkastelemalla esimerkiksi yksilön mahdollisuuksia edetä urallaan, kehittää ja hyödyntää taitojaan sekä vaikuttaa työhönsä, toimenkuvaansa ja työrooliinsa. Psykologisissa tutkimuksissa on puolestaan pohdittu, kuinka esimerkiksi työn organisointi, autonomia, vaatimukset ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat yksilön hyvinvointiin, psyykkiseen terveyteen ja tyytyväisyyteen työssä. (Green 2006, 12–13; Williams ym. 2020, 1–2, 14.)

Työelämän laadun määritelmä ja kiinnostuksen kohteena olevat työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät vaihtelevat paitsi ala-, myös tutkimuskohtaisesti. Työelämän laadulla on yksittäisissä tutkimuksissa viitattu

esimerkiksi materiaaliseen tai henkiseen hyvinvointiin, fyysiseen tai psyykkiseen terveyteen, työhön liittyvien odotusten täyttymiseen tai työtyytyväisyyden kaltaisiin työn herättämiin positiivisiin tuntemuksiin, eikä työelämän laadun käsitettä ole kaikissa tutkimuksissa avattu ja määriteltä lainkaan, vaikka se tutkimuskohteena onkin. (Taillefer ym. 2003, 294, 309.) Tutkimuskohtaiset erot työelämän laadun, siihen vaikuttavien tekijöiden ja niiden vaikutusten määrittelyssä voivat olla merkittäviäkin. Esimerkiksi työelämän hyvä laatu on määriteltä joissain tutkimuksissa tyytyväisyydeksi työhön (Muskat ym. 2020, 266–267; Gamage & Wickramaratne 2021, 52; Soroya S.H. & Sarwar & Soroya M.S. 2022, 41), mutta toisissa tutkimuksissa tyytyväisyyttä työhön ei käytetä työelämän hyvän laadun synonyymina, vaan se on määriteltä yhdeksi työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavaksi tekijäksi (Sahni 2017, 786, 789; Easton ym. 2013, 598–599). Vaikka toisistaan näinkin poikkeavia määritelmiä esiintyy, edellä esimerkkinä käytetty työtyytyväisyys näyttäytyy useimmissa tutkimuksissa hyväksi koetun työelämän laadun positiivisena vaikutuksena, työelämän hyvästä laadusta kertovana positiivisena tuntemuksena, ei työelämän hyvän laadun synonyymina tai työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavana tekijänä.

Vaikka työelämän laadun määritelmästä ja työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä ei ole yksimielisyyttä, työelämän laadun kokemuksen voi väljästi muotoillen sanoa viittaavan yksilön kokonaisvaltaiseen kokemukseen työstä ja sen olosuhteista (Sahni 2019, 817; Sahni 2017, 786), ja työelämän laadun tutkimuksen kohteena ovat tekijät, jotka työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat (Nadler ym. 1983, 21–24). Työelämän laadun kokemus siis koostuu useista erilaisista fyysisistä, psyykkisistä, taloudellisista, kulttuurisista ja sosiaalisista tekijöistä (Bhende ym. 2020, 257; Loscocco ym. 1991, 185, 198; Sahni 2017, 788). Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät voivat liittyä varsinaiseen työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin, mutta myös yksilöön itseensä sekä työnteon laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509, 520; Schaufeli ym. 2004, 296; Martel ym. 2006, 362–363; Elizur ym. 1990, 277, 289; Sirgy ym. 2008, 184–186; Loscocco ym. 1991, 185–187).

Yhteistä työelämän laadun määritelmille on paitsi käsitys työelämän laadusta moniulotteisena käsitteenä, myös se, että työelämän laadun nähdään koostuvan sekä objektiivisista että subjektiivisista tekijöistä (van der Lippe & Bäck-Wiklund 2011, 4; Green 2006, 9, 12–13; Williams ym. 2020, 1–2; Bhende ym. 2020, 256). Osa työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä on siis objektiivisesti mitattavissa olevia, mutta osassa niistä on kyse yksilön subjektiivisesta ja tulkinnanvaraisesta kokemuksesta, eli yksilön omasta arviosta, missä määrin työelämän laatu ja siihen vaikuttavat tekijät vastaavat yksilön työhön liittyviä odotuksia, haluja ja tarpeita (Green 2006, 9–10; Martel ym. 2006, 333, 335, 347,

351–353). Lisäksi monissa työelämän laadun kokemukseen vaikuttavissa tekijöissä on sekä objektiivisia että subjektiivisia piirteitä. Esimerkiksi työn epävarmuutta voi tarkastella objektiivisesti vaikkapa työn sopimuksellisuuden ja jatkuvuuden perusteella, kuten työllistyykö yksilö vakituisessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa, määrä- tai osa-aikaisessa työsuhteessa tai itsensätyöllistäjänä toimeksiantosuhteissa. Toisaalta työn epävarmuudessa voi myös olla kyse yksilön subjektiivisesta kokemuksesta, työllistymisen ja toimeentulon jatkuvuuteen liittyvästä huolesta. Työn epävarmuus voi siis liittyä vaikkapa irtisanotuksi tulemisen uhkaan tai epätietoisuuteen tulevasta työtilanteesta esimerkiksi senhetkisen määräaikaisen työsuhteen päättymisen tai työn alla olevan toimeksiannon jälkeen.

Laaja yhteisymmärrys vallitsee myös siitä, että työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät voivat olla vaikutuksiltaan positiivisia tai negatiivisia. Positiivisesti vaikuttavia tekijöitä kutsutaan voimavaroiksi, ja niitä on arvioitu olevan satoja erilaisia (Hobfoll 2002, 318–320). Voimavaroilla on havaittu olevan lukuisia keskenään erilaisia positiivisia vaikutuksia. Voimavarat esimerkiksi ennustavat työtyytyväisyyden ja työn imun kaltaisia positiivisia tuntemuksia, ja vaikuttavat niiden välityksellä positiivisesti muun muassa yksilön hyvinvointiin, työsuorituksen laatuun ja työhön sitoutumiseen. Voimavarat myös auttavat työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa ja tukevat ja edistävät yksilön kasvua, kehitystä ja oppimista työssä. Lisäksi ne auttavat työn vaatimuksista selviytymisessä, tukevat ja edistävät työssä jaksamista ja suojaavat työn kuormittavuudelta ja sen negatiivisilta vaikutuksilta. Voimavarat siis vähentävät työn vaatimusten kuormittavuutta ja ehkäisevät vaatimusten muuttumista stressitekijöiksi, ja mitä vaativampaa työ on, sitä keskeisemmässä roolissa voimavarat ovat työelämän laadun kokemuksen ja yksilön hyvinvoinnin kannalta. (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Schaufeli ym. 2004, 296; Bakker & Schaufeli & Leiter & Taris 2008, 187, 191–193; Bakker & Demerouti & Schaufeli 2005, 665.) Sen sijaan voimavarojen puute tai vähäisyys työhön liittyviin vaatimuksiin nähden tuottaa negatiivisia vaikutuksia, kuten heikentää työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, vaikeuttaa työhön liittyvien vaatimusten täyttämistä ja aiheuttaa kuormitusta (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509).

Yksilöllä on käytössään vaihtelevia määriä erilaisia voimavaroja, jotka ovat keskenään eri tavoin hyödyllisiä erilaisten, esimerkiksi yksilöllisesti vaihtelevien työhön liittyvien odotusten ja tavoitteiden kannalta (Diener & Fujita 1995, 932, 934–935). Työ sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet siis vaikuttavat, millaisista voimavaroista yksilö eniten hyötyy. Jotkin voimavarat ovat hyödyllisempiä joissakin töissä ja työtilanteissa kuin jotkin toiset. Lisäksi työllä sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteilla on vaikutusta yksilön mahdollisuuksiin kartuttaa, kehittää ja hyödyntää erilaisia voimavaroja. (Peterson & Stephens & Park & Lee & Seligman 2010, 2; Littman-Ovadia & Steger 2010, 418–

421.) Yksilöiden on havaittu pyrkivän kartuttamaan ja kehittämään sellaisia voimavaroja, joista on apua hänen työssään ja siihen liittyvien odotusten ja tavoitteiden saavuttamisessa. Yksilöiden on myös havaittu pyrkivän valitsemaan sellaisia työhön liittyviä tavoitteita ja odotuksia, jotka ovat saavutettavissa käytössään olevilla voimavaroilla, ja vaihtavan ja muokkaavan tavoitteitaan ja odotuksiaan, jos käytössä olevat voimavarat eivät ole alkuperäisiin tavoitteisiin ja odotuksiin sopivia tai riittäviä. (Diener ym. 1995, 932, 934–935.) Toisaalta useista voimavaroista on hyötyä missä tahansa työssä, sillä monia voimavaroja voi hyödyntää ja soveltaa monin tavoin ja monenlaisissa tilanteissa. Voimavarojen teho pohjautuu siis pitkälti yksilön kykyyn tunnistaa, hyödyntää ja soveltaa niitä. Erilaisten voimavarojen on myös havaittu tukevan toisiaan. Voimavarojen yhteisvaikutus on siis suurempi kuin yhden yksittäisen voimavaran vaikutus. Jos yksilöllä on runsaasti erilaisia voimavaroja, on todennäköistä, että ainakin osasta niistä on jollain tapaa hyötyä kulloisessakin työtilanteessa. (Hobfoll 2002, 308–309, 318–319.)

Voimavarojen ohella työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat työhön liittyvät suoranaiset ongelmat sekä yksilöön kohdistuvat työhön liittyvät vaatimukset, eli tekijät, jotka edellyttävät yksilöltä vaivannäköä. Siinä, missä työhön liittyvät ongelmat vaikuttavat negatiivisesti työelämän laadun kokemukseen, työhön liittyvät vaatimukset voivat olla vaikutuksiltaan joko positiivisia tai negatiivisia. Osa työhön liittyvistä vaatimuksista on yksilön kasvua ja kehitystä ruokkivia, työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia haastevaatimuksia, mutta osa niistä on kuormittavia stressitekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työelämän laadun kokemukseen, vähentävät työn merkityksellisyyden tuntua, heikentävät työn imua, työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin ja terveyteen ja aiheuttavat uupumuksen, ahdistuksen ja masennuksen kaltaista psyykkistä oireilua. (Schaufeli ym. 2004, 296; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Bakker ym. 2005, 665.) Siinä, missä voimavaroilla on positiivista ja ongelmilla negatiivista vaikutusta, vaatimusten vaikutukset työelämän laadun kokemukseen ovat siis kiinni siitä, millaisista vaatimuksista on kyse. Lisäksi vaatimusten itsensä ohella myös voimavaroilla on vaikutusta siihen, ovatko vaatimukset vaikutuksiltaan positiivisia vai negatiivisia. Vaikka haastevaatimukset lähtökohtaisesti vaikuttavat työelämän laatuun myönteisesti, myös haastevaatimukset voivat muuttua kuormittaviksi stressitekijöiksi, jos yksilön käytössä olevat voimavarat ovat vaatimuksiin nähden riittämättömiä (Schaufeli ym. 2004, 296; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Bakker ym. 2005, 665). Vaatimusten vaikutukset ovat siis kiinni paitsi vaatimusten luonteesta, myös niiden suuruudesta ja määrästä sekä voimavaroista, joita yksilö voi hyödyntää vaatimuksista selviytymiseen.

2.1 Positiivisen psykologian lähestymistapa ja ongelmalähtöinen lähestymistapa työelämän laadun tutkimiseen ja kehittämiseen

Työelämän laadun kokemukseen siis vaikuttavat lukuisat tekijät, jotka voivat liittyä varsinaiseen työhön tai yksilöön itseensä, mutta myös työskentelyn ja työllistymisen välittömiin tai laajempiin olosuhteisiin, ja näillä keskenään erilaisilla tekijöillä voi olla työelämän laadun kokemukseen niin positiivisia kuin negatiivisia vaikutuksia. Niinpä työelämän laadun tutkimuksessa hyödynnetään kahta keskenään erilaista lähestymistapaa, positiivisen psykologian lähestymistapaa ja ongelmalähtöistä lähestymistapaa.

Positiivisen psykologian lähestymistavan soveltaminen työelämän laadun tutkimuksessa ja kehittämisessä on vahvistunut etenkin 2000-luvulla, ja sen kiinnostuksen kohteena ovat työelämän positiiviset piirteet (Hakanen 2009, 9, 18). Kun työelämän laatua tarkastellaan positiivisen psykologian näkökulmasta, huomion kohteena ovat siis työelämään liittyvien ongelmien ja niiden negatiivisten vaikutusten sijaan työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavat, yksilöön, työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvät tekijät ja niiden vaikutukset. Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavien tekijöiden tutkimista on pidetty hyödyllisenä, sillä niitä tunnistamalla ja ymmärtämällä on mahdollista esimerkiksi luoda työhön liittyviä käytäntöjä ja olosuhteita, jotka tuottavat työn merkityksellisyyden ja työn imun kaltaisia positiivisia tuntemuksia ja niiden välityksellä muun muassa edistävät, tukevat ja ylläpitävät hyvinvointia ja vaikuttavat positiivisesti työhön sitoutumiseen ja työsuorituksen laatuun. (Luthans 2002, 697–698; Gable & Haidt 2005, 103–109; Linley ym. 2010, 3, 5–7; Spreitzer & Sutcliffe & Dutton & Sonenshein & Grant 2005, 544–545; Fredrickson & Losada 2005, 678, 684–685.) Silloin, kun työelämän laadun tutkimuksessa hyödynnetään positiivisen psykologian lähestymistapaa, työelämän laadun tutkimuksen kohteena ovat siis voimavarat ja haastevaatimukset positiivisine vaikutuksineen, ja työelämän laadun kehittämisessä pohditaan keinoja, joilla voimavaroja ja haastevaatimuksia ja positiivisia vaikutuksia voi lisätä ja vahvistaa.

2000-lukuisessa työelämän laadun tutkimuksessa on siis kiinnitetty runsaasti huomiota paitsi työhön liittyviin voimavaroihin ja haastevaatimuksiin, myös niiden vaikutuksiin, ja etenkin työn imua on tutkittu runsaasti. Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavat tekijät siis tuottavat työn imua, jolla viitataan työn herättämään positiiviseen mielentilaan, jota luonnehtivat vahva työhön identifiointuminen, työlle omistautuminen, tarmokkuus ja työhön uppoutuminen. Kun yksilö tuntee työn imua, hän samaistuu työhönsä, on sinnikäs ja halukas näkemään vaivaa työnsä eteen, kokee työnsä innostavaksi, inspiroivaksi ja mukaansatempaavaksi, ja paneutuu työhönsä niin antaumuksella ja mielellään,

että työstä voi olla jopa ikävää ja vaikeaa irtautua. (Schaufeli & Salanova & González-Romá & Bakker 2002, 74–75; Schaufeli ym. 2004, 295; Bakker ym. 2008, 187–189; Schaufeli & Bakker & Salanova 2006, 702.) Työn imua kokeva on siis motivoitunut työstään, työssään läsnä oleva ja keskittyy ja syventyy työhönsä ja työrooliinsa (Rothbard 2001, 657–658). Työn imun on kuvailtu olevan kokemuksena lähellä flow-tilaa, jota luonnehtivat syvä keskittyminen ja nautinto sekä itsetietoisuuden ja ajantajun katoaminen. Flow-tilalla kuitenkin viitataan lyhytkestoisempaan, työn imusta syntyvään huippuhetkeen, kun työn imulla tarkoitetaan jatkuvampaa ja pitkäkestoisempaa työhön liittyvää positiivista tuntemusta. (Schaufeli ym. 2002, 74–75; Schaufeli ym. 2004, 295; Salanova & Schaufeli 2008, 118.) Työn imu eroaa myös työnarkomaniasta, pakonomaisesta tarpeesta tehdä työtä. Vaikka työn imuun ja työnarkomaniaan liittyy samankaltaisia piirteitä, kuten halua oppia uusia asioita, kehittyä ammatillisesti ja etsiä lisää haastevaatimuksia, työn imun ja työnarkomanian hyvinvointi- ja terveysvaikutukset ovat erilaisia. Siinä, missä työn imu ennustaa positiivisia hyvinvointivaikutuksia, lisää voimavaroja ja proaktiivisen, aloitteellisen käytöksen todennäköisyyttä ja vähentää uupumuksen ja burnoutin todennäköisyyttä, työnarkomania kuluttaa voimavaroja ja lisää esimerkiksi burnoutin riskiä. (Hakanen & Peeters & Schaufeli 2018, 298–299.) Työnarkomania myös ennustaa työn ja perhe-elämän välisten konfliktien todennäköisyyttä, sillä työnarkomania saa investoimaan voimavaroja työhön perhe-elämän kustannuksella, mikä vaikuttaa negatiivisesti työn ja perhe-elämän vuorovaikutukseen. Sen sijaan työn imu vahvistaa työn ja perhe-elämän myönteistä vuorovaikutusta ja suojaa työn ja perhe-elämän välisiltä konflikteilta. (Hakanen & Peeters 2015, 601, 606.) Työn imu siis kasvattaa ja vahvistaa voimavaroja ja suojaa työn vaatimusten negatiivisilta vaikutuksilta, kun työnarkomania saa yksilön kasvattamaan työtaakkaansa voimavaroja kuluttavilla tavoilla (Hakanen ym. 2018, 298–299).

Kiinnostusta työn imua kohtaan voi pitää varsin perusteltuna, sillä voimavaroilla ja haastevaatimuksilla on havaittu olevan työn imun välityksellä useita positiivisia vaikutuksia niin yksilölle itselleen kuin hänen työpanostaan hyödyntäville tahoille ja laajemmin yhteiskunnalle. Työn imu vaikuttaa positiivisesti muun muassa hyvinvointiin, mikä läikkyy työn ulkopuoliseen elämään ennustaen hyvinvointia ja tyytyväisyyttä koko elämässä (Hakanen & Schaufeli 2012, 415, 421). Työn imu myös lisää tyytyväisyyttä työhön ja ennustaa korkeaa työmotivaatiota, halua, intoa ja tarmoa tehdä työnsä hyvin (Salanova ym. 2008, 118, 128; Hallberg & Schaufeli 2006, 123, 125). Lisäksi työn imu vaikuttaa positiivisesti työsuoritukseen ja lisää oppimis- ja kehittymishalukkuutta, kun sen puute vaikuttaa negatiivisesti niin työtehtävistä suoriutumiseen kuin oppimis- ja kehittymishaluun (Salanova ym. 2008, 118; Bakker ym. 2008, 187, 191–193; Bhende ym. 2020, 260, 262; Sirgy ym. 2008, 191–192). Työn imulla on todettu olevan positiivista vaikutusta myös työhön ja työorganisaatioon sitoutumiseen ja

samaistumiseen (Janssen & De Jonge & Bakker 1999, 1361–1362; Harter & Schmidt & Hayes 2002, 268, 273–276; De Lange & De Witte & Notelaers 2008, 209, 216–219; Huang ym. 2007, 747; Surienty ym. 2014, 413, 417). Työn imu vaikuttaa positiivisesti myös asiakkaiden kokemuksiin tuotteen tai palvelun tarjoajasta sekä tuotteen tai palvelun laadusta. Työn imu siis lisää asiakkaiden tyytyväisyyttä ja lojaaliutta tuotteen tai palvelun tarjoajaa kohtaan (Storbacka & Strandvik & Gronroos 1994, 23–24, 28; Schneider & Ashworth & Higgs & Carr 1996, 695, 704; Salanova & Agut & Peiró 2005, 1218, 1224; Harter ym. 2002, 268, 273–276). Työn imulla onkin todettu olevan positiivista taloudellista vaikutusta työn imua kokevien yksilöiden työpanosta hyödyntäviin tahoihin, ja sen on havaittu kasvattavan työorganisaation markkinaosuutta, tuottavuutta ja taloudellista tulosta (Rust & Zahorik 1993; 211–212; Xanthopoulou & Bakker & Demerouti, & Schaufeli 2009, 183, 196–198; Harter ym. 2002, 268, 273–276).

Koska työn imu vaikuttaa positiivisesti tuotteliaisuuteen, työsuoritukseen ja aloitteellisuuteen, työn imulla on positiivisia vaikutuksia myös yksilön työllistymiskykyyn, urakehitykseen ja toimeentuloon, ja sen on havaittu jopa vähentävän työttömäksi jäämisen todennäköisyyttä (Hakanen & Rouvinen & Ylhäinen 2021B, 1, 13–16). Lisäksi työn imu tukee itsetuntoa, resilienssiä ja positiivista elämänasennetta. Työn imua kokevien on havaittu tunnevan ilon, onnen ja innostuksen kaltaisia positiivisia tuntemuksia, pitävän psyykkistä ja fyysistä terveyttään hyvänä useammin ja kartuttavan voimavaroja ja hyödyntävän monipuolista pärjäämisstrategioiden valikoimaa haastavissa työtilanteissa laajemmin ja tehokkaammin kuin niiden, jotka eivät työn imua tunne. (Bakker ym. 2008, 192–193.) Työn imu myös lisää yksilön energisyyttä ja sinnikkyyttä tavoilla, jotka saavat työn vaatimukset näyttäytymään positiivisina haastevaatimuksina, kun samat vaatimukset voivat näyttäytyä liian suurina ja kuormittavina stressitekijöinä niille, jotka eivät työn imua tunne (Bakker ym. 2008, 188; Salanova ym. 2008, 128). Lisäksi työn imun on havaittu suojaavan suuren työmäärän ja pitkien työpäivien kaltaisten stressitekijöiden negatiivisilta hyvinvointi- ja terveysvaikutuksilta, kuten uupumukselta, burnoutilta, masennukselta, somaattisilta oireilta ja unihäiriöiltä (Britt & Castro & Adler 2005, 1481–1483; Sonnentag & Mojza & Binnewies & Scholl 2008, 260; Hobfoll 2002, 307; Hallberg ym. 2006, 120, 123, 125; Hakanen ym. 2012, 415, 421). Työn imun onkin havaittu vähentävän sairauspoissaoloja (Salanova ym. 2008, 118; Hallberg ym. 2006, 120, 123, 125; Soane & Shantz & Alfes & Truss & Rees & Gatenby 2013, 451–452), ja sen on todettu vähentävän myös työtapaturmien todennäköisyyttä (Harter ym. 2002, 268, 273–276). Niinpä työn imu ennustaa hyvää terveyttä ja työkykyä, ja jopa vähentää työkyvyttömyydestä johtuvan ennenaikaisen eläköitymisen todennäköisyyttä (Airila & Hakanen & Schaufeli & Luukkonen & Punakallio & Lusa 2014, 99, 101; Hakanen ym. 2021B, 1, 16). Koska työn imu tukee ja edistää monin tavoin yksilön työ- ja työllistymiskykyä, työn imun on arvioitu

hyödyttävän yksilön itsensä ja hänen työpanostaan hyödyntävien tahojen ohella yhteiskuntaa. Työn imu voi siis tarkoittaa esimerkiksi suurempia ansioverotuloja ja pienempiä yhteiskunnalle koituvia kustannuksia työvoiman työttömyydestä, työkyvyttömyydestä ja ennenaikaisesta eläköitymisestä (Hakanen ym. 2021B, 13–16).

Kun työelämän laatua lähestytään positiivisen psykologian näkökulmasta, työelämän laatua siis tarkastellaan työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavien tekijöiden ja niiden vaikutusten kautta, mutta työelämän laatua voi yhtä lailla tutkia ja kehittää ongelmalähtöisestä näkökulmasta. Silloin, kun työelämän laatua tarkastellaan ongelmalähtöistä lähestymistapaa hyödyntäen, työelämän laadun tutkimuksen ja kehittämisen huomion kohteena ovat työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavat tekijät ja niiden vaikutukset. Ongelmalähtöistä lähestymistapaa hyödynnettäessä työelämän laadun tutkimuksen ja kehittämisen painopiste on siis ongelmien, kuormittavien stressitekijöiden ja niiden vaikutusten, kuten uupumuksen, burnoutin, työn ja perheen välisten konfliktien, sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyden, kartoittamisessa ja ymmärtämisessä (Prag & das Dores Guerreiro & Nätti & Brookes & den Dulk 2011, 88; Hakanen 2009, 4–5, 9–11; Luthans 2002, 698). Ongelmalähtöinen näkökulma siis keskittyy työelämän negatiivisiin piirteisiin ja työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttaviin tekijöiden, niiden syiden ja vaikutusten tunnistamiseen. Puolestaan silloin, kun ongelmalähtöistä lähestymistapaa hyödynnetään työelämän laadun kehittämisessä, tavoitteena on löytää keinoja vähentää työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden negatiivisia vaikutuksia.

Sekä positiivisen psykologian lähestymistavan että ongelmalähtöisen lähestymistavan tavoite on ymmärtää ja kohentaa työelämän laatua, mutta niiden tutkimuskohteet ja keinot työelämän laadun kehittämiseen ovat erilaisia, ja molemmissa lähestymistavoissa on nähty niin vahvuuksia kuin heikkouksia (Warren 2010, 9). Positiivisen psykologian lähestymistapaa on pidetty vastapainona kauan vallinneelle, perinteisemmälle ongelmalähtöiselle lähestymistavalle. Ongelmalähtöiseen lähestymistapaan on kohdistettu kritiikkiä siitä, että se on liian rajallinen ymmärtämään työelämän laatua kokonaisuudessaan. Ongelmalähtöisen lähestymistavan soveltaminen ei siis yksin anna riittävästi välineitä ymmärtää ja kehittää työelämän laatua kokonaisuudessaan, sillä ongelmalähtöisestä näkökulmasta käsin ei kykene vastaamaan, millaisista tekijöistä työelämän hyvä laatu koostuu, millaisia vaikutuksia niillä on ja miten työelämän hyvää laatua voi edistää, tukea ja ylläpitää. Keinot, joilla pyritään vähentämään työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden aiheuttamaa oireilua, ovat siis toisenlaisia kuin keinot, joita positiivisen psykologian lähestymistapaa hyödynnettäessä käytetään. (Hakanen 2009, 4–5, 9–11.) Ongelmalähtöistä

lähestymistapaa soveltaen ei siis pysty tunnistamaan ja kehittämään yksilöön ja työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyviä voimavaroja ja haastevaatimuksia, jotka tekevät työelämästä merkityksellistä ja mielekästä, tuottavat ja ylläpitävät hyvinvointia, lisäävät ja vahvistavat sopeutumis-, toipumis- ja palautumiskykyä, edistävät työhön sitoutumista ja parantavat työsuoritusta (Linley ym. 2010, 5–7; Gable ym. 2005, 103–109). Ongelmalähtöiseen lähestymistapaan kohdistettu kritiikki ei siis vihjaa, että lähestymistapa olisi viallinen, vaan kritiikki on kohdistunut siihen, ettei ongelmalähtöinen lähestymistapa yksin anna kattavaa kokonaiskuvaa työelämän laadun kokemuksesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Positiivisen psykologian lähestymistapa siis antaa työelämän laadun ymmärtämiseen täydentäviä välineitä, pyrkii näyttämään kolikon toisen puolen ja osoittamaan, että kokonaisvaltainen kokemus työelämästä sisältää negatiivisten piirteiden ohella positiivisia piirteitä, joilla on niin ikään merkitystä ja vaikutusta yksilön hyvinvointiin ja työsuoritukseen (Gable ym. 2005, 103–106).

Toisaalta myös positiivisen psykologian lähestymistapaa on kritisoitu, ja siihen kohdistetussa kritiikissä on ennen kaikkea korostunut huoli, kuka sen soveltamisesta hyötyy. Positiivisen psykologian lähestymistavan ongelmana on pidetty itsensä kehittämisen voimakasta korostamista, yksilön minuuden näkemistä jatkuvana kehittämisprojektina (Warren 2010, 1, 3–4; Willmott 1993, 523; Hancock & Tyler 2004, 628–629, 631, 637). Positiivisen psykologian lähestymistavan riskinä on pidetty sen välineellistä hyödyntämistä maksimaalisen työpanoksen nyhtämiseen, jopa työntekijän riistoon ja hyväksikäyttöön. Esimerkiksi työorganisaatioon samaistumisen edistämisen voi nähdä työntekijän kontrollina, sillä samaistumisella on itsesääntelyä vahvistavaa voimaa, joka vähentää tarvetta kohdistaa työntekijään ulkoista kontrollia ja valvontaa. Jos työntekijä saadaan sitoutumaan työorganisaatioon tunteiden tasolla, työorganisaation voi olla esimerkiksi helpompaa tinkiä kohtuullisista korvauksista, työajoista ja työmääristä. (Willmott 1993, 515–517; Warren 2010, 1–3, 6.) Tällöin kyseessä on tunteiden manipulointi työorganisaation hyväksi, yritys saada yksilö omistautumaan työorganisaatiolle ja valjastamaan tunteensa ja persoonansa työn välineiksi; tarkkailemaan, kontrolloimaan ja työstämään tunteitaan, ajatuksiaan, asenteitaan, arvojaan, tyyliään, makuaan, persoonallisuuttaan ja käytöstään työorganisaation tuotannolliseksi ja taloudelliseksi hyödyksi (Illouz 2007, 5, 12, 16, 33, 37, 65–66, 78; Warren 2010, 4–5; Willmott 1993, 519, 523, 527). Jatkuvan itsensä kehittämisen ja optimaalisen työsuorituksen tavoittelun normalisointi voi saada täysin normaalit tuntemukset ja käytöksen näyttäytymään riittämättöminä, negatiivisina ja epäterveinä, ja yksilön puutteellisena ja epäonnistuneena olentona, joka ei vain ole riittävän omistautunut muuttamaan itseään ja antamaan parastaan (Illouz 2007, 47–48; Warren 2010, 9, 11). Jos positiivisen psykologian näkökulmaa hyödynnetään

ennen kaikkea yksilön kehittämiseen, vaarana on työskentelyn ja työllistymisen olosuhteiden ongelmien sivuuttaminen. Jos ongelmana näyttäytyy ennen kaikkea yksilö, hänen asenteensa ja haluttomuutensa kehittyä, työskentelyn ja työllistymisen olosuhteita ei siis välttämättä osata tai uskalleta kyseenalaistaa, vaikka ne kaipaisivat kehittämistä paljon yksilöä enemmän. Jos negatiivisia tunteita ei tunnista tai ne täytyy tukahduttaa, työskentelyn ja työllistymisen olosuhteiden ongelmien tunnistaminen ja korjaaminen voi siis olla mahdotonta. (Warren 2010, 1, 7–8, 10–11; Hancock ym. 2004, 632, 637, 640.) Positiivisen psykologian lähestymistavalla ja ongelmalähtöisellä lähestymistavalla on siis omat vahvuutensa ja heikkoutensa, molemmille on paikkansa työelämän laadun tutkimuksessa ja kehittämisessä, ja työelämää eri suunnista tarkastellessaan ne täydentävät toisiaan.

2.2 Työelämän laatuun vaikuttavien tekijöiden määrittely- ja mittaushaasteita

Työelämän laadun käsitteen kompleksisuus sekä siihen vaikuttavien yksilöön ja työhön, työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin liittyvien tekijöiden moninaisuus tuottavat lukuisia haasteita työelämän laadun tutkimukselle. Ensinnäkin haasteellisenä on pidetty sitä, että työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä osa on helpommin objektiivisesti mitattavissa olevia, mutta osaa on vaikeampaa mitata, sillä niissä on kyse yksilön subjektiivisesta ja tulkinnanvaraisesta kokemuksesta (van der Lippe ym. 2011, 4). Esimerkiksi yksilön toimeentuloa on mahdollista mitata objektiivisesti, mutta huomattavasti hankalampaa on mitata vaikkapa yksilön arviota hänen itseensä liittyvistä voimavaroista, kuten pätevydestä työssään (Hobfoll 2002, 318–319). Yksilön toimeentuloa voi siis tarkastella objektiivisesti esimerkiksi tarkastellen työstä saadun korvauksen suuruutta ja verraten sitä muiden vastaavaa työtä tekevien saamiin korvauksiin, kuten mediaanituloon. Sen sijaan yksilön arviota pätevydestään on vaikeampaa mitata, sillä esimerkiksi itsevarmuus, työyhteisön ilmapiiri tai esihenkilön tyyli antaa työstä palautetta voi vaikuttaa yksilön arvioon pätevydestään. Työelämän laadun mittaamisen ja ymmärtämisen yhtenä haasteena onkin myös pidetty vaikeutta hahmottaa, mitkä työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, millaista niiden vuorovaikutus on ja millainen painoarvo eri tekijöillä ja niiden vuorovaikutuksella on yksilön arvioidessa työelämänsä laatua. Eri tekijöiden keskinäiseen painoarvoon sekä niiden vuorovaikutukseen ja sen painoarvoon liittyvä haaste olisi olemassa siinäkin tapauksessa, että kaikki mahdolliset työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät kyettäisiin yksimielisesti määrittämään. (Martel ym. 2006, 333–335, 347, 351–353.)

Työelämän laatuun vaikuttavien tekijöiden mittaamista ja ymmärtämistä vaikeuttaa myös haaste hahmottaa työn ja elämän muiden osa-alueiden vaikutusta toisiinsa ja kokonaisvaltaisesti elämänlaatuun. Elämänlaatu on työelämän laadun tapaan kompleksinen käsite, jolle ei ole selkeää ja yksimielistä määritelmää (van deer Lippe ym. 2011, 5; Nguyen T. D. & Nguyen T.T.M. 2012, 88; Easton ym. 2013, 596), mutta väljästi muotoillen sillä viitataan yksilön kokonaisvaltaiseen kokemukseen elämän eri osa-alueista (Gamage ym. 2021, 52; Nguyen T.D. ym. 2012, 88). Elämänlaadun kokemukseen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi fyysinen ja psyykkinen terveys, sosiaaliset suhteet, elinolot, taloudellinen asema, koulutus, vapaa-aika ja työ (Gamage ym. 2021, 52; Nguyen T.D. ym. 2012, 88; Martel ym. 2006, 354; Sahni 2019, 817). Työtä on pidetty yhtenä keskeisimmistä elämänlaatuun vaikuttavista tekijöistä, sillä työ vaikuttaa monin tavoin yksilön elämään, arkeen, elintasaan ja ajankäyttöön (van deer Lippe ym. 2011, 5). Työelämän laadun kokemuksen on havaittu vaikuttavan elämän muihin osa-alueisiin ja koko elämään, ja mitä keskeisempi elämän osa-alue työ yksilölle on, sitä voimallisemmin työelämän laatu vaikuttaa elämän muihin osa-alueisiin ja kokemukseen koko elämän laadusta. Kokemus työelämän laadusta siis läikkyä elämän muille osa-alueille, kuten perheeseen ja vapaa-aikaan, ja vastaavasti elämän muiden osa-alueiden laatu heijastuu työelämään. (Sirgy & Efraty & Siegel & Dong-Jin 2001, 183, 242, 244, 277; Elizur ym. 1990, 275, 289; Nguyen T. D. ym. 2012, 88–89; Sirgy ym. 2008, 182, 185; Loscocco ym. 1991, 200–201.)

Työelämän laadun kokemus ei siis ole kiinni vain työhön liittyvistä tekijöistä, vaan siihen vaikuttavat myös työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät (Loscocco ym. 1991, 182; Williams ym. 2020, 46–47, 49). Haasteellista onkin myös hahmottaa, mitkä kaikki elämän eri osa-alueisiin liittyvistä tekijöistä ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, miten ne ovat vuorovaikutuksessa sekä millainen merkitys niiden vuorovaikutuksella on työelämän laadun kokemukseen (Elizur ym. 1990, 277, 289). Esimerkiksi vaikutusmahdollisuus työnteon aikoihin tukee työn ja elämän muiden osa-alueiden tasapainoa, mutta niin tukevat myös monet työn ulkopuolisen elämän voimavarat, kuten lähipiiriltä lastenhoitoon saatu apu. Sen sijaan kovat työpaineet ja pitkät työpäivät ja -matkat ovat työn ja muun elämän tasapainoa heikentäviä tekijöitä, mutta työn ja muun elämän tasapainoa voivat heikentää myös työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät, kuten iäkkäiden omaisten hoivavelvollisuudet. Lukuisat erilaiset työhön ja sen ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät siis vaikuttavat yhdessä esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensopivuuteen ja tasapainoon, ja samalla työelämän laadun kokemukseen. (den Dulk ym. 2011, 18–19.)

Edellä mainittujen seikkojen ohella haasteita työelämän laadun ymmärtämiselle tuottavat myös työhön liittyvät vaatimukset ja niiden vaikutukset. Kuten todettua, työhön liittyvät vaatimukset voivat vaikuttaa työelämän laadun kokemukseen joko positiivisesti tai negatiivisesti, riippuen vaatimusten

luonteesta, suuruudesta ja määrästä sekä yksilön käytössä olevista voimavaroista. Vaatimukset voivat olla suuren työmäärän ja kovan työtahdin kaltaisia stressitekijöitä tai työn vastuullisuuden kaltaisia positiivisia haastevaatimuksia, mutta myös haastevaatimukset voivat muuttua stressitekijöiksi, jos ne ovat liian suuria tai niitä on liikaa suhteessa yksilön käytössä oleviin voimavaroihin (Dorne-Huiskes ym. 2011, 224–225, 230; Drobnič 2011, 2–3; Green 2006, 4, 46–47, 49, 65, 71, 73; Cartwright ym. 2006, 199–200, 206). Työn kuormittavuus ei siis välttämättä tarkoita, että työn vaatimukset olisivat itsessään kohtuuttomia – vaikka ne voivat olla sitäkin – vaan kyse voi olla myös voimavarojen puutteesta. Tällöin kyse on liian kohtuuttomien vaatimusten sijaan siitä, että yksilöltä puuttuu sellaisia voimavaroja, jotka auttaisivat häntä näistä vaatimuksista selviytymisessä. (Hakanen 2009, 34, 37.) Niinpä onkin haasteellista hahmottaa, onko vaatimusten kuormittavuus seurausta laadullisesti tai määrällisesti liiallisista vaatimuksista, vai pikemminkin ihan kohtuullista vaatimuksista, mutta niihin nähden liian vähäisistä voimavaroista.

Omanlaisia haasteitaan työelämän laadun tutkimukselle tuottaa myös se, että elämän eri osa-alueisiin liittyvät odotukset ja tavoitteet vaikuttavat kokemukseen kyseisen elämän osa-alueen laadusta. Työhön liittyvillä odotuksilla ja tavoitteilla on siis vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, ja nämä odotukset ja tavoitteet vaihtelevat yksilöllisesti (Williams ym. 2020, 46–47, 49). Lisäksi työhön liittyvät odotukset ja tavoitteet vaihtelevat paitsi yksilökohtaisesti, myös eri koulutusasteiden välillä ja työkokemuksen perusteella. Korkean koulutusasteen on havaittu lisäävän työhön liittyviä odotuksia ja tavoitteita (Loscocco ym. 1991, 185–186, 189–191, 199), ja työhön liittyviä odotuksia ja tavoitteita kasvattaa myös mittava työkokemus (Dhamija & Gupta & Bag 2019, 879–881). Kuten johdannossa kuvasin, työhön liittyvät odotukset ja tavoitteet vaihtelevat myös sukupolvittain (Väänänen ym. 2014B, 33), ja lisäksi ne vaihtelevat sukupuolittain. Naisten on esimerkiksi havaittu olevan miehiä keskimäärin tyytyväisempiä työhönsä, minkä ei kuitenkaan ole todettu tarkoittavan, että naisten työelämä olisi objektiivisesti mitattuna miesten työelämää parempaa. Ilmiötä pikemminkin selittävät naisten työelämää kohdistuvat odotukset, joiden on havaittu keskimäärin olevan miesten odotuksia vähäisempiä. Lisäksi myös muun muassa sosiaalinen vertailu vaikuttaa kokemukseen työhön liittyvien odotusten ja tavoitteiden täyttymisestä. Esimerkiksi tyytyväisyys työstä saatuun korvaukseen ei ole niinkään kiinni korvauksen suuruudesta, vaan tyytyväisyys työstä saatuun korvaukseen yhdistyy sosiaaliseen vertailuun. Tyytyväisyys työstä saatuun korvaukseen on siis pikemminkin kiinni siitä, kokeeko yksilö saamansa korvauksen oikeudenmukaiseksi verrattuna muiden vastaavaa työtä tekevien saamiin korvauksiin. (Williams ym. 2020, 46–47, 49.) Edellä mainittujen tekijöiden ohella käsitykseen työelämän laadusta vaikuttaa myös laajempi yhteiskunnallinen ja kulttuurinen konteksti. Työelämän hyvän laadun on esimerkiksi havaittu

tarkoittavan suomalaisille ja puolalaisille työntekijöille eri asioita. Kulttuurinen ymmärrys työelämän laadusta vaihtelee siis myös esimerkiksi maakohtaisesti, yhteiskunnasta ja kulttuurista toiseen. (Järvensivu & Piirainen & Nikkanen & Viitala 2011, 33, 35.)

Useista työelämän laatuun liittyvistä määrittely- ja mittausaasteista huolimatta työelämän laadun tutkimista ja kehittämistä on pidetty tärkeänä, sillä työelämällä ja sen laadulla on merkittävää vaikutusta niin yksilöihin ja heidän työpanostaan hyödyntäviin tahoihin kuin koko yhteiskuntaan (Gallie 2002, 96; Williams ym. 2020, 9, 13). Työ vaikuttaa yksilön arkeen, ajankäyttöön, toimeentuloon, elintasoon, elämäntapaan ja mahdollisuuksiin viettää vapaa-aikaa, ja myös esimerkiksi osallisuus ja sosiaalinen vuorovaikutus sekä mahdollisuudet hyödyntää ja kehittää osaamistaan ja ominaisuuksiaan kytkeytyvät nykypäivänä usein vahvasti työhön (Roessler 2012, 76–78, 82–84; Yeoman 2014, 237–239; Weeden & Grusky 2005, 169–170; Blustein 2008, 228–230, 234–235; Grzywacz ym. 2003, 1749–1750). Työllä onkin todettu olevan vaikutusta yksilön identiteettiin, itsetuntoon ja käsitykseen elämästään, osaamisestaan, ominaisuuksistaan ja kyvystään selviytyä vaikeuksista, ja samalla laajemmin käsitykseen ympäröivästä maailmasta ja omasta paikastaan siinä (Naoi & Schooler 1985, 729–731, 745, 747, 749–750; Yeoman 2014, 237–239; Steger ym. 2010, 1–2; Roessler 2012, 76–78, 82–84; Williams ym. 2020, 13; Gallie 2002, 96). Yksilö voi löytää merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä elämäänsä muiltakin elämän osa-alueilta kuin työstä, mutta työn on kuitenkin havaittu olevan yksi keskeisimmistä elämän merkityksellisyyden lähteistä (Harpaz & Fu 2002, 663; Allan & Duffy & Douglass 2015, 328–329; Isaksen 2000, 84, 93; Michaelson & Pratt & Grant & Dunn 2014, 77; Pratt & Ashforth 2003, 310–311, 318; Chalofsky ym. 2013, 333–334). Työ myös määrittää niin vahvasti identiteettiä ja vaikuttaa niin merkittävästi sosiaaliseen elämään ja elintasoon, että työhön liittyviä ongelmia ja puutteita on vaikea paikata pelkästään elämän muilla osa-alueilla (Roessler 2012, 76–77; Yeoman 2014, 239).

Työelämän hyvällä laadulla on todettu olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia sekä tekijälleen että hänen työpanostaan hyödyntäville tahoille ja laajemmin yhteiskunnalle. Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavien tekijöiden on havaittu tuottavan työn merkityksellisyyden, työn imun ja työtyytyväisyyden tuntemuksia ja vaikuttavan samalla positiivisesti kokemukseen koko elämän laadusta (Baumeister & Vohs 2002, 610–611; Sahni 2019, 817–818; Blustein 2008, 234–235; Ryan & Deci 2000, 68, 73–74, 76; Ryan & Deci 2001, 146–147; Nguyen T.D. ym. 2012, 92–93). Työelämän hyväksi koettu laatu vaikuttaa positiivisesti myös yksilön hyvinvointiin sekä psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen (Sirgy ym. 2001, 242, 275; Blustein 2008, 228–230, 235, 237). Hyväksi koettu työelämän laatu hyödyttää yksilöiden itsensä ohella myös heidän työpanostaan hyödyntäviä tahoja (Hvid & Falkum 2019C, 362), sillä työelämän

hyvällä laadulla on positiivista vaikutusta esimerkiksi yksilön työsuorituksen laatuun, tehokkuuteen ja tuottavuuteen sekä työhön ja työorganisaatioon sitoutumiseen (Sahni 2019, 816–817, 821; Gamage ym. 2021, 53, 56; Sirgy ym. 2001, 242, 275; Bhende ym. 2020, 257, 260, 262). Myös yhteiskunta hyötyy työelämän hyvästä laadusta, sillä hyvinvoivaa, työ- ja työllistymiskykyistä työvoimaa voi pitää kansallisen kilpailukyvn, tuottavuuden ja verotulojen karttumisen kannalta oleellisena resurssina (Hemerijck 2002, 295). Sen sijaan työelämän heikko laatu voi tulla yhteiskunnalle kalliiksi, sillä sen negatiiviset vaikutukset hyvinvointiin, terveyteen, työkykyyn ja työllistymiskykyyn voivat kasvattaa niin työttömyyttä ja työkyvyttömyyttä kuin sairauslomiin, sosiaali- ja terveystalouteen sekä sosiaaliturvaan liittyviä kustannuksia (Gallie 2002, 126; Hellgren ym. 2003, 230–231, 233).

2.3 Työelämän laadun jälkitekollisia muutoksia

Koska työelämän laadulla on havaittu olevan huomattavaa merkitystä niin yksilölle itselleen kuin hänen työpanostaan hyödyntäville tahoille ja laajemmin yhteiskunnalle, kiinnostus työelämän laatua kohtaan on ollut selkeässä kasvussa (Nguyen T.D. ym. 2012, 87). Työn jälkitekollistumista on pidetty tärkeänä syynä tutkia ja kehittää työelämän laatua, sillä työn jälkitekollistuessa monet työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät ovat muutoksessa, ja näiden muutosten on arvioitu vaikuttavan työelämän laadun kokemukseen niin positiivisesti kuin negatiivisesti (Blustein 2008, 236; Grzywacz ym. 2003, 1759; Hobfoll 2002, 317; Luthans 2002, 698).

Työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavien, työn jälkitekollistumisen tuottamien muutosten on arvioitu liittyvän ennen kaikkea asiantuntijatyön yleistymiseen. Asiantuntijatyön yleistymisen myötä yhä useammalla voi olla mahdollisuuksia tehdä sisäisesti palkitsevaa, merkityksellistä, mielekästä, monipuolista, vaihtelevaa, autonomista, vastuullista ja haasteellista työtä, jossa voi hyödyntää ja soveltaa osaamistaan ja ominaisuuksiaan, kehittää ja toteuttaa itseään sekä vaikuttaa työnsä sisältöihin, työssä käytettyihin menetelmiin ja työnteon käytäntöihin, kuten työn aikoihin ja paikkoihin. Kasvava autonomia ja vaikutusvalta työn aikoihin ja paikkoihin voivat myös yleistää kokemuksia työn ja muun elämän tasapainosta ja yhteensopivuudesta. (Green 2006, 24–25, 42; Williams ym. 2020, 104, 107, 111, 121; Hvid ym. 2019B 10–11.) Lisäksi asiantuntijatyön yleistymisen myötä työn fyysinen kuormittavuus ja siihen liittyvät ammattitaudit vähentyvät (Peruffo ym. 2020, 28, 31–35), ja asiantuntijatyön yleistymisen on myös arvioitu vahvistavan monen työmarkkina- ja neuvotteluasemaa. Jos jälkitekollinen arvonluonti ja kilpailukyky määrittävät kyvylä muuttaa luovuuden, innovatiivisuuden ja tiedon kaltaista inhimillistä pääomaa merkityksellisiksi tuotteiksi ja palveluiksi, yksilö on jälkitekollisen

arvonluonnin ytimessä, sillä tällainen inhimillinen pääoma on pitkälti kiinni yksilössä, hänen ominaisuuksissaan ja osaamisessaan (Hvid ym. 2019B 10–11). Jälkitekollista arvoa luovassa työssä työntekijöistä saatava hyöty on siis aiempaa yksilöllisempää, ja yksilön erityisosaaminen on hänen työpanostaan hyödyntäville tahoille kilpailuetua luova tekijä. Niinpä ominaisuuksiltaan sopivien, laaja-alaisten ja monipuolisten erityisosaajien työmarkkina- ja neuvotteluasema voivat vahvistua. (Michaels & Handfield-Jones & Axelrod 2001, 6; Cascio 2010, 4–5, 7–8; Huang ym. 2007, 735–736.) Taitavan tekijän työmarkkina- ja neuvotteluasemaa voi vahvistaa myös työn verkostomaisuuden kasvu, sillä se tarjoaa kasvavia mahdollisuuksia liikkuvuuteen ja uusiin työllistymismahdollisuuksiin, mikä samalla saattaa vähentää yksilön sitoutumista kulloiseenkin työpanoksen ostajaan ja vapauttaa yksilön sitoutumaan itsensä, osaamisensa ja uransa kehittämiseen itselleen oikealta tuntuvilla tavoilla (Michaels ym. 2001, 6).

Työn jälkitekollistumisella on vaikutusta voimavarojen ohella työhön liittyviin ongelmiin. Työn verkostomaisuuden ja joustavuuden kasvu voi tarkoittaa epätyypillisten työsuhteiden ja työn ulkoistamisen yleistymistä ja samalla työvoiman jakautumista kokopäiväisessä ja vakituksessa työsuhteessa työllistyvään ydintyövoimaan ja muunneltavaan reunatyövoimaan, kuten osa- ja määräaikaaisesti, vuokratyöläisenä ja itsensä työllistäjänä työllistyviin. Reunatyövoimaan kuulumisen voi tarkoittaa yksilölle prekaaria, epävarmaa ja epävakaa asemaa. (Julkunen 2008, 106, 109, 113.) Työllistymisen tapojen moninaistuminen voi siis lisätä työn epävarmuutta, millä on negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen (Hvid ym. 2019B, 10–11). Työ ei välttämättä tarjoa turvaa, jatkuvuutta, varmuutta ja urakehitystä, vaan työn keikkaluontoisuus voi tarkoittaa katkoksellista ja pirstaleista uraa, töiden ja toimeentulon reipasta vaihtelua, heikkoa neuvotteluasemaa sekä palkansaajuuden, yrittäjyyden, työttömyyden ja opiskelijuuden vaihtelua (Green 2006, 81; Panos & Pouliakas & Zangelidis 2014, 223; Pulakos & Arad & Donovan & Plamondon 2000, 622; Allan & Duffy & Blustein 2016A, 817–818; Dooley 2003, 18; Allan & Rolniak & Bouchard & Stebleton & Jehangir 2020, 112). Työ ei välttämättä takaa edes minimaalista elintasoja (Yeoman 2014, 237), vaan epävarma työllistyminen voi tarkoittaa alityöllisyyttä, töiden ja tulojen liian vähäistä määrää elinkustannuksiin nähden (Gallie 2002, 106, 110). Keikkaluontoisen työn yleistyminen tuottaa muutoksia paitsi työllistymisen ja toimeentulon jatkuvuuteen ja säännöllisyyteen, myös työn sopimuksellisuuteen ja sääntelyyn, työstä saatuihin korvauksiin ja työn muihin ehtoihin (Eurofound 2018, 7–9, 15; Järvensivu 2019, 330). Työllistymisen tapojen moninaistuminen voi tarkoittaa kollektiivisen suojan heikentymistä, heikentää työlainsäädännön ja työehtosopimusten merkitystä ja mahdollistaa työn korvausten ja muiden ehtojen heikentymisen, jopa työntekijöiden riiston (Julkunen 2008, 112–114, 267;

Julkunen 2017, 109, 119). Lisäksi työuran aikainen pienituloisuus tuottaa köyhyysriskiä työuran jälkeiseen aikaan pieneksi jäävän työeläkkeen vuoksi (Gallie 2002, 102–104).

Työn tieto- ja palveluvaltaistumisen ja työllistymisen tapojen moninaistumisen on arvioitu kasvattavan myös työhön liittyviä vaatimuksia, millä on niin ikään vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen (Hvid ym. 2019B, 10–11; Green 2006, 16–17, 42–43, 68, 85, 164; Gallie, 2002, 105; Drobnič 2011, 2). Vaatimusten kasvulla voi olla positiivista vaikutusta, jos vaatimukset ruokkivat yksilön kasvua ja kehitystä, mutta negatiivisia, jos työn edellyttämän vaivannäön määrä ja työn intensiivisyys kasvavat niin, että työ tunkeutuu jatkuvasti elämän muille osa-alueille eikä yksilöllä ole tilaa ja aikaa työstä irtautumiseen ja palautumiseen (Doorne-Huiskes ym. 2011, 224–225, 230; Drobnič 2011, 2–3; Green 2006, 4, 46–47, 49, 65, 71, 73; Cartwright ym. 2006, 199–200, 206). Jälkitekollisen työn on arvioitu edellyttävän yksilöltä yhä enemmän paitsi laaja-alaista ja monipuolista substanssiosaamista, myös yrittäjyysosaamista ja lukuisia metataitoja (Green 2006, 35), kuten taitoa kehittää itseään, osaamistaan ja ominaisuuksiaan ja tunnistaa, luoda ja löytää uusia työllistymismahdollisuuksia (Frese ym. 2001, 136, 138–139, 174; Cartwright ym. 2006, 200). Yksilöön kohdistuvien vaatimusten kasvu on yhdistetty asiantuntijatyön ohella keikkaluontoiseen työllistymiseen, sillä projektiluontoisesti työllistyvän työllistymiskyky on yksilön omalla vastuulla, riippuvainen hänen kyvyistään sopeutua työelämän jälkitekollisiin muutoksiin ja kehittää itseään ja osaamistaan vastaamaan työmarkkinoiden uusia ja muuttuvia tarpeita (Doorne-Huiskes ym. 2011, 226, 230; Panos ym. 2014, 223–224; Esping-Andersen 2002, 22). Yksilö voi joutua näkemään paljon vaivaa etsiessään uusia töitä, keksiessään tapoja hyödyntää ja soveltaa osaamistaan ja aiempaa työkokemustaan ja sopeuttaessaan työhön liittyviä odotuksiaan toimintaympäristön ja työllistymisen tapojen muutoksiin (Green 2006, 81; Panos ym. 2014, 223; Pulakos ym. 2000, 622; Allan ym. 2016A, 817–818; Dooley 2003, 18). Kaikesta vaivannäöstä huolimatta mahdollisuudet urakehitykseen, itsensä kehittämiseen sekä osaamisen ja kokemuksen kartuttamiseen ja hyödyntämiseen voivat kuitenkin olla heikot (den Dulk ym. 2011, 23; Gallie 2002, 106; Green 2006, 126, 129, 143). Kun työn jälkitekollistuminen yksilöllistää työtä ja työmarkkinakohtaloita ja purkaa teollisuusyhteiskunnan aikana kehittyneitä työn normeja, standardeja ja yhdenmukaisuutta, myös työelämän riskit ja epävarmuudet yksilöllistyvät. Samalla koko työelämä rakentuu aiempaa yksilöllisemmälle työelämän narratiiville; oma työelämä, ura ja työmarkkinakohtalo on rakennettava itse. (Beck 2002, 2, 7, 28, 32–33, 39, 101, 104; Beck 1986, 87, 142; Beck 1998, 21–24.)

2.4 Tutkimuskysymys

Työelämän laadun tutkimuksen ja kehittämisen puutteena on pidetty, että huomiota ei ole juurikaan kiinnitetty työntekijäryhmiin, jotka työllistyvät muutoin kuin työsuhteessa. Työelämän laatua on siis tutkittu lähinnä palkansaajien osalta, ja työorganisaatio on ollut keskeisessä roolissa työelämän laadun kehittämiseen tähtääviä toimenpiteitä pohdittaessa (Linley ym. 2010, 2; Doorne-Huiskes ym. 2011, 218; Gallie 2002, 122). Työelämän laadun kehittämisessä on siis useimmiten ollut kyse työorganisaatioiden kehittämisestä, ja sillä on tavoiteltu parannuksia sellaisiin työelämän laadun kokemukseen vaikuttaviin tekijöihin, joita kohentamalla työn tuottavuus ja työntekijöiden sitoutuminen työorganisaatioon kasvavat (Nadler ym. 1983, 21–24; Sirgy ym. 2008, 182). Työelämän laatu kuitenkin vaihtelee paitsi ala-, ammatti- ja työkohtaisesti, myös työllistymisen tapojen mukaan. Toiset työllistymisen tavat tarjoavat toisia enemmän esimerkiksi vakautta, turvallisuutta ja suotuisia työskentelyolosuhteita, mahdollisuuksia sovittaa yhteen työtä ja muuta elämää sekä aikaa ja tilaa palautua työn vaatimuksista ja kuormituksesta (van deer Lippe ym. 2011, 5, 7–8). Lisäksi työstä saadut korvaukset ja työn muut ehdot, työn epävarmuus ja urakehityksen mahdollisuudet vaihtelevat niin ala-, ammatti- ja työkohtaisesti kuin työllistymisen tavan perusteella. Eri tavoin työllistyvillä on myös keskenään erilainen pääsy erilaisiin työelämän laadun kokemuksen kannalta oleellisiin voimavaroihin (Ridgeway 1991, 367, 378, 380–382), ja samalla keskenään erilaisia mahdollisuuksia luoda voimavaroista riippuvaisia strategioita selviytyä työelämässä ja kehittää ja hyödyntää osaamistaan (van deer Lippe ym. 2011, 2; Brewer 2007, 732). Jotta keskenään eri tavoin työllistyvien työelämän laatua, hyvinvointia, työkykyä ja työllistymiskykyä olisi mahdollista vahvistaa, lisää tutkimustietoa on kaivattu muun muassa siitä, millaisia vaikutuksia työllistymisen tavalla on yksilön käytössä oleviin voimavaroihin, millaisia voimavaroja jälkitekitoilla työmarkkinoilla tarvitaan ja kuinka niiden kartuttamista ja ylläpitoa voi tukea ja edistää (Hobfoll 2002, 317; Ridgeway 1991, 367, 378, 380–382). Tutkimustietoa on kaivattu myös siitä, millä tavoin työllistymisen tapa vaikuttaa yksilön mahdollisuuksiin luoda työmarkkinoilla pärjäämistä tukevia selviytymisstrategioita (van deer Lippe ym. 2011, 2), sekä millaisia vaikutuksia alityöllisyydellä on yksilön hyvinvointiin, psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, toimeentuloon, sosiaalisiin suhteisiin, työtahtiin, työn vaatimuksiin ja kuormittavuuteen sekä työn ja muun elämän tasapainoon (Grzywacz ym. 2003, 1749–1751; Dooley 2003, 17–18).

Pyrin osaltani lisäämään tietoa ja ymmärrystä muutoin kuin palkansaajana työskentelevien työelämän laadusta, ja tutkin väitöskirjassani työn jälkitekitoillistumisen myötä kasvavaksi ennakoitua työntekijäryhmän, asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien, työelämän laatua. Väitöskirjani tutkimuskysymys on: Millainen on asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien

työelämän laatu ja kuinka heidän työelämänsä hyvää laatua voi tukea ja edistää? Tutkin siis, millaiset työhön ja yksilöön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittämiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin liittyvät tekijät vaikuttavat asiantuntijatyötä tekevän itsensä työllistäjän kokemukseen työelämän laadusta, ja millaisia niiden vaikutukset ovat. Tutkin asiantuntijatyötä tekevän itsensä työllistäjän työelämän laatua kokonaisuutena, kokonaisvaltaisena kokemuksena, joten hyödynnän tutkimuksessani sekä positiivisen psykologian lähestymistapaa että ongelmalähtöistä lähestymistapaa, ja tutkin niin työhön liittyviä voimavaroja ja ongelmia kuin yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja niiden kaikkien vaikutuksia.

Koska verkostomaisuuden kasvua, työvoiman käyttötapojen muutoksia ja työllistymisen tapojen moninaistumista on pidetty laajentuvana ilmiönä, tarvetta on nähty myös muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadun kehittämiseksi. 1900-lukuista teollisuusyhteiskuntaa varten luotuja ratkaisuja ei ole pidetty riittävinä vastaamaan haasteisiin, joita työn jälkitekollistuminen työelämän laadulle tuottaa. Työn jälkitekollistumisen on arvioitu edellyttävän uudenlaisia toimia takaamaan työelämän laatu ja osallisuus yhteiskunnassa työllistymisen tavasta riippumatta. (Gallie 2002, 98; Hemerijck, 2002, 173, 175; Hvid ym. 2019C, 362.) Työelämän laadun kehittämiseen on kaivattu keinoja, joilla tuetaan ja edistetään työelämän laatua ja yksilön hyvinvointia, työkykyä ja työllistymiskykyä sekä ehkäistään ja vähennetään eriarvoisuuden ja pahoinvoinnin kasvua jälkitekollisen joustavilla työmarkkinoilla (Blustein 2008, 236; Grzywacz ym. 2003, 1759; Luthans 2002, 698; Crant 2000, 435, 459). Tarvetta on nähty esimerkiksi ratkaisuille, joilla työn epävarmuutta ja sen negatiivisia vaikutuksia voisi vähentää, sekä keinoille, joilla muutoin kuin palkansaajana työllistyville luodaan mahdollisuuksia itsensä ja osaamisensa kehittämiseen, sosiaaliseen liikkuvuuteen ja riittävään toimeentuloon. Tarvetta on nähty myös yhteiskunnan turvaverkkojen, kuten sosiaaliturvan, kehittämiseksi, jotta epävarmuus ei olisi muutoin kuin palkansaajana työllistyville pysyvä, pahimmillaan koko työuran läpi kestävä ja vielä eläkepäivilläkin jatkuva olotila. (Esping-Andersen 2002, 22–25; Gallie 2002, 129; Hellgren ym. 2003, 230–231, 233.) Tarpeellisenä on myös pidetty alityöllistyneitä tukevien toimenpiteiden kehittämistä (Grzywacz ym. 2003, 1749–1751; Dooley 2003, 17–18), ja tarvetta on nähty muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työhyvinvointia ja -terveyttä vahvistaville toimenpiteille (Oksanen 2020, 219), sekä työn ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainoa tukeville ja edistävälle ratkaisuille (Drobnič 2011, 3–4; Esping-Andersen 2002, 22–23). Tarkastelenkin asiantuntijatyötä tekevien itsensä työllistäjien työelämän laatua myös sen kehittämisen näkökulmasta. Pohdin, kuinka työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia voimavaroja ja haastevaatimuksia voisi lisätä ja vahvistaa. Pohdin myös, kuinka työelämän laatua heikentäviä ongelmia voisi vähentää ja ehkäistä ja yksilöön

kohdistuvia vaatimuksia kohtuullistaa. Sitä ennen avaan kuitenkin menetelmiä, joilla olen aineistoni kerännyt ja analysoinut, perustelen tekemiäni valintoja tutkimusmenetelmien suhteen ja pohdin omaa samanaikaista positiotani tutkijana ja kokemusasiantuntijana, vuosia asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tehneenä yksilönä.

3 Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Koska työelämän laatua on tutkittu lähinnä palkansaajien keskuudessa, ja suomalaisista itsensätyöllistäjistä on ylipäänsä vain suhteellisen vähän tutkimustietoa (Pärnänen ym. 2014, 3), tutkin väitöskirjassani tämän työllistymisen tavaltaan vähäiselle huomiolle jääneen työntekijäryhmän työelämän laatua. Keskityn tutkimuksessani kasvavaksi ennakoitun itsensätyöllistäjien ryhmän, asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien, työelämän laatuun. Tutkin, millaisilla tekijöillä on vaikutusta asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien kokemukseen työelämän laadusta, ja millaisia nämä vaikutukset ovat. Lisäksi pohdin, millaisin keinoin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua olisi mahdollista kehittää.

Tutkimukseni pohjautuu laadulliseen aineistoon, asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien haastatteluihin, jotka toteutin episodista haastattelumetodia käyttäen ja analysoin narratiivisia menetelmiä hyödyntäen ja soveltaen. Haastattelin kevään ja kesän 2018 aikana 27 itsensätyöllistäjää, joita yhdistää työllistymisen tavan, itsensätyöllistäjyyden, ohella työn asiantuntijuusluonne. Tässä luvussa avaan hyödyntämiäni tutkimusmenetelmiä vahvuuksineen ja heikkouksineen, ja kuvaan tapoja, joilla olen näitä menetelmiä aineistoni analyysissa hyödyntänyt ja soveltanut.

3.1 Tutkimusmenetelmien valinta

Hyödynsin ja sovelsin tutkimuksessani narratiivisia tutkimusmenetelmiä, joiden avulla tarkastelin, millaisia narratiiveja haastatellut asiantuntijatyötä tekevät itsensätyöllistäjät työelämästään kertovat, ja millaisena työelämän laatu näissä narratiiveissa näyttäytyy. Päädyin narratiivisten tutkimusmenetelmien valintaan useammista syistä. Narratiivilla viitataan menneen, nykyisyyden ja tulevaisuuden jäsentämiseen kertomukseksi (Patterson 2008, 37), eli narratiivi on organisoiminen, järjestäminen, periaate, jolla yksilöt jäsentävät kokemuksiaan, tietojaan ja yhteyksiään sosiaaliseen maailmaan, esittävät ja kokoavat maailmansa ja tekevät sen ymmärrettäväksi itselleen ja muille (Salo 2008, 84). Narratiivin luominen on siis elämästä ymmärrettäväksi tekevää toimintaa, joka jäsentää, rakentaa ja muokkaa kokemuksia, tapahtumia, tunteita, muistoja, ajatuksia ja tulkintoja merkitykselliseksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi (Livholts &

Tamboukou 2015, 40; Chase 2008, 64–65). Yksilöt luovat narratiiveilla ymmärrystä elämästään, kokemuksistaan ja ympäristöstään, ja samalla narratiivit kertovat, millainen käsitys yksilöllä on itsestään ja millaisena hän haluaa muille näyttäytyä (Holstein & Gubrium 2012, 5, 7–8; McAdams 2012, 15–16; Bamberg 2012, 102). Yksilö siis rakentaa narratiiveilla identiteettiään ja ilmentää niillä merkityksiä, joita on luonut elämästään ja itsestään, ja näitä kertomuksia luodaan, korjataan ja muokataan koko elämän ajan, kokemusten, reflektoinnin ja sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla ja myötä (Paananen 2008, 19). Samalla narratiivit auttavat käsittelemään erilaisia kokemuksia, olivat ne seurausta yksilön omasta toiminnasta tai omasta toiminnasta riippumattomista, oman vaikutusvallan ulkopuolella olevista asioista (Bamberg 2012, 106). Niinpä oman narratiivin hahmottaminen voi antaa mahdollisuuksia muuttaa omaa elämää tai olla vallitsevien valtasuhteiden ja -rakenteiden, sosiaalisen järjestyksen, normien tai sorron vastustamisen väline ja muoto (Wortham 2006, 133, 139; Squire & Andrews & Tamboukou 2008, 4).

Narratiivinen tutkimus siis tavoittelee ihmisen kokemusmaailman ymmärtämistä (Laitinen & Uusitalo 2008, 116), ja sen kohteena on sosiaalinen ilmiö, josta yksilöllä on kokemuksia ja joka saa merkityksiä osana yksilön elämäkertaa (Paananen 2008, 20, 22). Narratiivisessa tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia kertomuksia yksilöt kertovat tutkittavasta ilmiöstä, eli narratiivisessa tutkimuksessa huomio kohdistuu kertomuksiin tiedon välittäjänä (Hänninen 2006, 162, 165; Heikkinen 2010, 143–145). Narratiivinen tutkimus on sosiaalitieteissä suosittua, sillä narratiivi on sosiaalisen elämän muoto. Narratiivit ovat läsnä kaikessa ajassa, paikassa, yksilöissä, ihmisryhmissä ja instituutioissa. Itseä narratoidaan ja performoidaan sosiaalisissa konteksteissa ja tilanteissa, ja omaa narratiivia peilataan muiden yksilöiden ja yhteiskunnan narratiiveihin. (Czarniawska 2004, 1, 3, 6; McAdams 2012, 16.) Käsitys itsensä tai ryhmänsä identiteetistä tai kokemuksista siis rakentuu suhteessa kulttuurisesti jaettuun arvoihin ja normatiivisiin diskursseihin, ja narratiiveilla luodaan yhteneväisyyksiä ja eroavuuksia itsensä tai ryhmänsä ja muiden yksilöiden tai ryhmien identiteetin tai kokemusten välillä (Bamberg 2012, 103, 105). Narratiiviaan luodessaan ja kertoessaan yksilö ilmentää kulttuurisesti vakiintuneita tapoja jäsentää kokemuksia (Kaasila 2008, 61), ja sijoittaa itsensä osaksi historiallisia, paikallisia ja sosiaalisia kertomuksia. Ilmiöt siis saavat erilaisia tulkintoja ja niistä kerrotaan erilaisia narratiiveja eri ajoissa ja paikoissa (Laitinen ym. 2008, 138). Koska yksilön narratiivi ei ole irrallaan ympäröivästä maailmasta, narratiivisella tutkimuksella voi tuottaa ilmiöistä uutta tietoa ja uusia merkityksiä (Paananen 2008, 20, 22), ja se soveltuu ilmiöiden tarkasteluun uusilla tavoilla ja uusista näkökulmista (McAdams 2012, 17). Narratiivinen tutkimus soveltuu mainiosti myös sosiaalisten muutosten ja uusien tai heikosti tunnettujen ilmiöiden tutkimiseen. Narratiivisella tutkimuksella voi tehdä näkyväksi ja tunnetuksi

ilmiöitä, joista on vain vähän tietoa, ja samalla se on sosiaalisessa marginaalissa olevan, hiljaisen äänen esille tuomiseen soveltuva väline (Squire & Davis & Esin & Andrews & Harrison & Hydén L.-C. & Hydén M. 2014, 74; Holstein ym. 2012, 2).

Koin narratiivisen lähestymistavan antavan hyvän lähtökohdan ymmärtää asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämää ja sen laatua useammista syistä. Ensinnäkin narratiiviset menetelmät soveltuvat mainiosti työelämän laadun kaltaisen kompleksisen ilmiön syvälliseen tarkasteluun ja ymmärtämiseen. Narratiivisilla menetelmillä kykenee tavoittamaan yksilöiden kokemuksia, ajatuksia, näkemyksiä ja tunteita tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tavoilla, jotka antavat syvällistä tietoa ja tuovat esille sävyjä ja yksityiskohtia, joita olisi kvantitatiivisin menetelmin vaikeaa tai jopa mahdotonta tavoittaa. Työelämän laadussa on kyse yksilön subjektiivisesta kokemuksesta, johon vaikuttavat lukuisat yksilöön ja työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin liittyvät tekijät, ja näitä tekijöitä, niiden painoarvoa, keskinäistä vuorovaikutusta ja vaikutuksia tavoittaa parhaiten pyytämällä yksilöä kuvailemaan työelämäänsä ja sen tuntua. Toiseksi narratiivisin menetelmin voi lisätä tietoa ja ymmärrystä yksilön kokemusten ja häntä ympäröivien sosiaalisten, kulttuuristen ja historiallisten kontekstien vuorovaikutuksesta, sillä kontekstit vaikuttavat sekä yksilön kokemuksiin että niistä kerrottuihin narratiiveihin, millaisina kokemukset merkityksellistyvät yksilöä ympäröivässä maailmassa. Vaikka jokaisen työelämän narratiivissa on yksilöllisiä ja omaleimaisia piirteitä, yksilö ammentaa siihen aineksia yhteisesti jaetuista kulttuurisista elementeistä ja narratiiveista, hahmottaa, jäsentää, merkityksellistää ja tulkitsee yhteisten kulttuuristen tarinallisten mallien avulla kokemuksiaan ja elämäntilanteitaan ja niiden tuottamia rajoja ja mahdollisuuksia (Järvensivu 2014B, 60, 62). Niinpä narratiivisilla menetelmillä voi tarkastella, millaisia merkityksiä itsensätyöllistäjäyys työllistymisen tapana saa ja miltä se tuntuu suomalaisessa kontekstissa, jossa suurin osa työvoimasta työllistyy palkansaajana kokopäiväisessä ja vakituksessa työsuhteessa.

Kolmanneksi narratiivisten menetelmien puolesta puhui se, että narratiivisuus liittyy ylipäänsä vahvasti työelämään. Työ on merkittävä elämän osa-alue, josta kerrotaan narratiiveja ja jolla luodaan identiteettiä (Holstein ym. 2012, 1; Czarniawska 2004, 39). Myös työn jälkitekollistumisen yhteydessä on puhuttu narratiivisuudesta; työn muuttuessa muuttuvat siis myös työn narratiivit. Jälkitekollinen työelämän on kuvailtu rakentuvan aiempaa yksilöllisemmälle ”do it yourself” eli ”tee se itse” -henkiselle työelämän narratiiville; oma työelämä, ura ja työmarkkinakohtalo on rakennettava itse (Beck 2002, 2, 7, 28, 32–33, 39, 101, 104; Beck 1986, 87, 142; Beck 1998, 21–24). Suomessa työelämän narratiivisuudesta ja työelämäntarinasta on kirjoittanut esimerkiksi Anu Järvensivu, joka on arvioinut teollisuusyhteiskunnalle tyypillisen, lineaarisen

työuran vaihtuvan työn jälkitekollistumisen myötä aiempaa kompleksisempiin ”urasykeröihin”. Kun työuran moninaisuus ja kompleksisuus lisääntyvät, ennakoitavaa ja lineaarista etenemispolkua korostavan työuran käsitteen sijaan osuvampi käsite voikin olla työelämäntarina, eli pikemminkin jälkikäteen kerrottavissa kuin etukäteen suunniteltavissa oleva, työn näkökulmasta kerrottu narratiivi, jota yksilö koostaa elämänsä varrella ja kokemustensa myötä kulttuurisen tarinavarannon tarjoamista episodeista, merkityksistä ja juonirakennelmista. (Järvensivu 2019, 342.) Työhön liittyvien narratiivien muutoksiin on kiinnitetty Suomessa huomiota myös valtionhallinnon puolella. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa Uudistuva työ ja yrittäjyys -selvityksessä itsensäyöllistäjyyden sekä yrittäjyyden ja palkansaajuuden yhdistelyn yleistymisen ja alustatalouden kehityksen arvioidaan olevan ilmiöitä, jotka haastavat perinteistä käsitystä yrittäjyydestä, palkansaajuuden ja yrittäjyyden selvärajaista kahtiajakoa ja niiden perinteisiä narratiiveja. Työllistymisen tapojen moninaistumisen myötä yrittäjyydestä voi siis olla syytä puhua monikossa erilaisina yrittäjyyksinä. Näistä erilaisista yrittäjyyksistä osaa voi kenties luonnehtia lineaarisen urapolun sijaan pikemminkin yhdeksi työelämäntarinan juoneksi tai episodiksi, ja niiden merkityksen ymmärtäminen sekä mahdollistaminen ja tukeminen edellyttävät niiden tunnistamista ja tutkimista. (TEM 27/2018, 31–33, 36.)

Työelämän, palkansaajuuden ja yrittäjyyden narratiivien muutoksissa piileekin neljäs perusteluni narratiivisten menetelmien valintaan. Narratiiviset menetelmät soveltuvat sosiaalisten muutosten ja vähän tunnettujen ilmiöiden tutkimiseen. Niillä voi antaa äänen marginaalissa oleville tai aliedustetuille ryhmille, tuoda esille näkökulmia ja kokemuksia, joita ei ole aiemmin kuultu, ja samalla lisätä tietoa tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, haastaa vallitsevia narratiiveja ja antaa välineitä yhteiskunnallisille muutoksille. Itsensäyöllistäjien työelämässä ja sen laadussa on kyse juuri tällaisesta vähän tunnetusta ilmiöstä, ja mikäli itsensäyöllistäjyys yleistyy ennakoituun tapaan, itsensäyöllistäjien työelämän laadun tutkiminen voi paitsi syventää ymmärrystä kyseisestä ilmiöstä, myös antaa välineitä edistää ja tukea tulevien työntekijäsukupolvien osallisuutta, työllistymistä ja työelämän laatua jälkitekollisilla työmarkkinoilla.

3.2 Haastatteluaineiston kerääminen

Etsin ensimmäiset haastateltavat tutkimukseeni alkuvuodesta 2018 Akavan Entren, eli Akavan itsensäyöllistäjien ja yrittäjien etujärjestön, kautta. Pidin Akavan Entreä hyvänä lähtökohtana, koska sen 21 jäsenjärjestöä, joihin kuuluvat esimerkiksi Tieteentekijöiden liitto, Tekniikan Asiantuntijat, Suomen Ekonomit, Suomen Lakimiesliitto, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat sekä Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset,

edustavat kiinnostukseni kohteena olevia itsensätyöllistäjien asiantuntija-ammattajeja. Otin yhteyttä Akavaan alkuvuodesta 2018 ja ”Itsensätyöllistäjiä etsitään haastateltavaksi väitöskirjatutkimukseen” -otsikoitu haastateltavien hakuilmoitukseni julkaistiin Akavan Entren uutiskirjeessä 28.3.2018. Sain ensimmäiset yhteydenotot haastattelusta kiinnostuneilta välittömästi uutiskirjeen ilmestyttyä, ja hyödynsin haastateltavien etsinnässä myös niin sanottua lumipallomenetelmää, eli pyysin haastateltuja suosittelemaan minulle seuraavia haastateltavia. Ensimmäiset haastattelut tein huhtikuussa 2018 ja viimeisen elokuussa 2018. Kaikkiaan haastattelin 27 itsensätyöllistäjää. Haastattelut kestivät keskimäärin 1,5 tuntia ja litteroitua aineistoa niistä kertyi yhteensä 402 sivua.

Ajattelin aluksi, että etsin haastateltavia myös media- ja kulttuurialojen ammattijärjestöistä, jotka eivät Akavan Entren jäsenjärjestöihin lukeudu. En niin kuitenkaan tehnyt, sillä tavoitin näillä aloilla ja ammattiteissa työskenteleviä itsensätyöllistäjiä ilman yhteydenottoja heitä edustaviin järjestöihin. Haastatelluista reilu kolmannes ei ylipäänsä kuulunut mihinkään ammattijärjestöön, ja he kertoivat kuulleensa tutkimuksestani esimerkiksi akavalaisilta ystäviltaan tai nähneensä haastateltavien hakuilmoitukseni sosiaalisessa mediassa, kuten Facebookissa tai Twitterissä. Haastatellut kertoivat haluavansa tulla haastatelluksi väitöskirjaani, koska pitivät tärkeänä, että itsensätyöllistäjyyttä tutkitaan. Moni myös perusteli halukkuuttaan jakaa työelämäntarinansa halulla auttaa vertaisryhmäänsä, nykyisiä ja tulevia itsensätyöllistäjiä, kertomalla hyvistä ja huonoista puolista, joita kokivat itsensätyöllistäjien työelämään liittyvän. Moni myös ilmaisi olevansa kiinnostunut kuulemaan, kuinka omat kokemukset suhteutuvat muiden samalla tavoin työllistyvien kokemuksiin, ja millaisia yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia kokemusten välillä on. Haastattelut olivat positiivisia kokemuksia ja sain haastatelluilta kiitoksia kiinnostuksestani heidän työelämäänsä kohtaan sekä ennen että jälkeen haastatteluiden, niin sähköpostitse kuin kasvotusten.

Kuten johdannossa kuvasin, Tilastokeskus on luokitellut suomalaiset itsensätyöllistäjät viiteen ammattiryhmään ja niistä kahden, tietotyön erityisasiantuntijoiden sekä kulttuuri- ja käsityöalan ammattilaisten ammattiryhmien, on havaittu olevan kasvussa. Haastateltujeni toimenkuvat vastaavat näihin kahteen ammattiryhmään luokiteltuja ammattajeja. Tietotyön erityisasiantuntijoihin on luokiteltu esimerkiksi konsulttityötä tekevät johtamisen, organisaatioiden, mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat, sovellusarkkitehdit, psykologit, asianajajat, lääkärit ja sovellussuunnittelijat, ja kulttuuri- ja käsityöalan ammattilaisiin muun muassa toimittajat, graafiset suunnittelijat, kääntäjät, tulkit, multimediasuunnittelijat, kielitieteilijät, yhteiskunta- ja kulttuuritutkijat, valokuvaajat, vaatesuunnittelijat ja arkkitehdit sekä kuvataiteen, musiikin ja teatterin ammattilaiset (Pärnänen ym. 2014, 18–19;

Sutela ym. 2018, 23–24). Vaikka muusikoiden ja näyttelijöiden kaltaiset esiintyvät taiteilijat lukeutuvat kulttuuri- ja käsityöalan ammattiryhmään, en tutkinut väitöskirjassani tällaisia töitä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua. Rajasin esiintyvät taiteilijat haastateltavien ulkopuolelle, sillä tällaisissa töissä työskentely on varsin omanlaistaan verrattuna tutkimuskohteenani oleviin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työskentelyyn. Esimerkiksi näyttelijän freelancerius viittaa usein ammatti-identiteettiin, ei työllistymiseen toimeksiantosuhteissa. Freelancer-näyttelijä siis työskentelee usein palkansaajana vaihtuvissa määräaikaissa työsuhteissa kulloisenkin kiinnityksensä, kuten teatteriesityksen harjoittelu- ja esityskauden, ajan. Vaikka vaihtuvissa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevä freelancer-näyttelijä myy yrittäjämäisesti omaa työpanostaan siinä mielessä, että hän etsii uusia työllistymismahdollisuuksia määräaikaisen projektin päättymisen jälkeiseen aikaan, varsinainen työ on tällaisissa tapauksissa yrittäjämäisesti ja yksin tehdyn työn sijaan palkansaajatyötä työorganisaatiossa ja työryhmässä, joka harjoittelee ja esiintyy työnantajan sanelemalla aikataululla. Sen sijaan bändeissä soittavat muusikot perustavat usein yhtyeelleen osakeyhtiön, joka maksaa palkkaa niin bändin jäsenille kuin kiertueilla mukana kulkevalle väelle, kuten managerille sekä ääni- ja valoteknikoille. Muusikoiden ansiot myös usein koostuvat tulolajeista, jotka eivät tutkimuskohteenani olevia asiantuntijatyötä tekeviä itsensätyöllistäjiä kosketa. Muusikot saavat Teosto- ja Gramex-korvauksia, eli tekijänoikeuskorvauksia kappaleidensa julkisesta esittämisestä, sekä tuloja niin sanotusta merkkarimyyntistä, merchandisesta, eli levyjen ja muiden bändituotteiden myynnistä esimerkiksi konserteissa ja verkkokaupoissa.

Kulttuuri- ja käsityöalojen ammattiryhmään lukeutuvia, esiintyvinä taiteilijoina työskenteleviä itsensätyöllistäjiä lukuun ottamatta tutkimukseeni haastatellut edustavat laajalti ja vaihtelevasti kulttuuri- ja käsityöalojen sekä tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmien itsensätyöllistäjiä aloiltaan, ammanteiltaan ja toimenkuviltaan viestinnästä, sosiaali- ja terveysalasta ja yrityskonsultoinnista tieteelliseen tutkimukseen, kulttuuriin ja it-alalle. Yhteistä haastatelluille oli tutkimukseen vapaaehtoisesti osallistumisen ohella työn asiantuntijuusluonne sekä työllistyminen itsensätyöllistäjänä. Haastateltujen työtehtävien kirjo oli laaja ja monipuolinen, he työskentelivät toimeksiantosuhteissa, apurahoilla ja muulla vastaavalla projektirahoituksella, ja heidän asiakkaansa olivat yrityksiä, yhdistyksiä, julkisen sektorin toimijoita ja yksityishenkilöitä. Haastateltujen projektit kestivät tunnista tai parista useaan kuukauteen, ja he tekivät useita eri projekteja peräkkäin, limittäin ja päällekkäin. Haastatellut asuivat eri puolilla Suomea, olivat iältään kaikkea parikymppisestä kuusikymppiseen, ja työskentelivät yksinyrittäjinä, ammatinharjoittajina ja freelancereina tai apurahojen tai muun vastaavan projektirahoituksen turvin. Osa haastatelluista teki töitä itsensätyöllistäjyyden eri muotoja, kuten yksinyrittäjiä

ja apurahatyöläisyyttä, yhdistellen, ja osa työskenteli itsensätyöllistäjäyden ohessa osa- tai määräaikaisesti palkansaajana. Haastatellut olivat työskennelleet itsensätyöllistäjinä puolesta vuodesta lähes kolmeenkymmeneen vuoteen ja aloittaneet itsensätyöllistäjäyden keskenään erilaisissa elämäntilanteissa, kuten heti valmistuttuaan, työskenneltään vuosia tai vuosikymmeniä palkansaajana tai ollessaan työttömänä. Samalla haastatellut edustivat varsin hyvin suomalaisten tietotyön erityisasiantuntijoiden ja kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien itsensätyöllistäjien ammattiryhmiä taustoiltaan. Avaan väitöskirjani analyysiluvuissa, millaisia yhtenevyyksiä ja eroja haastateltujen työelämän ja sen laadun kokemuksissa oli havaittavissa, ja millaisiin tekijöihin havaitsemani yhtenevyydet ja erot liittyivät.

Hyödynsin haastateltujen työelämän ja sen laadun kokemuksia selvittäessäni episodista haastattelumetodia, eli narratiivisen, täysin vapaamuotoisesti etenevän haastattelun ja puolistrukturoidun teemahaastattelun välimuotoa. Episodisen haastattelumenetelmän etuna täysin narratiiviseen haastattelumetodiin nähden on pidetty sitä, että se paremmin mahdollistaa haastatteluun valmistautumisen ja sen tekemisen. Narratiivinen haastattelu on siis hyvin vapaamuotoisesti etenevä, keskustelumainen haastattelutyyl, mutta episodista menetelmää käyttäessä voi enemmän hyödyntää tutkimuskohteesta jo olemassa olevaa tietoa, sillä haastattelussa voi esittää tarkempia kysymyksiä esimerkiksi tutkimuskohteeseen liittyviä avainsanoja käyttäen (Laitinen ym. 2008, 123–124). Väitöskirjaani varten tekemäni haastattelut olivat varsin keskustelumaisia ja elämäkerrallisia, mutta eivät täysin vapaamuotoisia, vaan minulla oli valmiiksi mietittynä teemoja, joista halusin haastateltujen kertovan. Teemani olivat haastattelun polku itsensätyöllistäjäksi, itsensätyöllistäjäyden hyvät puolet, itsensätyöllistäjäyden huonot puolet, itsensätyöllistäjän arki vaatimuksineen, haastateltujen käsitykset ja kokemukset itsensätyöllistäjän asemasta työelämässä ja työmarkkinoilla sekä tulevaisuuteen liittyvät odotukset, toiveet, huolet ja suunnitelmat. Haastattelut olivat varsin monipuolisia ja polveilevia. Haastatellut perustelivat työllistymisen tapaansa ja kuvailivat itsensätyöllistäjyyttä edeltänyttä työhistoriaansa sekä tyypillistä työpäivää, -viikkoa, -kuukautta ja -vuotta itsensätyöllistäjänä. He kuvasivat työnsä ja työllistymisen tapansa hyviä ja huonoja piirteitä ja kertoivat, haluavatko tulevaisuudessa työsuhteeseen työhön, jatkaa uraansa itsensätyöllistäjänä vai kasvattaa liiketoimintaansa työntekijöitä palkaten. He kertoivat työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisistä rajoista, lomalla ja sairaana työskentelystä ja työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. He puhuivat ilmaisen ja alihinnoitellun tekemisestä, työttömyysturvasta, verotuksesta ja yrittäjän eläkevakuutuksesta. He kertoivat asiakkaiden, toimeksiantojen, apurahojen ja muun projektirahoituksen hankinnasta, oman työn hinnoittelusta ja työn ehtojen sopimisesta sekä verkostojen, henkilöbrändin, substanssi- ja yrittäjäyysosaamisen sekä metataitojen

merkityksestä ja kehittämisestä. He avasivat ajatuksiaan työyhteisön puutteesta ja vertailivat itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana sekä palkansaajuuteen että työnantajayrittäjyyteen. He kuvailivat, mitä itsensätyöllistäjyys yksilöltä edellyttää ja esittivät keinoja, joilla itsensätyöllistäjyyttä voisi tukea ja edistää. Jokainen haastattelu oli omanlaisensa keskustelutuokio siinä mielessä, että eri teemat nousivat haastatteluissa esiin eri järjestyksessä, mutta kaikista teemoista puhuttiin jokaisessa haastattelussa. Vaikka ainoat haastateltuja selkeästi yhdistävät tekijät olivat työllistymisen tapa, työn asiantuntijuusluonne ja haastateltavaksi vapaaehtoisesti ilmoittautuminen, monet samat ilot ja mahdollisuudet, riskit, epävarmuudet ja ongelmat, arjen askareet ja vaatimukset sekä tulevaisuuden suunnitelmat, odotukset, toiveet ja huolet nousivat esiin kerta toisensa jälkeen riippumatta esimerkiksi haastateltavan sukupuolesta, iästä, toimenkuvasta ja työhistoriasta.

Ajattelin haastatteluympäristöllä olevan vaikutusta haastattelun ilmapiiriin, joten ehdotin haastattelupaikaksi ympäristöä, jossa haastatellut useimmiten töitään tekevät. Niinpä tein haastatteluita eri puolilla Suomea haastateltujen kodeissa, työhuoneilla, yhteisöllisissä työskentelytiloissa, kirjastoissa ja kahviloissa. Arvelin haastatellulle tyypillisen työskentely-ympäristön olevan luontevin paikka työhön liittyvälle haastattelulle ja ruokkivan keskustelua. Koen oletukseni haastatteluympäristön vaikutuksesta pitäneen paikkansa monilla hetkillä, kuten silloin, kun kotonaan pääosin työskentelevät esittelivät konkreettisia fyysisiä rajoja, joita he olivat luoneet työn ja muun elämän välille erilaisin kodin tilankäyttöön liittyvin ratkaisuin. Koska narratiivin kertominen on vuorovaikutuksellinen prosessi (Livholts ym. 2015, 40; Chase 2008, 65; Squire ym. 2008, 5; Patterson 2008, 35; Squire 2008, 41; Koven 2012, 153; Holstein ym. 2012, 7), johon paitsi kuulijan statuksella, myös persoonalla ja olemuksella on vaikutusta, halusin antaa itsestäni kaikille haastatelluille niin samanlaisen kuvan kuin mahdollista. Käytin haastatteluissa samoja vaatteita ja asusteita, jopa samaa huulipunaa, eräänlaisena haastattelijan uniformuna. Pysin tällä ratkaisulla välttämään ilmapiirin vaihtelua haastattelutilanteiden välillä niin, etten viestitä virallisuutta yhdessä haastattelussa sonnustautuneena konservatiivisesti jakkupukuun ja epävirallisuutta toisessa pelmahtaen paikalle hipiltä näyttäen. Pidin linjan yhtenäisenä myös kirjallisessa viestinnässäni lähettämällä kaikille haastattelun jälkeen identtisen sähköpostiviestin, jossa vielä kerran kuvailin, millaiseen tutkimukseen he ovat lupautuneet, mihin ja miten haastatteluaineistoa käytetään, kuinka haastateltujen anonymiteetti suojataan ja kuinka tutkimusprosessi etenee. Kerroin tutkimuksen luonteeseen, aineiston käyttöön ja tutkimuseettisiin kysymyksiin liittyvät seikat myös suullisesti ennen haastattelun aloittamista ja nauhoitin sen, joten siitäkin on dokumentaatio jokaisesta haastattelusta. Lähestyin haastateltuja ylipäänsä jokaisella yhteydenottokerrallani täysin identtisin sähköpostiviestein, jotta jokainen haastateltu saisi minulta

varmasti tarkalleen samat kysymykset ja tiedot, enkä unohda mainita jollekin jotain tai muotoile mitään epäselvemmin yhdelle kuin toiselle. Jokainen toki sisäistää ja ymmärtää kaiken viestinnän omalla tavallaan, mutta jokainen on joka tapauksessa saanut minulta yhdenmukaista informaatiota kaikissa yhteydenotoissani, ja pyrin luomaan itsestäni samanlaisen mielikuvan jokaisessa haastattelussa siltä osin kuin siihen pystyin vaikuttamaan.

Tiedustelin sähköpostitse haastateltujen kuulumisia vielä koronapandemian keskellä keväällä 2021, jolloin vuonna 2020 alkanut globaali pandemia kuritti vielä monia toimialoja ja yrittäjiä tuettiin tilapäisillä rahoitusinstrumenteilla ja työttömyysturvaan tehdyillä muutoksilla. Tiedustelin haastatelluilta, oliko koronapandemia vaikuttanut heidän työllistymiseensä ja toimeentuloonsa, ja olivatko he hakeneet ja saaneet työmarkkinatukea tai jotain muuta yrittäjille pandemia-ajaksi mahdollistettua taloudellista tukea. Otin haastateltuihin yhteyttä vielä viimeisen kerran syksyllä 2022, jolloin kysyin heidän viimeisimpiä kuulumisiaan. Halusin kuulla, oliko haastateltujen itsensätyöllistäjäpysyminen suunnilleen ennallaan, vai oliko jokin oleellisesti muuttunut tai itsensätyöllistäjäpysyminen jopa kokonaan päättynyt. Avaan haastateltujen koronakokemuksia sekä syksyn 2022 kuulumisia väitöskirjani seitsemännessä luvussa.

3.3 Haastatteluaineiston analysointi

Narratiivi voi olla tutkimuksen kohde, mutta myös tutkimusmenetelmä tai tutkimuksen tuotos (Feldman & Almquist 2012, 208), ja väitöskirjassani narratiivi on sitä kaikkea. Tutkin väitöskirjassani asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien kertomia narratiiveja työelämästään ja tarkastelin, millaisena työelämän laatu näissä narratiiveissa näyttäytyy. Lisäksi hyödynsin ja sovelsin narratiivisia tutkimusmenetelmiä haastatteluaineistoni analyysissä, ja loin aineistoni pohjalta asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laadusta neljä kollektiivista narratiivia, jotka koostin aineistostani esiin nousevista teemoista.

Hyödynsin ja sovelsin aineistoni analyysissä kahta erilaista narratiivista menetelmää, jotka olivat narratiivien analyysi ja narratiivinen analyysi. Narratiivien analyysissä kertomukset jaetaan osiin ja eri kertojien tuottamat katkelmat kootaan eri teemojen alle. Narratiivien analyysin tavoitteena on löytää tarinoista yhteisiä piirteitä, teemoja, säännönmukaisuuksia ja eroavuuksia (Kaasila 2008, 46–47), ja sitä hyödynnettäessä narratiivit tematisoidaan, tyypitellään ja luokitellaan esimerkiksi kategorioiden, metaforien tai tapaustyyppien avulla (Heikkinen 2010, 149–150; Laitinen ym. 2008, 123). Sen sijaan narratiivinen analyysi tarkoittaa, että aineiston yksittäiset elementit sidotaan juonellistamisen avulla tarinoiksi (Laitinen ym. 2008, 123), eli narratiivisessa analyysissä aineiston pohjalta luodaan alkuperäisiä tarinoita

yhdistäen uusi, alkuperäisten narratiivien keskeisiä teemoja esiin tuova kertomus (Heikkinen 2010, 149–150). Analysoin haastatteluaineistoani näitä molempia menetelmiä hyödyntäen ja soveltaen. Narratiivien analyysia käytin etsiessäni haastateltujen narratiiveista yhteisiä, toistuvia teemoja ja eroavuuksia, ja narratiivista analyysia hyödynsin ja sovelsin yhdistäessäni haastateltujen narratiiveista esiin nousseet yhteiset teemat neljäksi kollektiiviseksi kertomukseksi. Haastatteluaineiston pohjalta luomani kollektiiviset narratiivit kertovat haastateltujen työelämästä ja sen laadusta neljästä eri näkökulmasta. Aineistostani kohonneista teemoista koostetut kollektiiviset narratiivit siis kertovat haastateltujen työelämän laadun kokemukseen 1) positiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista, 2) negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista, 3) yksilöön kohdistuvista työelämään liittyvistä vaatimuksista ja niiden vaikutuksista sekä 4) tulevaisuuden työelämään liittyvistä odotuksista, toiveista, huolista ja suunnitelmista.

Aloitin haastatteluaineiston analyysin narratiivien analyysilla ja aineistolähtöisesti, merkitsemällä haastatteluiden litteraatteihin neljällä eri värikoodilla haastatteluiden kaikki kohdat, joissa haastatellut kuvasivat 1) työhönsä liittyviä hyviä piirteitä ja niiden vaikutuksia, 2) työhönsä liittyviä huonoja piirteitä ja niiden vaikutuksia 3) asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekemään kohdistuvia vaatimuksia ja niiden vaikutuksia sekä 4) tulevaisuuden työelämään liittyviä odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia. Seuraavaksi tarkastelin värikoodilla merkittyjä litteraattien osuuksia, ja aloitin niiden tarkemman koodauksen omiksi teemoikseen. Työhön liittyviin hyviin piirteisiin ja niiden vaikutuksiin värikoodatusta haastatteluaineistosta omiksi teemoikseen erottuivat esimerkiksi työn sisältöön, työn teon aikaan ja työn teon paikkaan liittyvät hyvät piirteet, ja työhön liittyviin huonoihin piirteisiin ja niiden vaikutuksiin omiksi teemoikseen erottuivat esimerkiksi neuvotteluasemaan, toimeentuloon ja sosiaaliturvaan liittyvät huonot piirteet. Samalla, kun teemoittelin haastatteluaineistosta tekemiäni löydöksiä, tarkastelin ja merkitsin, kuinka tyypillisiä nämä kokemukset ja näkemykset haastateltujen keskuudessa olivat, ja kellä näitä kokemuksia ja näkemyksiä oli. Tarkastelin siis, olivatko samankaltaiset kokemukset ja näkemykset kaikille yhteisiä, vai oliko niissä havaittavissa eroja esimerkiksi ala- ja ammattikohtaisesti tai itsensä työllistäjyyden ja/tai sitä edeltäneen työuran keston perusteella. Kävin kaikki litteraattit läpi useita kertoja ja tarkistin kaikki merkintäni ja muistiinpanoni niin ikään monta kertaa. Samalla, kun koodasin ja teemoittelin löydöksiäni, aloitin narratiivisen analyysimenetelmän hyödyntämisen ja soveltamisen, eli ryhdyin työstämään haastateltujen työelämän laadusta kertovia kollektiivisia kertomuksia. Loin nämä kertomukset aineistolähtöisesti, haastattelujen työelämän narratiiveista esille nousseiden teemojen pohjalta. Koska haastatellut käyttivät hurmaavan rikasta, värikästä ja hauskaa kieltä, annoin heidän äänensä kuulua

käyttämällä kollektiivisissa kertomuksissa sanavalintoja ja lauseita, joilla he itse työelämäänsä haastatteluissa kuvailivat. Kun olin saanut kollektiiviset kertomukset luotua, lähetin ne sähköpostitse haastatelluille kommentoitaviksi joulukuussa 2018 identtisin saatekirjein, ja pyysin heitä kertomaan, kokevatko he kollektiivisten kertomusten vastaavan kokemuksiaan ja näkemyksiään asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekevän työelämästä. Useimmat reagoivat kommenttipyyntöni, vain pari haastateltua ei viestiini vastannut, ja palaute oli positiivista. Haastatellut kokivat minun ymmärtäneen heitä oikein ja sisällyttäneen kollektiivisiin kertomuksiin teemat, joiden kokivat kuvaavan työelämäänsä.

Haastatteluaineiston värikoodauksen, teemoittelun ja aineistosta esille nousseiden teemojen pohjalta koostettujen kollektiivisten kertomusten luomisen jälkeen ryhdyin tarkastelemaan haastatteluaineistosta esille nousseita teemoja uudemman kerran. Tässä työvaiheessa haastatteluaineiston analyysi oli sekä aineisto- että teorialähtöistä, ja palasin käyttämään narratiivien analyysia. Tässä analyysivaiheessa tein hyvin tarkkoja muistiinpanoja tekijöistä, joilla oli vaikutusta haastateltujen työelämän laadun kokemukseen, millaista vaikutusta niillä oli, mitkä näistä tekijöistä nousivat esille kaikkien tai useimpien haastateltujen narratiiveista ja mitkä puolestaan liittyivät esimerkiksi vain tiettyihin aloihin tai ammatteihin tai työuran vaiheeseen. Ryhdyin samalla peilaamaan aineistosta tekemiäni havaintoja tutkimustietoon, jota Tilastokeskus on suomalaisista itsensä työllistäjistä kyselytutkimuksin tuottanut. Tarkastelin, ovatko havaintoni samansuuntaisia vai poikkeavia näiden kyselytutkimusten tuloksiin nähden, tai olinko tehnyt havaintoja aiheista, joita ei ole aiemmin tarkasteltu. Sen jälkeen ryhdyin peilaamaan havaintojani teoreettiseen viitekehykseeni, ja tarkastelin, kuinka haastatteluaineistosta tekemiäni havainnot työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista suhteutuvat työelämän laadun tutkimuksessa aiemmin, pääosin palkansaajien keskuudessa tehtyihin löydöksiin. Tarkastelin siis, vaikuttavatko samat tekijät itsensä työllistäjien työelämän laadun kokemukseen kuin palkansaajien kokemukseen, ja ovatko nämä tekijät vaikutuksiltaan samankaltaisia molempien työntekijäryhmien keskuudessa.

Hyödynsin ja sovelsin aineistoni analyysissa kolmea erilaista lähestymistapaa, eli labovialaista, kokemuskuskeista ja foucault'laista lähestymistapaa. Labovialaisessa lähestymistavassa tarkastelun kohteena ovat menneet tapahtumat, eli mitä, missä ja milloin on jollekin tapahtunut (Patterson 2008, 23, 29). Labovialainen lähestymistapa kuitenkin jättää huomiotta puheen, joka ei käsittele varsinaisia tapahtumia, vaan liittyy esimerkiksi narratiivin kertojan tunteisiin tai tapahtumien myöhempään tulkintaan (Squire 2008, 42–45; Patterson 2008, 36). Labovialaisen lähestymistavan huomio ei siis kiinnity kokemuskuskeisen lähestymistavan tavoin narratiivin muuttuvaan

luonteeseen, eli siihen, kuinka narratiivi tulkintoineen muuttaa muotoaan ajan, uusien tietojen ja kokemusten myötä, elämäkokemuksen karttuessa (Squire 2008, 42–45; Patterson 2008, 36; Heikkinen 2010, 146–147; Squire ym. 2008, 5; Andrews 2008, 86). Koska työelämän laatu viittaa yksilön kokemukseen ja arvioon, miltä työelämä tuntuu, pidin labovialaista lähestymistapaa yksin riittämättömänä tutkimusaiheeni kannalta. Työelämän laatua olisi mahdotonta tutkia, jos huomiota ei kiinnittäisi kokemuksen tuntuun ja sen herättämiin ajatuksiin. Niinpä hyödynsin myös kokemuskokeista lähestymistapaa, joka antaa tilaa huomioida narratiivin kertojan tunteet ja ajatukset sekä ajattelu- ja tunnetasolla tapahtuneet muutokset, kasvun ja kehityksen myös tapahtuneen jälkeen.

Koska myös narratiivin konteksti on merkityksellinen, hyödynsin kolmattakin näkökulmaa, foucault’laista lähestymistapaa. Siinä huomio kiinnittyy historiallisiin, sosiaalisiin, kulttuurisiin, poliittisiin, institutionaalisiin, taloudellisiin, lokaaleihin ja diskursiivisiin konteksteihin ja valtasuhteisiin, joiden puitteissa yksilö narratiiviaan luo, jäsentää ja tulkitsee. Foucault’lainen lähestymistapa muistuttaa, ettei narratiivi synny irrallaan ympäröivästä todellisuudesta, vaan rakentuu tiettyssä ajassa, paikassa ja olosuhteissa. Yksilö luo ymmärrystä itsestään ja elämästään tietyissä ympäristöissä, asiayhteyksissä ja rakenteissa, tiettyjen valta- ja voimasuhteiden vallitessa; yksilö ei siis niinkään kerro narratiiviaan, vaan tulee pikemminkin itse sen kertomaksi. (Squire ym. 2014, 67–68, 84; Chase 2008, 65–68; Tamboukou 2008, 102; Squire ym. 2008, 3.) Kulttuurisesti jaetut narratiivit ja normatiiviset kulttuuriodotukset ja -kuvastot, kuten jaetut perinteet, muodot ja arkkityypit, sekä yksilön käsitys niistä, siis vaikuttavat, millaiseksi yksilö narratiiviaan rakentaa. Kokemukset, muistot, tunteet ja tulkinnat ovat vain päällisin puolin yksityisiä ja henkilökohtaisia ja konteksti on aina läsnä narratiivissa, vaikkei sitä suoraan ilmaistaisi. Konteksti ja kulttuurinen ymmärrys siitä myös rajoittavat mahdollisten narratiivien määrää. Ne vaikuttavat, millaisia narratiiveja yksilö osaa kuvitella olevan olemassa, ja siten kertovansa. (Atkinson & Delamont 2008, 290; Hänninen 2006, 162, 165; Heikkinen 2010, 143–145, Squire ym. 2014, 67; Phoenix 2008, 66; Koven 2012, 158.) Foucault’lainen lähestymistapa antaa mahdollisuuksia pohtia, millaiset narratiivit näyttäytyvät dominoivina ja marginaalisina ja millaiset kontekstit, valtasuhteet, normit ja ulkoiset voimat näihin tulkintoihin johtavat. Tällaisten pohdintojen hyötynä on pidetty vaihtoehdottomuuden katoamista; ne voivat vapauttaa kyseenalaistamaan vallitsevia olosuhteita ja ajattelemaan uusia ja vaihtoehtoisia elämisen, olemisen ja tekemisen tapoja. (Tamboukou 2008, 102–104, 109; Squire ym. 2014, 111.) Kiinnitin siis analyysissäni huomiota paitsi siihen, mitä haastatellut kertoivat tapahtuneen ja miltä he kuvailivat tapahtuneen tuntuneen ja tuntuvan, myös itsensätyöllistyäjyyden kontekstiin; millaisena itsensätyöllistyäisyys näyttäytyy ja miltä se tuntuu suomalaisessa yhteiskunnassa,

jossa suurin osa työvoimasta työskentelee vakituudessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa. Tarkastelin siis esimerkiksi, kokivatko haastatellut olevansa itsensätyöllistäjinä anomaliaita, marginaalissa tai altavastaajia, tunsivatko he olevansa etuoikeutettuja ja voimaantuneita luodessaan ja kehittäessään toimenkuvaansa ja työelämänsä itsensätyöllistäjänä, vai olivatko molemmat tuntemukset samanaikaisesti läsnä. Tarkastelin myös, millaisena palkkatyönormi haastateltujen narratiiveissa näyttäytyi, eli näkivätkö he esimerkiksi ympäröivässä maailmassa työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyviä piirteitä, jotka he yhdistivät palkansaajuuteen, mutta joita pitivät itsensätyöllistäjälle sisällyksettöminä, merkityksettöminä ja vieraina, hyvässä tai pahassa.

Analyysin viimeisenä työvaiheena pohdin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua sen kehittämisen näkökulmasta. Tarkastelin siis, millaisina haastateltujen ehdotukset tukea ja edistää työelämän laatua näyttäytyvät suhteessa työelämän laadun tutkimuksessa annettuihin kehittämisuosituksiin. Tarkastellessani itsensätyöllistäjien työelämän laatua sekä itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana tukevia ja edistäviä toimia hyödynsin haastatteluaineistoni ohella aineistona myös julkishallinnon tuottamia, esimerkiksi valtioneuvoston ja eri ministeriöiden julkaisemia selvityksiä, joissa on pohdittu itsensätyöllistäjyyteen liittyviä haasteita ja niiden mahdollisia ratkaisuja. Tarkastelin näissä selvityksissä annettuja ehdotuksia suhteessa haastateltujen näkemyksiin ja teoreettiseen viitekehukseeni. Tarkastelin siis, missä määrin yhteneviä tai eroavia haastateltujen toivomukset olivat paitsi työelämän laadun tutkimuksessa, myös julkishallinnon selvityksissä esille nostettuihin suosituksiin nähden. Lisäksi pohdin, kuinka toteutuskelpoisia haastateltujen ehdotukset sekä työelämän laadun tutkimuksen ja julkishallinnon selvitysten suositukset ovat tarkasteltaessa yhteiskunnallista kontekstia instituutioineen, rakenteineen ja lainsäädäntöineen. Tämä työvaihe oli työläs ja hidas, ja olen kirjoittanut erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen pohdinnan vaikeudesta aiemminkin. Silloin totesin, kuinka konkreettisten ratkaisujen löytämistä haastaa, että yrittäjät ovat heterogeeninen joukko, jolla on erilaisia tarpeita ja tilanteita esimerkiksi yhtiömuodosta, alasta, ammatista ja lukuisista yksilöllisistä tekijöistä riippuen. Niinpä myös esimerkiksi riskien ja epävarmuuksien määrä, suuruus ja luonne vaihtelevat niin ala- ja ammattikohtaisesti kuin yksilöllisten ominaisuuksien ja elämäntilanteen, kuten asuinpaikan ja sen elinkeinorakenteen, koulutuksen, työhistorian ja osaamisen, perusteella. Haasteet ovat erilaisia myös yrittäjyyden eri vaiheissa. Aloittavan yrittäjän tilanne ja tarpeet poikkeavat asemansa vakiinnuttaneen, liiketoimintaansa kasvattavan tai kansainvälisille markkinoille tähtäävän yrittäjän tilanteesta ja tarpeista. Lisäksi oma kysymyksensä on, millaista yrittäjyyttä halutaan tukea ja missä määrin siihen voi vaikuttaa. Vaikka haluaisimme lisää työnantajayrittäjiä, ei yksilöä voi siihen pakottaa, jos hän haluaa työllistää vain

itsensä. Haasteita tuottaa myös, että monet päällisin puolin toisistaan irrallisen näköiset riskit ja epävarmuudet kietoutuvat ja vaikuttavat toisiinsa. Lisäksi moniin haasteisiin on esitetty useampia, keskenään erilaisia ratkaisuja, ne sisältävät omia haasteitaan ja muutokset yhdellä osa-alueella heijastuvat muille osa-alueille. Niinpä erilaisia haasteita ja niihin tarjottuja ratkaisuvaihtoehtoja on perusteltu tarkastella kokonaisuuden ja yksityiskohtien tasolla samanaikaisesti. (Haapala 2019, 76, 80.) Toivon, että olen huomionnut oleelliset näkökulmat, joista kutakin yksityiskohtaa on syytä tarkastella.

Kaikkienensa koko väitöskirjan luominen oli hidaskäyttö ja vaativa prosessi. Narratiivisten menetelmien käyttö oli aikaa vievää ja työlästä, sillä litteroinnin, koodauksen ja teemoittelun kaltaisten työvaiheiden lisäksi loin neljä kollektiivista kertomusta kuvastamaan haastateltujen työelämän laatua neljästä eri näkökulmasta, tarkastelin haastateltujen narratiiveista esille nousseiden yhtenevyyksien ohella narratiiveissa havaitsemiani eroavuuksia, ja pohdin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua sen kehittämisen näkökulmasta. Hidasta ja työlästä oli myös löytää tekstille oikealta tuntuva tyyli. Koska hyödynsin tutkimuksessani narratiivisia menetelmiä, pyrin kirjoittamaan tekstiä niin, että narratiivisuus läpäisee koko tutkimuksen, kirjoitustyyliä myöten. Tavoittelin tekstissä luontevasti aaltoilevaa ja soljuvaa, itseni kuuloista ääntä ja mieluisaa draaman kaarta, mutta kuitenkin niin, ettei teksti lipeä liian epäviralliseksi ja täyttää akateemiselle tutkimukselle asetetut vaatimukset. Kun esittelin väitöskirjaseminaarissani keskeneräisiä pätkiä monografiastani, sain toisinaan kritiikkiä kirjoitustyylistäni; kaikki eivät olleet aina vakuuttuneita, onko tekeillä tutkimus vai ”pelkkä” kirja. Itse en pidä tutkimusta ja kirjaa toisiaan poissulkevinä asioina, ja kirjoitin tavallaan samalla molempia. Rakkauteni kieleen ja tarinaan on myös syy, miksi väitöskirjani on monografia, ja tavoitteeni oli kirjoittaa kaunista, helppoa ja selkeää tekstiä, joka ei ole poissulkevaa, vaan jota pystyy lukemaan ja ymmärtämään myös muut kuin aiheeseen jo entuudestaan syvästi vihkiytyneet ja siitä intohimoisesti kiinnostuneet tutkijat. Vaikka artikkeliväitöskirjat ovat monografioita suosittumia ja tutkijauran kannalta järkevämpiä siinä mielessä, että artikkeleita kirjoittaen saa julkaisuja ja näkyvyyttä, tuntuivat toisistaan irralliset artikkelit liian töksähtäviltä. Oman urakehitykseni uhallakin halusin luoda tekstiin ehjän kaaren ja ajatella rauhassa kokonaisen, ehjän ajatuksen. Loppujen lopuksi istuin yksin kotona monta vuotta aineistoni kanssa julkaisematta mitään siihen liittyvää ennen monografian valmistumista. Väitöskirjani tyyli saattaa olla akateemiselle tutkimukselle tyypillisen tyylin rajojen venyttämistä, mutta se oli tavallaan tarkoituksenikin. Lukijan tehtäväksi jää arvioida, olenko tekstin tyyliin liittyvissä sekä tutkimuksellisissa tavoitteissani onnistunut.

3.4 Narratiivisiin tutkimusmenetelmiin liittyviä pohdintoja

Kuten kaikilla tutkimusmenetelmillä, myös narratiivisilla menetelmillä on vahvuuksiensa ohella heikkoutensa ja haasteensa. Ensinnäkin narratiivisessa tutkimuksessa on kaiken laadullisen tutkimuksen tapaan pienempi määrä tutkittavia kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisin tutkimusmenetelmin saadut löydökset eivät ole määrällisellä tutkimuksella saatujen tulosten tapaan yleistettävissä otannasta perusjoukkoon, ja havaintojen rajallinen yleistettävyys koskee myös omaa tutkimustani. Vertaan kuitenkin aineistostani tekemiäni löytöjä Tilastokeskuksen kyselytutkimusten tuloksiin niiltä osin kuin tutkimuksestani esiin nousseista teemoista on tuloksia olemassa, ja kuvaan, missä määrin omat löydökseni vastaavat näiden kyselytutkimusten tulosten perusteella suomalaisesta itsensätyöllistäjäydestä piirtyvää kuvaa.

Narratiivisessa, kokemuksiin ja kertomuksiin pohjautuvassa tutkimuksessa ei myöskään voi välttyä tutkimuseettisilta pohdinnoilta, sillä narratiivinen analyysi on tutkijan tulkinta haastateltujen narratiiveista. Narratiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään haastateltujen henkilökohtaisia kokemuksia ja narratiiveja, joten narratiivisen tutkimuksen riskinä ovat seuraukset, joita sen enempää tutkimuksen kohde kuin tutkija ei välttämättä osaa etukäteen aavistaa (Josselson 1996A, xii–xiii). Tutkittavan narratiivin käyttämistä esimerkkinä jostain periaatteesta, konseptista tai ilmiöstä voi pitää jopa tungettelevana, sillä käytännössä se tarkoittaa, että tutkittavan asioista puhutaan julkisesti ja niitä käytetään tutkimuksen – ja tutkijan – tarkoituksien hyväksi (Josselson 1996B, 70). Narratiivinen tutkimus tekee yksityisen julkiseksi ja voi pahimmillaan vahingoittaa tutkittavaa sosiaalisesti, taloudellisesti, oikeudellisesti ja mentaalisesti (Bakan 1996, 3), ja tehdä tutkittavan tunnistettavaksi ja haavoittuvaksi etenkin, jos hänen narratiiviaan hyödynnetään tutkimuksessa niin laajasti, että tutkimuksessa tuodaan esille suunnilleen tutkittavan koko elämäntarina (Chase 1996, 46, 70). Narratiivista tutkimusta voi siis pitää eettisesti monimutkaisena tutkimusmenetelmänä (Josselson 1996B, 70), ja narratiivista tutkimusta tehdessä on pohdittava sen vaikutuksia tutkittavaan (Apter 1996, 43), kiinnittäen erityistä huomiota tutkittavan haavoittuvuuteen ja anonymiteetin suojeluun (Chase 1996, 45, 50; Bakan 1996, 3). Yksi syy kollektiivisten kertomusten hyödyntämiseen tutkimuksessani olikin tutkittavien anonymiteetin turvaaminen. Koin haastateltujen narratiivien pohjalta luodut kollektiiviset narratiivit haastateltujen anonymiteetin suojaamisen kannalta hyväksi menetelmäksi, sillä kollektiivisissa kertomuksissa haastateltujen narratiivit kietoutuvat toisiinsa, eivätkä yksittäisten haastateltujen yksilölliset narratiivit tarkkoine yksityiskohtineen ole sellaisinaan tutkimuksessa läsnä. Lisäksi luetutin kollektiiviset kertomukset haastatelluilla varmistaakseni, etten avaa heidän

narratiivejaan heidän mielestään tavalla, joka tekisi heistä tunnistettavia. Ajattelin myös, että henkilökohtaisten kokemusten kertominen tutkijalle tuntuu helpommalta, kun haastateltu tietää minun näyttävän, kuinka olen haastatteluaineistoa käsitellyt, ja heillä on mahdollisuus antaa kollektiivisista kertomuksista palautetta. Kun puran kollektiiviset kertomukset analyysiluvuissa osiin avaten yksitellen tekijöitä, jotka aineistoni perusteella vaikuttavat työelämän laadun kokemukseen, en myöskään niissä kohdin avaa haastateltujen narratiiveja tavoilla, jotka paljastaisivat heidän henkilöllisyytensä.

Narratiivisia menetelmiä hyödynnettäessä mielessä on pidettävä myös haastatteluaineiston ja sen tulkinnan subjektiivisuus. Niin tutkittavien kuin tutkijan tutkittavaan ilmiöön liittyvät näkökulmat, käsitykset, asenteet, arvot, odotukset ja ennakkoluulot sekä tutkittavien muistikuvien kirkkaus voivat vaikuttaa aineistoon ja sen analyysiin, ja samalla tutkimustuloksiin. Ensinnäkin narratiivin kertoja itse valitsee, millaisena narratiivinsa kertoo; mitä seikkoja korostaa, häivyttää, vähättelee tai jättää kokonaan kertomatta, ja millaisessa valossa itsensä ja narratiivinsa esittää. Narratiivisia menetelmiä hyödyntäessä on siis muistettava, että narratiivi on luonteeltaan sosiaalinen, muuttuvainen, epävarma ja joustava, ajasta, paikasta, tilanteesta ja narratiivin kuulijasta riippuvainen. Narratiivista ei koskaan kerrota kahdesti täysin samoin, vaan se luodaan ja suunnataan tiettyssä hetkessä tietyille yleisölle tiettyä tarkoitusta varten. Narratiivin kertojan ja sen kuuntelijan vuorovaikutus siis luo, rakentaa ja muokkaa narratiivia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, kertojan ja kuulijan yhteistyönä, sen kertomisen hetkellä. (Livholts ym. 2015, 40; Chase 2008, 65; Squire ym. 2008, 5; Patterson 2008, 35; Squire 2008, 41; Koven 2012, 153; Holstein ym. 2012, 7.) Narratiivin kuulijalla on siis vaikutusta narratiiviin, ja tutkijalle saatetaan kertoa erilainen narratiivi kuin jollekin toiselle kuulijalle. Narratiivin kertoja saattaa myös esimerkiksi jättää kertomatta jotain, mitä pitää tutkimusaiheen kannalta epäoleellisena tai vaikkapa liian henkilökohtaisena tai nolona yksityiskohtana tutkijalle kerrottavaksi. Tutkijan onkin muistettava, että narratiivin kertoja ei jaa tarinaansa vain tutkijalle, vaan puhuu tutkijan kautta laajemmalle yleisölle (Squire 2008, 44). Lisäksi narratiiviseen tutkimukseen liittyy valta-asetelma, jolla voi olla vaikutusta kerrottuun narratiiviin. Tutkijalla on valta esittää kysymyksiä haastatellun henkilökohtaisista kokemuksista, mutta tutkija ei välttämättä kerro tutkittavalle omaa narratiiviaan. (Czarniawska 2004, 48.) Narratiivissa voi myös olla epäjohdonmukaisia ja epätarkkuuksia, sillä tutkittava ei välttämättä muista kaikkea tarkasti tai oikein. Narratiivi ei siis välttämättä heijasta todellisuutta eikä näin ollen lisää ymmärrystä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä useammasta kuin yhdestä syystä.

Narratiivin totuudenmukaisuutta onkin pidetty haasteellisena kysymyksenä. Mitä totuus ylipäänsä tarkoittaa puhuttaessa yksilön kokemuksista ja niiden merkityksellisestämisestä? Entä missä määrin totuutta on ylipäänsä oleellista

pohtia, kun tutkitaan yksilön tulkintaa kokemuksistaan? Yksinkertaisimmillaan narratiivin totuudenmukaisuus tarkoittaa, että narratiivin kertojan kuvailema asia on tapahtunut. Kuvatun kokemuksen totuudenmukaisuuden määrittäminen on silti haastavaa, sillä jokainen samassa tilanteessa läsnä ollut tulkitsee tilannetta omalla tavallaan, omasta näkökulmastaan ja erilaisia asioita painottaen. Yhdenkään samassa tilanteessa olleen kertomus ei siis ole täydellinen kuvaus tapahtuneesta, vaan jokaisen kokemus ja siitä kerrottu narratiivi ovat vain osittaisia, omaan perspektiiviin ja ymmärrykseen rajoittuvia näkemyksiä. Narratiivin totuudenmukaisuuden pohdinnan merkityksen onkin nähty olevan pitkälti kiinni siitä, millaista tarkoitusta varten narratiiveja kerätään. Jos esimerkiksi halutaan yksityiskohtia tapahtuneesta rikoksesta, totuus on oleellinen. Sen sijaan, jos narratiiveja keräämällä halutaan hahmottaa, miltä jokin asia ihmisestä tuntuu, narratiivin kertojan muistijäljen ja tarinan ei tarvitse olla valokuvantarkkoja ja kristallinkirkkaita, sillä tällöin narratiivisen tutkimuksen kiinnostuksen kohteena on kokemuksen subjektiivinen merkityksellistäminen sen objektiivisen dokumentoinnin sijaan. (Squire ym. 2014, 109.)

Vaikka narratiivisten menetelmien käytön yhteydessä voi aina kyseenalaistaa, missä määrin narratiivi heijastaa todellisuutta, koin narratiivisten menetelmien sopivan tutkimukseeni. Työelämän laadussa on kyse kokemusten merkityksellisestämisestä – siitä, miltä työelämä tuntuu, millaiset tekijät sen tuntuun vaikuttavat ja millainen näiden tekijöiden vaikutus on. Tutkijana en voi tietää, ovatko haastatellut korostaneet tai vähätelleet jotain seikkoja, jättäneet jotain tutkimukseni kannalta oleellista kertomatta tai muistaneet jotain epätarkasti tai väärin. Haastateltujen narratiivit olivat kuitenkin keskenään siinä mielessä hyvin samansuuntaisia, että samat teemat nousivat esille kerta toisensa jälkeen. Lisäksi peilasin tekemiäni havaintoja Tilastokeskuksen kyselytutkimusten tuloksiin siinä määrin, kun aineistostani esille nousseista teemoista on tuloksia olemassa, ja havaintoni olivat linjassa kyselytutkimusten tulosten kanssa. Suurimpana erona niiden ja omien tutkimustulosteni välillä näyttäytyi loppujen lopuksi se, että laadullinen aineistoni antaa selityksiä kvantitatiivisin menetelmin tehdyille havainnoille, kuten miksi itsensäyöllistäjät ovat tyytyväisiä töidensä sisältöihin, menetelmiin, aikoihin ja paikkoihin, mutta pitävät sosiaaliturvaansa huonona, tai millaiset tekijät vaikuttavat esimerkiksi itsensäyöllistäjän neuvotteluasemaan tai toimeentulon vaihtelevuuteen ja suuruuteen.

Narratiivisia menetelmiä hyödyntäessä on oleellista muistaa, että tutkittavien ohella tutkijalla itsellään on vaikutusta aineistoon ja sen analyysiin. Toinen tutkija olisi saattanut kuulla tutkittavilta toisenlaisia narratiiveja, ja toinen tutkija olisi saattanut tehdä toisenlaisia tulkintoja saman aineiston perusteella. Narratiivisia menetelmiä hyödyntäessä tutkijan on tiedostettava oma subjektiivisuutensa ja pyrittävä varmistamaan tutkimustulostensa luotettavuus. Narratiivista tutkimusta tehdessä läpinäkyvyys on oleellista; tutkijan on syytä paljastaa itsensä,

ajatuksensa ja tutkimusprosessinsa tehdessään työtä, jossa myös tutkittava on haavoittuvaisessa asemassa (Josselson 1996A, xiii). Pidin läpinäkyvyyttä tutkimusaiheeni kannalta tärkeänä, sillä kiinnostukseni itsensätyöllistäjyyttä kohtaan on myös omakohtaista. Olen työskennellyt 1990-luvun lopulta lähtien media- ja kulttuurialalla freelancerina tehden muun muassa toimittajan, kääntäjän, käsikirjoittajan ja juontajan töitä toimeksiantosuhteissa, ja väitöskirjaani tein työskentelyapurahalla. Koska kuulun tutkittavieni kanssa samaan ryhmään, asiantuntijatyötä tekeviin itsensätyöllistäjiin, jouduin pohtimaan omaa samanaikaista positiotani tutkijana ja kokemusasiantuntijana, sillä tutkijan kokemukset, tuntemukset, asenteet, käsitykset, arvot, odotukset ja ennakkoluulot voivat vaikuttaa haastatteluaineiston keruuseen esimerkiksi johdattelevien kysymysten muodossa, ja samalla aineiston analyysiin ja tulkintaan.

Narratiivisessa tutkimuksessa tutkijan on oltava emotionaalisesti tarpeeksi lähellä, jotta hänelle halutaan puhua, mutta tarpeeksi kaukana ja riittävän kriittinen pystyäkseen tutkimusta ylipäänsä tekemään (Bar-On 1996, 9). Ajattelin kokemuksestani itsensätyöllistäjyydestä olevan haastatteluissa hyötyä niin, että osaan kenties pyytää haastateltuja kertomaan aiheista, joista en ehkä olisi tajunnut esittää kysymyksiä ilman omakohtaista kokemustani itsensätyöllistäjyydestä. Koen näin myös tapahtuneen, sillä muutamakin haastateltu totesi kokeneensa, että olin osannut esittää juuri oikeita kysymyksiä. Toisaalta omakohtainen kokemus tuotti päänvaivaa, sillä jouduin tiedostamaan, että minulla on tutkijana ja itsensätyöllistäjänä vaikutusta, millaisia narratiiveja tulen kuulemaan. Ajattelin etukäteen, että haastateltujen voi olla rennompaa ja luontevampaa puhua tutkijalle, joka kuuluu tutkittaviensa kanssa samaan joukkoon kuin ”tutkija-tutkijalle”, jonka tietämys itsensätyöllistäjyydestä pohjautuu pelkkään tutkimustietoon. Pohdin silti, kuinka keskustelevia vuorovaikutustilanteita haastattelutuokiot voivat olla, sillä narratiiviset haastattelut voivat olla niinkin vuorovaikutuksellisia, että niitä voi pitää keskusteluina tai tutkimuksen tekemisenä yhdessä narratiivin kertojan kanssa (Squire 2008, 48–49). Jouduin siis pohtimaan, käynkö haastateltavien kanssa dialogia kokemuksista vertaisten kesken, vai pidättäydynkö esittämään kysymyksiä ja kuuntelemaan pelkän tutkijan roolissa. Pitkään mietittyäni päätin, etten tuo omia kokemuksiani ja näkemyksiäni esille muutoin kuin mainitsemalla, että olen itsekin työskennellyt itsensätyöllistäjänä. En siis keskustellut haastateltujen kanssa omista kokemuksistani, ja pyrin pitämään esittämäni kysymykset suoraviivaisina; mikä työssäsi on hyvää, mikä työssäsi on huonoa, mitä itsensätyöllistäjyys mielestäsi vaatii, mitä mieltä olet itsensätyöllistäjän sosiaaliturvasta, ja niin edelleen. Pyrin tällä ratkaisulla pitämään huolen, ettei aineistoni herätä epäilyksiä haastateltujen johdattelemisesta, sanojen suuhun ja ajatuksien päähän pistämisestä. Huomautettava on myös, että tutkijalla on aina vaikutusta tutkimukseensa, vaikka

hän hyödyntäisi mitä tahansa menetelmiä, sillä tutkija valitsee aina omista subjektiivisista lähtökohdistaan käsin tutkimusaiheensa ja näkökulmansa ja laatii tutkimuksessa käyttämänsä kysymykset. Sosiaalisen ilmiön tutkiminen kvantitatiivisin menetelmin vaikkapa kyselylomakkeella ei ole neutraalia sekään, sillä toinen tutkija voisi esittää erilaisia kysymyksiä samasta aiheesta tai muotoilla samat kysymykset toisin, käyttäen toisenlaisia sanavalintoja, jotka voivat olla esimerkiksi sävyiltään tai arvolutaukseltaan erilaisia tai enemmän tai vähemmän monitulkintaisia, tutkittavien helpommin tai vaikeammin väärin ymmärrettävissä.

Tutkijalla on vaikutusta myös aineiston analyysiin ja tulkintaan, enkä voi vuosikautia itsensätyöllistäjänä työskennelleenä väittää, etteivätkö haastateltujen narratiivit olisi herättäneet minkäänlaisia tunteita ja muistoja, saati etteikö minulla olisi omakohtaista kokemusta itsensätyöllistäjän työelämästä ja sen laadusta. Pyrin kuitenkin parhaani mukaan välttämään oman työhistoriani aktiivista muistelua aineistoa kerätessäni ja analysoidessani, ja näyttämällä kollektiiviset kertomukset haastatelluille pyrin paitsi varmistamaan heidän anonymiteettinsa turvaamisen, myös pitämään huolen, ettei haastateltuaineistoni analyysi herätä epäilyksiä, että olen kuvannut haastateltujen kokemusten ja tuntemusten sijaan omia kokemuksiani ja tuntemuksiani. Halusin kollektiivisten kertomusten esittelyllä ja kommentointipyynnöllä siis selvittää, kokevatko haastatellut minun ymmärtäneen heitä oikein ja tunnistavatko he kollektiivisista kertomuksista omat kokemuksensa ja tuntemuksensa, vai olenko ymmärtänyt heidän mielestään asioita väärin tai korostanut liikaa tai jättänyt pois elementtejä, joita he itse kokivat tärkeiksi. Halusin siis varmistaa, että haastatellut allekirjoittavat tulkintani ja kokevat kollektiivisten kertomusten kuvastavan omia narratiivejaan. Oman työhistorian aktiivisen muistelun välttelystä huolimatta muistin toki haastateltuaineistoa kerätessäni ja analysoidessani omaan työelämäni liittyviä kokemuksia, ja hetkittäin tuntui, että haastatellut olivat vanginneet omissa kertomuksissaan osia myös omasta narratiivistani. Minulla on omakohtaisia kokemuksia lähestulkoon kaikista kollektiivisissa kertomuksissa kuvatuista teemoista, joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. En ole esimerkiksi koskaan työskennellyt alihankkijana tai turvautunut asianajajaan saadakseni korvausta tekemästani työstä. En ole myöskään yrittänyt tasapainotella työn, lasten ja iäkkäiden omaisten hoivavastuun välillä, sillä minulla ei ole lapsia eikä omaishoidettavia.

Minua jännitti aivan valtavasti lähettää kollektiiviset kertomukset haastatelluille kommentoitaviksi. Aineiston analyysia näytetään tutkittaville aika harvoin, vaan tyypillisempää on antaa tutkittaville luettavaksi haastattelun litteraatti. Silloin, kun analyysi annetaan tutkittavien nähtäväksi, heidän reaktionsa analyysiin eivät välttämättä ole positiivisia, sillä tutkijan analyysi ja tulkinta kertojan narratiivista voi olla tutkittavan mielestä loukkaava tai väärä.

(Apter 1996, 42.) Tutkijan ja tutkittavan välillä voi olla neuvottelua, ja tutkimuksesta voi olla syytä esimerkiksi poistaa tai hämärtää joitakin seikkoja tutkittavien anonymiteetin suojaamiseksi. Siitä huolimatta tutkijan on muistettava, että hänellä on auktoriteetti tutkimuksen näkökulmaan, analyysiin ja tulkintaan. (Chase 1996, 57.) Tutkijan on myös syytä muistaa, ettei tutkittava ole aineiston analyysistä eri mieltä tutkijan kanssa ollessaan välttämättä parhaassa asemassa hahmottamaan, mitä hänelle on tapahtunut. Esimerkiksi auto-onnettomuuden silminnäkijällä voi olla parempi käsitys tapahtuneesta kuin onnettomuuden uhrilla, ja sama koskee tutkimuksen tekoa ja tutkijan näkökulmaa. (Shuman 2012, 126.) Tutkijan on myös syytä ymmärtää, että narratiivin kertojalla on aina omat motiivinsa narratiivinsa kertomiseen, ja ne voivat poiketa tutkijan intresseistä ja tutkimuskysymyksistä. Tutkijan on siis osattava tehdä ero tutkimuksellisen intressin ja tutkittavien narratiivin kertomistarpeen välillä, tunnistaa oikeutensa tehdä tulkintoja aineiston perusteella ja säilyttää kontrolli tutkimukseensa, vaikka tutkittavat eivät olisi aineiston analyysistä samaa mieltä tutkijan kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole raportoida aineistosta tavalla, jolla tutkittava haluaa, vaan analysoida aineistoa tutkijan näkökulmasta käsin. Narratiivisessa tutkimuksessa samanaikaisesti läsnä oleva tutkittavien ja tutkijan näkemys aiheesta voi parhaimmillaan tuottaa tutkittavasta ilmiöstä uutta ja syvällistä tietoa, joka kiinnostaa myös tutkittavaa itseään. (Chase 1996, 50–55; Bar-On 1996, 19.) Parhaimmillaan narratiivinen tutkimus voi myös antaa haastatelluille mahdollisuuden tutkia itseään ja lisätä tietoisuuttaan, löytää uusia merkityksiä, tulla kuulluksi ja ymmärretyksi (Miller 1996, 133), ja kokea narratiivinsa hyödylliseksi muille vastaavaa kokeneille (Chase 1996, 46). Näin koen onnekseni tapahtuneen, sillä haastateltujen palaute kollektiivisista kertomuksista oli positiivista. Haastatellut kertoivat kokevansa, että olin ymmärtänyt heitä oikein, ja monet kertoivat tulleensa kollektiivisista kertomuksista iloisiksi. Monia oli siis ilahduttanut huomata, etteivät ole kokemuksineen, ajatuksineen ja tuntemuksineen yksin, vaan myös muilla itsensätyöllistäjillä on samankaltaisia kokemuksia, tuntemuksia ja ajatuksia. Muutamat haastatellut kuvailivat kollektiivisten kertomusten lukemista jopa terapeutiksi kokemukseksi. Koin myös itse aineistoa analysoidessani samoin kuin monet haastatellut kertoivat kokeneensa kollektiivisia kertomuksia lukiessaan. Myös minä tunsin, etten ole yksin, vaan muutkin ovat kohdanneet samankaltaisia asioita ja tunteneet samoin kuin olen itse tuntenut.

Yksi haastatelluista kuitenkin esitti huolensa kollektiivisten kertomusten sanavalinnoista. Häntä huoletti, että värikäs kielenkäyttö antaa kuvan ”palkkatyöhön pettyneistä individualisteista, räävittömästä joukosta”, joka mieluummin ”kieriskelee köyhyyden kuilun partaalla” ja menee ”chillisti puistoon läppärin kanssa” kuin suostuu työsuhteiseen työhön. Hän toivoi ”nasevien heittojen häivyttämistä” ja ilmauksien ja mielipiteiden ”tasoittamista”. En

kuitenkaan muuttanut kollektiivisten kertomusten sanastoa, sillä sanavalinnat ovat haastatteluista peräisin, haastateltujen omaa kielenkäyttöä. Lisäksi moni haastateltu päinvastoin kiitteli kollektiivisia kertomuksia rikkaasta ja humoristisesta kielestä. En myöskään kokenut, että haastateltavien käyttämät sanavalinnat kollektiivisissa kertomuksissa johtavat harhaan tai antavat käsityksen, että jokainen haastateltu olisi ilmaissut asiat täysin samoilla sanoilla tai ollut kaikesta täysin samaa mieltä. Kaikilla ei tietenkään ollut kaikista asioista samanlaisia kokemuksia ja mielipiteitä, eikä jokainen käyttänyt samaa sanaa samasta asiasta, sillä suomen kielessä synonyymeja kyllä riittää. Avaan aineistoni analyysiluvuissa, kussakin kollektiivisessa kertomuksessa kuvattuja teemoja tarkemmin esitellessäni, kuinka yleisiä erilaiset kokemukset, näkemykset ja tunteukset kustakin teemasta haastateltujen keskuudessa olivat.

Narratiivisten menetelmien hyödyntämiseen liittyy siis haasteita ja heikkouksia, jotka yhdistyvät tutkimustulosten yleistettävyyden rajallisuuteen, tutkittavien anonymiteetin suojaamiseen sekä aineiston ja sen tulkinnan subjektiivisuuteen. Koin niistä huolimatta narratiivisten menetelmien soveltuvan asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laadun kaltaisen, kompleksisen ja vähän tunnetun sosiaalisen ilmiön tarkasteluun. Koin narratiiviset menetelmät sopiviksi välineiksi lisäämään tietoa ja ymmärrystä asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän piirteistä ja niiden vaikutuksista sekä siitä, millaisina ne merkityksellistyvät kontekstissa, jossa suurin osa työvoimasta työllistyy toisin, kokopäiväisissä ja vakituisissa työsuhteissa. Koska narratiivisten menetelmien vahvuudet tuntuivat sopivan tutkimukseni aiheeseen, päätös narratiivisten menetelmien valinnasta oli loppujen lopuksi aika helppo tehdä.

3.5 Tutkimuksen analyysilukujen rakenne

Olen jakanut haastatteluaineiston analyysin neljään analyysilukuun. Niistä ensimmäisessä kuvaan haastateltujen työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavia yksilöön ja työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin ja laajempiin olosuhteisiin liittyviä tekijöitä ja niiden vaikutuksia. Toisessa analyysiluvussa kuvaan työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia. Kolmannessa analyysiluvussa kuvaan haastateltujen kokemuksia asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvista vaatimuksista ja niiden vaikutuksista. Neljännessä analyysiluvussa avaun haastateltujen tulevaisuuden työelämään liittyviä odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia, ja kuvaan, millaisin keinoin haastatellut toivoivat itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensätyöllistäjien työelämän laatua tuettavan ja edistettävän.

Tutkimukseni jokainen analyysiluku alkaa aiheeseen liittyvällä, haastatteluaineistosta esiin nousseita teemoja kuvaavalla kollektiivisella kertomuksella, jonka olen kursivoinut erottaakseni sen selkeästi muusta tekstistä. Puran nämä kollektiiviset kertomukset analyysiluvuissa osiin, eli avaan kussakin kollektiivisessa kertomuksessa kuvatut teemat erikseen ja kuvaan yksitellen kutakin yksilöön ja työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvää tekijää, joka haastatteluaineistoni perusteella vaikuttaa asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen. Lisäksi kuvaan, millaisia havaintoja kussakin kollektiivisessa kertomuksessa kuvatuista työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä on työelämän laadun tutkimuksessa aiemmin tehty. Neljännessä analyysiluvussa hyödynnän haastatteluaineistoni ohella aineistona julkishallinnon julkaisemia selvityksiä, ja kuvaan, millaisiin itsensätyöllistäjyyteen liittyviin tekijöihin niissä on kiinnitetty huomiota ja millaisin keinoin itsensätyöllistäjyyttä esitetään tuettavaksi ja edistettäväksi. Kuvaan neljännessä analyysiluvussa myös, kuinka julkishallinnon selvitysten ehdotukset suhteutuvat haastateltujen näkemyksiin keinoista, joilla itsensätyöllistäjyyttä ja itsensätyöllistäjien työelämän laatua voisi tukea ja edistää. Lisäksi kuvaan, millaisina haastateltujen sekä julkishallinnon selvitysten ehdotukset näyttäytyvät suhteessa työelämän laadun tutkimuksessa tehtyihin huomioihin ja suosituksiin. Ennen analyysilukuihin siirtymistä kuvaan kuitenkin vielä haastateltujen taustatietoja niiltä osin kuin koin sen tarpeelliseksi analyysilukuja ajatellen.

3.6 Haastateltujen taustatietoja

Vaikka laadullisen aineiston pohjalta ei parane tehdä yleistyksiä suomalaisista asiantuntijatyötä tekevistä, saati kaikista, itsensätyöllistäjistä, halusin tarkastella, millaisena pieni otantani näyttäytyy itsensätyöllistäjien perusjoukkoon nähden. Avaan seuraavissa alaluvussa haastateltujen ammattiryhmää, ammattia ja toimenkuvia, sukupuolta, ikää ja asuinpaikkaa, itsensätyöllistäjyyden ja sitä edeltäneen työuran kestoa, itsensätyöllistäjäksi ryhtymisen syitä sekä itsensätyöllistäjyyden muotoa ja perusteluita sen valinnalle. Vertaan samalla havaintojani suomalaisista itsensätyöllistäjistä tehtyjen kyselytutkimusten tuloksiin niiltä osin kuin vastaavia tuloksia on olemassa.

Tein varsin pelkistetyn taulukon helpottamaan haastateltujen taustatietojen hahmottamista. Taulukossa ovat haastateltujen ammattiryhmä, sukupuoli ja päätoimisen itsensätyöllistäjyyden kesto vuosissa.

Taulukko 1 Haastateltujen sukupuoli ja päätoimisen itsensätyöllistyäjyden kesto ammattiryhmän mukaan

Ammattiryhmä	Nainen	Mies	Kesto alle 2 vuotta	Kesto 2–4 vuotta	Kesto 5–9 vuotta	Kesto 10–19 vuotta	Kesto yli 20 vuotta	Yhteensä
Tietotyön erityisasiantuntija	7	9	4	5	4	1	2	16
Kulttuuri- ja käsityöalan ammattilainen	9	2	1	5	1	2	2	11
Yhteensä	16	11	5	10	5	3	4	27

3.6.1 Haastateltujen ammattiryhmä, toimenkuva, sukupuoli, ikä ja asuinpaikka

Haastatelluista noin kolme viidesosaa oli naisia ja kaksi viidesosaa miehiä. Haastatelluista noin kolme viidesosaa oli tietotyön erityisasiantuntijoita ja noin kaksi viidesosaa kuului kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien ammattiryhmään. Koska haastateltujen osaamiskombinaatiot ja toimenkuvat olivat varsin uniikkeja, anonymiteetin suojaamiseksi en kuvaa tarkasti yksittäisten haastateltujen koulutuksia ja toimenkuvia, vaan tyydyn kuvailemaan niitä yleisemmällä tasolla.

Haastateltujen ammatit, työt ja toimenkuvat olivat moninaisia, ja moninaisia olivat myös heidän koulutuksensa. Haastatellut olivat humanisteja, kauppatieteilijöitä, kielitieteilijöitä ja yhteiskuntatieteilijöitä tai opiskelleet esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteitä, psykologiaa, maantiedettä, tietotekniikkaa, biologiaa ja journalismia. Monet olivat täydentäneet osaamistaan erilaisin täydennys-, lisä- ja jatkokoulutuksin, jopa alan tai ammatin vaihdoksin, ja osa oli opiskellut useampaa kuin yhtä pääainetta. Yhtä ainoaa ja selkeää toimenkuvaa oli vaikea yksittäisenkään haastatellun osalta hahmottaa, sillä haastatellut tekivät moninaisia ja projektikohtaisesti vaihtelevia töitä. He käänivät asiategiä ja kaunokirjallisuutta ja tekivät viestintää, mainontaa ja markkinointia. He työskentelivät graafisina suunnittelijoina, terapeutteina, toimittajina, valokuvaajina, vaatesuunnittelijoina, verkkotukihenkilöinä, tutkijoina, kuvataiteilijoina, opettajina, muotoilijoina, työnhajaajina, rekrytoijina ja projekti- ja hankepäällikköinä. He toimivat enklisijoittajina, kouluttajina ja valmentajina, mentoroivat startup -yrityksiä, suunnittelivat softaa, neuroverkostoja, nettisivuja ja verkkokauppoja ja järjestivät kulttuurimatkoja. He kirjoittivat liiketoiminnan kehittämissuunnitelmia ja markkina- ja teknologiaselvityksiä, kehittivät ruokareseptejä ja veivät suomalaisia yrityksiä maailmalle. He tekivät palvelumuotoilua, johdon konsultointia, kirjoja, verkkokursseja, soveltavuusarviointia, uraohjausta, toiminta- ja työkykykartoituksia,

tutkimuskatsauksia, prosessikuvauksia, kannattavuusanalyseja ja liiketoimintamalleja. He kaupallistivat tuotteita ja palveluita, auttoivat yritysten ja liiketoimintayksiköiden perustamisessa ja liiketoiminnan kasvattamisessa, antoivat sopimusneuvontaa, etsivät yritysasiakkailleen investointirahoitusta ja suunnittelivat matkailupalveluita sekä liiketilojen konsepteja niiden visuaalista ilmettä ja sisustusta myöten. He uudistivat organisaatorakenteita, kokosivat ja johtivat feature-tiimejä, vetivät työpajoja, kehittivät brändejä ja liiketoimintastrategioita, järjestivät näyttelyitä, suunnittelivat tietojärjestelmiä ja analysoivat tarjousasiakirjoja. Haastatellut olivat toisaalta varsin tyypillisiä kulttuuri- ja käsityöaloilla ja tietotyön erityisasiantuntijoina työskenteleviä itsensäyöllistäjiä, mutta toisaalta raja eri ammattien tai edes ammattiryhmien välillä ei ollut kaikkien kohdalla kovinkaan selkeä. Moni teki useampaan kuin yhteen ammattiin luokiteltavia töitä ja osa haastatelluista kuului sekä tietotyön erityisasiantuntijoiden että kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisten ammattiryhmään riippuen kulloinkin työn alla olleesta projektista. Esimerkiksi mainonnan ja markkinoinnin erityisasiantuntijat ja yrityskonsultit on luokiteltu tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmään ja toimittajat, kääntäjät ja arkkitehdit kulttuuri- ja käsityöalojen ammattiryhmään. Haastatelluissa oli kuitenkin henkilöitä, jotka tekivät molempien ammattiryhmien töitä, kuten tekivät palvelumuotoilua tai suunnittelivat asiakkailleen mainontaa ja markkinointia, mutta tekivät myös toimittajan, tiedottajan, kääntäjän, taiteilijan tai sisustussuunnittelijan töitä. Raja eri ammattien ja ammattiryhmien välillä oli haastateltujen keskuudessa siis häilyvä ja tilannekohtaisesti vaihteleva, kiinni kulloisestakin projektista. Haastatelluista yli puolet teki kuitenkin enemmän töitä, jotka voi luokitella tietotyön erityisasiantuntijoiden ja vajaa puolet enemmän töitä, jotka voi luokitella kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisten ammattiryhmän töihin. Naisista enemmistö teki kulttuuri- ja käsityöalojen, mutta miehistä enemmistö tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmien toimenkuvia vastaavia töitä.

Suurin osa haastatelluista sijoittui iältään kolmekymppisen ja viisikymppisen välimaastoon, mutta nuorimmat haastatellut olivat parikymppisiä ja vanhimmat kuusikymppisiä. Ikähaitarin molemmissa päissä oli vain muutamia haastateltuja. Koska kaikki haastatellut eivät kertoneet tarkkaa ikäänsä, vaan puhuivat esimerkiksi kolmekymppisyydestään tai keski-ikäisyydestään, en liittänyt haastateltujen ikää heidän taustatietojaan kuvaavaan taulukkoon. Iältään nuoremmat, pari-kolmekymppiset haastatellut, tekivät useammin kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisten töitä, ja vanhemmat, neli-kuusikymppiset haastatellut, puolestaan useammin tietotyön erityisasiantuntijoiden töitä. Kaikki haastatellut olivat kantasuomalaisia ja asuivat eri puolilla Suomea, suurin osa kuitenkin Uudellamaalla, Pirkanmaalla ja Varsinais-Suomessa. Useimpien asuinpaikka oli kaupunki, useimmiten jokin suomalainen korkeakoulukaupunki,

mutta muutamat asuivat maaseudulla, kuitenkin lähellä jotain suomalaista korkeakoulukaupunkia.

Naisten osuus oli haastateltujeni joukossa suurempi kuin suomalaisissa itsensätyöllistäjissä keskimäärin sekä omissa ammattiryhmissään. Itsensätyöllistäjissä on enemmän naisia kuin työnantaja- ja maatalousyrittäjissä, noin kaksi viidesosaa (Sutela ym. 2018, 19–20), ja kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisista yli puolet ja tietotyön erityisasiantuntijoista yli kolmasosa on naisia (Pärnänen ym. 2014, 19). Iältään haastatellut vastasivat suhteellisen hyvin suomalaisia itsensätyöllistäjiä, sillä suurin osa itsensätyöllistäjistä on 20–50-vuotiaita. Itsensätyöllistäjät ovat paitsi työnantaja- ja maatalousyrittäjiä naisvaltaisempi, myös nuorempi ryhmä, johon kuuluu muita yrittäjäryhmiä enemmän alle 35-vuotiaita. (Sutela ym. 2018, 21–24, 31.) Itsensätyöllistäjien ikä vaihtelee ammattiryhmittäin, ja tietotyön erityisasiantuntijat ovat haastateltujeni tapaan hieman iäkkäämpiä, mutta kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät hieman nuorempia kuin muut ammattiryhmät (Pärnänen ym. 2014, 18–19). Sen sijaan suomalaisten itsensätyöllistäjien asuinpaikoista ei ole saatavilla tutkimustietoa, joten esimerkiksi itsensätyöllistäjyyden keskittymistä joillekin tietyille maantieteellisille alueille on mahdotonta arvioida. Mahdollista kuitenkin on, että tietotyön erityisasiantuntijoiden sekä kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien ammattiryhmiin kuuluvia itsensätyöllistäjiä asuu haastateltujen tapaan runsaasti korkeakoulukaupungeissa tai niiden lähistöllä, eli maantieteellisillä alueilla, joilla näihin ammattiryhmiin kuuluvien toimenkuvaan soveltuvan koulutuksen on voinut hankkia ja joiden elinkeinorakenne on sellainen, että alueella on runsaasti potentiaalisia asiakkaita.

3.6.2 Haastateltujen itsensätyöllistäjyyden kesto ja sitä edeltänyt työhistoria

Haastatellut olivat työskennelleet itsensätyöllistäjinä varsin eripituisia aikoja, alle vuodesta yli 20 vuoteen. Useimmilla oli kokemusta työsuhteista, ja lähes puolet oli aloittanut itsensätyöllistäjyyden sivutoimisesti palkansaaja-aikoinaan. Yli puolet oli aloittanut päätoimisen itsensätyöllistäjyyden irtisanoutumalla ja viidennes tultuaan irtisanotuksi vakituisesta ja kokopäiväisestä työsuhteesta. Lopuista osa oli aloittanut päätoimisen itsensätyöllistäjyyden määräaikaisen työsuhteen päätyttyä, mutta osalla ei ollut lainkaan kokemusta palkansaajuudesta, vaan he olivat työskennelleet itsensätyöllistäjänä valmistumisestaan saakka.

Haastatelluista vajaa viidennes oli työllistynyt päätoimisesti itsensätyöllistäjänä alle 2 vuotta, reilu kolmannes 2–4 vuotta, vajaa viidennes 5–9 vuotta, reilu kymmenes 10–19 vuotta ja joka seitsemäs yli 20 vuotta. Haastateltujen joukossa oli enemmän suhteellisen tuoreita ja vähemmän pitkän uran itsensätyöllistäjänä tehneitä kuin suomalaisissa itsensätyöllistäjissä

keskimäärin; vuonna 2017 heistä reilu kymmenys oli työskennellyt itsensätyöllistäjänä alle 2 vuotta, seitsemäsosa 2–4 vuotta, kuudesosa 5–9 vuotta, lähes neljäsosa 10–19 vuotta ja yli neljäsosa yli 20 vuotta (Sutela ym. 2018, 29–30). Tietotyön erityisasiantuntijat erottuvat muista itsensätyöllistäjistä iäkkäämpänä, mutta lyhyemmän aikaa itsensätyöllistäjänä työskennelleenä ammattiryhmänä. Tietotyön erityisasiantuntijat siis siirtyvät työsuhteisesta työstä itsensätyöllistäjäksi myöhemmässä työuran vaiheessa kuin muut ammattiryhmät. (Pärnänen ym. 2014, 26.) Myös haastatelluista tietotyön erityisasiantuntijat olivat useammin aloittaneet itsensätyöllistäjyyden varttuneemmalla iällä ja pidemmän palkansaajauran jälkeen kuin kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät.

Lähes kaikki haastatellut, useampi kuin neljä viidestä, olivat työskennelleet palkansaajana, ja heistä puolella oli taustallaan määräaikaista, osa-aikaista ja/tai vuokratyösuhteita. Haastatelluista kaksi viidesosaa oli aloittanut itsensätyöllistäjyyden sivutoimisesti palkansaajuuden ohessa, ja sivutoiminen yrittäjyys oli kestänyt lyhimmillään muutamia kuukausia ja pisimmillään vuosia. Kolme viidestä oli aloittanut päätoimisen itsensätyöllistäjyyden irtisanoutumalla työsuhteisesta työstään, ja heistä useimmat olivat tehneet ”pehmeän laskun yrittäjyyteen”, eli testanneet ennen irtisanoutumistaan siipiensä kantavuutta sivutoimisena yrittäjänä esimerkiksi perhe-, vuorottelu- tai virkavapaalla päätöstään kypsyttellen. Joka viides oli aloittanut itsensätyöllistäjyyden jäätyään työttömäksi vakituisesta ja muutamat jäätyään työttömäksi määräaikaisesta työsuhteesta. Muutamat haastatellut olivat työskennelleet jo työuransa aiemmissa vaiheissa itsensätyöllistäjänä, mutta palanneet palkansaajatyöhön ja sen jälkeen takaisin itsensätyöllistäjäksi. Joka seitsemäs haastateltu oli tehnyt koko työuransa keikkaluontoisia töitä, ja heistä jokainen työskenteli kulttuuri- ja käsityöaloilla. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät olivat tehneet itsensätyöllistäjyyttä edeltäneen työhistoriansa aikana töitä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa tietotyön erityisasiantuntijoita useammin ja kokivat useammin, että vakituisia kokopäiväisiä työsuhteita on omalla alalla tai ammatissa vähän, ja niistä on kova kilpailu. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevissä olikin enemmän niitä, joilla oli vähäisempi ja lyhyempi kokemus työsuhteista. He myös olivat aloittaneet itsensätyöllistäjyyden nuoremmalla iällä, ja osalla heistä ei ollut lainkaan kokemusta vakituisesta ja kokopäiväisestä työsuhteesta.

Tilastokeskus on selvittänyt suomalaisten itsensätyöllistäjien viimeistä työmarkkinastatusta ennen itsensätyöllistäjyyden aloittamista, ja kyselytutkimusten perusteella yli puolet heistä on työskennellyt samassa ammatissa palkansaajana ennen itsensätyöllistäjyyttään (Pärnänen ym. 2014, 27–28; Sutela ym. 2018, 40). Haastateltujen tapaan kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät ovat aloittaneet itsensätyöllistäjyyden muita ammattiryhmiä useammin määräaikaisen työsuhteen päätyttyä, mutta tietotyön erityisasiantuntijat ovat useammin irtisanoutuneet vakituisesta ja kokopäiväisestä

työsuhteesta (Pärnänen ym. 2014, 27–28). Vuonna 2017 toteutetun kyselytutkimuksen perusteella itsensätyöllistäjät ovat aloittaneet yrittäjyytensä työttömänä tai työttömyysuhan alla työnantajayrittäjiä useammin. Tuolloin noin joka kymmenes itsensätyöllistäjä kertoi irtisanoutuneensa työstään työttömyysuhan alaisena ja reilu kymmenes aloittaneensa itsensätyöllistäjyyden työttömänä. Lisäksi reilu kymmenes kertoi ryhtyneensä itsensätyöllistäjäksi heti valmistuttuaan ja joka kahdestoista sanoi, ettei ole tehnyt lainkaan palkansaajatöitä. (Sutela ym. 2018, 40.) Haastatelluilla oli siis enemmän kokemusta palkansaajatyöstä kuin suomalaisilla itsensätyöllistäjillä keskimäärin; haastatelluissa oli enemmän väkeä, joka oli aloittanut itsensätyöllistäjyyden työsuhteesta irtisanouduttuaan tai työttömäksi jäätyään, ja vastaavasti vähemmän väkeä, jolla ei ollut lainkaan kokemusta työsuhteista. Myös haastatelluista tietotyön erityisasiantuntijat olivat irtisanoutuneet vakituisesta kokopäiväisestä työsuhteesta useammin, mutta kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevillä oli useammin kokemuksia määrä- ja osa-aikaisista työsuhteista. Koska suomalaisten itsensätyöllistäjien työhistoriasta ei ole julkaistu tietoa muutoin kuin viimeisen työmarkkinastatuksen osalta ennen itsensätyöllistäjyyttä, on pidemmän työhistorian vertailua kuitenkin mahdotonta tehdä.

3.6.3 Haastateltujen itsensätyöllistäjäksi ryhtymisen perusteluita

Lähes kaikki haastatellut perustelivat itsensätyöllistäjyyttään siihen palkansaajuutta paremmin soveltuvilla luonteenpiirteillä ja huonoilla kokemuksillaan työsuhteista. Lisäksi noin puolet kertoi työhön tai sen ulkopuoliseen elämään liittyvien muutosten ja sattumien kuljettaneen itsensätyöllistäjyyteen, kuvaili itsensätyöllistäjyyttä tyypilliseksi työllistymisen tavaksi alallaan tai ammatissaan, ja kertoi omasta perheestä saadun yrittäjyysesimerkin vaikuttaneen työllistymisen tavan valintaan.

Tilastokeskus on selvittänyt suomalaisten itsensätyöllistäjien perusteluita työllistymisen tavalleen, ja on luokitellut itsensätyöllistäjyyden aloittamiseen vaikuttaneet tekijät kolmeen ryhmään, eli tilanetekijöihin, taustatekijöihin ja yksilön ominaisuuksiin liittyviin tekijöihin. Tilanetekijät voivat olla positiivisia vetotekijöitä tai negatiivisia työntötekijöitä ja liittyä niin yksilön elämäntilanteeseen kuin yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja institutionaalsiin tekijöihin, kuten oman alan tai maantieteellisen alueen työllisyystilanteeseen tai toimialan sääntelyyn ja sen muutoksiin. Tilanteeseen liittyviä positiivisia vetotekijöitä ovat esimerkiksi houkutteleva liiketoimintamahdollisuus, tarjottu tilaisuus ryhtyä yrittäjäksi ja yrittäjyyden näyttäytyminen luontevana edistysaskeleena uralla. Sen sijaan negatiivisia työntötekijöitä ovat muun muassa työsuhteen päättymisen, palkansaajatyön ulkoistaminen yrittäjätöksi tai heikko

työllisyystilanne, jossa yrittäjyys näyttäytyy ainoana keinona työllistyä. Taustatekijöillä puolestaan viitataan yksilön aiempiin, työllistymisen tavan valintaan vaikuttaneisiin kokemuksiin, kuten työskentelyyn perheyrytyksessä, jossa on saanut oppia yrittäjyydestä jo ennen omaa yrittäjyyttään. Yksilön ominaisuuksiin liittyviä tekijöitä ovat puolestaan riskinottokyvyn, epävarmuuden sietokyvyn, tavoitteellisuuden, vastuullisuuden ja päättäväisyyden kaltaiset ”yrittäjähenkiset” luonteenpiirteet, joita on havaittu yrittäjillä palkansaajia useammin – vaikka tällaisia ominaisuuksia on toki myös palkansaajilla. (Sutela ym. 2018, 33–34; Pärnänen ym. 2014, 29–30, 36.)

Haastatellut perustelivat itsensätyöllistäjyyttään viidellä syyllä, joista yksi liittyi henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kolme tilannetekijöihin ja yksi taustatekijöihin. Lähes kaikki haastatellut, neljä viidestä, perustelivat itsensätyöllistäjyyttään siihen työsuhteista työtä paremmin sopivilla luonteenpiirteillä, kuten yrittäjähenkisellä, toimeliaalla, aloitteellisella ja vaihtelunhaluisella persoonalla. Itsensätyöllistäjäksi ryhtymiseen vaikuttaneita tilannetekijöitä sen sijaan olivat huonot kokemukset palkansaajuudesta, ajautuminen itsensätyöllistäjyyteen sekä itsensätyöllistäjyyden tyypillisuus omalla alalla tai ammatissa. Neljä viidestä perusteli itsensätyöllistäjyyttään huonoilla kokemuksillaan työsuhteista, puolet kertoi ajautuneensa itsensätyöllistäjäksi elämän kuljettamana, sattumalta tai elämäntilanteen muutoksen myötä, ja lähes puolet piti itsensätyöllistäjyyttä tyypillisenä työllistymisen tapana alallaan tai ammatissaan. Tilanteeseen liittyviä negatiivisia työntekijöitä olivat etenkin kokemukset palkansaajatyon rajoittavuudesta; työ palkansaajana ei ollut vastannut koulutusta, osaamista ja kiinnostuksen kohteita tai tarjonnut mahdollisuuksia edetä uralla, kehittää itseään, laajentaa toimenkuvaansa ja tehdä itsenäisiä töihin liittyviä päätöksiä. Itsensätyöllistäjyyteen työntävänä tilannetekijänä nousi esille myös työttömäksi jääminen vakituisesta tai määräaikaisesta työsuhteesta. Vaikka työttömäksi jääminen oli ollut ikävä ja raskas kokemus, moni kuitenkin piti sitä jälkikäteen onnenpotkuna tai hyvänä tilaisuutena pohtia vakavissaan, mitä urltaan tahtoo; haluaako tehdä töitä muiden alaisuudessa rajallisessa työroolissa vai kehittää ja toteuttaa itseään omilla ehdoillaan. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät nostivat esille myös oman alansa tai ammattinsa työllisyystilanteen; vakituisia kokopäiväisiä työsuhteita koettiin olevan vähän, kilpailua määrä- ja osa-aikaisista työsuhteista pidettiin kovana ja itsensätyöllistäjyyttä omalla alalla tai ammatissa tyypillisenä työllistymisen tapana.

Haastatellut kuvailivat itsensätyöllistäjyyteen työntäneiden negatiivisten tilannetekijöiden ohella myös positiivisia vetotekijöitä, houkuttelevia mahdollisuuksia. Haastatelluille oli tarjoutunut esimerkiksi niin kiinnostavaa projektityötä, yhteistyökuviota tai passelia työtilaa, etteivät he olleet halunneet jättää tilaisuutta käyttämättä. Tällaiset tilaisuudet olivat näyttäneet suorastaan

kohtalona, varsinkin, jos itsensätyöllistäjyyttä oli pohdittu jo pidempään. Moni kuvaili kokeneensa, että tarjoutuneeseen tilaisuuteen tarttumatta jättäminen olisi ollut virhe, jota olisi katunut ja jossitellut loppuelämänsä. Lisäksi itsensätyöllistäjäksi ryhtymiseen olivat vaikuttaneet työn ulkopuoliseen elämään liittyvät elämäntilanteen muutokset, kuten muutto uudelle paikkakunnalle tai paluu kotimaahan ulkomailla vietetyn ajanjakson jälkeen. Paikanvaihdos oli herättänyt halun työllistyä tavalla, joka tuntui parhaiten mahdollistavan itseään eniten puhuttelevan elämäntavan. Moni mainitsi myös työn ja perheen yhteensovittamisen elämäntilanteeseen liittyvänä tekijänä, joka oli vaikuttanut itsensätyöllistäjäksi ryhtymiseen. Moni kertoi kokeneensa, että itsensätyöllistäjyyden tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainoa esimerkiksi tilanteessa, jossa perheessä on pieniä lapsia, vaikeaa pitkäaikaissairautta tai omaishoitajuuden tarvetta.

Viidenneksi haastatellut perustelivat itsensätyöllistäjyyttään yhdellä taustatekijällä, yrittäjäperhetaustallaan. Suomalaisten itsensätyöllistäjien vanhempien ja sisarusten yrittäjyydestä ei ole julkaistu tilastotietoa, mutta haastateltujen perheissä yrittäjyys oli varsin yleistä. Yli kolmasosan vanhemmista jompikumpi tai molemmat olivat yrittäjiä, joka seitsemännestä vanhemmat olivat maatalousyrittäjiä, ja reilun viidenneksen sisaruksista yksi tai useampi oli yrittäjä. Lisäksi muutamalla haastatellulla oli yrittäjäpuoliso, muutaman puoliso suunnitteli yrittäjäksi ryhtymistä ja muutaman appivanhemmat olivat yrittäjiä. Vain joka kolmas haastateltu kertoi olevansa lähipiirinsä ainoa yrittäjä.

Yrittäjäperheissä varttuneet olivat kokeneet vanhempiensa yrittäjyyden toimineen sekä positiivisena että varoittavana esimerkkinä. Kun yksi kuvaili perineensä vanhempiensa elämäntavan ja tottuneensa samalla köyhyyteen, toinen kertoi jo lapsena oppineensa tekemään kovasti töitä. Kolmannelle yrittäjyys oli näyttäytynyt perheen esimerkin myötä luonnollisimpana työllistymisen tapana, ja neljäs muisteli, kuinka vanhemmat pitivät pitkiä kesälomia, päättivät itse työajoistaan ja pystyivät osallistumaan jälkikasvunsa tekemisiin. Hän uskoi ”palkkatyöläisten kahdeksasta neljään -maailmaa” kohtaan tuntemansa ahdistuksen olevan peruja lapsuuden positiivisista kokemuksista yrittäjäperheessä. Viides kertoi vanhempiensa työskentely-ympäristössä, maatilalla, varttuneena tajunneensa, kuinka yrittäjyys mahdollistaa työn, perheen ja itselleen mieluisen elämäntavan kokonaisvaltaisen yhdistämisen palkansaajuutta paremmin, ja kuudes kuvaili yrittäjävanhempiensa aina osoittaneen luottamusta ja kannustaneen omaehtoiisiin valintoihin, mitä palkansaajaperheessä ei hänen mielestään välttämättä olisi tapahtunut. Toisaalta joka kolmas yrittäjäperheessä varttunut kertoi nähneensä myös yrittäjyyden huonoja puolia; vanhemman tai vanhempien yrittäjyys oli päättynyt konkurssiin tai vakavaan sairauteen, tai vanhemmat olivat olleet niin kiireisiä, ettei heillä ollut aikaa lapsilleen. Varoittavaa esimerkkiä yrittäjyydestä saaneet kertoivat

vanhempiensa suositelleen työllistymistä palkansaajana ja kuvailivat kauan ajatelleensa, etteivät yrittäytyteen koskaan ryhdy. Siitä huolimatta he kertoivat kuitenkin kokeneensa itsensätyöllistäjyyden sopivan itselleen palkansaajuutta paremmin, suorastaan ”veren vetäneen” siihen.

Kaikki haastatellut siis perustelivat itsensätyöllistäjyyttään useammalla kuin yhdellä syyllä ja kertoivat niiden kietoutuvan toisiinsa niin, että suurinta yksittäistä syytä työllistymisen tavan valintaan oli mahdotonta määrittää. Yrittäjähakuisuus ja rohkeus, harkinta, tilaisuus, sattuma ja elämäntilanne, huonot kokemukset palkansaajuudesta ja perheestä saatu esimerkki yrittäjyydestä olivat samanaikaisesti vaikuttaneet lopulliseen päätökseen. Yrittäjähenkistä luonnettaan korostivat eniten vakituisesta työsuhteesta ilman työttömyysuhkaa irtisanoutuneet, ja tietotyön erityisasiantuntijoiden perusteluissa hyvään tilaisuuteen tarttuminen nousi esille useammin kuin kulttuuri- ja käsityöalalla työskentelevien perusteluissa. Tietotyön erityisasiantuntijoista monet pitivät itsensätyöllistäjyyttä loogisena askeleena urallaan ja kokivat työnsä itsensätyöllistäjänä olevan kysyntää sen tarjontaa enemmän. Sen sijaan kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät sekä tieteellistä tutkimusta apurahoilla ja muulla projektirahoituksella tekevät tietotyön erityisasiantuntijat kokivat useammin, että itsensätyöllistäjyys on omalla alalla tai ammatissa tyyppillinen, todennäköisin tai jopa ainoa tapa työllistyä.

Myös Tilastokeskuksen kyselytutkimusten perusteella itsensätyöllistäjyyden aloittaminen on seurausta useista samanaikaisista tekijöistä. Vuonna 2013 neljä viidestä itsensätyöllistäjästä kertoi työllistymisen tavan valinnan olleen suunniteltu ja harkittu, mutta kolme neljästä perusteli sitä myös sopivalla tilaisuudella, yli puolet sattumalla ja lähes puolet työsuhteisen työn puutteella. Lisäksi kolmannes kertoi työskentelevänsä alalla, jolla itsensätyöllistäjyys on todennäköisin tapa työllistyä ja joka kymmenes sanoi työnantajansa ulkoistaneen aiemmin työsuhteessa tekemänsä työn yrittäjätyöksi. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät olivat aloittaneet itsensätyöllistäjyyden olosuhteiden pakottamina, mutta tietotyön erityisasiantuntijat yrittäjähakuisesti ja tilaisuuteen tarttuen muita ammattiryhmiä useammin. (Pärnänen ym. 2014, 36, 38–40, 42, 44.) Vuonna 2017 kaksi viidestä itsensätyöllistäjästä kuvaili työllistymisen tapansa olevan seurausta omasta halusta, reilu kolmannes sattumasta ja neljännes olosuhteiden pakosta, ja kaksi kolmasosaa myös piti itsensätyöllistäjyyttä alallaan tyyppillisenä työllistymisen tapana. Tuolloin havaittiin, että itsensätyöllistäjissä on selvästi vähemmän yrittäjähakuisesti ja enemmän olosuhteiden pakosta yrittäjyytensä aloittaneita kuin työnantajayrittäjissä. (Sutela ym. 2018, 34–40, 130.) Sekä kyselytutkimukset että haastatteluaineistoni siis viittaavat, että itsensätyöllistäjyyteen johtavat tilanne-, tausta- ja ominaisuustekijät kietoutuvat toisiinsa yhtä monin tavoin kuin on yksilöitä, osan itsensätyöllistäjyyteen työntäen ja osan vetäen.

3.6.4 Haastateltujen itsensätyöllistäjyyden muoto ja perusteluita sen valinnalle

Haastatelluista lähes puolet oli yksinyrittäjiä, puolet ammatinharjoittajia ja loput freelancereita ja apurahalla tai muulla vastaavalla projektirahoituksella työskenteleviä. Lisäksi osa työskenteli useammalla kuin yhdellä itsensätyöllistäjyyden muodolla ja osa teki töitä itsensätyöllistäjyyden ohessa palkansaajana. Koska haastateltujen itsensätyöllistäjyyden muoto saattoi vaihdella projektikohtaisesti, en sisällyttänyt itsensätyöllistäjyyden muotoa haastateltujen taustatietoja kuvaavaan taulukkoon.

Haastatteluhetkellä vuonna 2018 kaksi viidestä haastatelluista työskenteli yksinyrittäjänä osakeyhtiömuodossa, puolet ammatinharjoittajana toiminimellä ja joka seitsemäs freelancerina, heistä puolet toimeksiantonsa laskutukseen laskutuspalvelua käyttäen. Neljänneksellä oli kokemusta työskentelystä apurahalla tai muulla projektirahoituksella, muutamat tekivät haastatteluhetkellä osan tai kaikki töistään apurahoilla tai muulla projektirahoituksella, ja jokunen suunnitteli apurahan tai muun projektirahoituksen hakemista. Apurahaa tai muuta projektirahoitusta haastatellut olivat saaneet esimerkiksi tieteelliseen tutkimukseen, valokuva- ja taidenäyttelyihin, kirjan kirjoittamiseen ja kouluttautumiseen. Osa haastatelluista työskenteli useammalla kuin yhdellä itsensätyöllistäjyyden muodolla, kuten laskuttaen osan töistään freelancerina verokortilla ja osan yrityksellään sekä työskennellen apurahoilla, ja joka seitsemäs teki töitä myös palkansaajana, joko osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa. Freelancerius sekä itsensätyöllistäjyyden ja palkansaajuuden yhdistely olivat yleisempiä nuorempien ja kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien, mutta harvinaisempia vanhempien ja tietotyön erityisasantuntijoiden keskuudessa.

Lähes puolet haastatelluista oli vaihtanut itsensätyöllistäjyyden muotoa matkan varrella, ja muutamat suunnittelivat itsensätyöllistäjyyden muodon vaihtoa. Itsensätyöllistäjyyden muotoa vaihtaneista noin puolet oli työskennellyt aiemmin toiminimellä, noin puolet freelancerina ja yksi osakeyhtiömuodossa, ja yhdellä oli ollut kommandiittiyhtiö. Vuosien saatossa toiminimet olivat vaihtuneet osakeyhtiöiksi, freelancerius toiminimeksi tai osakeyhtiöksi, osakeyhtiö laskutuspalveluun ja kommandiittiyhtiö toiminimeksi. Useimmat itsensätyöllistäjyyden muotoa vaihtaneet kertoivat harjoitelleensa ensin yrittäjyyttä kevyemmässä muodossa ja vaihtaneensa muotoa järeämmäksi yrittäjyysosaamisen karttumisen myötä. Haastatellut pitivät freelanceriutta helpoimpana itsensätyöllistäjyyden muotona, sillä henkilökohtaisella verokortillaan työnsä laskuttavalla ei ole yritystä ja siihen liittyviä velvollisuuksia, kuten kirjanpito- ja ennakkoverovelvollisuutta. Kaikkia töitä ei kuitenkaan voi tehdä freelancerina, sillä yksityisasiakasta ei voi laskuttaa verokortilla, eivätkä kaikki yritysasiakkaat halua maksaa toimeksiantojen korvauksia verokorttia vastaan. Freelanceriuden jälkeen helpoimpana itsensätyöllistäjyyden muotona

näyttäytyi toiminimi. Toiminimeä pidettiin yrityksen kevytversiona, jolla on suhteellisen vaivatonta opetella yrittäjyyttä, sillä toiminimellä on osakeyhtiötä vähemmän hallinnollista työtä, ja sen edellyttämä yhdenkertainen kirjanpito on suhteellisen helppo oppia tekemään itse. Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevistä moni kertoi, että toiminimen valintaan oli vaikuttanut myös Aluehallintovirasto AVI, jonka kulut ovat toiminimellä osakeyhtiötä pienemmät. Kun AVI:lle rekisteröity palveluntarjoajaksi, osakeyhtiön maksama hinta on huomattavasti toiminimen maksua suurempi. Vaativimpana yhtiömuotona haastatellut pitivät osakeyhtiönä, sillä siihen koettiin liittyvän paljon byrokratiaa. Haastatellut pitivät esimerkiksi osakeyhtiön edellyttämää kahdenkertaista kirjanpitoa siinä määrin haasteellisena, että useimmat pitivät kirjanpidon ulkoistamista kirjanpitäjälle järkevänä ratkaisuna heti, kun siihen on varaa. Kaksi kolmesta haastatellusta kertoi hankkineensa kirjanpitäjän, ja heistä suurin osa työskenteli osakeyhtiömuodossa. Osakeyhtiössä koettiin kuitenkin olevan hyviä piirteitä, joita freelanceriudessa ja toiminimessä ei ollut. Koska osakeyhtiö on erillinen oikeushenkilö, yksilö ei ole henkilökohtaisella omaisuudellaan vastuussa yrityksensä taloudesta, eikä tee henkilökohtaista konkurssia, vaikka yritys konkurssin tekisi. Lisäksi osakeyhtiön verotus on toiminimeä kevyempi, jos vuositulot nousevat tarpeeksi suuriksi, ja osa tietotyön erityisasiantuntijoista perusteli osakeyhtiön valintaa myös uskottavuudella. He kokivat osakeyhtiön näyttävän asiakkaiden silmissä ”oikealta yhtiöltä”, kun toiminimellä työskentely saatetaan nähdä vähemmän vakuuttavana liiketoimintana, jopa harrasteluna. Moni myös kommentoi etuja, joita yksinyrittäjällä on ammatinharjoittajaa ja freelanceria enemmän. Monet yritysrahoituksen muodot sekä luontoisedut, kuten matkakorvaukset, päivärahat, puhelin-, auto- ja lounasetu sekä kulttuuri- ja liikuntaseteli, eivät koske toiminimiyrittäjiä ja freelancereita, eikä freelancer voi saada starttirahaakaan, sillä se edellyttää jonkin yhtiömuodon.

Useimmat itsensäyöllistäjyyden muotoa vaihtaneet olivat siis ensin opetelleet yrittäjyyttä freelancerina tai toiminimellä, ja yrittäjyysosaamisen kartuttua vaihtaneet järeämpään yhtiömuotoon, lukuun ottamatta osakeyhtiöllä ja kommandiittiyhtiöllä töitä tehneitä, jotka olivat päinvastoin keventäneet yrittäjyyden muotoa. Osakeyhtiön laskutuspalveluun vaihtanut kertoi saaneensa tarpeekseen ennakkoveroista ja halunneensa laskuttaa työnsä verokortillaan. Hän piti keikkatyöläisen ansioiden ennustamista mahdottomana tehtävänä ja koki ennakkoveron maksamisen vaikeaksi tilanteissa, joissa ansiot jäävät ennakoitua pienemmiksi. Sen sijaan kommandiittiyhtiöstä luopunut kertoi päätyneensä toiminimeen kirjanpitäjänsä suosituksesta; silloisilla tuloilla verotus tuli toiminimellä kevyemmäksi.

Tilastokeskuksen kyselytutkimuksissa ei ole kuvattu perusteluita, joilla suomalaiset itsensäyöllistäjät ovat itsensäyöllisyyden muodon valinneet, mutta vuonna 2013 reipas enemmistö, lähes kolme neljäsosaa itsensäyöllistäjistä,

työskenteli yksinyrittäjänä, vajaa viidennes ammatinharjoittajina ja yhteensä vain noin joka kahdestoista freelancereina ja apurahansaajina. Itsensätyöllistäjyyden muodossa on havaittavissa selvää ammattiryhmittäistä vaihtelua. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevistä lähes neljäsosa on freelancereita ja vain noin puolet yksinyrittäjiä, ja apurahatyöläisiä on vain kulttuuri- ja käsityöalojen ja tietotyön erityisasiantuntijoiden ammattiryhmissä. (Pärnänen ym. 2014, 10–11, 19.) Vuonna 2013 toteutetun kyselytutkimuksen jälkeen ammatinharjoittajien määrässä on ollut selvää kasvua. Vuonna 2017 yli kaksi kolmasosaa itsensätyöllistäjistä työskenteli yksinyrittäjänä, mutta jo reilu neljännes ammatinharjoittajana, joka seitsemästoista freelancerina ja harvempi kuin joka seitsemäskymmenes apurahansaajana (Sutela ym. 2018, 15). Haastateltujen keskuudessa yksinyrittäjien osuus oli pienempi ja muiden itsensätyöllistäjien osuus suurempi kuin suomalaisten itsensätyöllistäjien joukossa keskimäärin, mikä osin selittyy ala- ja ammattikohtaisuudella; yksinyrittäjiä on kulttuuri- ja käsityöaloilla vähemmän ja freelancereita enemmän kuin muissa ammattiryhmissä, ja apurahatyötä voi tehdä vain tieteen ja kulttuurin saralla. Vähäisempi yksinyrittäjien määrä haastateltujen keskuudessa selittyy myös sillä, että haastatelluissa oli hieman enemmän tuoreita itsensätyöllistäjiä kuin Suomessa keskimäärin. Heistä suurin osa työskenteli toiminimellä ja moni sanoi vaihtavansa toiminimen osakeyhtiöön, kunhan yrittäjyysosaamista on karttunut tarpeeksi. Ammatinharjoittajat, freelancerit ja palkansaajatyötä yrittäjätöön ohessa tekevät olivat myös pääosin nuorempia kuin yksinyrittäjät, jotka puolestaan olivat useammin tietotyön erityisasiantuntijoita, työskennelleet pidempään itsensätyöllistäjinä ja vaihtaneet yhtiömuotoa ajan saatossa.

Niin sanotuista kevytyrittäjistä, eli laskutuspalveluiden kautta työnsä laskuttavista, ei ole Suomessa tarkkaa tilastotietoa, mutta työ- ja elinkeinoministeriö on pitänyt laskutuspalveluiden käyttöä kasvavana ilmiönä ja todennut Suomessa olevan noin 25 000–75 000 laskutuspalveluiden käyttäjää riippuen siitä, kuinka aktiiviset tai satunnaiset käyttäjät heihin lasketaan (TEM 13/2017, 26, 56–57). Sen sijaan tietoa löytyy itsensätyöllistäjistä, jotka työskentelevät samanaikaisesti myös palkansaajana. Vuonna 2013 lähes puolet itsensätyöllistäjistä kertoi joskus tehneensä itsensätyöllistäjyyden rinnalla palkansaajatöitä, kulttuuri- ja käsityöaloilla sekä tietotyön erityisasiantuntijoina työskentelevät muita ammattiryhmiä useammin (Pärnänen ym. 2014, 23–25). Vuonna 2017 selvitettiin, kuinka moni itsensätyöllistäjä oli tehnyt palkansaajatyötä tutkimusvuoden aikana. Vuoden 2017 aikana joka seitsemäs itsensätyöllistäjä oli työskennellyt myös palkansaajana, ja heistä kolmannes ei kyennyt määrittämään, kummalla työmarkkinastatuksella työskentelee enemmän. Kuten haastateltujen keskuudessa, myös Tilastokeskuksen kyselytutkimusten perusteella itsensätyöllistäjyyden ja palkansaajuuden yhdistely on yleisempää nuorempien itsensätyöllistäjien keskuudessa. (Sutela ym. 2018,

26–28.) Itsensätyöllistäjyyttä ja palkansaajuutta yhdistelevien ohella freelancerit ovat muita itsensätyöllistäjiä nuorempia, minkä on arvioitu kertovan siitä, että itsensätyöllistäjyys usein aloitetaan freelancerina, mutta freelancerius vaihtuu ajan myötä johonkin yhtiömuotoon tai työsuhteeseen. Freelancereiden ikärakenteen on myös arvioitu heijastavan jälkitekollista työllistymisen tapojen moninaistumisen trendiä, joka ensimmäisenä näkyy nuorimpien ikäryhmien työmarkkinoille sijoittumisessa. (Pärnänen ym. 2014, 10–11, 19.) Myös itsensätyöllistäjyyden ja palkansaajuuden yhdistelyn suurempi yleisyys nuorempien itsensätyöllistäjien keskuudessa selittynee ainakin osin työllistymisen tapojen moninaistumisen trendillä.

Kaikkienensa haastatellut siis vastasivat suhteellisen hyvin suomalaisia tietotyön erityisasiantuntijoina ja kulttuuri- ja käsityöaloilla työskenteleviä itsensätyöllistäjiä. Haastatellut olivat kuitenkin jonkin verran naisvaltaisempi, enemmän suhteellisen tuoreita itsensätyöllistäjiä ja vähemmän yksinyrittäjiä sisältävä joukko, jolla myös oli enemmän kokemusta palkansaajatyöstä kuin itsensätyöllistäjillä keskimäärin.

Seuraavaksi on aika siirtyä varsinaisiin analyysilukuihin, ja niistä ensimmäisessä kuvaan haastateltujen työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia.

4 Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia

Tässä luvussa kuvaan työhön, työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin sekä yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä, jotka nousivat haastatteluaineistostani esille asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Luvun aloittaa näitä tekijöitä ja niiden vaikutuksia kuvaava kollektiivinen kertomus, jonka koostin haastatteluaineistosta esille kohonneista teemoista. Kollektiivista kertomusta seuraavissa alaluvuissa avaan kutakin haastatteluaineistostani esille noussutta teemaa erikseen.

4.1 Kollektiivinen kertomus haastateltujen työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista

Rakastan työtäni. Se on intohimo ja elämäntapa, monin tavoin palkitsevaa ja tekee minut onnelliseksi. Herään aamuisin innostuneena työstäni, sillä työni ei edes tunnu työltä, vaan pikemminkin vapaa-ajalta. Työni vastaa kiinnostukseni kohteita, sopii vahvuuksiini ja ominaisuuksiini ja antaa mahdollisuuden käyttää syvintä osaamistani ja ammattitaitoani parhaalla mahdollisella tavalla muiden hyväksi. Se on itseni näköistä ja arvomaailmani mukaista työtä, jossa saan hahmottaa kokonaisuuksia ja kädenjälkeni näkyville, pääsen hyödyntämään potentiaaliani ja kykyjäni, ja toteuttamaan itseäni ja visioitani. Saan työssäni myös arvostusta asiantuntijuudestani ja koen usein onnistumisen tunteita.

Työni on myös jatkuvaa liikettä, muutosta ja vaihtelua. Se on tärkeää, sillä hengitän ja elän muutoksesta ja oppimisesta. Olen huomassa uutta, en pitämässä pystyssä vanhaa. Työni ei koskaan tunnu jämähtämiseltä, sillä kaikki projektit ja toimeksiantajat ovat erilaisia. Työni on mielekästä ongelmanratkaisua ja koska kaikki projektit ovat keskenään erilaisia, työni on haastavaa ja opin koko ajan uutta. Rajoja ei ole, vaan työni tarjoaa lähestulkoon rajattomasti mahdollisuuksia ja vapauksia kehittymiseen, kokeilemiseen, soveltamiseen ja

uudistumiseen. Saan tehdä nopeita päätöksiä ja ketteriä suunnanmuutoksia, heittäytyä mihin tahansa keneltäkään lupia kyselemättä. Toimenkuvani on niin vapaasti määriteltävissä, että voin tehdä mitä tahansa. Maanviljelysohjeita en anna, mutta suunnilleen kaikkea muuta on tullut tehtyä. Ajatus, että urani on omissa käsissäni ja voin muokata sitä kuten parhaaksi koen, on voimaannuttava ja vapauttava. Itsensätyöllistäjyys tarjoaa myös taloudellisia mahdollisuuksia. Voin tehdä loputtomasti töitä asiakashankinnan eteen, joten koskaan ei tule eteen hetkeä, ettenkö voisi ansaita lisää. Ja koska työni on aineetonta ajattelutyötä, kulurakenteeni on kevyt; työni ei edellytä suuria ja kalliita investointeja, vaan koko firma mahtuu päähäni ja reppuuni. Koska yrityksessä ei ole juuri rahaa kiinni, ei varsinaista tappion mahdollisuutta ole; on vain voiton tai vähäisemmän voiton mahdollisuus.

Lisäksi ajankäyttöni on joustavaa, liukuvaa ja monimuotoista. Voin valita itse työaikani ja työskennellä itselleni parhaiten sopivalla aikataululla ja rytmillä. Koska minun ei tarvitse noudattaa kahdeksasta neljään -rytmiä, minun ei ole pakko jumittaa aamuruuhkassa tai jonottaa ruokakaupassa samaan aikaan kaikkien muiden kanssa. Voin lounastaa milloin tahansa ja käyttää siihen niin monta tuntia kuin haluan, enkä koskaan joudu miettimään, kuinka pitkä aika on seuraavaan kahvitaukoon. Voin myös käydä kesken työpäivän urheilemassa, pestä pyykkiä, veltoilla, ottaa nokoset ja karata kauniina päivänä vaikkapa golfaamaan tai terassille, enkä joudu koskaan pohtimaan, suuttuuko pomo tai joku työkaveri siitä. Koska säännöllistä työaikaa ei ole, voin tehdä lyhempää tai pidempää päivää tai viikkoa tilanteen mukaan. Kukaan ei pakota istumaan toimistossa homehtumassa, jos järkevää tekemistä ei ole. Voin myös pitää toimeksiantojen väleissä muutaman päivän minilomia, kerätä voimia ja palautua. Myös työn ja perhe-elämän yhdistäminen on helppoa. Lasten neuvola- tai lääkärikäynnit onnistuvat milloin tahansa ja ehdin viettää iltapäivällä aikaa koulusta palaavien lasten kanssa. Lisäksi saan itse valita, missä työni teen, eikä minun ole pakko olla samalla paikkakunnalla tai edes samassa maassa toimeksiantajieni kanssa. Luova ja aineeton työ ei ylipäänsä ole aikaan tai paikkaan sidottua, sillä alitajunta ei voi pysäyttää, vaan työhön liittyviä ajatuksia tulee silloin, kun niitä tulee. Parhaat ideani saankin usein juuri silloin, kun en yritä aktiivisesti työstää ratkaisua johonkin työhön liittyvään ongelmaan. Niinpä teen tavallaan töitä aina, esimerkiksi aamulla suihkussa, illalla saunassa, lenkillä, laiturin nokassa istuen ja kiviä satamassa potkien.

Työstäni tekee hyvää myös se, mitä se ei ole. Siitä puuttuu paljon sellaisia huonoja puolia, jotka yhdistän työsuhteeseen. Ensinnäkin minulla on oikeus valita työni. Voin olla kranttu, jättää bulkkihommat muille ja tehdä töitä, jotka ovat herkullisia, hauskoja, haastavia tai kutkuttavan pöljiä. Epäkiinnostavaa työtä ei kannata ottaa vastaan, sillä kiinnostuksen puute näkyy työn laadussa. Minulla on myös oikeus valita, kenen kanssa töitä teen. Minulla ei ole huonoa

työyhteisöä, vaan saan olla tekemisissä erilaisten ihmisten ja työyhteisöjen kanssa, olla osa monia työympäristöjä. En joudu sietämään työpaikkakiusaamista ja kahvipöytämussutusta, katselemaan kusipäitä, hankalia ja ikäviä ihmisiä tai muiden turhaa tekemistä, osaamattomuutta ja saamattomuutta. En ole myöskään kenenkään pelinappula. Kukaan ei pompota, hengitä niskaan ja komentele, pistä ruotuun ja pakota olemaan hiljaa, vaan minulla on vapaus ja valta ajatella ilman muiden asettamia rajoja, sääntöjä ja käytäntöjä. Koska minulla ei ole työorganisaatiota, ei minulla myöskään ole organisaation sisäisiä hierarkioita, joita olisi kunnioitettava, tai toimintatapoja, joita olisi noudatettava vain siksi, että niin on aina ennenkin tehty. Minulla on vapaus liikkua, vaikuttaa ja kommunikoida, saan olla itseni johtaja, päättää strategiani, soveltaa ja keksiä, visioida ja etsiä ratkaisuja. Minun ei tarvitse kysellä lupaa keneltäkään mihinkään, eikä kukaan tule katsomaan, onko kahvikuppi väärässä paikassa tai millaisella sulkakynällä työni teen. Minun ei tarvitse mahtua raameihin, vaan saan arvostusta mielipiteideni ja työni jäljen, en tittelini tai organisaation sisäisen aseman vuoksi, eikä minua ole sidottu tai lokeroitu mihinkään tiettyyn rooliin. Työhöni ei myöskään liity nysväämistä, byrokratiaa ja muuta epäoleellista hyönää, jolla ei ole mitään tekemistä oleellisen, työn sisällön ja sen laadun, kanssa. En joudu istumaan turhissa palavereissa, harrastamaan ylläraportointia tai käymään kehityskeskusteluita, eikä kukaan kyttää kelloa, laske työtunteja tai pakota käyttämään kellokorttia. Voin tehdä työtä omilla ehdoillani ja tavoilla, jotka vastaavat elämäntapaani, elämäntilannettani ja tyyliäni. Projektiluontoisuus on myös henkisesti helppoa, sillä projektissa on aina alku, keskivaihe ja loppu, eli projekti alkaa, se tehdään ja se on paketissa deadline myötä. Niinpä mistään työstä ei tule pysyvää stressiä, toisin kuin vakituudessa työsuhteessa olevilla, joiden työstä ei tule tavallaan koskaan valmista. Ja koska leipä tulee monesta eri osoitteesta ja monin eri tavoin, en ole yhden työnantajan armoilla, en joudu pelkäämään yt-neuvotteluita, enkä voi koskaan saada potkuja.

4.2 Työn sisäinen palkitsevuus

Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, haastatellut olivat hyvin tyytyväisiä työhönsä, ja kuvasivat runsassanaisesti sekä työnsä hyviä piirteitä että positiivisia tuntemuksia, joita asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä heissä herätti. Rakkaus työtä kohtaan oli kaikille haastatelluille yhteinen tuntemus. Haastatellut kokivat tekevänsä mielekkäältä ja merkitykselliseltä tuntuvaa työtä itselleen sopiviksi kokemilla tavoilla, ja he kuvailivat työtään muun muassa kiinnostavaksi, luovaksi, jännittäväksi ja hauskaksi. Haastatellut kuvailivat suhtautuvansa työhönsä intohimona ja kokonaisvaltaisena elämäntapana, jota oli vaikeaa ja tarpeetonta erottaa muusta elämästä selkeästi

erilliseksi elämän osa-alueeksi. Osa kertoi nauttivansa työstään jopa niin paljon, että työnteko tuntui usein suorastaan vapaa-ajan vietoilta. Haastatellut kokivat työn olevan paitsi erottamaton osa muusta elämästä, myös erottamattomissa omasta persoonasta. Moni kuvaili tekevänsä työtä koko olemassaolollaan, uppoutuvansa työhönsä koko minuutensa voimin. Kaikkinensa haastatteluaineistosta siis piirtyy vahva kuva sisäisesti palkitsevasta työstä.

Työn sisäisen palkitsevuuden merkityksen on havaittu kasvattaneen vuosikymmenien saatossa painoarvoaan, ja työn sisäisen palkitsevuuden merkityksen kasvu on yhdistetty sekä työn jälkitekollistumisen tuottamiin työn muutoksiin että työelämän uusiin työntekijäsukupolviin. Pelkkä työstä saatu korvaus tai työllistymisen jatkuvuus ja turvallisuus riittävät yhä harvemmin ainoiksi työstä saaduksi palkkioksi, vaan työltä halutaan yhä enemmän ja useammin merkityksellisyiden kaltaisia, työn sisäisestä palkitsevuudesta kertovia tuntemuksia. (Cerasoli & Nicklin & Ford 2014, 996; Huang ym. 2007, 736.) Työn merkityksellisyydellä viitataan tuntemukseen, että työ tuntuu tekemisen arvoiselta, tärkeältä ja hyödylliseltä. Merkityksellisen tuntuisen työn koetaan palvelevan jotain suurempaa tarkoitusta, mutta merkityksellinen työ on samalla tekijälleen itselleen merkityksellistä, mielekästä, tyydyttävää, rikastuttavaa ja täyttymyksellistä työtä (Steger & Dik & Duffy 2012, 322–324, 326; Allan 2017, 180; Allan & Duffy & Collisson 2018, 162–163; Allan & Duffy & Collisson & Kivlighan 2017, 155, 163; Allan & Autin & Duffy 2014, 545, 552, 555; Lips-Wiersma & Wright 2012, 660–661; Lips-Wiersma & Morris 2009, 499–501). Merkityksellisen työn arvo ei siis ole lähtöisin työstä saadun korvauksen, statuksen tai urakehityksen kaltaisista ulkoisista palkkioista, vaan merkityksellinen työ on palkitsevaa itsessään (Sparks & Schenk 2001, 854, 858; Bunderson & Thompson 2009, 32, 34; Wrzesniewski & McCauley & Rozin & Schwartz 1997, 21).

Työn merkityksellisyyden on havaittu lisäävän työn imua ja työmotivaatiota, halua kasvaa ja kehittyä ammattilaisena ja oppia työssään (Allan ym. 2014, 545; Lips-Wiersma ym. 2012, 669–670; Pratt ym. 2003, 320; Steger ym. 2010, 9–11). Työn merkityksellisyys vaikuttaa positiivisesti myös hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn ja lisää tyytyväisyyttä työhön ja koko elämään (Steger ym. 2012, 322, 324, 330, 333; Allan ym. 2014, 545; Allan & Douglass & Duffy & McCarty 2016B, 437–438; Allan ym. 2017, 156; Steger ym. 2010, 9–11; Lips-Wiersma ym. 2012, 669–670). Työn merkityksellisyydellä on positiivista vaikutusta myös yksilön identiteettiin. Merkityksellisen tuntuinen työ tukee ja edistää henkilökohtaista kasvua ja kehitystä (Pratt ym. 2003, 312; Steger ym. 2012, 324; Steger ym. 2010, 9–11), ja vaikuttaa positiivisesti itsetuntoon (Grant 2007, 395, 397, 399, 403–404; Bunderson ym. 2009, 48–49; Allan ym. 2014, 545; Allan ym. 2017, 156; Arnold & Turner & Barling & Kelloway & McKee 2007, 193; Steger ym. 2010, 10–11). Työn merkityksellisyys myös edistää ammatillista identifioitumista (Bunderson ym. 2009, 38–39; Arnold ym. 2007, 193, 201; Steger ym. 2010, 9–10), ja vahvistaa

omaan uraan sitoutumista ja kasvattaa itsevarmuutta uraan liittyvien päätösten teossa (Duffy & Dik & Steger 2011, 210, 216; Cardador & Dane & Pratt 2011, 367, 373, 376; Geldenhuys & Laba & Venter 2014, 2, 7; Arnoux-Nicolas & Sovet & Lhotellier & Di Fabio & Bernaud 2016, 4–6). Lisäksi työn merkityksellisyys vaikuttaa positiivisesti työsuorituksen laatuun ja tuotteliaisuuteen (Grant 2008, 108–111, 113, 116, 118, 121; Steger ym. 2010, 9–11; Sparks ym. 2001, 854, 863), ja lisää jopa asiakkaiden tyytyväisyyttä saamaansa palvelua kohtaan (Leiter & Harvie & Frizzell 1998, 1611, 1615; Arnold ym. 2007, 193, 201). Työn merkityksellisyys myös tukee työn vaatimuksista selviytymistä. Työtään merkityksellisenä pitävien on esimerkiksi havaittu kokevan työnsä kuormittavaksi ja raportoivan kuormituksen aiheuttamasta stressin, ahdistuksen ja masennuksen kaltaisesta oireilusta harvemmin kuin niiden, jotka eivät pidä työtään merkityksellisenä (Allan ym. 2016B, 429, 437–438; Allan ym. 2017, 156; Isaksen 2000, 84–85, 99).

Työn sisäisellä palkitsevuudella on haastatteluaineistoni perusteella mitä suurinta vaikutusta asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen. Haastatellut kokivat, että työn on oltava sekä itselleen mielekästä että laajemmassa mittakaavassa merkityksellistä, hyödyllistä ja tekemisen arvoista työtä. Moni haastateltu kuvaili pitävänsä tärkeänä, että oma työ on eettistä, sosiaalisesti, inhimillisesti ja ekologisesti kestävää toimintaa, ja kertoi konkreettisia esimerkkejä eettiseksi kokemiensa töiden valinnasta. Siinä, missä yksi ei tehnyt mainontaa ja markkinointia epäeettisinä pitämilleen tuotteille ja palveluille, toinen kieltäytyi sellaisista yritysjohton konsultointitöistä, joiden päätarkoitus oli tehostaa liiketoimintaa työntekijöiden määrää vähentämällä, ja kolmas kuvaili pyrkivänsä tekemään mahdollisimman hyödyllisiä töitä, mutta vähintäänkin pitävänsä huolen, ettei tee töitä, joita pitää syystä tai toisesta vahingollisina. Samalla aineistosta piirtyy vahva kuva työn sisäisen palkitsevuuden positiivisista vaikutuksista työn imuun. Haastatellut muun muassa kuvailivat samaistuvansa työhönsä, omistautuvansa työlleen ja olevansa energisiä töitä tehdessään. Työ oli haastatelluille erottamaton osa itseä ja muuta elämää, inspiroivaa ja mukaansa tempaavaa toimintaa, josta oli vaikea irrottautua – ja josta ei oikein edes haluttu täysin irtautua.

Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavat lukuisat, varsinaiseen työhön, työskentelyyn ja työllistymisen olosuhteisiin sekä yksilöön itseensä liittyvät tekijät, niin voimavarat kuin yksilön kasvua ja kehitystä ruokkivat työn haastevaatimukset. Työn sisäisen palkitsevuuden tuntemuksia synnyttävät esimerkiksi työn haasteellisuus ja mahdollisuudet henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun ja kehitykseen (Cerasoli ym. 2014, 996; Huang ym. 2007, 736). Työtehtäviin liittyviä, työn sisäiseen palkitsevuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat siis esimerkiksi työn kiinnostavuuden, vastuullisuuden, monipuolisuuden ja vaihtelevuuden kaltaiset piirteet (Salanova ym. 2008, 117–118, 128; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509, 520; Schaufeli ym. 2004, 296; Janssen ym. 1999,

1360–1362, 1367; Ryan ym. 2000, 70–71, 76; Surlenty ym. 2014, 407; Gamage ym. 2021, 53, 56; Muskat ym. 2020, 268, 277; Ryan ym. 2001, 146–147). Työtehtävien ohella myös työskentelyn ja työllistymisen olosuhteilla on vaikutuksia työn sisäiseen palkitsevuuteen. Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavat työntönteon kontekstit, jotka tukevat yksilön toimijuutta, autonomiaa, vapautta, itseilmaisua, kasvua, kehitystä ja osallisuutta. Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavat siis olosuhteet, jotka antavat yksilölle mahdollisuuksia ilmaista ja toteuttaa itseään ja hyödyntää, soveltaa ja kehittää osaamistaan, muita ominaisuuksiaan ja aiempaa työkokemustaan (Ryan & Frederick 1997, 557, 560; Ryan ym. 2000, 76; Ryan ym. 2001, 146–147; Ménard & Brunet 2011, 331; Kira & Balkin 2014, 135; Oprea & Păduraru & Iliescu 2022, 189–191, 195–196; Chalofsky & Cavallaro 2013, 338). Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavat myös olosuhteet, jotka antavat mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työympäristöönsä, tehdä päätöksiä omaa työtään koskevissa asioissa ja kehittää toimenkuvaansa ja uraansa (Surlenty ym. 2014, 407; Williams ym. 2020, 54–55; Gamage ym. 2021, 53; Bhende ym. 2020, 257; Easton ym. 2013, 599; Ryan ym. 2001, 146–147; Muskat ym. 2020, 268, 277; Sirgy ym. 2008, 186; Janssen ym. 1999, 1360–1362, 1364, 1367; Ryan ym. 2000, 70–73). Jos yksilö kokee voivansa työskennellä autonomisesti kiinnostavassa, vaihtelevassa, monipuolisessa ja vastuullisessa työssä kehittäen, haastaen ja toteuttaen itseään ja soveltaen taitojaan, yksilö voi kokea työnsä sisäisesti palkitsevaksi ja työelämänsä laadun hyväksi (Hackman & Oldham 1975, 160–162; Hackman & Oldham 1976, 250, 255–258, 271; Fried & Ferris 1987, 287–288).

Koska ihmiset ovat keskenään erilaisia, eri ihmiset pitävät erilaisia töitä sisäisesti palkitsevina. Työ, joka on yhden mielestä merkityksellistä ja mielekästä, ei sitä toisen mielestä välttämättä ole. Niinpä myös yksilöön itseensä liittyvillä tekijöillä on työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvien tekijöiden ohella vaikutusta työn sisäisen palkitsevuuden tuntuun. Keskeistä on työn yhteensopivuus yksilön identiteetin kanssa. Työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden tuntuun liittyy siis tunne työn autenttisuudesta (Scroggins 2008, 61; Muskat ym. 2020, 266). Ihmisellä on sisäänrakennettu psykologinen tarve autenttisuuteen, mikä työelämässä tarkoittaa, että ihminen kaipaa työnsä tuntuvan omalta, sopivan yhteen syvimmän minuuden, luonteenpiirteiden ja ominaisuuksien, arvomaailman, tarpeiden, vahvuuksien ja osaamisen, kiinnostuksen kohteiden, kokemuksen ja tavoitteiden kanssa (Rosso & Dekas & Wrzesniewski 2010, 108–113; Schlegel & Hicks & Arndt & King 2009, 473, 487; Zhang & Chen & Schlegel 2018, 1586; Pratt ym. 2003, 322–323; Ryan ym. 2001, 146–147; Ménard ym. 2011, 331, 339, 341). Autenttisen tuntuinen työ on ihmisen itsensä näköistä ja tuntuista työtä, jossa yksilö kokee voivansa kasvaa ja kehittyä ja ilmaista ja toteuttaa itseään (Chalofsky ym. 2013, 331–332; Kira ym. 2014, 134–135, 140–142; Roessler 2012, 88; Michaelson ym. 2014, 79; Pratt ym. 2003, 322–323; Lieff 2009, 1383–1385; Lips-Wiersma ym. 2012, 660–661; Lips-Wiersma

ym. 2009, 499–501; Kahn 1990, 692). Mitä paremmin työ sopii yhteen yksilön minuuden kanssa, sitä parempi on yksilön kokemus työelämänsä laadusta (Peterson ym. 2010, 8, 16).

Työn ja minuuden yhteensopivuudella on havaittu olevan lukuisia positiivisia vaikutuksia. Työn ja minuuden yhteensopivuus esimerkiksi ennustaa ja tukee työn merkityksellisyyttä ja työn imua (Bakker ym. 2008, 187, 191–193; Salanova ym. 2008, 125–128; Kira ym. 2014, 136; May & Gilson & Harter 2004, 11, 30–32; Ménard ym. 2011, 331–332, 339, 341–342; Steger ym. 2010, 9), ja vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon sekä asenteisiin ja käytökseen työssä (Surienty ym. 2014, 413, 415–416; Houkes & Janssen & De Jonge & Nijhuis 2001, 260, 275; Janssen ym. 1999, 1362–1363, 1367; Allan ym. 2018, 173, 179; Salanova ym. 2008, 118; Fried ym. 1987, 300). Autenttiselta tuntuvan työn on myös havaittu lisäävän energisyyttä, innostusta, sitkeyttä, päämäärätietoisuutta, luovuutta ja tuotteliaisuutta, tukevan ammatillista kasvua ja kehitystä (Ryan ym. 2000, 69), ja edistävän työssä oppimista (Kira ym. 2014, 131–132, 135–136; Steger ym. 2010, 9–11). Työn ja minuuden yhteensopivuus myös tukee uraan liittyvien päätösten teossa ja lisää tyytyväisyyttä uravalintoihin (Steger ym. 2010, 9–11; Lieff 2009, 1383–1384). Työn autenttisuuden tuntu lisää myös työhön, työrooliin ja työorganisaatioon sitoutumista ja samaistumista ja parantaa työsuorituksen laatua, vaikuttaen samalla positiivisesti työorganisaation tuottavuuteen (Kira ym. 2014, 131–132, 135–136; Steger ym. 2010, 9–11), ja lisäksi asiakkaiden tyytyväisyyttä saamaansa palvelua kohtaan (Steger ym. 2010, 9–11; Lieff 2009, 1383–1384).

Työn ja minuuden yhteensopivuus vaikuttaa positiivisesti myös yksilön hyvinvointiin ja terveyteen ja lisää tyytyväisyyttä koko elämään (Ryan ym. 2001, 146–147; Ménard ym. 2011, 331, 341–342; Kira ym. 2014, 131; Steger ym. 2010, 9–10; Sirgy ym. 2008, 188–190; Janssen ym. 1999, 1360–1361; Littman-Ovadia ym. 2010, 419–421, 429). Kun yksilö kokee työnsä sopivan yhteen minuutensa kanssa, työ tuottaa kokemuksia koko oman olemassaolon merkityksellisyydestä ja vahvistaa itsetuntoa, yksilön käsitystä itsestään, ominaisuuksistaan, osaamisestaan ja vahvuuksistaan (Kira ym. 2014, 132, 134–135, 140–142; Rosso ym. 2010, 108–113; Steger ym. 2010, 1, 8–10; Scroggins 2008, 57–58, 60–62, 66; Sirgy ym. 2008, 188–190). Työn ja minuuden yhteensopivuus myös suojaa työn kuormittavuudelta ja sen negatiivisilta vaikutuksilta, kuten stressioireilulta (Kira ym. 2014, 142; Steger ym. 2010, 9). Työn autenttisuuden tunnun on havaittu kompensoivan turhautumista ja takaiskuja jopa tilanteissa, joissa työhön liittyvä tavoite jää saavuttamatta tai yksilö on työsuoritukseensa tyytymätön (Zhang ym. 2018, 1583–1586, 1590, 1594, 1597).

Haastatellut olivat suorastaan liikuttavan yksimielisiä työnsä ja työelämänsä parhaista piirteistä. Samat vastaukset toistuivat kerta toisensa jälkeen, ja samalla haastatteluaineistosta nousevat esille kaikki edellä mainitut tekijät, joiden on

havaittu tuottavan työn sisäisen palkitsevuuden tuntua. Kaikki haastatellut nostivat esille työn monipuolisuuden, kiinnostavuuden, haasteellisuuden, vastuullisuuden ja vaihtelevuuden kaltaisia työn piirteitä, joiden kokivat tekevän työstä sisäisesti palkitsevaa. Työn sisäisen palkitsevuuden mahdollistajana näyttäytyy vahvasti työllistymisen tavan tarjoama autonomisuus. Haastatellut kokivat itsensä työllistämisen tarjoavan vapautta, itsenäisyyttä ja mahdollisuuksia valita työnsä, ja samalla työ tarjosi mahdollisuuksia kehittää itseään, osaamistaan, toimenkuvaansa, uraansa ja liiketoimintaansa itselleen parhaiten sopivilla tavoilla, hyödyntää ja soveltaa monipuolisesti taitojaan ja aiempaa työkokemustaan, ilmaista ja toteuttaa itseään ja kasvaa niin ihmisenä kuin ammattilaisena. Työn autonomisuus tarkoitti haastatelluille myös mahdollisuutta valita itselleen ja kulloiseenkin projektiin parhaiten sopivat työssä käytetyt menetelmät – ja tehdä töitä vaikka sulkakynällä, jos siltä sattui tuntumaan. Haastatellut kokivat voivansa tehdä mielekkäältä ja merkitykselliseltä tuntuvaan innovatiivista ja luovaa työtä mielekkäällä tavoilla. Jokainen koki oppivansa, muuttuvansa, kehittyvänsä ja uudistuvansa samalla, kun sai vapaasti määrittää, kehittää ja uudistaa toimenkuvaansa, luoda uutta ja soveltaa vanhaa uusin tavoin. Haastatteluaineistossa korostuu ylipäänsä vahvasti vierastus rutiinimaista suorittamista kohtaan, ja ajatus ”bulkkityöstä”, suhteellisen samanlaisten tehtävien mekaanisesta toistamisesta vuodesta toiseen, oli jokaiselle vastenmielinen. Työn ja minuuden yhteensopivuus koettiin hyvin tärkeäksi, ja haastatteluaineistossa korostuu vahvasti autenttisuuden tunnun merkitys työn sisäisen palkitsevuuden kannalta. Haastatellut kokivat tekevänsä työtä, joka mahdollistaa työn ja omien vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden ja harrastusten yhdistämisen mieluisaksi elämäntavaksi. Yhteistä haastatelluille oli siis myös, että he kokivat työnsä sopivan yhteen minuutensa, arvojensa, kiinnostuksen kohteidensa, osaamisensa, vahvuksiensa ja aiemman työkokemuksensa kanssa. Työ oli monelle erottamaton osa omaa persoonaa, niin vahvasti he kokivat työn olevan kiinni omissa ominaisuuksissaan.

Työn sisäisellä palkitsevuudella oli paljon positiivista vaikutusta haastateltujen työelämään. Haastatellut kuvailivat työn imun, merkityksellisyyden ja mielekkyyden kaltaisia, työelämän hyvästä laadusta kertovia positiivisia tunteita. He kertoivat kokevansa itsensä etuoikeutetuiksi, innostuneiksi, onnellisiksi, vapautuneiksi ja voimaantuneiksi voidessaan tehdä itselleen mieluisaa työtä itselleen sopivilla tavoilla. Haastatellut myös kokivat mielekkäiksi, merkitykselliseksi ja autenttiseksi koetun työn vaikuttavan positiivisesti työsuorituksen laatuun ja tehokkuuteen. Kun työtä tekee mielellään, työskentely on tehokasta, työsuorituksen laatu on hyvä ja asiakkaat työpöytänsä tyytyväisiä. Niinpä työstä saa myös positiivista palautetta ja onnistumisen tunteita, ja laadukkailla työsuorituksilla on samalla positiivista vaikutusta työllistymiseen ja toimeentuloon. Kun asiakkaat olivat työpöytänsä tyytyväisiä, he hyödynsivät

haastateltujen työpanosta toistekin ja suosittelivat heitä omissa verkostoissaan, mikä toi haastatelluille lisää asiakkaita ja toimeksiantoja. Muutamat haastatellut totesivatkin, ettei epäkiinnostavia toimeksiantoja kannata ottaa vastaan, jos niitä ei ole taloudellisista syistä aivan pakko tehdä. Mikäli projekti ei puhuttele millään tapaa, työjälki ei ole niin hyvä kuin se voisi olla, vaan kiinnostuksen puute näkyy väistämättä työsuorituksen laadussa. Samalla, kun haastatellut uppoutuivat koko minuudellaan sisäisesti palkitsevaan työhön, työllä oli vaikutusta työelämän ohella koko elämän laatuun. Hyvä työelämä tarkoitti haastatelluille käytännössä kokonaisvaltaisesti hyvää elämää.

4.3 Työn ja muun elämän yhteensopivuus ja tasapaino

Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavana tekijänä haastatteluaineistossa nousee vahvasti esille myös kokemus työn ja muun elämän yhteensopivuudesta ja tasapainosta, mistä on ennen kaikkea kiittäminen työllistymisen tapaa. Haastatellut kokivat itsensä työllistyjyyden mahdollistavan vapaan, itsenäisen ja joustavan työskentelyn tavoilla, jotka tukevat hyvinvointia, vaikuttavat positiivisesti työsuorituksen laatuun ja helpottavat työn ja elämän muiden osa-alueiden ja niihin liittyvien vastuiden yhteensovitusta. Työn ja muun elämän yhteensopivuuden ja tasapainon on todettu olevan työelämän laadun kokemukseen vaikuttava tekijä, jolla on useita positiivisia vaikutuksia. Tyytyväisyys työn ja muun elämän yhteensopivuuteen ja tasapainoon läikkyä elämän muille osa-alueille ja tuottaa hyvinvointia ja tyytyväisyyttä työhön ja työelämän laatuun ja samalla koko elämään (Sirgy ym. 2008, 181–182, 184–185, 192–193, 196–197, 199). Työn ja muun elämän tasapaino lisää myös työmotivaatiota, edistää oppimista ja kehittymistä, parantaa tehokkuutta, tuottavuutta ja työsuorituksen laatua sekä vahvistaa työhön sitoutumista (Nguyen T. D. ym. 2012, 93; Bhende ym. 2020, 257, 260–261). Työn ja muun elämän tasapaino myös vähentää työn vaatimusten kuormittavuutta ja sen negatiivisia vaikutuksia, kuten stressioireilua. Sen sijaan työn ja muun elämän epätasapaino vaikuttaa negatiivisesti kokemukseen työn ja koko elämän laadusta, aiheuttaa tyytymättömyyttä työhön ja koko elämään, heikentää jaksamista, työhön sitoutumista ja työsuorituksen laatua ja aiheuttaa kuormitusta ja stressiä. (Bhende ym. 2020, 257–261.)

Työn ja muun elämän tasapainoon vaikuttavat monet työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvät tekijät. Työn ja muun elämän tasapainoa sekä työroolin ja elämän muiden osa-alueiden roolien yhteensopivuutta tukevat ja edistävät sellaiset työhön sekä työnteon konteksteihin liittyvät tekijät, jotka auttavat työn ja työroolin vaatimusten täyttämässä, tukevat elämän eri osa-alueiden ja niiden roolien yhteensovittamista ja tasapainottelua niiden välillä, edistävät moniroolisuutta ja vähentävät elämän eri osa-alueiden ja niiden roolien

välisiä ristiriitoja (Sirgy ym. 2008, 181–182, 184–185, 192–193, 196–197). Työn ja muun elämän tasapainoa ja yhteensopivuutta tukee esimerkiksi mahdollisuus rytmittää työtä elämän muita osa-alueita ja niihin liittyvien roolien vaatimuksista selviytymistä tukevalla tavalla. Niinpä esimerkiksi työn autonomisuus, joustavuus ja mahdollisuudet vaikuttaa työn aikoihin ja paikkoihin ovat voimavaroja, jotka tukevat työn ja elämän muiden osa-alueiden yhteensovitusta ja lisäävät tyytyväisyyttä työn ja muun elämän tasapainoon (Fagan & Walthery 2011, 78–79, 81, 84–88). Yhtenä työn ja muun elämän yhteensovitusta tukevana ja edistävänä, ja samalla työelämän laatuun positiivisesti vaikuttavana megatrendinä, on pidetty digitaaliteknologian kehitystä, joka lisää työn monipaikkaisuuden ja -aikaisuuden, liikkuvuuden, joustavuuden, vapauden ja autonomian mahdollisuuksia monessa työssä (Sankari 2019, 34, 46). Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden on havaittu vähentyneen etenkin asiantuntijatyössä. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus on palkansaajista vähäisintä tietotyöläisten ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Vielä vähemmän aika- ja paikkasidonnaista on kuitenkin yrittäjäyys. Yrittäjätyön on siis havaittu olevan selvästi palkansaajatyötä moniaikaisempaa ja -paikkaisempaa. (Ojala & Pyöriä & Nätti 2015, 61, 64, 66, 70.)

Kaikki työn ja muun elämän yhteensopivuuteen ja tasapainoon vaikuttavat tekijät eivät kuitenkaan liity työhön ja työnteon konteksteihin, vaan osa niistä on yhteydessä yksilöllisiin tekijöihin, kuten yksilön elämäntilanteeseen. Samaan tapaan kuin yksilön arvot, vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet vaikuttavat työn ja minuuden yhteensopivuuteen, monet yksilöön itseensä liittyvät tekijät vaikuttavat työn ja muun elämän yhteensopivuuteen ja tasapainoon. Yksilöllä on useita erilaisia rooleja elämässään, niin työssä, kotona kuin vapaa-ajalla, ja näihin eri rooleihin liittyy omia vaatimuksiaan, velvollisuuksiaan ja tarpeitaan, joilla on vaikutusta kokemukseen työn ja muun elämän tasapainosta ja yhteensopivuudesta (Sirgy ym. 2008, 182, 184–185). Työn ja elämän muiden osa-alueiden tasapainoon vaikuttavat esimerkiksi yksilön ikä, sukupuoli, terveydentila, parisuhdestatus ja perheellisyys (Loscocco ym. 1991, 185–186, 189–191, 199). Vaikutusta on myös esimerkiksi lasten määrällä, iällä ja terveydellä, mahdollisen kumppanin iällä ja terveydellä, yksilön ja kotitalouden muiden elättäjien tulotasolla sekä kotitalouden rutiineilla ja käytännöillä (Turpeinen & Toivanen 2008, 98–100, 102–103, 110). Työn ja muun elämän tasapainoon vaikuttavat myös monet fyysiseen elinpiiriin liittyvät tekijät, kuten työympäristön sijainti ja etäisyys suhteessa muuhun elinpiiriin, kuten kotiin, harrastuksiin, ruokaostoksille ja lasten päiväkoteihin ja kouluihin. Elämän eri osa-alueiden toimintojen sijainti vaikuttaa esimerkiksi niiden välisten matkojen kestoihin ja tapoihin, joilla matkoja voi taivaltaa, ja samalla työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. (Martel ym. 2006, 362–363.)

Itsensätyöllistäjyys tarkoitti haastatelluille autonomista työllistymisen tapaa, ja työn autonomisuus merkitsi paitsi mahdollisuutta valita työnsä ja työssä

käytetyt menetelmät, myös autonomiaa työnteon käytäntöjen, kuten työn aikojen ja paikkojen, suhteen. Autonomia näyttäytyy oleellisena työn ja muun elämän tasapainoa ja yhteensovittamista tukevana tekijänä. Kaikki haastatellut kokivat itsensä työllistytyksen antavan mahdollisuuksia aikatauluttaa ja tauottaa työtä omilla ehdoillaan ja oman jaksamisen pohjalta. Haastatellut esimerkiksi kuvailivat lataavansa akkujaan päivän tai parin minilomilla projektien välisinä aikoina. Useimmat myös kertoivat pilkkovansa työpäivän osiin ja tuulettavansa aivojaan kesken työpäivän pitkällä lounailla ja huolehtimalla fyysisestä kunnostaan pyöräillen, hiihtäen, lenkkeillen, uiden tai kuntosalilla rehkien. Haastatelluissa nousi vahvasti esille vastenmielisyys ”pakkotahtisuutta” kohtaan, ja jokainen oli tyytyväinen, että takkuilevan työnteon pystyi keskeyttämään milloin tahansa ja palaamaan sorvin äärelle vasta sitten, kun ajatus tuntui taas kulkevan. Tiukan aikasidonnaisuuden koettiin myös olevan ristiriidassa työn asiantuntijaluonteen kanssa. Ajattelua ei voi pakottaa ja parhaat oivallukset syntyvät, kun antaa alitajunnan tehdä rauhassa työtään. Myös siihen itsensä työllistytyksen koettiin antavan palkansaajuutta enemmän mahdollisuuksia. Useimmat myös korostivat, kuinka itsensä työllistytyksen ei tarvitse istua töissä muodon vuoksi, jos mitään järkevää tekemistä ei ole. Töitä tehdään, kun tekemistä on, eikä työnteoa tarvitse näyttellä siksi, että kellon mukaan on työaika.

Haastatellut korostivat pitävänsä tärkeänä, että työnteon ajat voi valita itsenäisesti, vapaasti ja joustavasti paitsi työtilanteen, keskittymiskyvyn ja energiatason, myös elämäntilanteen mukaan. Itsensä työllistytyksen koettiin helpottavan ja tukevan työn ja elämän muiden osa-alueiden ja niihin liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamista, kuten tasapainoilua työn ja lasten- tai omaishoidon kanssa. Työnteon aikojen valintaan vaikuttikin vahvasti haastatellun elämäntilanne, etenkin perheellisyys. Perheelliset haastatellut pyrkivät ajoittamaan työnsä niin, että pystyivät viettämään mahdollisimman paljon aikaa kumppaneidensa ja lastensa kanssa. He kuvailivat pyrkivänsä pitämään illat ja viikonloput sekä kumppanin ja lasten loma-ajat parhaansa mukaan töistä vapaina. Omaehtoisen työn aikatauluttamisen ilona nousi esille myös ajan ja hermojen säästö. Työnteon aikojen itsenäinen valinta antoi mahdollisuuksia välttää esimerkiksi aamuisia liikenneuhkia ja työpäivän jälkeisiä ruokakauppojen jonoja ja tungoksia kuntosaleilla, kun minnekään ei ollut pakko mennä samaan aikaan ”kahdeksasta neljään” tai ”yhdeksästä viiteen” -rytmillä työskentelevien palkansaajien kanssa. Mahdollisuuksissa itsenäiseen työnteon aikojen valintaan oli kuitenkin havaittavissa ala-, ammatti-, projekti- ja työtehtäväkohtaisia eroja. Esimerkiksi kääntäjien, toimittajien, graafisten suunnittelijoiden ja valokuvaajien toimeksiannot saattoivat olla hyvinkin lyhyellä varoitusajalla tulevia, lyhytkestoisia ja kiireellä tehtäviä muutaman tunnin tai päivän työkeikkoja. Sen sijaan esimerkiksi yritysconsulttien ja it-alan asiantuntijoiden toimeksiannot saattoivat kestää kuukausia, ja apurahojen ja muun projektirahoituksen turvin

toteutettavat tieteelliset tutkimukset ja kulttuuriprojektit vuosia. Pitkäkestoisissa töissä koettiin olevan enemmän ajallista jouston varaa, ja niitä pystyi aikatauluttamaan paremmin oman mielensä mukaisesti kuin lyhytkestoisia ja kiireellisiä töitä, joiden deadline oli kulman takana. Siitä huolimatta niin lyhyiden kuin pitkien projektien ainoa aikasidonnaisuus saattoi olla deadline, jolloin työn tai jonkin sen välivaiheen oli oltava valmis, mikä mahdollisti ajallisen jouston työprosessin aikana. Aikataulutuksen omaehtoisuus oli kiinni myös siitä, kuinka paljon työ tai työvaihe edellytti vuorovaikutusta asiakkaan kanssa. Asiakastapaamiset hoidettiin pääsääntöisesti arkipäivisin ja virastoaikaan, ja säännöllisin työrytmi olikin niillä haastatelluilla, joiden työ sisälsi paljon asiakastapaamisia. Joissakin työtehtävissä ja työvaiheissa kellonajoilla, viikonpäivillä tai juhlapyhillä ei kuitenkaan ollut merkitystä. Esimerkiksi projekteihin liittyvää ajattelutyötä tehtiin silloin, kun ajatus luisti ja ideoita tuli päähän, ja tarjousten ja sopimusten tekemisen, mainonnan, markkinoinnin, kirjanpidon ja laskutuksen kaltaisia tehtäviä pystyi tekemään milloin tahansa.

Työn ja muun elämän yhteensovittamista ja tasapainoa tukevana ja edistävänä tekijänä näyttäytyy myös työllistymisen tavan mahdollistama autonomisuus työnteon paikkojen valinnassa. Useimmat haastatellut tekivät töitä eniten kotona. Kotona työskentelyn mahdollisuutta arvostivat erityisen suuresti ne, jotka kokivat työnsä edellyttävän intensiivistä keskittymistä ja sitä tukevaa rauhallista työympäristöä. Lisäksi useimmat perheelliset kokivat kotona työskentelyn helpottavan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista – tosin muutamat kertoivat perheen toisinaan myös työtä häiritsevän. Esimerkiksi yksi pääosin kotonaan työskentelevä kertoi olevansa huvittunut ”ota lapsi mukaan työpaikalle” -päivistä. Hänelle poikkeuksellista herkkua olisi ollut päivä, jolloin lapsi ei olisi ollut työpaikalla, eli kotona, töitä keskeyttämässä. Työnteon paikan valintaan vaikutti myös kulloinen työtehtävä. Esimerkiksi projektien tausta-, ideointi- ja valmistelutöitä, toimittajan, kääntäjän, konsultin ja tutkijan kirjoitustöitä sekä itsensä työllistäjyyteen liittyviä toimistotöitä oli helppo tehdä kotona, mutta asiakkaita haastatellut yleensä tapasivat kodin ulkopuolella, kuten muualla kuin kotona sijaitsevalla työhuoneella, yhteisöllisessä työskentelytilassa, kahvilassa tai asiakkaan tiloissa. Kodin ulkopuolista työtilaa hyödynsivät myös haastatellut, jotka tekivät esimerkiksi taidetta tai valokuvasivat. Monia materiaaleja on miellyttävämpää käsitellä kodin ulkopuolisessa ateljeessa esimerkiksi hajuhaikkojen vuoksi, ja valokuvausstudioissa on kotia paremmin tilaa valoille, taustoille ja muulle valokuvauksessa tarpeelliselle välineistölle.

Elämäntilanne, työtehtävän luonne ja työvaihe eivät kuitenkaan olleet ainoita syitä, joilla työnteon paikan valintaa perusteltiin, vaan haastatteluaikainnosta nousee esille myös luonteenpiirteiden vaikutus työnteon paikan valintaan. Kotona erityisen mielellään työskentelevät kuvailivat olevansa omaa tilaa ja rauhaa tarvitsevia ihmisiä, jopa yksinäisiä susia, joille jatkuva sosiaalisuus oli henkisesti

kuormittava ja työntekoa katkova häiriötekijä. Haastatelluista noin puolet kertoi kuitenkin työskentelevänsä paljon ja mielellään kodin ulkopuolella, kuten kollegoiden kanssa hankitulla työhuoneella, kirjastossa, kahvilassa, yhteisöllisessä työskentelytilassa tai sään salliessa ulkosalla esimerkiksi puistossa tai veden äärellä. Myös kodin ulkopuolella työskentelyä perusteltiin luonteenpiirteillä. Kodin ulkopuolella mielellään työskentelevät kuvailivat olevansa sosiaalisia ihmisiä, jotka tarvitsevat sosiaalista vuorovaikutusta ja kokevat olonsa yksinäiseksi kotona työskennellessään.

4.4 Parempaa kuin palkansaajatyö

Kuten edellisessä luvussa kuvasin, haastatellut perustelivat itsensätyöllistäjäksi ryhtymistään useilla syillä, ja lähes kaikki mainitsivat yhdeksi syyksi huonot kokemuksensa työsuhteisesta työstä. Useimmat kuvailivat, kuinka työhön liittyvät odotukset eivät olleet palkansaajana täyttyneet, ja tyytymättömyys työsuhteisiin oli vaikuttanut suuresti päätökseen ryhtyä itsensätyöllistäjäksi. Haastatellut siis peilasivat itsensätyöllistäjyyttä kokemuksiinsa palkansaajuudesta, ja löysivät paljon hyvää siitä, millaisia työsuhteisiin liittyviä työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä he kokivat itsensätyöllistäjyydestä puuttuvan.

Oli suorastaan hälyttävää kuulla, kuinka huonoja kokemuksia haastatelluilla työsuhteista oli, ja haastatteluaineistosta piirtyy kuva työsuhteesta monin tavoin rajoittavana ja vastenmielisenä työllistymisen tapana. Useimmat kertoivat kokeneensa mahdollisuudet oman työroolinsa ja itsensä kehittämiseen ja osaamisensa hyödyntämiseen työsuhteissa rajallisiksi. He kokivat, etteivät olleet päässeet toteuttamaan itseään ja potentiaaliaan, vaan olivat työskennelleet paikoilleen jämähtäneinä tiukoissa puitteissa, napakasti pieniin lokeroihin ahdettuina ja samoja työtehtäviä rutiinimaisesti toistaen, vailla mahdollisuuksia uransa, toimenkuvansa, osaamisensa ja itsensä kehittämiseen. Haastatellut myös kuvailivat runsain sanankääntein entisten työpaikkojensa kireää ja huonoa ilmapiiriä, valtataisteluita, ikävää esimiestä, kamalaa työyhteisöä, suhmurointia, epäreiluttua ja työpaikkakiusaamista sekä työyhteisössä havaitsemaansa saamattomuutta ja osaamattomuutta. Haastatellut myös kuvailivat entisten työpaikkojensa konservatiivisuutta, ylimitoitettua byrokratiaa, kontrollia, luottamuksen puutetta ja vahtimista. He muistelivat inholla muodon vuoksi työpaikalla heilumista ja peukaloiden pyörittelyä niinä lukuisina hetkinä, kun työpaikalla oli notkuttava, vaikka mitään järkevää tekemistä ei ollut. Haastatellut pitivät palkansaajien tiukkaa kontrollointia, ”kyttäämistä” ja työtuntien laskemista osoituksena epäluottamuksesta; aikuisten ihmisten ei uskottu hoitavan tehtäviään, mikäli heitä ei valvottu ja vahdittu. Väristyksiä olivat aiheuttaneet myös ”ylimääräinen hyönä”, kuten joutavat kokoukset ja ”yliraportointi”, joiden he olivat kokeneet vievän kohtuuttoman paljon aikaa pois varsinaiselta työltä,

johon heillä oli osaaminen ja jota heidät oli palkattu tekemään. Haastatellut kokivat voivansa itsensätyöllistäjinä keskittyä oleelliseen, substanssiosaamistaan vastaavaan työhön, toisin kuin työsuhteessa, jossa ”ylimääräinen hyönä” oli estänyt heitä paneutumasta osaamistaan vastaaviin ja sisäisesti palkitseviin työtehtäviin. Niinpä haastatteluaineistossa korostuu myös työorganisaatioiden organisaatio- ja johtamiskulttuurin, käytäntöjen ja menetelmien vaikutus työelämän laadun kokemukseen.

Haastatteluaineistosta nousee vahvasti esille myös luonteenpiirteiden vaikutus työelämän laadun kokemukseen. Haastatellut kuvailivat runsain sanoin henkilökohtaisia ominaisuuksiaan, joiden kokivat soveltuvan itsensätyöllistäjyyteen palkansaajuutta paremmin. He kuvasivat olevansa luovia ja optimistisia, oppimis-, muutos- ja vaihtelunhaluisia seikkailijoita ja intuitiivisia ja rohkeita heittäytyjiä, jotka ottavat mieluummin riskejä kuin katuvat myöhemmin, etteivät koskaan uskaltaneet kokeilla mitään. He kuvasivat olevansa yrittäjämäisiä ja itsenäisiä ajattelijoita, vastavirtaan kulkijoita, kehittäjätyyppejä ja kokeilijoita, jotka elävät ja hengittävät muutoksesta ja oppimisesta. He kertoivat olevansa aloitteellisia ja aktiivisia toimijoita, jotka kyseenalaistavat vakiintuneita käytäntöjä ja vaativat niille perusteluita; asioita on turha tehdä samoin kuin aina ennenkin on tehty, jos ne voisi tehdä fiksumminkin, tilaa, vapautta ja vastuuta antaen. Kun haastatellut kuvasivat ominaisuuksiaan ja toimintatyyliään, useimmat kertoivat kokevansa niiden olevan itsensätyöllistäjyyteen palkansaajuutta paremmin sopivia piirteitä. Monet kokivat, ettei heidän ominaisuuksillaan ollut työorganisaatioissa sijaa, vaan heidän piirteistään saattoi olla jopa haittaa. Esimerkiksi aloitteellisuutta ei haastateltujen mielestä katsottu työorganisaatioissa aina hyvällä, ja muutama jopa totesi kokeneensa, että aloitteellinen palkansaaja saa työpaikallaan helposti hankalan ihmisen maineen.

Haastateltujen kommentit työsuhteiden huonoista piirteistä olivat pääsääntöisesti sekä huumorin että tuohtumuksen sävyttämiä muistelmia työhistoriastaan. Esimerkiksi yksi haastateltu kertoi työsuhteita kohtaan tuntemastaan syvästä inhosta kuvaamalla toistuvasti näkemäänsä painajaisunta. Hän kertoi olevansa painajaisessaan töissä ”hirmuisen fiksussa firmassa”, jossa on hyvä ilmapiiri, hieno sisustus ja fiinisti pukeutuneita, mukavia työkavereita, mutta olevansa silti ahdistunut ja kokevansa olevansa väärässä paikassa. Muutamat haastatellut kuitenkin toden teolla vakavoituivat kertoessaan, miltä palkansaajatyössä huonosti voiminen tuntuu. Pahimmillaan työamuina oli oksettanut tai sunnuntai oli mennyt täysin pilalle, kun mieltä oli painanut ajatus töihin menosta seuraavana aamuna. Ahdistusta oli myös aiheuttanut takaraivossa naputtanut huoli työpaikan yt-neuvotteluista ja potkuista, ja stressiä olivat aiheuttaneet myös määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet, joista monella oli kokemusta – ja osalla nuoremmista kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisista pelkästään niistä. Määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden aiheuttama tunne palkansaajuuden

pirstaleisuudesta ja työn jatkuvuuden epävarmuudesta oli tuntunut niin raskaalta, että itsensätyöllistäjyys oli näissä tilanteissa näyttäytynyt helpompana vaihtoehtona. Pätkätyösuhteet itsensätyöllistäjyyteen vaihtaneet kertoivat kokeneensa, että urakehitys olisi itsensätyöllistäjänä paremmin omissa käsissä kuin pätkätyösuhteissa sinnitellessä. Työsuhteiden epävarmuudesta kärsineet olivat kokeneet, että oman mielenterveyden kannalta olisi viisaampaa kanavoida energia oman osaamisen, toimenkuvan ja uran kehittämiseen itsensätyöllistäjänä kuin kilpailla sijaisuuksista ja muista määräaikaisuuksista kollegoitaan vastaan. Useimmat kuvasivat elämänlaatunsa parantuneen ja ”henkisen hyvinvoinnin kohonneen moninkertaiseksi” itsensätyöllistäjyyden myötä, ”oravanpyörästä vapautumisen” jälkeen.

Haastatelluilla oli siis runsaasti kokemuksia huonolaatuisesta työelämästä työsuhteissa, ja huonot kokemukset kumpusivat rajallisista mahdollisuuksista vaikuttaa toimenkuvaan ja työtehtävien sisältöihin, työssä käytettyihin menetelmiin ja työn käytäntöihin, heikoista itsensä, osaamisensa ja uransa kehittämisen mahdollisuuksista, työyhteisön huonosta ilmapiiristä sekä työllistymisen jatkuvuuden epävarmuudesta. Haastatelluilta oli siis puuttunut monia voimavaroja ja haastevaatimuksia, joilla olisi ollut positiivista vaikutusta työelämän laatuun. Voimavarojen ja haastevaatimusten puutteen seurauksena voi olla työhönsä leipiintynyt yksilö, joka kärsii merkityksellisyden, motivaation ja työn imun puutteesta, kokee vaikeuksia keskittyä työhönsä ja on työssä läsnä ainoastaan fyysisesti. Suomalaisen, valkokaulustyöläisten leipiintymistä selvittäneen tutkimuksen mukaan työhön leipiintymistä aiheuttavat tekijät, jotka estävät yksilöä olemasta läsnä ja keskittynyt, kehittymästä työssään ja suoriutumasta siitä hyvin. Leipiintymistä tuottaa esimerkiksi tekemisen puute ja kokemus pysähtyneisyydestä; kokemus, että työ on niin helppoa ja rutiinimaista, ettei se tarjoa haasteita ja mahdollisuuksia kehittää ja hyödyntää omia kykyjään. Toisaalta leipiintymistä aiheuttavat myös liian suuret vaatimukset, kuten liian nopea työtempo, hektisyys ja kiire, liian suuri työmäärä ja epärealistiset tavoitteet. Yksilö siis leipiintyy työhönsä liian joutilaana, mutta myös tilanteissa, joissa työtahti on niin kiihkeä, että työtä joutuu tekemään ääri rajoillaan, työn mielekkäisiin piirteisiin ei ehdi keskittyä eikä työsuorituksen laatuun ole aikaa panostaa. Lisäksi leipiintymistä aiheuttaa myös haastateltujen kuvaama ”ylimääräinen hyönä”, eli varsinaisilta työtehtäviltä aikaa vievät ja työrytmiä katkovat ja sekoittavat keskeytykset ja häiriötekijät, kuten ylipapertoinniksi ja ylidokumentoinniksi koettu ylenmääräinen byrokratia. (Harju & Hakanen 2016A, 374, 378–379, 381–383, 386–388.) Leipiintymistä siis tuottavat myös ei-legitiimit työtehtävät, eli tehtävät, jotka tuntuvat tarpeettomilta tai epäsovivilta, eivät liity varsinaiseen toimenkuvaan eivätkä vastaa osaamista, vaan pikemminkin tuntuvat häiritsevän toimenkuvaan liittyviin tehtäviin keskittymistä. Ei-legitiimin työn on havaittu nakertavan yksilön ammatillista identiteettiä ja heikentävän

työsuorituksen laatua, ja ei-legitiimi työ on yhteydessä myös negatiivisiin hyvinvointivaikutuksiin, kuten voimattomuuteen ja väsymykseen, muistin ja keskittymiskyvyn heikkenemiseen sekä unettomuuteen ja nukahtamisvaikeuksiin. (Toivanen 2018, 20, 26–27, 30.)

Työelämän laadun kokemukseen siis vaikuttavat lukuisat kontekstuaaliset tekijät, työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvät piirteet. Tällaiset kontekstuaaliset tekijät voivat liittyä esimerkiksi työorganisaation johtamis- ja organisaatiokulttuuriin, käyttäytymisnormeihin ja sosiaalisiin suhteisiin sekä työorganisaation tarjoamiin mahdollisuuksiin vaikuttaa työnteon olosuhteisiin ja kehittää, laajentaa ja muokata työrooliaan – tai näiden mahdollisuuksien puutteeseen (Xanthopoulou ym. 2009, 183, 196–198; May ym. 2004, 11; Schaufeli ym. 2004, 296; Huang ym. 2007, 740; Surienty ym. 2014, 407–408, 413, 415–416; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Houkes ym. 2001, 260, 263, 278; Nauman & Zheng & Basit 2019, 6–8; Isaksen 2000, 96–99). Esimerkiksi tiukasti rajatut ja määritellyt työn sisällöt, käytännöt ja menetelmät, autonomian puute, heikot urakehitysnäkymät ja vähäiset mahdollisuudet itsensä ja toimenkuvansa kehittämiseen vaikuttavat negatiivisesti työn sisäiseen palkitsevuuteen, työn imuun, työmotivaatioon, työsuorituksen laatuun, työhön ja työorganisaatioon sitoutumiseen ja hyvinvointiin, lisäävät tyytymättömyyttä työelämän ja koko elämän laatuun, vaurioittavat itsetuntoa ja aiheuttavat stressiä ja masennusta (Roh & Chang & Kim & Nam 2014, 127, 137; Sarros & Tanewski & Winter & Santora & Densten 2002, 286–287, 297, 300; Bhende ym. 2020, 258; Kim & Lee 2022, 97–98, 103–104, 114; Janssen ym. 1999, 1363–1364, 1367; Dhamija ym. 2019, 883).

Toisaalta pelkästään työ sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet eivät määritä, leipiintyykö yksilö työhönsä. Myös yksilön työhön ja uraan liittyvillä odotuksilla ja tavoitteilla on vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Työelämän laadun kokemukseen siis vaikuttaa yksilön arvio siitä, antavatko työ sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet mahdollisuuksia työhön liittyvien odotusten ja tavoitteiden täyttymiseen (Huang ym. 2007, 746; Kalbers & Cenker 2007, 369; McKee-Ryan & Harvey 2011, 986–987; Houkes ym. 2001, 257–258, 260, 262–264, 275, 277). Mitä heikommin yksilön työhön liittyvät odotukset ja tavoitteet täyttyvät, sitä tyytymättömämpi yksilö on työelämänsä laatuun (Janssen ym. 1999, 1363–1364, 1367). Jos yksilö kokee investoivansa työhön enemmän kuin saa siitä takaisin, työhön nähty vaiva on epätasapainossa työstä saatuihin vastineisiin nähden, mikä vaikuttaa negatiivisesti työn merkityksellisyyden ja mielekkyyden tuntuun, työn imuun ja itsetuntoon (Parzefall & Hakanen 2010, 4, 17). Ristiriita vaivannäön ja työstä saatujen vastineiden välillä heikentää tyytyväisyyttä työhön ja koko elämään ja vaikuttaa negatiivisesti myös hyvinvointiin ja terveyteen, johtaen leipiintymiseen ja pahimmillaan burnout-, ahdistus- ja masennusoireiluun (Lie & Kaltiainen & Hakanen 2023, 5, 9). Työhön

liittyviin odotuksiin ja tavoitteisiin puolestaan vaikuttavat monet yksilölliset piirteet, kuten työkeskeisyys, eli kuinka keskeinen ja tärkeä elämän osa-alue työyksilölle on ja kuinka tärkeää hänelle on kasvaa ja kehittyä työssään ja menestyä urallaan. Lisäksi työhön liittyviin odotuksiin ja tavoitteisiin vaikuttavat myös esimerkiksi koulutustaso, osaaminen ja aiempi työkokemus. Korkea koulutustaso, erityisosaaminen ja vankka työkokemus kohottavat kaikki työhön liittyviä odotuksia ja tavoitteita. (Loscocco ym.1991, 185–186, 188–191, 199.)

Sekä haastatteluaineistoni että aiempi työelämän laadun tutkimus siis osoittavat, että tyytymättömyys työelämän laatuun voi olla lähtöisin lukuisista yksilöön ja työhön sekä työnteon konteksteihin liittyvistä tekijöistä. Tyytymättömyys puolestaan johtaa kriittiseen suhtautumiseen työpanoksen ostajaa kohtaan, ja turhautunut ja ärtynyt yksilö kaipaa muutosta työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin (Kira ym. 2014, 137–139, 142). Tyytymättömyys työhön siis heikentää sitoutumista työorganisaatioon ja lisää halua vaihtaa työpaikkaa (Huang ym. 2007, 746; Kalbers ym. 2007, 369; McKee-Ryan ym. 2011, 986–987; Houkes ym. 2001, 257–258, 260, 262–264, 275, 277). Työhönsä tyytymättömien on myös havaittu hakeutuvan tekemään pääasiallisen palkansaajatyönsä rinnalla muita töitä, jotka paremmin vastaavat omia kiinnostuksen kohteita ja antavat enemmän mahdollisuuksia toteuttaa ja kehittää itseään (Panos ym. 2014, 244, 250, 256, 260). Lisäksi tyytymättömyys työhön lisää kiinnostusta yrittäjyyttä kohtaan, ja itsensäytyöllistämisen yleistymisen on arvioitu osin liittyvän siihen, että se tarjoaa palkansaajuuteen verrattuna laajempia mahdollisuuksia monipuoliseen ja autonomiseen työhön (Green 2006, 94–96, 103). Itsensäytyöllistämisen onkin havaittu olevan palkansaajia tyytyväisempiä moniin työelämän laadun kokemukseen vaikuttaviin tekijöihin, kuten työn monipuolisuuteen, kiinnostavuuteen, haasteellisuuteen ja autonomisuuteen. Itsensäytyöllistäjät ovat palkansaajia tyytyväisempiä myös työnteon aikoihin ja paikkoihin, työssä käytettyihin menetelmiin, työn ja muun elämän tasapainoon sekä mahdollisuuksiin hyödyntää osaamistaan ja kokemustaan ja kehittää työtään ja uraansa haluamallaan tavoilla. (Williams ym. 2020, 54–55, 65–66, 101.)

Myös suomalaiset itsensäytyöllistäjät ovat Tilastokeskuksen kyselytutkimusten perusteella palkansaajia tyytyväisempiä työhönsä. Heistä kaksi kolmasosaa on innostuneita työssään, kun palkansaajista alle puolet kokee samoin, ja kokemukset työn vapaudesta, itsenäisyydestä ja mielekkyydestä sekä tyytyväisyys työtehtävien sisältöihin, työssä käytettyihin menetelmiin ja työn aikoihin ja paikkoihin ovat selvästi yleisempiä itsensäytyöllistämisen keskuudessa. Itsensäytyöllistäjät myös kokevat voivansa kehittyä työssään, hyödyntää osaamistaan ja saavansa arvostusta ammattitaidostaan palkansaajia useammin. Itsensäytyöllistäjät ovat myös työnantajayrittäjiä ja maatalousyrittäjiä tyytyväisempiä työhönsä, ja eniten työhönsä tyytyväisiä itsensäytyöllistäjää löytyy tietotyön erityisasiantuntijoiden ja kulttuuri- ja käsityöalojen ammattilaisten joukosta. (Pärnänen ym. 2014, 68–69,

74–75, 84–86; Sutela ym. 2018, 82, 86–88.) Lisäksi myös työn imun on havaittu vaihtelevan eri työntekijäryhmien keskuudessa. Vaikka toimialalla ja ammattiryhmällä on suurin merkitys työn imuun, työn imu vaihtelee myös työllistymisen tavan perusteella. Työn imun kokemukset ovat yleisimpiä sosiaali- ja terveysaloilla, julkisella sektorilla sekä johto- ja asiantuntijatehtävissä, ja itsensätyöllistäjät kokevat työn imua palkansaajia useammin. Siinä, missä ala- ja ammattikohtaista työn imun vaihtelua on selitetty työn merkityksellisyyden kokemusten yleisyydellä edellä mainituilla aloilla ja tehtävissä, selitystä itsensätyöllistäjille yleisiin työn imun kokemuksiin on haettu työn monipuolisuuden, vastuullisuuden, autonomian ja kehittymismahdollisuuksien kaltaisista tekijöistä. (Hakanen & Ropponen & Schaufeli & De Witte 2019B, 373–374, 377, 379–380.) Itsensätyöllistäjyyden ohella myös usean työn tekeminen erilaisia ansiotyön tekemisen tapoja yhdistellen on yhteydessä hyväksi koettuun työelämän laatuun. Työn mielekkyys, merkityksellisyys ja vapaus sekä mahdollisuudet itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen ovat myös useaa työtä tekevien suomalaisten asiantuntijoiden perusteluita työllistymisen tavalleen. Myös he kokevat työllistymisen tapansa tarjoavan enemmän mahdollisuuksia sisäisesti palkitsevaan työhön, ja yhdistävät palkansaajatyöhön etenkin suuremmissa työorganisaatioissa turhauttavien ja tarkoituksettomien työtehtävien ja huonon työilmapiirin kaltaisia piirteitä, jotka vähentävät työn merkityksellisyyden tuntua. (Järvensivu 2020A, 501, 507–509; Järvensivu 2020B, 65–68; Järvensivu 2022B, 132–133, 135, 144.)

Kaikkienensa sekä aiemmista tutkimuksista että haastatteluaineistostani nousee siis vahvasti esille kokemus, että työn sisäiseen palkitsevuuteen ja työn ja muun elämän tasapainoon positiivisesti vaikuttavia tekijöitä on itsensätyöllistäjyydessä enemmän kuin palkansaajan työelämässä. Haastatellut kuvailivat olevansa itsensätyöllistäjinä etuoikeutettuja, onnellisia, energisiä ja hyväntuulisia aivan toiseen tapaan kuin palkansaajana. He kertoivat työn mielekkyyden, merkityksellisyyden, monipuolisuuden, vaihtelevuuden ja haasteellisuuden sekä työn ja muun elämän yhteensopivuuden ohella työhön liittyvän vaikutus- ja päätösvallan kasvaneen merkittävästi itsensätyöllistäjyyden myötä. Haastatellut kokivat itsensätyöllistäjänä olevansa autonomisia toimijoita, jotka pystyvät valitsemaan, keiden kanssa ja millaisia töitä tekevät, kun palkansaajana joutuu keuhkiaan pahimmillaan kamalaa työyhteisöä ja tekemään mitä tahansa tehtäviä, joita työpöydälle kannetaan. Helpotusta tuotti myös, etteivät työt kerry loputtomaksi, ikuisesti kasvavaksi kasaksi pöydälle, sillä jokaisella projektilla on selkeä kaarensa, alku, keskivaihe ja loppu. Haastatellut myös iloitsivat, etteivät he joudu noudattamaan työorganisaatioiden vakiintuneita käytäntöjä ja menetelmiä vain siksi, että niin on aina tehty, vaan pystyivät itse valitsemaan työnteon ajat ja paikat ja tekemään töitä menetelmillä, jotka itselleen ja kulloiseenkin projektiin parhaiten sopivat. Moni korostikin, että asiakasta

kiinnostaa vain onnistunut lopputulos, ei niinkään prosessi, jolla itsensätyöllistäjä on lopputuloksen saavuttanut.

Itsensätyöllistäjyyden paremmuus palkansaajuuteen nähden tuli ilmi myös sanavalinnoissa, joita itsensätyöllistäjänä ja palkansaajana tehdystä työstä käytettiin. Moni haastateltu teki eron itsensätyöllistäjänä ja palkansaajana tehtävän työn välillä puhumalla itsensätyöllistäjän työstä pelkästään työnä ja käyttämällä työsuhteisesta työstä termejä ”työ-työ” ja ”oikea työ”, mihin muutamat haastatellut itsekin kiinnittivät huvittuneina huomiota. Työsuhteinen työ siis näyttäytyi sekä palkkatyönormin mukaisena ”oikeana työnä” että työläämpänä ja ikävämpänä ”työ-työnä”. Moni haastateltu silti totesi, ettei palkansaajatyön olisi pakko olla niin kurjaa kuin se oli pahimmillaan ollut. Asiantuntijatyö voisi olla myös palkansaajana sisäisesti palkitsevaa, mutta se edellyttäisi mahdollisuuksia vaikuttaa töidensä sisältöihin, menetelmiin ja käytäntöihin sekä kehittää itseään, toimenkuvaansa ja uraansa – ja näitä mahdollisuuksia haastatellut eivät olleet kokeneet työorganisaatioissa saaneensa.

4.5 Vahva neuvotteluasema

Vaikka työn sisäiseen palkitsevuuteen liittyvät tekijät näyttäytyvät haastatteluaineistossa merkittävimpinä työelämän hyvän laadun tuottajina, haastatellut puhuivat myös toimeentulosta ja urakehityksestä työn sisäisen palkitsevuuden yhteydessä. Haastatellut kokivat urakehityksen ja toimeentulon olevan kiinni ennen kaikkea laadukkaasta työjärjestä, ja laadukkaan työjärjen mahdollistajana pidettiin työn sisäistä palkitsevuutta ja sen tuottamaa työn imua ja motivoituneisuutta. Laadukkaan työjärjen koettiin takaavan hyvän maineen alansa erityisosaajana, mikä puolestaan helpottaa työllistymistä ja parhaimmillaan mahdollistaa vahvan neuvotteluaseman ja tulotason nousun korkeammaksi kuin se olisi vastaavaa työtä palkansaajana tehden. Useimmat uraja tulokehityksen mahdollisuuksista maininneista haastatelluista olivat tietotyön erityisasiantuntijoita, kuten yrityskonsultteja tai it-ammattilaisia. Lisäksi kolmannes haastatelluista otti työnsä hyviä piirteitä kuvaillaessaan esille, kuinka asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä aiheuttaa vain pieniä taloudellisia riskejä. Koska tärkein työväline on oma pää, työ ei edellytä kalliita investointeja, joista voisi seurata suuria taloudellisia menetyksiä itsensätyöllistäjyyden mahdollisesti epäonnistuessa. Useimmille työhön tehtyt investoinnit tarkoittivat tietokonetta, puhelinta, internet-yhteyttä ja koulutusta, eli asioita, joita heillä olisi työllistymisen tavasta riippumatta. Muita investointeja, kuten erilaisten materiaalien, välineiden ja ohjelmistojen suhteellisen säännöllistä hankintaa, edellyttivät vain tietyt työt, kuten valokuvaus, graafinen suunnittelu ja vaatesuunnittelu. Mahdollisuus ansaita enemmän kuin vastaavassa työssä palkansaajana ei kuitenkaan ollut keskeisin työelämän laadun kokemukseen

positiivisesti vaikuttava tekijä kellekään. Myös ura- ja tulokehitysmahdollisuudet maininneet haastatellut painottivat ennen kaikkea työn sisäiseen palkitsevuuteen liittyvien tekijöiden merkitystä puhuessaan työnsä hyvistä puolista.

Osalle haastatelluista työelämän laatuun positiivisesti vaikuttava työllistymisen tapaan liittyvä tekijä oli kuitenkin myös hyvä työtilanne ja vahva neuvotteluasema työpanoksen korvauksista ja muista ehdoista. Haastatelluista noin puolet kertoi saavansa niin runsaasti työtarjouksia, että niistä oli varaa valita kiinnostavimmat, ja heistä useimmilla oli ainakin jonkin verran neuvotteluvaraa töidensä ehdoista ja korvauksista. Useimmat vahvassa neuvotteluasemassa olevista olivat tietotyön erityisasiantuntijoita, jotka työskentelevät alalla tai ammatissa, jolla kuvasivat osaamistaan vastaavalle työlle olevan kysyntää sen tarjontaa enemmän. Kokemuksia vahvasta neuvotteluasemasta oli esimerkiksi sosiaali- ja terveysaloilla sekä it-alalla työskentelevillä. Yksi it-ammattilainen jopa kertoi asiakkaidensa pyytävän häntä järjestään vakituiseen työsuhteeseen toimeksiannon päätteeksi. Näistä työtarjouksista hän oli kuitenkin aina kieltäytynyt, työskennellessään mieluummin itsensätyöllistäjänä.

Osaavaa työvoimaa on kuvailtu jälkitekollisen arvonluonnin tärkeimmäksi ja samalla vaikeimmin korvattavissa olevaksi resurssiksi. Tuotteiden ja palveluiden laadun merkityksen korostuessa jälkitekollisen arvonluonti ja kilpailukyky määrittävät kyvyllä muuttaa luovuuden, innovatiivisuuden ja tiedon kaltaista pääomaa merkitykselliseksi tuotteiksi ja palveluiksi (Hvid ym. 2019B 10–11). Jälkitekollisilla markkinoilla menestymisen on nähty olevan pitkälti kiinni yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista ja osaamisesta, sillä jälkitekollista arvoa luovan työn edellyttämä pääoma ei ole niinkään kiinni ajassa, paikassa tai työorganisaatiossa vaan pikemminkin yksilössä. Laaja-alainen ja monipuolinen erityisosaaja luo työorganisaatiolle kilpailuetua varsinkin, jos työhön sopivista erityisosaajista on enemmän kysyntää kuin tarjontaa. Koska työntekijöistä saatava hyöty on muuttumassa aiempaa yksilöllisemmäksi, osaavien tekijöiden neuvotteluaseman on arvioitu vahvistuvan. Erityisosaaja voi olla vaikeasti korvattavissa ja hänen menettämisensä voi johtaa tuottavuuden, tehokkuuden ja voiton laskuun, joten hänestä ei haluta luopua. Myös verkostomaisuuden kasvun on arvioitu vahvistavan erityisosaajan neuvotteluasemaa, sillä joustavat ja verkostoituneet työmarkkinat antavat aiempaa enemmän mahdollisuuksia liikkuvuuteen ja uusiin työllistymismahdollisuuksiin. Erityisosaaminen voi siis suojata työmarkkinoiden riskeiltä ja helpottaa työllistymistä, vahvistaa neuvotteluasemaa ja lisätä yksilön päätösvaltaa, vapautta, autonomiaa ja mahdollisuuksia löytää itselleen sopivia tapoja hyödyntää, soveltaa ja kehittää osaamistaan ja luoda uraa itselleen merkityksellisellä ja mielekkäällä tavalla. (Michaels ym. 2001, 6–7, 41, 129, 134–135.)

Haastatelluaineistoni perusteella neuvotteluaseman vahvuus ei kuitenkaan ole kiinni vain erityisosaamisesta. Kuten todettua, haastateltujen neuvotteluaseman

vahvuuteen vaikuttivat ala ja ammatti, ja neuvotteluasemaansa hyväksi kuvanneista useimmat olivat tietotyön erityisasiantuntijoita. Myös Tilastokeskuksen kyselytutkimusten perusteella vahva neuvotteluasema on yleisin tietotyön erityisasiantuntijoiden keskuudessa, mutta muihin ammattiryhmiin kuuluvilla on selvästi harvemmin kokemuksia vahvasta neuvotteluasemasta. Vuonna 2013 vain reilu kolmannes suomalaisista itsensätyöllistäjistä oli vahvassa neuvotteluasemassa. Lisäksi alle puolet piti työtilannettaan hyvänä, koki voivansa vaikuttaa töiden määrään ja saavansa työstään oikeudenmukaisen korvauksen. Vähiten kokemuksia vahvasta neuvotteluasemasta oli kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevillä. (Pärnänen ym. 2014, 50–53, 59–60.) Läheskään kaikki itsensätyöllistäjät eivät siis ole vahvassa neuvotteluasemassa, eivätkä kaikki haastatellutkaan olleet asemassa, jossa olisivat voineet valita töitään, saati sanella työpanoksensa korvauksia ja muita ehtoja. Alan ja ammatin ohella neuvotteluaseman vahvuuteen vaikuttaa haastatteluaineistoni perusteella aiempi työkokemus. Kokemuksia vahvasta neuvotteluasemasta oli eniten vuosia itsensätyöllistäjinä työskennelleillä, joista monilla oli myös takanaan pitkä ja meritoitunut ura palkansaajana. Kokeneet tekijät olivat siis ehtineet luoda uransa aikana laajoja ja vakiintuneita työhön liittyviä verkostoja, kartuttaa osaamista, kokemusta ja mainetta ja vakiinnuttaa asemansa arvostettuina, tunnettuina ja haluttuina oman alansa erityisosaajina. Lisäksi työpanoksen kysyntään ja neuvotteluaseman vahvuuteen vaikuttaa haastatteluaineistoni perusteella maantieteellinen alue, jolla haastateltu liiketoimintaansa harjoitti. Jos omalla maantieteellisellä alueella on vain muutamia saman alan erityisosaajia, työlle on omalla alueella enemmän kysyntää kuin tarjontaa. Lisäksi neuvotteluasemaan vaikuttavat monet muutkin yksilöllisesti vaihtelevat tekijät, kuten yrittäjyysosaaminen, taito markkinoida ja brändätä itseään ja perustella työnsä hintaa asiakkaille, ja neuvotteluasemassa oli havaittavissa myös tapaus-, projekti- ja asiakaskohtaista vaihtelua.

Vaikka haastatelluista puolet koki, että heillä oli varaa valita työnsä ja yhteistyökumppaninsa ja heistä useimmilla oli vaikutusvaltaa työpanoksensa korvauksiin ja muihin ehtoihin, haastatelluista puolet ei näin kokenut. Hurjimmista haastateltujen kuvaamista tilanteista neuvotteluasema oli ollut niin heikko, että haastateltujen kokemuksia voi kutsua suorastaan itsensätyöllistäjän hyväksikäytöksi tai riistoksi. Kuten kyselytutkimusten tulosten perusteella, myös haastateltujen keskuudessa heikossa neuvotteluasemassa olevista useimmat työskentelevät kulttuuri- ja käsityöaloilla. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät haastatellut pitivät kilpailua omalla alallaan ja ammatissaan kovana, ja kuvasivat, kuinka vaikutusvaltaa oman työpanoksen hinnoitteluun ja muihin ehtoihin ei pahimmillaan ollut lainkaan. Vaikka tietotyön erityisasiantuntijoina työskentelevät haastatellut kokivat kulttuuri- ja käsityöaloilla työskenteleviin verrattuna huomattavasti useammin kilpailun töistä

vähäiseksi ja työn kysynnän sen tarjontaa suuremmaksi, heistäkin lähes jokainen kertoi tehneensä alihinnoiteltua työtä, joskus omasta valinnastaan ja joskus vasten tahtoaan. Seuraavassa luvussa kuvaan haastateltujen työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, joista yhtenä merkittävimmistä näyttäytyi juurikin kokemus neuvotteluaseman heikkoudesta ja sen myötä alihinnoitellun työn tekemisestä.

5 Työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ja niiden vaikutuksia

Tässä luvussa kuvaan työhön, työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä, jotka nousivat haastatteluaineistostani esille asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavina tekijöinä. Luvun aloittaa näitä tekijöitä ja niiden vaikutuksia kuvaava kollektiivinen kertomus, jonka koostin haastatteluaineistosta esille kohonneista teemoista. Kollektiivista kertomusta seuraavissa alaluvuissa avaan kutakin haastatteluaineistosta esille noussutta teemaa erikseen.

5.1 Kollektiivinen kertomus haastateltujen työelämän laatuun negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja niiden vaikutuksista

Itsensätyöllistäjänä olen pieni toimija ja altavastaja markkinoilla. Minun on vaikea saada näkyvyyttä ja uskottavuutta, enkä pääse helposti käsiksi isoihin asiakkaisiin, sillä ne usein ajattelevat, ettei itsensätyöllistäjällä ole lihaksia suuriin toimeksiantoihin. Isot firmat leikkivät isojen firmojen kanssa ja pienet firmat pienten firmojen kanssa, ja itsensätyöllistäjä saa muruja pöydältä. Lisäksi sopimusturvani on heikompi kuin työsuhteessa, sillä toimeksiantosuhteissa kaikki ehdot ja korvaukset ovat vapaasti neuvoteltavissa. Toimeksiantosopimusten teko on vaativaa, eikä sitä oikein opeteta missään. Millaisia ehtoja aineettomassa työssä kannattaa sopimuksiin kirjata? Milloin toimeksiannon peruminen on ok? Kuinka monta kertaa asiakas voi palauttaa työn korjattavaksi ja kuuluuko korjauksista maksaa lisäkorvausta? Kuinka paljon työstä kannattaa laskuttaa? Mistä saan lainopillista neuvoa tai mitä teen, jos asiakas tekee sopimusrikkomuksen tai jättää maksamatta? Tällaisten kysymysten edessä rupeaa menemään sormi suuhun.

Pahimmillaan neuvotteluasemani on niin heikko, että toimeksiantojen ehdot ja korvaukset sanellaan. Työni voi olla erittäin huonosti palkattua

asiantuntijatyötä vuodesta toiseen. Palkkiot ovat osin pysyneet samoina ja osin laskeneet, mikä on hankalaa, kun samaan aikaan elinkustannukset ovat nousseet. Jos kilpailu on kovaa, toimeksiantajilla on varaa esittää ”ota tai jätä”-tarjouksia: joko suostut näihin ehtoihin ja korvauksiin, tai valitsemme tilallesi toisen. Joskus töitä tarjotaan tehtäväksi jopa korvauksetta. Toisinaan alihinnoittelu on myös oma valintani, sillä joskus mikä tahansa toimeksianto tulee tarpeeseen, ja joskus olen ollut valmis joustamaan tärkeän asiakkaan saadakseni. Lisäksi olen tehnyt töitä halvemmalla, jos olen tiennyt, ettei asiakkaalla ole varaa maksaa enempää. Olen myös tehnyt maistiaistyyppeisiä maksuttomia demotöitä saadakseni kontakteja, herättääkseni mielenkiintoa palveluitani kohtaan ja testatakseni niiden kysyntää. Lisäksi korvaukset alihankkijana ovat pienempiä, sillä kattofirma ottaa niistä oman siivunsa. Se ei kuitenkaan haittaa, sillä alihankkijana pääsen käsiksi suurempiin asiakkaisiin, joita en muuten saisi. Neuvotteluasemani liittyy myös asiakkaisiin ja heidän maksukykyynsä. Isoilla firmoilla on varaa maksaa paremmin kuin yhdistyksillä, pienillä firmoilla, yksityishenkilöillä ja julkisen sektorin toimijoilla. Asiakkaat eivät myöskään aina ymmärrä, mistä työn hinta koostuu tai mikä tekee työstäni hintansa arvoista. Korvaus on siis kiinni myös siitä, kuinka hyvin osaa myydä asiantuntemustaan ja perustella hinnoitteluaan.

Itsensätyöllistäjyys on myös jatkuvaa epävarmuutta. En tiedä töiden määrästä etukäteen mitään eikä niihin ole rajattomasti vaikutusvaltaa. Toimeksiantojen hankinta on loputonta palkatonta työtä, johon sisältyy paljon epäonnistumisia. Pahimmillaan tehokkuusprosentti on masentavan huono, ja 50 yhteydenottoa voi johtaa yhteen ainoaan toimeksiantoon. Epävarmuus on aina takaraivossa, enkä voi koskaan tietää, kaatuuko firma ihan lähikuukausina. Töiden epävarmuus tarkoittaa, että tuloni ovat epäsäännöllisiä ja vaihtelevia. Ansaitseen toisinaan enemmän ja toisinaan vähemmän kuin saisin samasta työstä työsuhteessa. Tulottomat jaksot voivat kestää viikkoja tai kuukausia, ja välillä palkka on todella surkea. En voi ottaa rauhallisesti hyvinäkään kuukausina, kun joudun koko ajan murehtimaan, kuinka saan elantoni kasaan. Useimmiten tulotasoni on onneksi riittävä. Toisaalta riittävä on suhteellinen käsite ja riippuu elämäntilanteesta.

Ansiotasoni ei ole vain randomaalisen epävarma, vaan tuloissani on myös sesonkivaihtelua. Kun palkkatyötä tekevä Suomi lomailee, lomailee myös itsensätyöllistäjä, halusi tai ei. Mitään on vaikea saada sovittua myöskään ennen lomiam tai niiden päätyttyä; että ei nähdä vielä tällä viikolla, kun vappu on tulossa. Olen miettinyt, kuinka sitä saisi taklattua, mutten ole vielä keksinyt ratkaisua. Koska kukaan ei maksa minulle lomarahoja, ovat Palkka-Suomen loma-ajat stressin paikkoja. Loppuvuodesta minulla voi olla vähemmän töitä myös tilikauden päättymisen vuoksi. Jos asiakkaat ovat käyttäneet vuosibudjettinsa loppuun, ei uusia töitä saa ennen seuraavan tilikauden alkua.

Tällaisia ajanjaksoja varten on saatava parempien kuukausien tuloja säästöön, että pystyy hengittämään jokaista viikkoa jännittämättä. Lisäksi jännitystä tuottaa sekin, että voin saada tuloni kuukausien viiveellä. Koskaan ei ole varmuutta, milloin joku päättää klikata enteriä siirtääkseen korvauksen tililleni. Oma lukunsa epävarmuudessaan ovat myös apurahojen ja muun projektirahoituksen hakeminen. Toimeentulon saaminen on vielä vaikeampaa kuin yrittäjänä. Vision täytyy olla kirkas, mutta rahoituksen saamisesta ei silti ole takeita, ja kohtalo on parin hakemuksen arvioitsijan käsissä, kun yrittäjällä potentiaalisia asiakkaita on tuhansia. Jatkuva rahoituksen metsästyks on raskasta, sillä koko ajan pitää olla jokin projekti käynnissä, toinen alkamassa ja kolmas suunnitteilla. Hankalaa on sekin, etteivät projektit ja rahoituksen hakuajat aina osu yhteen. Rahoitus ei myöskään välttämättä kata koko projektia, eli takeita ei ole siitäkään, että saan rahoituksen projektin koko kestolle.

Koska tulotasoni on vaihteleva ja epävarma, minun on vaikea suunnitella tulevaisuutta. En uskalla tehdä remontteja tai suurempia hankintoja, kun en tiedä, onko niihin varaa. Putkiremontti, vesivahinko tai hajonnut jääkaappi on taloudellinen katastrofi, kun rahat riittävät vain laskuihin ja ruokaan, ja samalla pitäisi säästää pärjätäkseen muun Suomen lomaillessa. Säästöjä olisi syytä olla vähintään parin kuukauden, mutta mielellään puolen vuoden pakollisia menoja vastaavan summan edestä. Taloudellista turvaa luo vakituksia kuukausituloja ansaitseva puoliso ja omat vanhemmat. En olisi ehkä koskaan uskaltanut aloittaa itsensä työllistyjyyttä ilman perheen taloudellista turvaa. Säästöjen ja perheen ohella hätävaroja ovat luottokortti, asuntolainan lyhennysvapaa ja downshiiftaaminen. Jos huonosti käy, on myytävä auto ja muutettava halvempaan asuntoon, vanhemmille tai teltaan naapurin pihalle. Aikoina, jolloin syö säästöjään tai elää velaksi, joutuu miettimään, kuinka pitkään niin voi elää. On hirveän vaikea arvioida, milloin kannattaa luovuttaa ja lyödä pillit pussiin, sillä maailman paras keikka saattaa kuitenkin tulla jo huomenna.

Minulla ei ole mitään taloudellista suojaa, varmuutta tai säännönmukaisuutta myöskään siksi, etten voi laskea toimeentuloani yhteiskunnan turvaverkoston varaan. Yrittäjän sosiaaliturva on todella surkea, käytännössä olematon. Vaikka sosiaaliturva minua Suomen ja EU:n kansalaisena jollain tapaa koskettaa, ei sitä yrittäjänä tunnu olevan. On kohtuutonta, että päätoimisena yrittäjänä voisin saada työttömyyskorvausta vain yritystoimintani lopettamalla, sillä en muka muutoin pysty vastaanottamaan muuta työtä. Se on omituinen ajatus. Jos minulla ei ole keikkaa päällä, voin tietenkin ottaa vastaan työtä. Vaatimus lopettaa yrittäjäyys on älytön, sillä silloin menetän yrityksen, jolla olen kerännyt referenssejä ja kartuttanut mainetta. Lisäksi keikaton ja tuloton tilanne on tilapäistä, keikkojen

välistä aikaa. Vaikka tänään töitä ei ole tiedossa, voi kalenteri olla täynnä jo huomenna. En myöskään ymmärrä, kuinka aktiivimalli sopii yhteen lopettamisvaatimuksen kanssa. Miten voin tehdä yrittäjätyötä aktiivimallin ehdot täyttääkseni, jos olen juuri lopettanut yrittäjyyteni työttömyysturvaa saadakseni? Ei ole yksilön eikä yhteiskunnan etu, että ihmisen pitää olla toimeton. Että halutaanko tänne työttömiä vai kehittyviä ja yrittäviä ihmisiä? Tällainen yrittäjyys on vain yksi ansiotyön muoto, tapa myydä aineetonta asiantuntijuutta. Onhan se nyt selvää, että jos omistaa tehtaan ja tekee sateenvarjoja, ei ole työtön niin kauan kuin tehdas pyörii. Mutta jos tällaisella yrittäjällä ei ole yhtään asiakasta ja tuloja muutamaaan kuukauteen, miksi helvetissä sitä aikaa ei voi olla työttömänä?

Vaikka lopettaminen käykin välillä mielessä, työttömyys ei ole vaihtoehto. En saisi ansiosidonnaistakaan, sillä en ole yrittäjien työttömyyskassan jäsen. Se ei kannata, sillä maksut ovat naurettavan suuria ja ansiosidonnaiseni olisi hirveän pieni. En eläisi pelkällä peruspäivärahalla, enkä tiedä, voisinko saada toimeentulo- tai asumistukea. Ansiosidonnaisessa ei myöskään huomioida, että saan tuloja yrittäjänä ja palkansaajana. Kaikki tuloni eivät kartuta työttömyysturvaani, mikä on tosi vittumaista. Maailma ei kuitenkaan ole mustavalkoinen, eivätkä palkkatyö ja yrittäjyys ole toisiaan poissulkevia. Maailmaan, jossa työnteko monimuotoistuu, ei sovi sellainen yrittäjäriski, että ihminen putoaa tyhjän päälle.

Työttömyyden lisäksi myös eläkepäivät kammoksuttavat. Yrittäjän eläkevakuutusmaksu on perseestä, ihan paska, järjetön, mahdoton, pöyristyttävä systeemi. Se on kuin Molokin kita; kun sinne pistää euron, saa sieltä takaisin 50 penniä, joskus, ehkä. On hirvittävän hankalaa arvioida ansioitaan etukäteen tai millä tasolla YEL-maksun kannattaisi olla, jotta saisi järkevän suuruista eläkettä. Minun pitäisi maksaa 600–700 euroa kuussa, jotta eläke olisi kohtuullinen, mutta siihen ei ole varaa. Olen arvioinut työtuloni varovaisesti, mutta YEL-maksu on silti niin kallis, että saan sen nippa nappa maksettua, ja sitä on vaikea pienentää, jos ansaitsee vähemmän kuin on arvioinut. Indeksikorotus siihen kyllä tulee joka vuosi, mutta yritäpä saada sitä alennettua. Ei ole helppoa, voin kertoa. Epäreilua on sekin, että sairauspäivä- ja vanhempainrahat ovat YEL-maksun suuruudessa kiinni. Olen seurannut yrittäjien keskustelua ja yleinen mielipide näyttää olevan, että YEL-maksu kannattaa asettaa mahdollisimman alhaiselle tasolle. Järkevämpää on säästää ja sijoittaa.

Minua kauhistuttaa myös tiedon puute yrittäjyyteen liittyvästä byrokratiasta. Miten firmaa pyöritetään? Mitä velvollisuuksia ja etuja yrittäjällä on? Kuinka toimivat kilpailutukset ja mitä tulee tietää hankintalaista? Yrittäjyysosaamisen kehittämistä vaikeuttaa, ettei yrittäjyystietoa ole keskitetysti saatavilla, vaan minun pitää osata itse kysyä ja selvittää kaikki

monesta paikasta, ja käyttää satoja tunteja googlaamiseen. Olemassa olevissa palveluissa on päällekkäisyyksiä ja katvealueita, ja saan eri paikoista eri virkailijoilta ristiriitaisia vastauksia kysymyksiini. Höpöhöpö-iltapäiväkursseja kyllä järjestetään, mutta niissä ei ole järkeä. Ne ovat huonosti rakennettuja eivätkä muodosta minkäänlaista yrittäjyyspakettia kellekään. Opinnotkaan eivät valmentaneet oikeaan elämään. En kuullut opiskellessani sanaakaan apurahoista, verovähennyksistä, toimeksiantosopimuksista tai yrittäjän kulurakenteesta. Vaativaa on myös apurahan ja muun projektirahoituksen hakeminen. Rahoitushakemusten tekoon kannattaa varata vähintään muutama viikko, vaikka rahoituksen saamisesta ei ole takeita. Jos olisin etukäteen tiennyt, mitä itsensäyöllistäjyys vaatii, en olisi ehkä uskaltanut ryhtyä tähän ollenkaan.

Toisinaan työssäni on raskasta myös se, ettei minulla ole työyhteisöä, ja koen ulkopuolisuuden, irrallisuuden ja epänormaaliuden tunteita. Toisaalta työyhteisön puute ei haittaa, sillä saan olla tekemisissä erilaisten ihmisten kanssa monissa työyhteisöissä. Voin kertoa samat vitsitkin monta kertaa, kun ihmiset ympärilläni vaihtuvat. Mutta toisaalta itsensäyöllistäjyys voi olla hirveän yksinäistä puurtamista ja välillä tuntuu, että kynnyskysymys itsensäyöllistäjyyden jatkamisen kannalta on, jaksanko työskennellä yksin. Onneksi työyhteisön puutetta voi kuitenkin kompensoida väljillä foorumeilla ja verkostoilla, alihankkijussuhteilla, yhteistyökumppaneilla, mentoreilla ja yrittäjäystävillä. On voimaannuttavaa keskustella samassa asemassa ja maailmassa elävien ihmisten kanssa itsensäyöllistäjyyden haasteista, epävarmuuksista ja ongelmista, purkaa mieltään ihmisille, jotka ovat kohdanneet samoja asioita ja siksi ymmärtävät, mistä minä puhun.

5.2 Työn epävarmuuden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen

Kuten edellä olevasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tekevän työelämään liittyy haastatteluaineistoni perusteella myös tekijöitä, joilla on negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Merkittävimpänä työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä näyttäytyy työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus. Töiden ja toimeentulon määrä saattoi olla sekä ennakoimattomasti että kausiluontoisesti reippaasti vaihteleva, ja neuvotteluasema työn korvauksista ja muista ehdoista oli pahimmillaan hyvin heikko. Toimeentulo ei aina riittänyt elinkustannuksiin ja yrittäjyyteen liittyviin kuluihin, jolloin haastatellut turvautuivat säästöjen, luottokortin ja asuntolainan lyhennysvapaiden kaltaisiin selviytymisstrategioihin ja puolison tai vanhempien taloudelliseen tukeen. Huoli työllistymisestä ja toimeentulosta oli jatkuva olotila, ja kuormitusta lisäsi kokemus, ettei oma yrittäjyysosaaminen ole riittävän tasolla liiketoiminnan turvaamiseen ja

kehittämiseen. Puutteellinen yrittäjyysosaaminen myös näyttäytyy työllistymistä vaikeuttavana sekä neuvotteluasemaa ja toimeentuloa heikentävänä tekijänä, johon koetaan olevan vaikea saada apua. Haastattelut pitivät yrittäjyysosaamista vahvistavia palveluita ja opetusta sekä laadultaan että määrältään riittämättöminä. Työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuden aiheuttamaa huolta lisäsikin tuntemus yhteiskunnan turvaverkkojen puutteesta. Yrittäjyysosaamista vahvistavan tuen puutteen ohella haastatteluaineistosta nousee vahvasti esille tunne yrittäjän sosiaaliturvan heikkoudesta, vaikeaselkoisuudesta ja epäoikeudenmukaisuudesta. Lisäksi työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä nousee esille työyhteisön puute, joka aiheuttaa ulkopuolisuuden, irrallisuuden, yksinäisyyden ja epänormaaliuden tuntemuksia.

Jälkitekollisen työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavana, kuormittavana stressitekijänä on pidetty ennen kaikkea haastatteluaineistosta vahvasti esille nousutta työn verkostomaisuuden kasvuun yhdistyvää työn epävarmuutta (Hvid ym. 2019B, 10–11). Kun verkostomaisuuden kasvu luo ja laajentaa mahdollisuuksia joustavoittaa työvoiman käyttöä, työn ulkoistaminen yleistyy ja työllistymisen tavat moninaistuvat, yksilö kohtaa lisää riskejä ja epävarmuuksia työmarkkinoilla (Williams ym. 2020, 62; Cartwright ym. 2006, 199; Green 2006, 127). Työllistymisen moninaistumisen ja yksilöllistymisen myötä moninaistuvat ja yksilöllistyvät siis myös työhön liittyvät riskit ja epävarmuudet. Työn epävarmuus voi tarkoittaa riittämätöntä toimeentuloa ja pelkoa elinikäisestä köyhyydestä, vaikeuttaa ammatillisen identiteetin luomista ja ylläpitoa ja aiheuttaa ulkopuolisuuden ja osattomuuden tunteita sekä häpeää ja syyllisyyttä, ettei ole pystynyt rakentamaan turvattua ja vakaata uraa (Gleerup & Jakobsen & Warring 2019, 306, 316). Työn epävarmuus voi olla krooninen ja pysyvä stressitekijä, ja tarkoittaa hyvin kokonaisvaltaista tuntemusta elämän ja tulevaisuuden ennakoimattomuudesta, huolta työtilanteeseen ja toimeentuloon negatiivisesti vaikuttavista muutoksista ja työn tai sen tärkeiden piirteiden menetyksestä, kuten pelkoa töiden menetyksestä, epäjatkuvuudesta tai urakehitysmahdollisuuksien katoamisesta. Epävarmuus siis viittaa myös voimattomuuden ja pelon kaltaisiin tuntemuksiin, joita epävarma työtilanne nostattaa. (Mauno & Leskinen & Kinnunen 2001, 919–921.)

Kokemus työn epävarmuudesta, prekaarista työmarkkina-asemasta, on siis yhdistetty työmarkkinoiden joustavuuden kasvuun, ja sitä luonnehtivat työn tilapäisyys tai osa-aikaisuus, matala tulotaso ja heikko sosiaalinen asema (Ingelsrud & Warring & Gleerup & Hansen & Jakobsen & Thun & Weber 2019, 285–286). Prekaariudelle ei ole yksiselitteisiä kriteereitä, mutta Suomessa prekaaria työmarkkina-asemaa on määritelty viidellä työsuhteen laadusta ja epävarmuuden kokemuksesta kertovalla kriteerillä: yksilö 1) on ylikoulutettu työhönsä, 2) työskentelee epätyypillisessä työsuhteessa, 3) on ollut työttömänä

viimeisen viiden vuoden aikana, 4) kokee pelkoa työn menetyksestä ja 5) pitää työllistymismahdollisuuksiaan heikkoina (Pyöriä & Ojala 2017, 49, 51, 55–58). Prekarisaatiota on Suomessa tarkasteltu sekä työnsosiologisesta että postoperaistisesta näkökulmasta. Työnsosiologisesta näkökulmasta prekarisaatiota tarkastellaan työmarkkinakeskeisesti työvoimatilastojen avulla, jolloin prekarisaation indikaattoreita ovat osa- ja määräaikaisten työsuhteiden osuudet. Sen sijaan postoperaistiselle näkökulmalle prekarisaatio on työtä ja työelämää laajempi prosessi, joka muuttaa yhteiskunnan rakennetta ja hyvinvointivaltion roolia markkinoiden ja kansalaisen välittäjänä. Postoperaistisesta näkökulmasta prekarisaatiossa ei siis ole kyse vain työn ja työmarkkinoiden epävakaudesta, vaan perusteellisemmasta institutionaalisesta kriisistä, tulevaisuuden perspektiivin ja elämän merkityksen puuttumisesta ja yksilön huolesta, kuinka selvittää, pärjätä ja rakentaa tulevaisuutta. Suppeamman työnsosiologisen käsitteen ongelmana on pidetty, etteivät työvoimatilastot tavoita prekaariuteen liittyvää tunnetta elämän perustavanlaatuisesta hauraudesta ja ennakoimattomuudesta. Sen sijaan yksilön kokemusta painottavan postoperaistisen näkökulman puutteena on pidetty sitä, ettei se kykene ilman työmarkkinoiden, työsuhteiden ja työn organisoinnin muutosten tilastollista tarkastelua kertomaan, kuinka laaja ilmiö prekarisaatio on tai mistä siinä on historiallisesti ajateltuna kyse. (Jokinen & Venäläinen & Vähämäki 2015, 10–13.)

Prekarisaatiokeskustelua onkin kritisoitu siitä, ettei prekaariudessa sinällään ole ilmiönä mitään uutta, vaan huonosti palkattua ja epävarmaa tilapäistyötä on ollut ennenkin. Lisäksi työvoimatilastot kertovat enemmän jatkuvuudesta kuin muutoksesta. Palkkatyö ei siis ole kokonaisuudessaan muuttunut epävarmemmaksi, vaan tyypillisin työllistymisen tapa on yhä vakituinen kokopäiväinen työsuhte. (Nätti & Pyöriä 2017, 26, 39–40; Pyöriä ym. 2017, 48, 51; Pyöriä 2017, 11, 14; Pyöriä & Ojala & Nätti 2019, 144.) Vaikka vakituinen ja kokopäiväinen työsuhte on tyypillisin tapa työllistyä Suomessa, tosiasia kuitenkin on, että työllistymisen tavat ovat moninaistuneet. Kuten johdannossa kuvasin, tilastojen perusteella 2000-luvun mittaan työllisten määrä on kasvanut etenkin osa-aikaisten palkansaajien ja itsensä työllistäjien joukossa. Lisäksi työmarkkinoiden riskien ja epävarmuuksien on havaittu kasautuvan enemmän joillekin työntekijäryhmille kuin toisille. Osa- ja määräaikaisten työsuhteet kasautuvat etenkin naisille ja nuorille, ja pienituloisuus ja köyhyysriski epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ohella itsensä työllistäjille (Pyöriä ym. 2017, 49, 51, 55–58). Työn epävarmuus myös kasautuu enemmän joillekin aloille ja ammatteihin kuin toisiin; esimerkiksi osa-aikatyöt ovat tyypillisiä palvelualoilla ja itsensä työllistäjyys esimerkiksi kulttuuri- ja käsityöaloilla. Työsuhteiden ja niiden pysyvyyden tarkastelu ei myöskään tavoita kaikkia työmarkkina-asemaan liittyviä epävarmuustekijöitä, kuten itsensä työllistäjien

työllistymisen, toimeentulon ja tulevaisuuden epävarmuutta (Haikkola ym. 2020, 14, 31).

Työn epävarmuus on kuormittava kokemus, jolla on havaittu lukuisia negatiivisia vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen tutkimuksissa, joissa on selvitetty alityöllistyneiden osa-aikatyötä tekevien palkansaajien työelämän laatua. Jatkuvuuden puute, toimeentulon vaihtelevuus ja riittämättömyys, huoli työllistymisestä ja pärjäämisestä ja vaikeudet ennakoita ja kontrolloida työn ja elämän olosuhteita vaikuttavat negatiivisesti työelämän ja koko elämän laatuun, hyvinvointiin, psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen ja työkykyyn, urakehitykseen, osaamisen ja työkokemuksen kartuttamisen mahdollisuuksiin ja työllistymiskykyyn, tulevaisuuden näkymiin, toimeentuloon ja elintasoon sekä tyytyväisyyteen työssä ja koko elämässä. Lisäksi epävarma työ vaikuttaa negatiivisesti minäkuvaan, itsetuntoon, ajankäyttöön, sosioekonomiseen asemaan, osallisuuteen, sosiaalisiin suhteisiin ja kokemukseen oman olemassaolon merkityksellisyydestä. (Friedland & Price 2003, 33–34, 39–40; Konrad & Moore & Ng & Doherty & Breward 2013, 369; Hellgren & Sverke 2003, 230–231, 233; Dooley 2003, 14; Grzywacz ym. 2003, 1749–1751, 1759.) Epävarmuuden on myös havaittu heikentävän tehokkuutta ja työsuorituksen laatua (Hellgren ym. 2003, 230–231, 233), vaikeuttavan työn ja muun elämän yhteensovitusta (Blustein 2008, 237; Marklund & Heiskanen & Koho & Järvi 2013, 9), ja vahingoittavan yksilön käsitystä itsestään elättäjänä, puolisona ja vanhempana (Frone 2008, 204–205). Vaikuttaessaan negatiivisesti yksilön elämään, identiteettiin, perheeseen, sosiaalisiin suhteisiin, vapaa-aikaan ja tulevaisuuden suunnitteluun, työn epävarmuus voi aiheuttaa psyykkistä ja fyysistä uupumusta sekä riittämättömyyden ja lamaan tumisen tunteita (Pöllänen 2015, 97–102, 109).

5.3 Heikko neuvotteluasema ja alihinnoitellun työn tekeminen

Kuten luvun aloittavassa kollektiivisessa kertomuksessa kuvaan, työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus sekä ennakoimaton ja kausiluontoinen vaihtelevuus näyttävät haastatteluaineistossa asiantuntijatyötä tekeväälle itsensä työllistäjälle varsin tuttuina, epämiellyttävinä ja kuormittavina kokemuksina, jotka vaikuttavat negatiivisesti työelämän laatuun. Toimeentulon epävarmuutta ja ennakoimattomuutta lisäsi tilannekohtaisesti vaihteleva neuvotteluasema työn korvauksista ja muista ehdoista. Pahimmissa tilanteissa neuvotteluaseman kuvailtiin olleen niin olematon, ettei vaikutusvaltaa työn korvaukseen ja muihin ehtoihin koettu olleen lainkaan. Useimmat haastatellut kertoivat tehneensä töitä alihintaan, ja lisäksi osa oli tehnyt ja osalle oli tarjottu toimeksiantoja tehtäväksi

täysin korvauksetta, eräänlaisina ”koeluontoisina näytteinä”, joiden perusteella asiakas arvioi, tarjoaako myöhemmin tehtäväksi töitä, joista maksaa korvauksen.

Työllistymisen tapojen moninaistumisella on arvioitu olevan negatiivista vaikutusta toimeentuloon sekä neuvotteluasemaan työn korvauksista ja muista ehdoista, sillä työllistymisen tapojen moninaistumisen myötä suhteellisen yhdenmukainen kuukausipalkka ja kollektiivisesti sovitut työn korvaukset ja muut ehdot vaihtuvat yksilö- ja tapauskohtaiseen neuvotteluun ja sopimiseen työn korvauksista ja muista ehdoista (WEF 2016, 3, 6, 9–10; IPSP 2017, 4–9, 24–35; ETLA 2016, 8–9, 12). Työllistymisen tapojen moninaistumisen on siis arvioitu heikentävän työntekijöiden kollektiivista suojelua sekä työlainsäädännön, työehtosopimusten ja ay-liikkeen merkitystä (Cascio 2010, 10–11, 16). Työlainsäädännön ja työehtosopimusten merkityksen heikentyminen voi puolestaan mahdollistaa työn korvausten ja muiden ehtojen heikentymisen, pahimmillaan työntekijöiden riiston (Julkunen 2008, 112–114, 267; Julkunen 2017, 109, 119). Työllistyminen muutoin kuin työsuhteessa voi siis yksilön neuvotteluaseman vahvistumisen sijaan tarkoittaa, että valta ja kontrolli työhön, sen korvauksiin ja muihin ehtoihin on täysin työpanoksen ostajalla.

Tilastokeskus on tarkastellut suomalaisten itsensätyöllistäjien neuvotteluasemaa ja määritellyt heikon neuvotteluaseman viittaavan tilanteeseen, jossa yksilö kokee, ettei hän työstään saa reilua korvausta suhteessa työmäärään, vaan joutuu alentamaan työpanoksensa hintaa töitä saadakseen. Neuvotteluaseman heikkoudesta kertoo myös kokemus, etteivät asiakkaat ole valmiita maksamaan ammattitaidosta, ja kokemus, että kova kilpailu oman alan töistä pitää työpanoksen hinnan alhaisena. Vuonna 2013 yli kaksi kolmasosaa itsensätyöllistäjistä piti kilpailua asiakkaista ja töistä omalla alallaan kovana, kolme viidesosaa koki kovan kilpailun töistä pitävän työpanoksen hinnan alhaisena ja lähes puolet sanoi joutuvansa tekemään alihinnoiteltua työtä. Lisäksi viidennes sanoi asiakkaan määräävän työn hinnan yksipuolisesti, kertoi toimeksiantojen ehtojen heikentyneen vuosien varrella ja koki, etteivät asiakkaat ole valmiita maksamaan ammattitaidosta. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevillä oli enemmän, mutta tietotyön erityisasiantuntijoilla vähemmän kaikkia edellä mainittuja neuvotteluaseman heikkoudesta kertovia kokemuksia kuin muilla ammattiryhmillä. (Pärnänen ym. 2014, 51–53, 59–60, 111.) Vuonna 2017 neljännes itsensätyöllistäjistä koki joutuvansa alihinnoittelemaan työpanostaan toimeksiantoja saadakseen ja yli neljännes koki, ettei pysty riittävästi vaikuttamaan työnsä hinnoitteluun. Tuolloin myös havaittiin, ettei sopiva tai edes liiallinen määrä töitä välttämättä tarkoita riittävää toimeentuloa. Jopa neljännes työmääräänsä liian suurena ja joka seitsemäs työmääräänsä sopivana pitävistä koki olevansa taloudellisesti epävarmassa tilanteessa. (Sutela ym. 2018, 57–58, 69–73.) Töiden määrä ei siis suoraan kerro toimeentulon

riittävydestä. Jos neuvotteluasema on heikko, toimeentulo voi olla riittämätön jopa tilanteessa, jossa töitä on liikaa.

Itsensätyöllistäjän neuvotteluaseman heikkous mahdollistuu pohjimmiltaan kahdesta syystä. Ensinnäkin toimeksiantosuhteisten töiden korvaukset ja ehdot ovat vapaasti neuvoteltavissa, kun työsuhteessa työskentelevien korvaukset ja työn muut ehdot määrittyvät työlainsäädännön ja alakohtaisten työehtosopimusten perusteella. Toimeksiantosuhteisessa työssä ei ole olemassa minimipalkkaa eikä siitä kerry eläkettä, loma-ajan palkkaa, lomarahaa, vanhempainrahaa tai sairausajan palkkaa samoin kuin työsuhteessa. Toimeksiantosuhteen voi myös päättää yksipuolisella ilmoituksella ilman irtisanomisaikaa ja -korvausta, ellei toimeksisaaja ole itse osannut niistä erikseen sopia. (Verohallinto 4.1.2019.) Toiseksi itsensätyöllistävän neuvotteluaseman heikkous mahdollistuu sillä, ettei itsensätyöllistäjillä ole kollektiivista neuvottelu-oikeutta työn korvauksista ja ehdoista. Kollektiivisen neuvottelu-oikeuden puute johtuu siitä, että itsensätyöllistäjät luokitellaan Suomessa yrittäjiksi. Yrittäjyydelle ei ole suomalaisessa työsopimuslainsäädännössä suoranaista tunnusmerkistöä, mutta työsopimuslain perusteella työsuhteessa tehtävä työ on työtä, jota työntekijä tekee työsopimuksella työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan (Työsopimuslaki). Tästä käänteisesti tulkittuna yrittäjiä ovat henkilöt, jotka tekevät töitä muutoin kuin työsuhteessa, ja yrittäjiltä kollektiivinen neuvottelu-oikeus puuttuu, koska EU:n kilpailuoikeus kieltää yrittäjiä muodostamasta töiden ehdoista ja korvauksista sopivaa kartellia. EU:n perustamissopimuksessa siis kielletään yritysten ja niiden yhteenliittymien väliset sopimukset, päätökset tai menettelytavat, joilla suoraan tai välillisesti vahvistetaan osto- tai myyntihintoja tai muita kauppaehtoja ja joiden tarkoituksena tai seurauksena on kilpailun estäminen, rajoittaminen tai vääristäminen (Euroopan Unionin perustamissopimus, Kilpailusäännöt). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemissa selvityksissä on arvioitu, ettei kilpailulainsäädäntö estä yrittäjien yhdistyksen muodostamista tai yrittäjän kuulumista ammattijärjestöön, sillä yrittäjillä on kaikkien muiden ihmisten tapaan järjestäytymisvapaus. Yrittäjien yhteenliittymä ei kuitenkaan saa estää tai rajoittaa kilpailua esimerkiksi yhteisin kiintein tai suositushinnoin. (TEM 8/2013, 10–12, 14–15; TEM 2/2015, 19–21, 51.)

Kilpailu- ja työsopimuslainsäädäntöä ei ole kuitenkaan tulkittu kaikissa EU-maissa kuten Suomessa. Osassa EU-maita itsensätyöllistäjien on nähty olevan siinä määrin muita yrittäjiä heikommissa, epäitsenäisemmässä, alisteisemmassa ja riippuvaisemmassa asemassa asiakkaisiinsa nähden, että heille on luotu palkansaajien ja yrittäjien väliin sijoittuva, palkansaajiin rinnastuva lainsäädännöllinen määritelmä. Tähän kolmanteen työnteon kategoriaan kuuluvat siis rinnastetaan palkansaajiin ja heillä on kollektiivinen neuvottelu-oikeus töiden korvauksista ja muista ehdoista. Keskeistä

itsensätyöllistäjien kollektiivisen neuvotteluoikeuden kannalta siis on, rinnastetaanko heidät yrittäjiin vai palkansaajiin. Palkansaaajien ja yrittäjien väliin sijoittuva, palkansaaajiin rinnastuva itsensätyöllistäjän määritelmä löytyy esimerkiksi Saksasta, Itävallasta, Kreikasta, Hollannista, Portugalista ja Espanjasta sekä entisestä EU-maasta Isosta-Britanniasta, ja itsensätyöllistäjistä freelancerit on tunnustettu omaksi kategoriakseen esimerkiksi Itävallassa, Belgiassa, Tanskassa, Unkarissa, Italiassa, Luxemburgissa, Hollannissa, Portugalissa ja Romaniassa. (TEM 8/2013, 5–7, 14–15, 45, 49.)

Vaikka lähes jokaisella haastatellulla oli kokemuksia neuvotteluaseman heikkoudesta, he pitivät yleisesti ottaen hyvänä, että toimeksiantojen ehdot ja korvaukset ovat vapaasti neuvoteltavissa. Haastatellut kokivat toimeksiantojensa olevan keskenään niin erilaisia, että he pitivät järkevänä sopia niiden korvauksista ja muista ehdoista tapauskohtaisesti. Kolme neljästä haastatellusta kuitenkin samalla koki, että itsensätyöllistäjä on pienenä toimijana altavastaaaja, ja lähes jokainen, useampi kuin neljä viidestä, kertoi tehneensä töitä korvauksin ja ehdoin, joita eivät olleet pitäneet kohtuullisina työpanokseensa nähden. Työpanoksen alihinnoittelun kuvattiin olleen toisinaan oma valinta, mutta toisinaan vaikutusvaltaa työstä saatuun korvaukseen ja muihin ehtoihin ei koettu olleen lainkaan. Haastatelluista vain alle viidennes ei kokenut koskaan tehneensä alihinnoiteltua työtä, mutta puolet heistäkin sanoi, ettei työstä voi laskuttaa yhtä paljon kuin suuremmat yritykset vastaavasta toimeksiannosta laskuttaisivat. Toisaalta moni myös totesi, että suuremmilla yrityksillä on paitsi parempi neuvotteluasema toimeksiantojen korvauksista, myös enemmän varaa kilpailla hinnalla kuin itsensätyöllistäjällä, jonka työpanoksen hinta on usein jo lähtökohtaisesti niin matala, että sillä saa vain niukasti yrittäjyyteen liittyvät kulut ja elinkustannukset katettua. Altavastaaajuus näyttäytyy haastatteluaineistossa paitsi heikkona neuvotteluasemana, myös suurempiin kilpailijoihin nähden suurempina vaikeuksina saada asiakkaita ja toimeksiantoja. Moni koki potentiaalisten asiakkaiden, etenkin suurten yritysten, epäilevän, ettei itsensätyöllistäjällä ole ”riittävästi lihaksia” hoitaa suurten asiakkaiden suuria projekteja. Moni myös huomautti, että itsensätyöllistäjällä on suurempiin kilpailijoihinsa nähden heikommat resurssit asiakashankintaan. Suuremmilla kilpailijoilla on enemmän rahaa markkinointiin ja mainontaan sekä asiakashankintaa kokopäiväisenä työnään tekeviä työntekijöitä, kun itsensätyöllistäjä tekee asiakashankintaa korvauksetta varsinaisilta toimeksiannoilta ehtiessään.

Vastentahtoinen oman työpanoksen alihinnoittelu näyttäytyy haastatteluaineistossa suhteellisen yleisenä kokemuksena. Kaksi viidestä haastatellusta kertoi, ettei heillä ollut juurikaan vaikutusvaltaa työpanoksensa hintaan ja työn muihin ehtoihin, ja huolestuttavan monilla oli kokemuksia, ettei työstä aina haluttu maksaa korvausta lainkaan. Osa haastatelluista kertoi

saaneensa potentiaalisilta asiakkailta ehdotuksia, että tekisivät ensimmäisen toimeksiannon palkattomasti, ja tämän työn onnistumisen perusteella asiakas arvioi, haluaako myöhemmin hyödyntää heidän työpanostaan ja maksaa siitä. Jopa neljannes haastatelluista kertoi tällaisia ilmaisia koeluontoisia näytetöitä tehneensä, ja heidän lisäksi muutama kertoi saaneensa ehdotuksia korvauksettomista töistä, mutta niistä kieltäytyneensä. Tarjouksia korvauksetta tehtävistä töistä sekä kokemuksia toimeksiantojen korvausten ja muiden ehtojen yksipuolisesta sanelusta oli kertynyt useimmille itsensätyöllistäjyyden alkuvaiheessa, minkä koettiin kertovan potentiaalisen asiakkaan halusta hyötyä uuden tekijän kokemattomuudesta ja epävarmasta työtilanteesta. Osalle tällaisia kokemuksia oli kuitenkin karttunut myös uran myöhemmissä vaiheissa, ja näistä kokemuksista kertoneista useimmat työskentelivät kulttuuri- ja käsityöaloilla. Moni kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevä pitikin neuvotteluasemaa alallaan tai ammatissaan huonona, ja koki sen johtuvan kovasta kilpailusta. Kun työn tarjontaa on kysyntää enemmän, on asiakkaalla valta määrittää, jopa polkea, töiden hintoja ja muita ehtoja, sillä ”jostain aina löytyy onnenonkija”, joka on joko rahapulassaan tai uutena tekijänä ”jalkaa ovenväliin saadakseen” valmis tekemään töitä heikoin ehdoin ja korvauksin, samalla kollegoidensa neuvotteluasemaa heikentäen. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien neuvotteluvaraa kavensivat myös vakiintuneet hinnoittelukäytännöt tietyissä töissä. Esimerkiksi käännöstoimistoilla ja mediataloilla kuvailtiin olevan ”listahintoja”, joiden mukaan kääntäjille, toimittajille, valokuvaajille, graafikoille ja taittajille maksetaan korvaus artikkelin tai käännöksen sana- tai merkkimäärän tai valokuvien tai taitettujen sivujen määrän perusteella riippumatta siitä, kuinka työläästä toimeksiannosta on kyse. Haastatellut pitivät mediatalojen sopimuksia ikävinä listahintojen ohella myös siksi, että sopimuksen allekirjoittaessaan tekijä joutuu luopumaan tekemänsä sisällön tekijänoikeuksista kertakorvausta vastaan. Niinpä mediatalo pystyy käyttämään myöhemmin esimerkiksi lehtiartikkelia varten otettua valokuvaa muissa yhteyksissä maksamatta siitä kuvaajalle lisäkorvausta. Käytäntöä pidettiin ongelmallisena myös kuvattavan kannalta, sillä kuvattavan tulisi tietää, missä yhteydessä hänen kuvaansa käytetään. Lisäksi joka viides haastateltu kertoi toimeksiantojensa korvausten joko laskeneen tai pysyneen samoina jo vuosia. Esimerkiksi osa mediataloista ja käännöstoimistoista ei ollut korottanut listahintojaan aikoihin, ja osa oli niitä vuosien saatossa myös laskenut. Myös sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevillä ja yritysconsulteilla oli kokemusta toimeksiantojen ehtojen ja korvausten ennallaan pysymisestä ja heikentymisestä. Korvausten ennallaan pysymistä ja laskemista pidettiin ongelmallisena elinkustannusten kohoamisen vuoksi. Ne, jotka näistä kokemuksista kertoivat, totesivat joutuvansa tekemään jatkuvasti enemmän töitä elinkustannuksista selvitäkseen.

Haastatteluaineiston perusteella asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän neuvotteluasemaan vaikuttaa edellä mainittujen tekijöiden ohella asiakaskunta. Haastatellut kuvasivat, kuinka suurilla yrityksillä on suuremmat budjetit ja siten varaa maksaa työstä enemmän, mutta pienemmillä budjetilla pelaavilla pienillä yrityksillä sekä kolmannen ja julkisen sektorin toimijoilla ei ole varaa maksaa yhtä hyvin. Haastatellut, joilla oli asiakkainaan sekä suuria että pieniä yrityksiä ja yhdistyksiä, kertoivat saavansa sisällöltään suhteellisen samankaltaisista töistä hyvinkin erisuuruisia korvauksia riippuen asiakkaasta. Lisäksi julkiselle sektorille tehdyistä töistä Kela-korvaukselliset työt olivat alihinnoiteltuja kaikkien niitä tekevien sosiaali- ja terveystalalla työskentelevien mielestä. Tietotyön erityisasiantuntijoilla, kuten it-ammattilaisilla, oli enemmän neuvotteluvaraa työpanoksensa hinnoittelun suhteen, mikä liittyi sekä yritysasiakkaiden parempaan maksukykyyn että vähäisempään kilpailuun töistä. Etenkin it-ammattilaiset kokivat alansa erityisosaajia olevan sen verran vähän, että työn kysyntää on tarjontaa enemmän. Lisäksi monet yritysconsultin töitä tekevät huomauttivat, että heidän toimeksiantonsa, kuten liiketoiminnan kehittämissuunnitelmat, tuote- ja palvelukehitys tai markkina-, teknologia- ja kannattavuusselvitykset, ovat luonteeltaan hyvin laajoja kokonaisuuksia, joten niistä saaduissa korvauksissa on enemmän neuvotteluvaraa kuin hyvin tarkasti määritellyissä ja rajatuissa toimeksiannoissa.

Toisaalta useimmat haastatellut kuitenkin totesivat, ettei omasta työpanoksesta voi pyytää juurikaan enempää kuin suhteellisen vastaavia töitä tekevät kilpailijat pyytävät, ettei asiakkaita menetä halvemmille kilpailijoilleen. Moni kertoi myös kokeneensa, ettei asiakkailta aina ole ymmärrystä yrittäjän kulurakenteesta, minkä vuoksi asiakkaat toisinaan pitivät työstä pyydettyä hintaa liian korkeana. Haastatellut kuvasivat, kuinka tällaisissa tilanteissa täytyy osata avata kulurakennetta ja selittää, mistä työn hinta koostuu; ettei laskutettu summa jää kokonaisuudessaan käteen, vaan siitä tulee maksaa verot, yrittäjän sosiaaliturva ja muut yrittäjyyteen liittyvät kulut, ja korvauksesta pitäisi jäädä kulujen jälkeen jotain elinkustannuksiinkin. Haastatellut myös pitivät työpanoksen hinnoittelua vaikeana, sillä he kokivat työnsä olevan luonteeltaan niin luovaa, aineetonta ja abstraktia, että työtä ja siihen käytettyä aikaa on vaikeaa mitata ja määritellä. Asiakkaat eivät myöskään aina ymmärrä, mikä luovuudessa ja ajattelussa maksaa. Osa kertoi kokeneensa, etteivät asiakkaat aina ymmärrä työn edellyttävän ammattitaitoa, joka on hankittu vuosien koulutuksella ja työkokemuksella. Moni sanoikin kokevansa, että itsensätyöllistäjän on oltava rohkea ja verbaalisesti taitava perustelemaan, että työ vaatii ammattitaitoa ja siitä tulee saada kelvollinen korvaus.

Haastatellut eivät olleet tehneet alihinnoiteltua työtä vain vasten tahtoaan, vaan kaksi kolmesta kertoi tehneensä alihinnoiteltua työtä omasta valinnastaan. Haastatteluaineistosta nousee esille kolme keskeistä syytä omaehtoiseen

työpanoksen alihinnoitteluun. Ensinnäkin moni kuvasi tekevänsä vapaaehtoisesti alihinnoiteltuja töitä eettisistä syistä, arvokkaiksi kokemilleen asiakkaille. Esimerkiksi merkityksellistä toimintaa harjoittavilla yhdistyksillä ei ole varaa maksaa toimeksiannoista yhtä hyvin kuin suuryrityksillä. Eettisiin syihin vetosivat myös sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät, jotka kertoivat, ettei kaikilla Kela-korvauksen turvin asiakkaaksi tulevilla ole varaa maksaa omavastuuosuuttaan. Nämä haastatellut kertoivat antavansa tällaisille asiakkaille omavastuuosuudesta alennusta tai jättävänsä sen kokonaan veloittamatta. Eettisten syiden ohella omaehtoista alihinnoittelua perusteltiin töiden ja toimeentulon jatkuvuuden turvaamisella. Yli puolet haastatelluista oli tehnyt jossain vaiheessa töitä alihankkijana, ja muutamat olivat tehneet töitä vain yhdelle tai muutamalle pääasialliselle asiakkaalle. Alihankkijoina ja yhdelle tai muutamalle pääasialliselle asiakkaalle työskennelleet kertoivat saaneensa näistä töistä pienempiä korvauksia kuin vastaavista töistä muilta toimeksiantajilta saisivat. He kuitenkin kokivat saamansa korvaukset riittäviksi ja pitivät alihankkijana ja yhdelle tai muutamalle asiakkaalle työskentelyä työllistymisen ja toimeentulon epävarmuutta vähentävänä tekijänä. Työllistyminen ja toimeentulo olivat siis ennakoitavampia ja turvatumia kuin työskennellessä useille vaihtuville asiakkaille vaihtelevin korvauksin. Lisäksi alihankkijana työskennelleet ja työskentelevät kertoivat hyötyvänsä pääurakoitsijan vakiintuneesta asiakaskunnasta ja asiakashankinnasta. Koska pääurakoitsija pääosin vastaa asiakashankinnasta, alihankkijana voi keskittyä markkinoinnin ja myynnin sijaan substanssiosaamistaan vastaavien töiden tekemiseen.

Kolmantena perusteluna työpanoksen omaehtoiselle alihinnoittelulle nousee esille uusien asiakkaiden hankinta, ja tämä perustelu korostui tuoreiden itsensätyöllistäjien kertomuksissa. Heistä moni koki, että vasta-alkaja, jolta puuttuu kokemus, tunnettuus ja näytöt sekä vakiintunut ja laaja asiakasverkosto, ei voi ottaa riskiä työpanoksensa ylihinnittelusta, koska silloin voi menettää potentiaalisia asiakkaita sekä halvemmille että meritoituneemmille kilpailijoilleen. Moni vähemmän aikaa itsensätyöllistäjänä työskennellyt kuitenkin uskoi voivansa ja uskaltavansa korottaa hintojaan ajan myötä, ja moni pitkän linjan toimijoista kertoi näin alkutaipaleen jälkeen tehneensä. Toisaalta myös vuosia itsensätyöllistäjänä työskennelleet kertoivat toisinaan harjoittavansa omaehtoista työpanoksensa alihinnoittelua. Sitä perusteltiin todella kiinnostavalla potentiaalisella asiakkaalla, jonka saadakseen oli valmis laskemaan työnsä hintaa. Omaehtoista työpanoksen alihinnoittelua ja ”maistiaistyyppisiä maksuttomia demotöitä” ei pidetty ”orjatyönä”, vaan panostuksena myyntiin ja markkinointiin ja näytön ja kokemuksen kartuttamisena, minkä uskottiin ennemmin tai myöhemmin vaikuttavan positiivisesti työllistymiseen ja toimeentuloon. Toisaalta omaehtoinen työpanoksen alihinnoittelu tarkoitti myös, että haastatellut toimivat joskus itsekin kuin kritisoimansa ”jostain aina löytyvä onnenonkija”, joka on

valmis tekemään töitä kilpailijoitaan halvemmalla, ja saattaa samalla heikentää niin omaa kuin kollegoidensa neuvotteluasemaa.

5.4 Työllistymisen ja toimeentulon vaihtelevuus

Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, heikon neuvotteluaseman ja alihinnoitellun työn tekemisen ohella merkittävä toimeentuloon liittyvä, asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttanut tekijä on myös työllistymisen ja toimeentulon vaihtelevuus. Haastatellut kuvasivat töiden ja tulojen määrän vaihtelevan viikosta, kuukaudesta ja vuodesta toiseen sekä ennakoimattomasti että kausiluontoisesti. Toimeentulon vaihtelevuuden koettiin vaikeuttavan tulevaisuuden suunnittelua ja elinkustannuksista selviämistä ja ajavan taloudellisesti ahtaalle tilanteissa, joissa kohdalle osuu suuria ja yllättäviä kustannuksia. Huoli toimeentulosta näyttätyy yhteisenä, jatkuvana ja pysyvänä stressitekijänä, joka on koko ajan enemmän tai vähemmän läsnä.

Työelämän laadun tutkimusta on kritisoitu siitä, kuinka vähän huomiota toimeentuloon on kiinnitetty työelämän laadun kokemukseen vaikuttavana tekijänä. Toimeentulon merkitystä ei kuitenkaan sovi vähätellä, sillä työn sisäinen palkitsevuus ei poista yksilön materiaalisia tarpeita (Green 2006, 15, 111). Toimeentulon vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen on tarkasteltu lähinnä tutkimuksissa, joissa on tutkittu alityöllistyneiden osa-aikatyötä tekevien palkansaajien työelämän laatua. Näiden tutkimusten perusteella toimeentulon epävarmuus ja vähäisyys työpanokseen sekä muiden vastaavaa työtä tekevien saamiin korvauksiin nähden ovat stressitekijöitä, jotka vaikuttavat negatiivisesti työelämän laatuun, elintasoon, sosiaalisiin suhteisiin, sosioekonomiseen asemaan ja yksilön käsitykseen itsestään ja toimijuudestaan (Allan ym. 2020, 112; Dooley & Prause 2005, 142). Alityöllisyyden on myös havaittu vaikuttavan negatiivisesti kokemukseen elämän merkityksellisyydestä, vahingoittavan psyykkistä terveyttä ja aiheuttavan stressiä ja masennusta (Allan ym. 2020, 114, 120; Roh ym. 2014, 127, 135–136). Alityöllisyydellä on negatiivisia vaikutuksia myös fyysiseen terveyteen. Alityöllistyneet raportoivat kroonisista sairauksista töidensä ja tulojensa määrään tyytyväisiä useammin (Friedland ym. 2003, 39–41). Toimeentulon epävarmuus ja riittämättömyys vaikuttavat negatiivisesti myös tyytyväisyyteen, työmotivaatioon, työsuoritukseen, työorganisaatioon sitoutumiseen ja tulevaisuuden näkymiin (Dhamija ym. 2019, 878, 882–883; Kim ym. 2022, 97–98, 103–104, 114; Bhende ym. 2020, 258; Janssen ym. 1999, 1363–1364, 1367; Huang ym. 2007, 744, 746; Surlenty ym. 2014, 408; Green 2006, 155, 165; Sahni 2017, 793–794). Erityisen vahvasti alityöllisyyden on havaittu vaikuttavan korkeasti koulutettujen työelämän laadun kokemukseen, mitä on selitetty korkeasti koulutettujen korkeilla työhön liittyvillä odotuksilla ja

tavoitteilla. Koska odotukset ja tavoitteet ovat suuria, suuri on myös pettymys, jos ajalla ja vaivalla hankittu osaaminen ei takaakaan turvattua työtä ja toimeentuloa (Dooley & Prause & Ham-Rowbottom 2000, 421, 429–430).

Töiden ja tulojen määrä näyttytyy haastatteluaineistossa tekijänä, jota on lähestulkoon mahdotonta ennakoita. Vaikka moni haastateltu oli haastatteluhetkellä suhteellisen tyytyväinen työtilanteeseensa, moni kuitenkin totesi, ettei tiedä, millainen työtilanne on muutaman viikon tai kuukauden päästä, tai mitä tekee haastatteluhetkellä käynnissä olleen projektin päätyttyä. Työtilanteen ja tulojen vaihtelevuus ja epävarmuus näyttytyvät tekijänä, joka on osin kiinni siitä, kuinka kilpailullisella alalla tai ammatissa työskentelee. Jos työn tarjontaa on enemmän kuin kysyntää, toimeentulo on epävarmempi ja vaihtelevampi kuin töissä, joissa tilanne on päinvastainen. Etenkin kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät pitivät kilpailua kovana, ja kokivat, että omalla alalla tai ammatissa on vain vähän työsuhteista ja paljon itsensätyöllistäjän työtä. Sen sijaan tietotyön erityisasiantuntijoista etenkin sosiaali-, terveys- ja it-alalla työskentelevät pitivät työtilannettaan suhteellisen hyvänä ja kokivat, että rautaisten erityisosaajien kysyntä oli tarjontaa suurempi. Työtilanteen vaihtelevuus ja epävarmuus olivat alan ja ammatin ohella kiinni toimeksiantojen kestosta. Jos toimeksiannot olivat lyhyitä, uusia töitä oli etsittävä koko ajan. Toimeksiantojen kestoissa oli alakohtaista vaihtelua. Esimerkiksi toimittajien ja valokuvaajien juttukeikat ja kääntäjien käännöstyöt saattoivat olla muutaman tunnin tai päivän projekteja, mutta tietotyön erityisasiantuntijoiden, kuten yritysconsulttien tai it-ammattilaisten, projektit saattoivat kestää kuukausia. Toisaalta myös suuret toimeksiannot koettiin epävarmoiksi ja ennakoimattomiksi, sillä niistä sopiminen saattoi olla epävarma, kuukausia kestävä ja paljon korvauksetonta valmistelutyötä edellyttävä prosessi, joka ei kuitenkaan välttämättä johtanut toimeksiantoon. Epävarmoina suurina projekteina näyttytyivät myös tieteellinen tutkimus ja kulttuuriprojektit apurahoilla ja muulla projektirahoituksella. Rahoitushakemuksen tekeminen saattoi kestää viikkoja, mutta takeita myönteisestä rahoituspäätöksestä ei ollut. Sen sijaan työtilanteen ja toimeentulon ennakoitavuutta paransi ja taloudellista turvallisuuden tunnetta loi työskentely alihankkijussuhteessa tai yhdelle tai muutamalle säännölliselle pääasialliselle asiakkaalle.

Työllistyminen ja toimeentulo näyttytyvät paitsi ennakoimattomasti, myös kausiluontoisesti vaihtelevina. Useampi kuin neljä viidestä haastatelluista kertoi töitä ja tuloja olevan vähemmän kesäkuukausina, jolloin asiakkaat ovat kesälomalla, ja vajaa viidennes kertoi päinvastaisesta sesongista, eli töitä ja tuloja oli etenkin kesäkuukausina. Käänteinen kausiluontoisuus selittyi töiden luonteella. Esimerkiksi valokuvaajat tekivät kesäisin paljon työkeikkoja häissä ja muissa tapahtumissa, kuten festivaaleilla, ja moni opetustöitä tekevä opetti kesäisin kesäyliopistossa. Lisäksi useimmat kertoivat töitä ja tuloja olevan

heikohkosti keväällä, jolloin työviikkoja pirstaloivat hiihtolomat, pääsiäiset ja vaput. Työtilanteeseen vaikutti myös syksyinen syysloma, ja useimmat kertoivat hiljaisesta työtilanteesta joulun ja vuodenvaihteen aikaan. Loppuvuoden heikkoon työtilanteeseen vaikutti joululoman ohella asiakkaiden tilikauden päättyminen. Jos asiakkaat olivat käyttäneet vuosibudjettinsa loppuun ennen tilikauden päättymistä, ei toimeksiantoja loppuvuodesta ollut, mutta vuodenvaihteen jälkeen, uuden tilikauden myötä, töitä saattoi olla hyvinkin reippaasti. Töiden ja toimeentulon kausiluontoinen vaihtelu näyttäytyy työelämän laatuun vaikuttavana tekijänä, joka on oman vaikutusvallan ulkopuolella, ja johon ei voi varautua muutoin kuin tekemällä mahdollisimman paljon töitä parempina kuukausina ja säästämällä rahaa huonompien kuukausien varalle. Ainoastaan apurahoilla tai muulla projektirahoituksella tehtävässä työssä ei kausiluontoista vaihtelua ollut havaittavissa, sillä rahoituskaudet eivät katkea perinteisten lomakausien ajaksi.

Omanlaistaan toimeentulon epävarmaa vaihtelua osalle haastatelluista oli aiheuttanut myös se, ettei korvausta jo tehdystä työstä aina saanut ajallaan. Joka seitsemäs haastateltu kertoi ronskilla viiveellä maksetuista korvauksista. Pahimmillaan korvausta jo tehdystä työstä oli odotettu kuukausia, esimerkiksi yli kesän, kun asiakas oli unohtanut maksaa toimeksiannosta saamansa laskun ennen kesälomalle jäämistään. Muutama haastateltu kertoi, että oli joskus jopa joutunut turvautumaan asianajajaan saadakseen korvauksen tekemästään työstä. Jättimäisellä viiveellä maksetuista korvauksista kertoivat kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät. Heistä muutamat jopa kertoivat, etteivät olleet kaikista tekemistään töistä koskaan korvausta saaneet. Korvauksetta jääminen oli liittynyt näissä tapauksissa toimeksiantajan konkurssiin. Yksi haastateltu kertoi myös toimeksiantajasta, joka oli suostunut maksamaan korvauksen jo tehdystä työstä vasta sitten, kun hän oli suostunut vastaanottamaan seuraavan työn. Hän oli kokenut toimeksiantajan käytöksen kiristämiseksi, eikä ollut enää aikoihin suostunut tekemään töitä kyseiselle taholle.

Vaikka haastatteluaineistossa korostuu kokemus töiden ja tulojen vaihtelevuudesta ja epävarmuudesta, suhteellisen moni haastateltu koki silti pärjäävänsä aika hyvin. Lähes puolet kertoi ansaitsevansa haastatteluhetkellä riittävästi tai hyvin, ja muutamat sanoivat toimentulon riittävän, jos loppuvuodesta on paljon töitä. Riittävän toimeentulon loppuvuodeksi takaavien töiden määrä näyttäytyi ala- ja ammattikohtaisesti vaihtelevana. Esimerkiksi yritysconsultille loppuvuoden tulotasosta riittävän teki pari isoa toimeksiantoa, kun toimittajalle tai kääntäjälle riittävä määrä toimeksiantoja saattoi tarkoittaa kahta tai kolmea työkeikkaa joka viikko koko loppuvuoden ajan. Haastatteluhetkellä ansioitaan riittävinä pitäneet eivät kuitenkaan välttämättä olleet hyvätuloisia vastaavaa työtä palkansaajana tekeviin verrattuna, ja tulojaan riittävinä pitävien ansiot olivat keskenään hyvin vaihtelevia. Kun yksi mielestään

riittävästi tienaava kertoi ansaitsevansa noin 1500 euroa kuukaudessa, sanoi toinen ansaitsevansa mitä tahansa 2000 ja 4000 euron väliltä ja kolmas selvästi yli tai reippaasti alle oman alansa mediaanitulon, kuukaudesta ja vuodesta riippuen. Toisaalta moni piti tuloista puhumista vaikeana, koska tulot vaihtelivat niin paljon viikosta, kuukaudesta ja vuodesta toiseen. Lisäksi moni mielestään riittävästi ansaitseva huomautti, että riittävä on suhteellinen käsite; tulojen riittävyys on kiinni elämäntilanteesta, kuten lasten määrästä, asumiskustannuksista ja puolison tuloista. Kaikki haastatellut eivät kuitenkaan kokeneet ansaitsevansa riittävästi, ja noin joka seitsemäs sanoi tulojensa riittävän vain niukasti. Toimeentulon niukkuus oli tyypillisin kokemus tuoreille itsensätyöllistäjille, jotka eivät vielä olleet vakiinnuttaneet asemaansa. Moni tuore itsensätyöllistäjä myös sanoi, ettei pärjäisi taloudellisesti ilman starttirahaa. Starttirahaa yrittäjyytensä alkumetreille kertoi saaneensa joka neljäs haastateltu, ja heistä jokainen sanoi sen tulleen tarpeeseen.

Haastateltujen kuvaama töiden ja toimeentulon ennakoimattomuus, vaihtelevuus ja heikkous ovat yleisiä kokemuksia suomalaisten itsensätyöllistäjien keskuudessa. Vuonna 2013 kaksi kolmasosaa itsensätyöllistäjistä oli tyytymättömiä työtilanteeseensa ja kolme viidesosaa koki, ettei työmäärään ole vaikutusvaltaa. Lisäksi lähes puolet koki joutuvansa tekemään paljon töitä asiakkaiden ja töiden hankkimiseksi, kolmanneksella asiakkaita oli liian vähän ja kolmannes tiesi tulevista töistään vain pari viikkoa eteenpäin. Vain reilu kolmannes piti tulojaan suhteellisen säännöllisinä, mutta lähes kolmannes koki tulojen vaihtelevan paljon ja kolmannes jonkin verran, ja neljäsosa kertoi kokeneensa vuoden 2013 aikana täysin tulottomia ajanjaksoja. Lisäksi lähes puolet kertoi kokevansa jatkuvaa huolta toimeentulon riittävydestä, yli neljäsosa piti taloudellista tilannettaan jossain määrin epävarmana ja lähes joka kymmenes hyvin epävarmana. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät olivat kokeneet kaikkia edellä mainittuja toimeentulo-ongelmia useammin mutta tietotyön erityisasiantuntijat harvemmin kuin muut itsensätyöllistäjät. Kaikkiaan lähes puolet itsensätyöllistäjästä kuului kahteen alimpaan tulodesiiliin ja vain viidennes kahteen ylimpään tulodesiiliin, kun palkansaajista suurin osa kuului keskimmäisiin tulokymmenyksiin. Itsensätyöllistäjien mediaanitulo oli tuolloin lähes 6 000 euroa ja tulojen keskiarvo lähes 4 000 euroa pienempi kuin palkansaajien, ja tulotaso oli kulttuuri- ja käsityöaloilla sekä tietotyön erityisasiantuntijoina työskentelevien joukossa muita ammattiryhmiä polarisoituneempi. (Pärnänen ym. 2014, 50–51, 54–55, 68–69, 84–85, 102–103, 105–108, 110.) Vuonna 2017 lähes puolet itsensätyöllistäjistä kertoi kokeneensa ajoittaista toimeentulon niukkuutta ja yli neljäsosa täysin tulottomia ajanjaksoja, ja lähes neljäsosa kertoi asiakkaiden maksaneen korvaukset myöhässä tai jättäneen ne kokonaan maksamatta. Vain neljäsosa piti taloudellista tilannettaan vakaana ja turvattuna, ja tuolloinkin kulttuuri- ja käsityöaloilla oli taloudellista

tilannettaan epävarmana pitäviä enemmän ja tietotyön erityisasiantuntijoissa vähemmän kuin muissa ammattiryhmissä. Tuolloin kaksi viidestä itsensätyöllistäjästä kuului kahteen alimpaan ja vain joka seitsemäs kahteen ylimpään tulodesiiliin, ja itsensätyöllistäjien mediaanitulo oli lähes 4 000 euroa ja tulojen keskiarvo lähes 3 000 euroa pienempi kuin palkansaajien. Tuloerot olivat kuitenkin vielä suuremmat itsensätyöllistäjien ja työnantajayrittäjien välillä. Työnantajayrittäjistä puolet kuului kahteen ylimpään ja alle kuudennes kahteen alimpaan tulodesiiliin, ja työnantajayrittäjien mediaanitulo oli lähes 15 000 euroa ja tulojen keskiarvo yli 20 000 euroa suurempi kuin itsensätyöllistäjien. Työnantajayrittäjillä olikin huomattavasti vähemmän kokemuksia toimeentulo-ongelmista ja tyypillisimpänä ongelmana näyttäytyi kohtuuttomana pidetty byrokratia, kun ajoittainen toimeentulon niukkuus ja tulottomat ajanjaksot olivat tyypillisimmät ongelmat, joita itsensätyöllistäjyyteen koettiin liittyvän. (Sutela ym. 2018, 56–58, 62–63, 66–67.)

Työllistymisen ja toimeentulon epävarmuudella oli negatiivista vaikutusta haastateltujen työelämän laadun kokemukseen, ja haastatellut kuvasivat runsassanaisesti kuormitusta, huolta ja stressiä, joita työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus aiheutti. Kaikki kokivat, että pitkän tähtäimen suunnitelmia, kuten mittavia remontteja tai pitkiä lomareissuja, oli riskialtista tehdä epävarmoilla tuloilla. Haastatellut myös kokivat, etteivät normaalissa tilanteessa riittävät tulot ole riittäviä suuriin ja yllättäviin menoeriin. Muutamat myös kuvailivat kokemuksiaan, kuinka pahasti ja pitkäksi aikaa sekaisin talous voi mennä yllättävien tai suurten kulujen, kuten kodinkoneen hajoamisen, vesivahingon tai putkiremontin, myötä. Toimeentulon epävarmuus merkitsi jatkuvaa raha-asoiden pohdintaa, ja taloudellisen turvan rakentaminen pahan päivän varalle koettiin välttämättömäksi. Noin kaksi kolmesta kertoi, että taloudellisena hätävarana toimivat omat säästöt, ja säästöjä oli kertynyt etenkin niille, jotka olivat olleet vuosia hyvätuloisessa palkansaajatyössä ennen itsensätyöllistäjyyttään. Kolme viidestä kertoi saavansa taloudellisen turvan tunnetta säännöllisiä tuloja saavasta palkansaajapuolisosta, ja joka seitsemäs kertoi, että taloudellisena hätävarana toimivat omat vanhemmat. Asuntolainan lyhennysvapaisiin, luottokorttiin ja luottorajan nostamiseen kertoi äärimmäisessä hädässä turvautuvansa niin ikään joka seitsemäs. Useampi kuin joka kuudes kuitenkin sanoi, ettei taloudellista hätävaraa ollut. He olivat pääsääntöisesti kulttuuri- ja käsityöaloilla työskenteleviä, iältään nuorempia haastateltuja, joilla oli vähän tai ei lainkaan kokemusta työsuhteista. Tietotyön erityisasiantuntijoista useimmat uskoivat, että itsensätyöllistäjyyden epäonnistuessa omalta alalta saisi helposti palkansaajatyötä, ja alansa työllistävyyyteen luottivat etenkin sosiaali- ja terveysaloilla sekä it-alalla työskentelevät. Sen sijaan kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät ja tieteellistä tutkimusta apurahoilla ja muulla

projektirahoituksella tekevät kokivat mahdollisuutensa palkansaajana työllistymiseen vähäisemmiksi.

5.5 Yrittäjyysosaamisen puutteellisuus

Työhön sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin liittyvien tekijöiden ohella myös yksilöön itseensä liittyvillä tekijöillä voi olla negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta ilmenee, tällaisena tekijänä haastatteluaineistossa näyttäytyy kokemus oman yrittäjyysosaamisen vajavaisuudesta. Puutteellisena pidetyllä yrittäjyysosaamisella koettiin olevan kielteistä vaikutusta neuvotteluasemaan, työllistymiseen ja toimeentuloon sekä ajan ja vaivan määrään, jota itsensä työllistämiseen liittyvät vastuut ja velvollisuudet vaativat. Mitä puutteellisempi yrittäjyysosaaminen, sitä heikompi oli työllistyminen ja toimeentulo, ja sitä vähemmän aikaa ja energiaa jäi varsinaiseen substanssiosaamista vastaavaan työhön, josta toimeentulo on lähtöisin. Lähes puolet haastatelluista koki yrittäjyysosaamisessaan olevan parantamisen varaa. Kaksi viidestä haastatellusta piti yrittäjyysosaamistaan puutteellisena, ja lisäksi joka viides sanoi pitävänsä oman työpanoksensa hinnoittelua vaikeana vajavaisten yrittäjyysosaamisen vuoksi. Yrittäjyysosaamistaan puutteellisina pitäneet haastatellut olivat tuoreita itsensä työllistäjiä, mutta pitkän linjan itsensä työllistäjät pitivät yrittäjyysosaamistaan riittävänä – tosin hekin kertoivat yrittäjyysosaamisensa olleen itsensä työllistämystensä alkumetreillä vajavaista ja oppineensa yrittäjyyteen pääsääntöisesti kantapään kautta, virheitä tehden ja niistä opikseen ottaen.

Yrittäjyysosaamisen puutteellisuus ei näyttäydy haastatteluaineistossa vain yksilön omana vajavaisuutena, vaan yrittäjyysosaamisen puutteellisuus yhdistyy laajempaan työnteon kontekstiin, yhteiskuntaan, ja sen tarjoaman tuen puutteeseen. Haastatellut kokivat, että yrittäjyydestä on vaikea löytää käytännönläheistä tietoa, ja kaksi viidestä piti yrittäjyysosaamista vahvistavien palveluiden määrää ja laatua puutteellisena. Haastatellut kokivat, että tarvitsivat – tai olisivat aiemmin tarvinneet – yrittäjyysosaamista tukevaa koulutusta ja yrittäjyyspalveluita, mutta pitivät yrittäjyyden opiskelumahdollisuuksia ja yrittäjyyspalveluita määrältään vähäisinä ja laadultaan heikkotasoisina. Tietoa ja tukea olisi kaivattu itsensä työllistäjäksi ryhtymiseen ja yrityksen perustamiseen, kirjanpitoon, verotukseen ja sosiaaliturvan järjestämiseen. Moni kertoi, että hyötyisi yhä esimerkiksi kulurakenteen hahmottamiseen, oman työpanoksen hinnoitteluun, substanssiosaamisen tuotteistamiseen, markkinointiin ja myyntiin, verkostoitumiseen ja asiakashankintaan, toimeksiantosopimusten tekemiseen, tarjouspyyntöihin vastaamiseen, kilpailutuksiin osallistumiseen sekä startti- ja apurahan ja muun rahoituksen hakuun saatavasta tuesta. Moni kertoi pyytäneensä

neuvoja monesta paikasta ja saaneensa esittämiinsä kysymyksiin eri paikoista ja eri ihmisiltä ristiriitaisia vastauksia. Yksi haastateltu esimerkiksi kertoi, kuinka hänellä olisi jäänyt starttiraha hakematta ja saamatta, jos hän olisi uskonut väärää ihmistä, eli toista niistä kahdesta TE-toimiston virkailijasta, joiden kanssa oli aiheesta keskustellut. Ensimmäinen virkailija oli suositellut starttirahan hakemista, mutta toinen hakematta jättämistä, koska ei ollut uskonut haastatellun starttirahaa saavan. Koska haastateltu oli jo ehtinyt täyttää starttirahahakemuksen ennen jälkimmäisen virkailijan kommentteja, hän kuitenkin starttirahaa haki, ja sen onneksen myös sai. Yrittäjyysosaamista vahvistavien koulutusten, kurssien ja työpajojen sisältöä haastatellut kuvasivat ”yleisen tason hölinäksi”, josta puuttuu aloittelijaa hyödyttävä konkreettinen käytännönläheisyys. Useimmat myös kokivat, etteivät olleet saaneet valmiuksia yrittäjyyteen opiskeluaikoinaan. Esimerkiksi yksi visuaalisella alalla työskentelevä, vastavalmistunut ja tuore itsensäyöllistäjä kuvailli, kuinka hänen opinahjossaan oli neuvottu tekemään ”nättejä töitä, joita asiakas haluaa”, mutta ”tärkeistä asioista”, kuten toimeksiantosopimusten tekemisestä, yrittäjän kulurakenteesta, oman työpanoksen hinnoittelusta ja apurahojen olemassaolosta ei ollut kerrottu mitään. Moni myös harmitteli, ettei yrittäjyyteen liittyvistä asioista löydy keskitetysti tietoa, vaan tiedon löytäminen edellyttää ”miljoonia kertoja googlausta”, yhteydenottoja virastoihin, ammattijärjestöihin ja Suomen Yrittäjiin, avunpyyntöjä vertaisverkostoihin sekä yrittäjien nettikeskusteluiden seuraamista.

Kokemukset oman yrittäjyysosaamisen puutteellisuudesta ja yrittäjyyteen saatavilla olevan tuen vähäisyydestä ovat suomalaisten itsensäyöllistäjien ja muiden yrittäjien keskuudessa suhteellisen yleisiä. Suomalaisten yrittäjien on havaittu olevan tyytymättömiä ala- ja ammattikohtaista yrittäjyysosaamista tukevien ja edistävien palveluiden laatuun ja määrään, ja tarvitsevan haastateltujen tapaan apua esimerkiksi osaamisen tuotteistamiseen, hinnoitteluun, markkinointiin ja myyntiin (TEM 22/2015, 4–9; Rikama 2017B, 9; OKM 18/2017, 31–32). Vuonna 2013 kolmannes itsensäyöllistäjistä koki tarvitsevansa apua liiketoiminnan kasvattamiseen, lähes kolmannes markkinointiin ja viidennes palkkioneuvotteluihin. Kulttuuri- ja käsityöaloilla sekä tietotyön erityisasiantuntijoina työskentelevät kokivat tarvitsevansa apua muita ammattiryhmiä useammin. (Pärnänen ym. 2014, 58–59.) Huomiota on kiinnitetty myös siihen, että etenkin yrittäjyyden aloittamista, itsensäyöllistäjyyttä sekä palkansaajuuden ja yrittäjyyden välisiä siirtymiä tukevia ja edistäviä palveluita on tarjolla vain vähän, ja suurin osa palveluista on suunnattu suurempien yritysten liiketoiminnan kehittämiseen (Härmälä & Lamminkoski & Salminen & Halme & Autio 2017, 48–49, 57). Itsensäyöllistäjien onkin havaittu saavan eniten apua yrittäjyyteensä vertaisverkostoistaan, mutta huomattavasti harvemmin ELY-keskuksen, TE-toimiston, Uusyrittäjäkeskuksen,

Suomen Yrittäjien ja ammattiliittojen kaltaisilta tahoilta (Pärnänen ym. 2014, 58–59). Myös haastatellut kertoivat saaneensa apua yrittäjyysongelmiinsa lähinnä vertaisverkostostaan, muilta itsensätyöllistäjiltä, ja suurin osa piti esimerkiksi TE-toimistoa ja ELY-keskusta itsensätyöllistäjälle hyödyttöminä paikkoina. Osa kuitenkin koki saaneensa apua Suomen Yrittäjistä, ja näkemys ammattijärjestöjen hyödyllisyydestä vaihteli alakohtaisesti. Esimerkiksi Journalistiliittoon kuuluvat kokivat järjestönsä ymmärtävän itsensätyöllistäjien ongelmia, sillä itsensätyöllistäjäyys on media-alalla yleistä. Sen sijaan ne, jotka eivät kuuluneet mihinkään ammattijärjestöön tai Suomen Yrittäjiin, eivät myöskään kokeneet niistä olevan hyötyä.

On kuitenkin huomautettava, että haastateltujen käsitys itsensätyöllistäjille suunnattujen palveluiden määrän ja laadun puutteellisuudesta saattoi pohjautua varman tiedon ohella ainakin osin oletukseen. Yksikään ammattijärjestöjen tai Suomen Yrittäjien hyödyllisyyttä epäilleistä ei kertonut selvittäneensä, millaisia palveluita niillä on itsensätyöllistäjille. Kukaan ei myöskään maininnut Uusyrityskeskusta, joten on mahdollista, etteivät haastatellut olleet tietoisia Uusyrityskeskuksen tarjoamista palveluista. Tilastoistakaan ei käy ilmi, kuinka hyvin itsensätyöllistäjät tietävät, mistä ja millaista apua he voivat yrittäjyyspulmiinsa saada. Ongelmana voikin ainakin osin olla palveluiden määrän ja laadun puutteellisuuden sijaan tai ohella se, ettei niistä tiedottaminen ole tavoittanut kohderyhmäänsä.

5.6 Sosiaaliturvan vaikeaselkoisuus, ennakoimattomuus ja heikkous

Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, yrittäjän sosiaaliturva näyttäyty haastatteluaineistossani heikkona, ennakoimattomana ja vaikeasti ymmärrettävänä, ja myös sillä on negatiivista vaikutusta työelämän laatuun. Näkemys yrittäjän sosiaaliturvan heikkoudesta oli haastatelluille yhteinen, ja se lisäsi tunnetta työelämän epävarmuudesta ja huolta omasta työllistymisestä, toimeentulosta ja pärjäämisestä. Perheellisten keskuudessa käsitys yrittäjän sosiaaliturvan heikkoudesta aiheutti huolta myös jälkikasvusta; huoli toimeentulosta ei koskenut vain yksilöä itseään, vaan kyse oli myös lasten pärjäämisestä. Haastatellut kokivat, ettei itsensätyöllistäjä saa yhteiskunnalta apua. He kokivat sosiaaliturvajärjestelmän olevan niin kiinni ”teollisuusyhteiskunnan palkkatyönormissa”, ettei se kykene tunnistamaan, ymmärtämään, kohtaamaan ja tukemaan muutoin kuin palkansaajana työllistyvää yksilöä. Useimmilla ei kuitenkaan ollut omakohtaista kokemusta yrittäjän sosiaaliturvasta. Vain muutama kertoi turvautuneensa yrittäjän sosiaaliturvaan, mutta muutama oli saanut palkansaajan työttömyyspäivärahaa jäätyään työttömäksi vakituisesta tai määräaikaisesta työsuhteesta ennen päätoimista

itsensätyöllistäjyyttään. Haastatteluhetkellä kaksi haastateltua sai työttömyysturvaa. Heistä toinen oli pitkän linjan itsensätyöllistäjä, joka oli juuri lopettanut yritystoimintansa työn ulkopuoliseen elämään liittyvien syiden takia haastavaksi äityneen elämäntilanteen ajaksi ja vuoksi, ja toinen oli tuore itsensätyöllistäjä, joka sai soviteltua peruspäivärahaa täydentämään sivutoimiseksi yrittäjyydeksi tulkitusta itsensätyöllistäjyydestä saamia tuloja. Lisäksi yksi haastateltu oli aloittamassa vanhempainvapaata ja yksi lopettamassa kuukausia kestänyttä sairauslomaa.

Heikoimpana sosiaaliturvan osa-alueena pidettiin työttömyysturvaa, ja haastatellut kritisoivat voimakkaasti myös yrittäjän eläkevakuutusmaksua (YEL), joka määrittää yrittäjän ansiosidonnaisten sosiaaliturvaetuuksien, kuten työttömyys-, sairaus- ja vanhempainrahan sekä työeläkkeen, suuruuden. Yrittäjän sosiaaliturvaan liittyi myös epätietoisuutta. Kun pyysin haastateltavia kertomaan käsityksiään yrittäjän sosiaaliturvasta, useimmat sanoivat ensin, etteivät tiedä siitä juuri tai yhtään mitään. Keskustelun edetessä kuitenkin selvisi, että monilla oli aika hyvä käsitys sosiaaliturvastaan. Vähiten tietoa ja luottamusta omaan tietämykseensä oli tuoreilla itsensätyöllistäjillä. Heistä useimmat sanoivat, etteivät olleet ehtineet perehtyä yrittäjän sosiaaliturvaan, kun yrittäjyyden aloittaminen ja perusasioiden oppiminen olivat vieneet kaiken varsinaisilta töiltä yli jääneen ajan ja energian. Heistä moni kuitenkin kertoi aikovansa tutustua yrittäjän sosiaaliturvaan ehtiessään. Useimmat haastatellut myös kokivat, että yrittäjän sosiaaliturvasta on vaikea löytää helposti ymmärrettävää tietoa. Vaikeimmin hahmotettavina sosiaaliturvan osa-alueina pidettiin yrittäjän työttömyysturvaa ja YEL-maksun vaikutusta ansiosidonnaisiin etuuksiin. Epätietoisuutta aiheutti myös, voiko yrittäjä saada asumis- ja toimeentulotukea. Niitä yksikään ei kuitenkaan kertonut hakeneensa.

Haastateltujen kokemus sosiaaliturvan heikkoudesta ja sen aiheuttamat huolen ja epäoikeudenmukaisuuden tuntemukset kertovat siitä, että yksilön ja työn sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömien olosuhteiden ohella laajemmalla työnteon kontekstilla, yhteiskunnalla ja sen turvaverkoilla, on vaikutusta työelämän laatuun. Kokemuksen yrittäjän sosiaaliturvan epävarmuudesta, ennakoimattomuudesta ja puutteellisuudesta onkin arvioitu lisäävän yrittäjien työelämän kuormittavuutta (Härmälä ym. 2017, 23). Tilastokeskuksen kyselytutkimusten perusteella hämmennys ja huoli yrittäjän sosiaaliturvan äärellä ovat itsensätyöllistäjien keskuudessa yleisiä. Vuonna 2013 lähes puolet itsensätyöllistäjistä piti sosiaaliturvan tuntemustaan aika huonona ja sosiaalietuuksia vaikeasti haettavina eikä tiennyt, millaiseen sosiaaliturvaan yrittäjä on oikeutettu. Yli puolet ei tiennyt, kuinka suurta työttömyyskorvausta voisi saada, lähes kolmannes sanoi tarvitsevänsä apua sosiaaliturvansa järjestämiseen, ja kolmannes, ettei edes pysty vastaamaan sosiaaliturvaan liittyviin kysymyksiin, koska ei tiedä asiasta tarpeeksi. Kulttuuri- ja käsityöaloilla

työskentelevät pitivät tietämystään sosiaaliturvasta huonona useammin, mutta tietotyön erityisasiantuntijat harvemmin kuin muut ammattiryhmät. Tuolloin myös havaittiin, että itsensätyöllistäjillä on vain vähän omakohtaista kokemusta sosiaaliturvasta, vaikka toimeentulon vaihtelevuus ja niukkuus sekä tulottomat ajanjaksot ovat heidän keskuudessaan yleisiä kokemuksia. Vain joka kahdeskymmenes kertoi saaneensa työttömyysturvaa, vanhempainrahaa tai kotihoidon tukea, joka kahdeskymmenesviides asumistukea, joka kymmenes sairauspäivärahaa ja yksi sadasta toimeentulotukea. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät olivat saaneet sosiaalietuuksia muita ammattiryhmiä useammin. (Pärnänen ym. 2014, 58–59, 114–115, 117–119.) Vuonna 2017 joka kymmenes itsensätyöllistäjä kertoi saaneensa jotain sosiaalietuutta ja yksi kahdestakymmenestäviidestä jotain etuutta hakeneensa, sitä kuitenkaan saamatta (Sutela ym. 2018, 105).

5.6.1 Työttömyysturvaan liittyviä ongelmia

Yrittäjän työttömyysturva näyttäytyy haastatteluaineistossa epävarmana, ennakoimattomana, jäykkänä, monimutkaisena ja vaikeaselkoisena järjestelmänä, joka ei ymmärrä yrittäjyyden ja palkansaajuuden rajapintaa ja tunnista tapoja, joilla yksilö voi yhdistellä työskentelyä yrittäjänä, palkansaajana ja apurahoilla. Erityisen vahvasti haastatellut kuitenkin kritisoiivat työttömyysturvaa siitä, ettei päätoimisella yrittäjällä ole oikeutta työttömyysturvaan tilapäisesti heikossa työllistymistilanteessa muutoin kuin lopettamalla yrittäjyytensä kokonaan. Muina työttömyysturvan ongelmina näyttäytyvät yrittäjyyden pää- ja sivutoimisuuden määrittelytapa, haastatteluhetkellä voimassa olleen aktiivimallin aktiivisuusedellytysten täyttäminen ja yrittäjän ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha.

Suurimpana työttömyysturvaan liittyvänä ongelmana näyttäytyy päätoimisen yrittäjän velvollisuus lopettaa yrittäjyytensä työttömyysturvan saamisen ehtona. Kun yksilö ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi TE-toimistoon, työttömyysturvalakia sovelletaan niin, että yrittäjän tulokinnan saa yrittäjän eläkelaisa yrittäjäksi katsottu henkilö. Yrittäjänä siis pidetään yksilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työ- tai virkasuhteessa ja jolla on lakisääteinen velvollisuus YEL-vakuutukseen¹. Yksilön yrittäjyys voi olla pää- tai sivutoimista, ja

¹ Haastatteluhetkellä vuonna 2018 YEL-vakuutus oli lakisääteinen, jos yrittäjä oli 18–67-vuotias, yrittäjyyttä oli kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään 4 kuukautta ja arvioitu työtulo oli vähintään 7 656,26 euroa vuodessa. Alle 53-vuotiaan ja yli 63-vuotiaan YEL-maksu oli 24,1 prosenttia ja 53–62-vuotiaan 25,6 prosenttia itse arvioimastaan vuotuisesta bruttotulosta, mutta aloittava yrittäjä saa YEL-maksusta 22 prosenttia alennusta neljän ensimmäisen vakuutusvuoden ajan. Vuonna 2024 YEL-velvollisuus syntyi vuotuisen indeksikorotusten jälkeen 9 010,28 euron vuosituloilla, mutta muutoin ehdot olivat ennallaan.

päätoiminen yrittäjä ei voi saada työttömyysturvaa muutoin kuin lopettamalla yrittäjyytensä työttömyysturvalaissa säädetyllä tavalla, eli luopumalla YEL-vakuutuksesta ja jättämällä verohallinnolle ilmoituksen yrityksen poistamisesta ennakkoperintärekisteristä ja arvonlisäverovelvollisten rekisteristä. (Työttömyysturvalaki.) Työttömyysturvalaissa ei ole pää- tai sivutoimisen yritystoiminnan määrittelyä, vaan päätös yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuudesta tehdään TE-toimistossa arvioimalla yrittäjätöihin käytettyä aikaa. Yrittäjyys katsotaan päätoimiseksi, jos sen arvioidaan vievän niin paljon aikaa, että se estää muun kokoaikatyön vastaanottamisen. Sivutoimiseksi yrittäjyys vastaavasti katsotaan, jos sen arvioidaan vievän niin vähän aikaa, ettei se estä vastaanottamasta muuta kokoaikatyötä. Yrittäjän tuloilla ei siis ole vaikutusta yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuuden arvioinnissa, sillä heikosti kannattava tai tappiollinenkin yritystoiminta voi olla niin aikaa vievää, että se estää muuhun kokopäivätyöhön hakeutumisen. (TEM/2435/03.01.04/2015, 30, 64; Löfgren & Hellstén 2016, 17–20; STM 34/2013, 32–33, 42.) Käytännössä yrittäjyystoiminnan lopettamisen velvollisuus tarkoittaa, ettei päätoiminen yrittäjä voi tehdä lainkaan yrittäjätöitä työttömänä ollessaan, kun työttömäksi jäänyt sivutoiminen yrittäjä ja palkansaaja voivat tehdä sekä palkansaaja- että yrittäjätöitä soviteltua työttömyyspäivärahaa saaden.

Haastatellut pitivät päätoimisen yrittäjän yrittäjyyden lopettamisvelvollisuutta kohtuuttomana, sillä he pitivät heikkoja työllistymistilanteita tilapäisinä ajanjaksoina. Ajatus lopettaa yrittäjyytensä kokonaan esimerkiksi hiljaisten kesäkuukausien ajaksi ja käynnistää yrittäjyys syksyllä uudelleen työtilanteen kohentumisen myötä tuntui heistä kertakaikkisen hullulta. Lisäksi moni piti itsensä työllistämistä tyypillisenä työllistymisen tapana alallaan tai ammatissaan, ja heille yrittäjyyden lopetusvelvollisuus näyttäytyi käytäntönä, joka estää kaiken työnteon omalla alalla tai ammatissa. Yrittäjätöiden tekemisen estäminen työssä, jossa itsensä työllistäminen on todennäköisin tapa työllistyä, oli heidän mielestään järjetöntä. Lisäksi haastatellut pitivät yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuuden arviointia yrittäjyyteen käytetyksi arvioidun ajan perusteella käsittämättömänä ja epärealistisena. He kokivat, että asiantuntijatyötä on mahdotonta mitata ajassa, sillä työhön oleellisesti liittyvä luomisprosessi on pitkälti abstraktia ajattelutyötä. Niinpä he ihmettelivät, millaisessa tilanteessa ajattelemisen voi sanoa vievän niin paljon aikaa, ettei muuta työtä pystyisi tekemään. Haastatellut kokivat, ettei sellaista tilannetta ole, vaan itsensä työllistäjä pystyy aina etsimään ja tekemään töitä millä tahansa työmarkkinastatuksella. Omakohtaista kokemusta yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuuden ajalla määrittelystä oli niillä, jotka olivat aloittaneet sivutoimisen yrittäjyyden ennen palkansaajatyöstä työttömäksi jäämistä. He kertoivat kokeneensa työttömyyden vaiheeksi, jossa piti olla varovainen sanoissaan ja teoissaan. Yrittäjätöitä ei uskaltanut etsiä ja sanoa etsivänsä, ettei siitä seuraisi päätoimisen yrittäjän tulkintaa ja työttömyysturvan menetystä.

Yksikään haastateltu ei pitänyt yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuuden määrittelyä siihen käytettyä aikaa arvioimalla yrittäjyyteen kannustavana, vaan päinvastoin yrittäjyyttä estävänä käytäntönä.

Haastateltavat pitivät ongelmallisena myös haastatteluhetkellä vuonna 2018 voimassa ollutta niin sanottua aktiivimallia. Aktiivimallin voimassaolon aikana työtön työnhakija oli oikeutettu täysimääräiseen työttömyysetuuteen täyttämällä aktiivimallin aktiivisuusedellytykset, eli tekemällä 65 päivän tarkastelujakson aikana töitä joko palkansaajana tai yrittäjänä tai osallistumalla johonkin TE-toimiston työllistymistä edistävään palveluun. Yhdistelmiä edellä mainituista tavoista ei laskettu yhteen, vaan aktiivisuusedellytys oli täytettävä kokonaisuudessaan yhdellä tavalla. Mikäli aktiivisuusedellytys ei täyttynyt, työttömyysetuutta leikattiin seuraavan tarkastelujakson ajaksi. Osa haastatelluista ihmetteli, miksi erilaisia aktiivisuuden osoittamisen tapoja ei voi yhdistää ja miksi opiskelua, oman työmarkkina-aseman vahvistamista osaamista kehittämällä, ei laskettu aktiivisuudeksi. Suurinta hämmennystä kuitenkin herätti, kuinka työttömäksi jäänyt päätoiminen yrittäjä voisi täyttää aktiivisuusedellytystä yrittäjätyötä tehden, jouduttuaan lopettamaan yrittäjyytensä työttömyysetuutta saadakseen. Haastatelluista yhdellä oli aktiivimallista omakohtaista kokemusta. Hän oli jäänyt työttömäksi ja lopettanut yrittäjyytensä lakkauttamalla YEL-maksun ja poistamalla yrityksensä arvonnalisä- ja ennakkoverovelvollisten rekisteristä TE-toimistosta saamiensa ohjeiden mukaan. Sen jälkeen hän oli saanut TE-toimistosta ehdotuksen aktiivimallin aktiivisuusedellytyksen täyttämiseksi yrittäjätyöllä. Hän kertoi kysyneensä, voisiko hän käynnistää yrityksensä uudestaan niin tehdäkseen, ja saaneensa vastauksen, että siinä tapauksessa hänet tulkittaisiin päätoimiseksi yrittäjäksi ja hän menettäisi oikeutensa työttömyysetuuteen. Hän kertoi samalla kuulleensa, ettei hänen olisi välttämättä tarvinnutkaan lopettaa yrittäjyyttään, jos hän olisi ”jotenkin muuten” osoittanut yrittäjyytensä olevan ”taka-alalla”. Mikä tämä jokin muu keino olisi ollut, ei hänelle ollut selvinnyt. Haastateltu kertoi kysyneensä, voisiko hän tehdä yrittäjätyötä laskutuspalvelua käyttäen, vai seuraisiko siitäkin päätoimisen yrittäjän tulkinta ja työttömyysturvan menetys. Hän kertoi saaneensa vastauksen, että niin ehkä voisi toimia, mutta varmuudella sitä ei voi luvata, koska TE-toimisto ei ollut saanut ohjeistusta, kuinka sellaisessa tilanteessa tulisi toimia.

Väitöskirjani haastatteluaineiston keräämisen jälkeen, vuonna 2019, aktiivimallia muutettiin niin, että aktiivisuusedellytyksen pystyi täyttämään myös pienimuotoisella opiskelulla, ja vuoden 2020 alussa aktiivimallista luovuttiin kokonaan. Aktiivimallin työllistävyysvaikutukset jäivät kaikkienensa epäselviksi. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen selvityksen perusteella TE-toimistojen työntekijät olivat pitäneet aktiivimallia haitallisena, sillä he eivät olleet kokeneet hyväksytyjen aktiivisuuden osoittamisen tapojen vastaavan työttömien tarpeita. Useimmille työttömille merkityksellinen aktiivisuus oli TE-toimistojen

työntekijöiden näkemysten mukaan työnhakua, jota ei laskettu aktiivisuudeksi lainkaan. Aktiivimalliin hyväksyttävää työtä, koulutusta ja palveluita ei myöskään ollut TE-toimistojen työntekijöiden mielestä riittävästi tarjolla. He myös kokivat, ettei aktiivimalli huomioinut yksilöiden välisiä eroja esimerkiksi iän, terveyden, työkyvyn, koulutuksen, asuinpaikan ja palvelutarpeen osalta. TE-toimistojen henkilöstön yleinen mielipide olikin, että palkkatuki ja starttiraha ovat aktiivimallia tehokkaampia työllistymistä edistäviä välineitä. (Kyyrä & Naumanen & Pesola & Uusitalo & Ylikännö 2019, 48–50, 60–62, 64, 67, 71, 74–76, 80–81.) VATT:n selvityksessä ei kuitenkaan avattu, kuinka usein aktiivimallin aktiivisuusedellytystä täytettiin yrittäjätöillä. Selvityksestä ei myöskään käy ilmi, kuinka moni päätoiminen yrittäjä oli joutunut etuusleikkurin hampaisiin, koska ei ollut voinut täyttää aktiivisuusedellytystä yrittäjätöillä jouduttuaan lopettamaan yrittäjänsä työttömyysetuutta saadakseen.

Edellä mainittujen ongelmien ohella haastatellut näkivät ongelmia yrittäjyyttä ja palkansaajuutta yhdistelevien sekä apurahatyöläisten työttömyysturvassa. Kun yksilö ilmoittautuu työttömäksi työnhakijaksi, TE-toimistossa tarkastellaan työssäoloehdon täyttymistä joko palkansaajana tai yrittäjänä². Koska yksilö työllistyy työttömyysturvalain näkökulmasta joko palkansaajana tai yrittäjänä, työssäoloehdossa ja ansiosidonnaisen päivärahan suuruudessa ei lasketa yhteen eri työmarkkinastatuksilla tehtyjä töitä ja eri työeläkejärjestelmien mukaisesti vakuutettuja työtuloja. Jos yksilö työllistyy palkansaajana, hänen työttömyysturvassaan otetaan huomioon TyEL-vakuutetut (työntekijän eläkelain mukainen työeläkevakuutus) työtulot. Jos yksilö työllistyy yrittäjänä, huomioon otetaan YEL-vakuutetut työtulot. Jos yksilö tekee töitä sekä yrittäjänä että palkansaajana, hänen on täytettävä työssäoloehto kokonaisuudessaan joko yrittäjänä tai palkansaajana, ja ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa saadakseen kuuluttava joko yrittäjien tai palkansaajien työttömyyskassaan. Jos yrittäjä- ja palkansaajatyötä tekevä yksilö ei täytä työttömyysturvan ehtoja kokonaisuudessaan joko palkansaajana tai yrittäjänä, hän ei siis pääse kummankaan työttömyysturvan piiriin. (TEM 27/2018, 50–51; STM 34/2013, 14, 41–42; TEM 8/2013, 3; TEM 35/2011, 42–43.) Vuonna 2019 työssäoloehdon laskentaa muutettiin peruspäivärahan osalta niin, että yrittäjän työssäoloehdossa pystytään huomioimaan kokonaisia, yhden tai useamman kuukauden kestäneitä työsuhteita, mutta ansiosidonnaisessa työttömyysturvassa yrittäjän palkansaajana tekemää työtä ei edelleenkään huomioida. Lisäksi apurahoilla työtä tekevät eivät pysty täyttämään yrittäjän tai palkansaajan työssäoloehto

² Haastatteluvuonna 2018 yrittäjän työssäoloehto täyttyi, jos yksilö oli työskennellyt yrittäjänä vähintään 15 kuukautta työttömäksi ilmoittautumista edeltäneiden neljän vuoden aikana ja YEL-maksuun ilmoitettu vuotuinen työtulo oli vähintään 12 576 euroa. Vuonna 2024 ehdot olivat muuten ennallaan, paitsi YEL-työtulon alaraja oli indeksikorotusten myötä 14 803 euroa.

ollenkaan, eikä apurahoja huomioida ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruudessa, sillä apurahatyö ei ole YEL-vakuutettua yrittäjätyötä eikä TyEL-vakuutettua palkansaajatyötä, vaan siitä maksetaan maatalousyrittäjien työeläkelain mukaista MyEL-vakuutusta³. Vaikka MyEL-vakuutetut maatalousyrittäjät voivat liittyä yrittäjien työttömyyskassaan ja saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, MyEL-vakuutetut apurahansaajat eivät näin voi tehdä. Apurahat kuitenkin pienentävät soviteltua työttömyyspäivärahaa, sillä ne ovat verotuksellisesti työttömyyspäivärahan sovittelussa huomioitavia henkilökohtaisia ansiotuloja. (STM 34/2013, 31, 39, 44–45.) Haastatelluista oli käsittämätöntä ja epäoikeudenmukaista, ettei kaikkia eri työllistymisen tavoilla tehtyjä töitä huomioida työttömyysturvassa. Haastatelluista ne, jotka tekivät töitä sekä yrittäjänä että palkansaajana, kertoivat tekevänsä työtä molemmilla statuksilla siinä määrin tasaväkisesti, etteivät täytä kummankaan työssäoloehtoja erikseen. Haastatellut kritisoiivatkin työttömyysturvaa siitä, ettei se ymmärrä, että yksilö voi ansaita elantonsa eri työllistymisen tapoja yhdistellen. Todettakoon, että työttömyysturva on ainoa suomalainen sosiaalietuus, jossa yhtäaikainen ja limittäinen työ eri statuksilla ei kerrytä täysimittaisesti sosiaaliturvaa. Kaikkien muiden ansiosidonnaisten sosiaalietuuksien suuruudessa huomioidaan kaikki lakisääteisellä TyEL-, YEL- ja MyEL-vakuutuksella vakuutetut tulot, eli työttömyysturvalla on sosiaalietuuksista eniten vaikeuksia ymmärtää työllistymisen tapojen moninaisuutta.

Työttömäksi jääminen näyttäytyy haastatteluaineistossa mahdottomana ajatuksena edellä mainittujen seikkojen lisäksi työttömyysetuuden matalan tason vuoksi. Useimmat arvioivat, että heidät luokiteltaisiin päätoimisiksi yrittäjiksi, joiden on lopetettava yrittäjyytensä kokonaan työttömyysetuutta saadakseen. Lisäksi useimmat olisivat olleet oikeutettuja vain peruspäivärahaan, jota eivät pitäneet elinkustannuksiin riittävänä etuutena. Ansiosidonnaista työttömyyskorvausta useimmat eivät olisi voineet saada, sillä he eivät kuuluneet yrittäjien työttömyyskassaan. Yrittäjällä on oikeus ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan, jos hän on ollut yrittäjien työttömyyskassan jäsen vähintään 15 kuukautta ennen työttömäksi jäämistään ja täyttänyt yrittäjän työssäoloehdon jäsenyytensä aikana. Haastatelluista vain joka kuudes kuului yrittäjien työttömyyskassaan. Heistä yksi oli luullut yrittäjien työttömyyskassan jäsenyyttä pakolliseksi, ja loput olivat liittyneet yrittäjien työttömyyskassaan siltä varalta, ettei itsensä työllistyminen lyö leiville eikä työsuhteista työtä heti löydy. Yksi myös kertoi jäsenyyteensä suuresti vaikuttaneen, että hän oli saanut yrittäjien

³ Haastatteluhetkellä vuonna 2018 MyEL-vakuutuksen ottamiseen oli velvollisuus, jos apurahaa oli myönnetty yli 4 kuukauden työskentelyyn ja sen suuruus oli vähintään 3 828,13 euroa vuodessa. Vuonna 2024 MyEL-vakuuttamisen ehdot olivat muutoin ennallaan, paitsi vakuutusvelvollisuus syntyi indeksikorotusten myötä 4 506 euron apurahalla.

työttömyyskassasta avuliasta palvelua ja neuvontaa myös sellaisissa yrittäjyyteen liittyvissä asioissa, jotka eivät työttömyysturvaan liittyneet. Useimmat eivät kuitenkaan olleet yrittäjien työttömyyskassaa edes harkinneet, koska pitivät sen jäsenmaksua liian kalliina siitä saatavaan hyötyyn nähden.

Yrittäjien työttömyyskassan jäsenmaksu on palkansaajien työttömyyskassan jäsenmaksua kalliimpi, mikä selittyy yrittäjien ja palkansaajien ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan rahoitus pohjan eroilla. Sekä yrittäjän että palkansaajan peruspäivärahan ja ansiosidonnaisen työttömyysetuuden perusosan maksaa valtio, mutta yrittäjän ja palkansaajan ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ansio-osassa on merkittäviä rahoituseroja. Palkansaajan ansiosidonnaisen ansio-osasta 5,5 prosenttia rahoitetaan palkansaajien työttömyyskassan jäsenmaksuilla ja loput Työllisyysrahastoon maksetuilla työttömyysvakuutusmaksuilla, mutta yrittäjän ansio-osa rahoitetaan kokonaisuudessaan yrittäjien työttömyyskassan jäsenmaksuilla. Yrittäjätuloista ei siis makseta työttömyysvakuutusmaksua, jolla suurin osa palkansaajan ansio-osasta rahoitetaan. (Löfgren ym. 2016, 22; Kotamäki 2018, 10, 23, 26, 45.) Liian kalliina pidetyn työttömyyskassan jäsenmaksun ohella haastateltujen kiinnostusta liittyä yrittäjien työttömyyskassaan laski myös se, että yrittäjän ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruus määrittyy YEL-vakuutetun työtulon perusteella todellisten, verotuksellisten tulojen sijaan. Haastatellut kokivat YEL-työtulonsa olevan liian alhainen, jotta ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha riittäisi elinkustannuksiin.

Yrittäjä valitsee itse ansiosidonnaisen sosiaaliturvansa tason, sillä hän itse arvioi vuotuisen työtulon suuruuden, jonka pohjalta YEL-vakuutusta maksetaan ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruus lasketaan. Haastatellut kuitenkin kokivat työtulon arvioinnin vaikeaksi töiden ja tulojen reippaan vaihtelun vuoksi. Etenkin yrittäjyyden alkumetreillä vuositulon arviointia pidettiin hankalana, kun vakiintunutta asiakaskuntaa ei vielä ole ja neuvotteluasema töiden korvauksista saattaa olla hyvinkin heikko ja tapauskohtaisesti vaihteleva. Haastatellut pitivät YEL-järjestelmää liian jäykkänä ymmärtämään toimeentulon vaihtelua ja kyvyttömänä antamaan armoa, jos tulot jäivät arvioitua pienemmiksi. Heistä osa oli kokenut omakohtaisesti ja osa kuullut muilta yrittäjiltä, kuinka vaikea YEL-työtuloa on saada laskettua, jos ansiot jäävät ennakoitua pienemmiksi eikä YEL-maksuun ole varaa. Haastatellut myös pitivät YEL-maksua ylipäänsä liian kalliina. Sekä yrittäjien että palkansaajien eläkevakuutusmaksu on noin neljäsosa bruttotulosta, mutta palkansaajan TyEL-maksusta työnantaja maksaa suurimman osan, kun yrittäjä maksaa YEL-maksun kokonaisuudessaan itse. Useimmat kokivat, ettei heillä ole varaa maksaa YEL-vakuutuksesta enempää kuin jo maksoivat, ja pitivät neljänneistä valtavana siivuna esimerkiksi 2000 euron kuukausibruttotulosta, josta pitää maksaa myös verot, yrittäjyyteen liittyvät kulut ja elinkustannukset. Niinpä haastatellut kokivat, että

epävarma ja vaihteleva toimeentulo käytännössä pakotti arvioimaan YEL-työtulon varovaisesti, mikä samalla tarkoitti niin pieneksi jäävää ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa, ettei työttömyyskassan jäsenyyttä kannattanut edes harkita.

5.6.2 Muuhun sosiaaliturvaan liittyviä ongelmia

Haastatelluista moni pitikin YEL-vakuutusta ”kaikista eniten riipivänä” yrittäjän sosiaaliturvaan liittyvänä yksittäisenä asiana. YEL-vakuutus on merkittävin yksittäinen yrittäjän sosiaaliturvaan vaikuttava tekijä. Yksilö määrittellen työttömyysturvassa yrittäjäksi YEL-vakuutusvelvollisuuden perustella ja YEL-työtulon suuruus määrittää, täytyykö yrittäjän työssäoloehto, voiko yksilö liittyä yrittäjien työttömyyskassaan ja saada ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa sekä kuinka suurta ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa hän voi saada. Lisäksi YEL-vakuutettu työtulo määrittää kaikkien muidenkin ansiosidonnaisten sosiaaliturvaetuuksien suuruuden. Yrittäjä voi ottaa vapaaehtoisen YEL-vakuutuksen, joka huomioidaan työeläkkeessä, mutta muita ansiosidonnaisia sosiaalietuuksia voi kartuttaa vain lakisääteisellä YEL-vakuutuksella. TyEL- ja MyEL-vakuutusta maksetaan palkkatulojen ja apurahojen todellisen suuruuden mukaan, mutta YEL-vakuutusta maksetaan itse arvioidun työtulon mukaan. Matalaksi arvioitu YEL-työtulo siis tarkoittaa, että yrittäjän kaikki ansiosidonnaiset sosiaalietuudet jäävät alhaiselle tasolle. Pahimmillaan YEL-työtulo voi olla niin matala, ettei se kartuta työuran aikaista sosiaaliturvaa lainkaan ja sen pohjalta laskettava työeläke jää kansan- ja takuueläkettä pienemmäksi (STM 23/2019, 64; OKM 18/2017, 43; STM 34/2013, 21). Ainoa etuus, joka ei jää pienen YEL-työtulon vuoksi matalalle tasolle, on asumistuki. Myös asumistukea myönnettäessä tarkastellaan YEL-työtuloa todellisten verotuksellisten tulojen sijaan. Itsensä alivakuuttanut yrittäjä voi siis saada asumistukea tilanteessa, jossa hänelle ei sitä myönnettäisi verotuksellisten ansiotulojen perusteella. Lisäksi YEL-alivakuuttamisen ongelmana on pidetty sitä, että alivakuuttaminen voi vääristää yrittäjien keskinäistä kilpailua ja heikentää osan neuvotteluasemaa. Jos itsensä alivakuuttanut yrittäjä voi pyytää työpanoksestaan pienempää korvausta, suurempaa YEL-maksua maksavien ja siksi suurempaa korvausta pyytävän yrittäjän työpanokselle voi olla vähemmän kysyntää, mikä voi tuottaa paineita laskea työpanoksen hintaa, vaikkei siihen olisi varaa. (STM 23/2019, 55, 66.)

Haastateltujen puheista kuultanut vastenmielisyys YEL-vakuutusta kohtaan on varsin yleinen suomalaisten yrittäjien keskuudessa. Suomen Yrittäjiin kuuluu lähes kaksi kolmasosaa Suomen kaikista YEL-vakuutetuista, ja heistä kaksi kolmannelta pitää YEL-maksua kohtuuttoman kalliina, YEL-järjestelmää sekavana ja liian jäykkänä yritystoiminnan ja elämän vaihtuviin tilanteisiin, ja

kokee alivakuuttavansa itsensä. Lisäksi alle neljännes luottaa YEL-järjestelmään ja yli kolme neljäsosaa uskoisi saavansa paremman eläkkeen, jos saisi sijoittaa YEL-vakuutukseen käyttämänsä rahat itse valitsemallaan tavalla. (STM 23/2019, 47–48, 80–90.) Suomalaisista itsensätyöllistäjistä vain kaksi viidesosaa kokee maksavansa itselleen riittävää eläketurvaa. Alivakuuttaminen on kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevien keskuudessa yleisempää, mutta tietotyön erityisasiantuntijoiden keskuudessa harvinaisempaa kuin muissa ammattiryhmissä. (Pärnänen ym. 2014, 115, 120–121.) Alivakuuttaminen on työnantajayrittäjien keskuudessa harvinaisempaa kuin itsensätyöllistäjien joukossa, ja lisäksi työnantajayrittäjien syyt alivakuuttamiseen poikkeavat itsensätyöllistäjien perusteluista. Työnantajayrittäjistä yli kolme viidesosaa kokee maksavansa riittävää eläketurvaa ja yleisin perustelu alivakuuttamiselle on aikomus työskennellä vielä eläkeiässä. Sen sijaan itsensätyöllistäjien yleisin alivakuuttamisen perustelu on, ettei suurempaa YEL-maksua ole yksinkertaisesti vara maksaa. (Sutela ym. 2018, 105–107.)

Koska haastatellut pitivät YEL-maksua kammottavan kalliina ja kokivat, ettei heillä ole varaa maksaa niin suurta YEL-maksua kuin haluaisivat, he kokivat, ettei työttömyyden ohella myöskään sairauslomiin ja vanhempainvapaisiin ole varaa. Useimmat vanhempainvapaalla olleet olivat pitäneet vapaansa palkansaaja-aikoinaan, mutta yksi haastateltu oli haastatteluhetkellä aloittamassa vanhempainvapaata. Hän suunnitteli tekevänsä jonkin verran töitä vanhempainvapaansa aikana, jotta pärjäisi taloudellisesti. Haastatelluista useimmilla ei ollut omakohtaista kokemusta myöskään sairauspäivärahasta. Yksi haastateltu oli ollut pitkällä sairauslomalla juuri ennen haastatteluhetkeä, ja kertoi sairauspäivärahansa olleen niin pieni, että säästöt olivat sairausloman aikana hivenneet elinkustannuksiin. Hän kertoi pitävänsä mahdollisena, että joutuu ottamaan lainaa tai myymään autonsa, jotta selviää tulevien kuukausien laskuistaan. Haastatellut olivat huolissaan toimeentulostaan myös työuran jälkeen, ja moni epäili kuolevansa ”saappaat jalassa” töiden äärelle. Moni siis koki, ettei eläkkeelle ole koskaan varaa jäädä liian pienen työeläkkeen vuoksi. Huolta työuran jälkeisestä pärjäämisestä lisäsi tietoisuus väestön ikääntymisestä ja huoltosuhteen heikentymisestä, ja moni kertoi uskonsa suomalaisen eläkejärjestelmän kestävyyteen olevan koetuksella. Moni kertoi varautuvansa työuran jälkeiseen aikaan säästämällä rahaa parhaansa mukaan, ja osa kertoi sijoittavansa osakkeisiin ja rahastoihin niin paljon kuin pystyi. Useimmat kokivat ”kaikkien” yrittäjien pitävän säästämistä tärkeänä, ja moni oli saanut säästämistä ja sijoittamissuosituksia muilta yrittäjiltä tai oli lukenut niistä yrittäjien keskustelupalstoilta. Hurjimman säästämisesimerkin kertoi haastateltu, joka ei ollut lähelläkään eläkeikää. Hän kertoi arvioineensa kuolinvuotensa ja tehneensä sen perusteella laskelmia, kuinka paljon hän tarvitsee säästöjä ennen kuin voi edes miettiä eläköitymistä.

5.7 Osallisuuden puute, ulkopuolisuus, yksinäisyys ja irrallisuus

Työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä haastatteluaineistossa näyttäytyy myös työllistymisen tavan väistämätön seuraus, työskentely virallisten työyhteisöjen ulkopuolella. Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, itsensätyöllistäjäys tuotti myös yksinäisyyden, irrallisuuden ja ulkopuolisuuden, jopa epänormaaliuden, tuntemuksia. Vaikka haastatellut iloitsivat, ettei heillä ollut ikävää työyhteisöä kuormituksenaan, ja moni kuvaili nauttivansa voidessaan työskennellä lukuisien ja vaihtuvien ihmisten kanssa, haastatelluilla ei myöskään ollut hyvää työyhteisöä ja sen tarjoamaa sosiaalista vuorovaikutusta ja tukea voimavaranaan. Vaikka haastatelluilla oli huonoja kokemuksia ja käsityksiä työorganisaatioista eivätkä useimmat kaivanneet ihmisiä jatkuvasti ympärilleen, kaikki kertoivat toisinaan kaipaavansa työyhteisöä ja vertaistukea, osallisuutta ja kuulumista johonkin, ja työyhteisön puutteella koettiin olevan negatiivista vaikutusta hyvinvointiin. Lisäksi useimmat kokivat, että osallisuudella olisi positiivisten hyvinvointivaikutusten ohella positiivista vaikutusta työsuoritukseen. Ajatusten vaihtaminen, ideoiden pallottelu, erilaiset näkökulmat, sparraus ja kokemusten vaihto hyödyttävät myös työprojekteja, sillä kaikkea ei pysty huomioimaan yksin, ”yhdellä päällä”. Useimmat kertoivat pitävänsä yksin työskentelyä toisinaan raskaana. Muutamat pitivät yksin tekemistä ja sen tuottamia ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden tunteita työllistymisen tavan pahimpina piirteinä ja jopa kynnyskysymyksenä, jaksako itsensätyöllistäjänä työskennellä loputtomiin.

Työn jälkitekitoistumisella on arvoitu olevan negatiivista vaikutusta sosiaalisiin voimavaroihin, sillä työllistymisen tapojen moninaistuminen sekä työn moniaikaisuuden ja -paikkaisuuden yleistymisen voivat olla tekijöitä, jotka rapauttavat mahdollisuuksia sosiaaliseen yhteyteen ja heikentävät sosiaalisen vuorovaikutuksen laatua ja määrää (Cartwright ym. 2006, 203). Sosiaalisten voimavarojen puutetta on pidetty merkittävänä työn ja koko elämän laatua heikentävänä tekijänä, sillä ihmisellä on perustavanlaatuinen tarve kuulua johonkin, olla osa jotain. Ihminen siis tarvitsee yhteyttä toisiin, tunnustusta, arvostusta, huomiota ja läheisyyttä muilta ihmisiltä. (Baumeister & Leary & Steinberg 1995, 498; Haslam & Powell & Turner 2000, 320–321.) Sosiaalisten voimavarojen on havaittu tuottavan työn imua ja sen välityksellä vaikuttavan positiivisesti esimerkiksi työsuorituksen laatuun ja työhön sitoutumiseen (Airila ym. 2014, 88, 99). Sosiaaliset voimavarat ovat positiivisessa yhteydessä työn imun ohella työn merkityksellisyyskokemuksiin (Pratt ym. 2003, 314, 317), työmotivaatioon ja tuotteliaisuuteen (Haslam ym. 2000, 320–321), ja ennustavat hyvinvointia ja tyytyväisyyttä koko elämässä (Diener ym. 1995, 931). Sosiaalisilla voimavaroilla on vaikutusta myös siihen, kuinka yksilö tulkitsee itseään ja

ympäröivää maailmaa. Sosiaaliset voimavarat tai niiden puute siis muokkaavat yksilön käsitystä itsestään, minäkuva joko vahvistaen tai horjuttaen (Kira ym. 2014, 131; Ryan ym. 2000, 70–71, 73; Pratt ym. 2003, 320; Steger ym. 2010, 4–5). Osallisuutta ja sosiaalista vuorovaikutusta tukevat työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet vaikuttavat positiivisesti itsetuntoon, mikä läikkyä tyytyväisyytenä elämän muille osa-alueille ja vaikuttaa positiivisesti kokemukseen työn ja muun elämän tasapainosta. Lisäksi sosiaaliset voimavarat tukevat työhön liittyvien vaatimusten täyttämistä, ongelmanratkaisua ja konfliktien selvittämistä, edistävät oppimista ja vähentävät työn vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja stressiä. (Sirgy ym. 2008, 186, 188, 190.) Siinä, missä yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemuksilla, positiivisella vuorovaikutuksella, työhön saadulla tuella, työstä saadulla palautteella ja hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemisen tuntemuksilla on positiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, niiden puute vaikuttaa negatiivisesti kokemukseen työelämän laadusta (Surienty ym. 2014, 407; Muskat ym. 2020, 268, 277; Bhende ym. 2020, 257; Xanthopoulou ym. 2009, 183, 196–198; May ym. 2004, 11; Schaufeli ym. 2004, 296; Ryan ym. 2000, 71, 73). Sosiaalisten voimavarojen puute vaikuttaa kielteisesti myös hyvinvointiin, psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen, ajatuksiin, tunteisiin, motivaatioon ja käyttöön, aiheuttaa ahdistusta ja stressiä ja voi laukaista monenlaisia oireita masennuksesta syömishäiriöön (Baumeister ym. 1995, 497, 500, 520). Vaikka palkansaajat lähtökohtaisesti kuuluvat johonkin työyhteisöön, etätöiden yleistymisellä on ollut negatiivista vaikutusta palkansaajien työhön liittyviin sosiaalisiin voimavaroihin. Varsinkin koronapandemia yleisti suomalaisten palkansaajien kotona työskentelyä, minkä on todettu vähentäneen palkansaajien sosiaalisia voimavaroja ja vaikuttaneen negatiivisesti hyvinvointiin (Kaltiainen & Hakanen 2023, 1, 10, 14–15).

Osallisuuden kokemuksiin työssä ei kuitenkaan välttämättä tarvita virallista työyhteisöä. Myös vapaamuotoiset ja epäviralliset työyhteisöt voivat vahvistaa yksilön työidentiteettiä ja olla avuksi monenlaisissa työhön liittyvissä tilanteissa ja ongelmissa (Sirgy ym. 2008, 189). Työyhteisön puutteen aiheuttamia yksinäisyyden ja irrallisuuden tunteita voi siis lieventää perinteisestä työyhteisöstä poikkeavalla yhteisöllisyydellä, kuten itsensäyöllistäjien itse organisoimilla verkostoilla (Pink 2001, 21, 24, 153, 156). Myös tällaisten verkostomaisten yhteisöjen on havaittu vaikuttavan positiivisesti yksilön hyvinvointiin ja työkykyyn, lisäävän työn sisäistä palkitsevuutta ja edistävän innovaatioiden ja uusien palveluiden ja tuotteiden syntyä (Väänänen ym. 2020, 19–24). Verkostomaisten yhteisöjen on myös havaittu vähentävän stressiä jopa tilanteissa, joissa yksilö ei saa verkostostaan suoranaista konkreettista apua. Verkostomaisten yhteisöjen hyvinvointivaikutukset ovat kuitenkin kiinni niiden vakaudesta. Kestävät suhteet ovat palkitsevampia ja tyydyttävämpiä kuin satunnaiset kohtaamiset ja tuttavuudet. (Baumeister ym. 1995, 497, 500, 520.)

Verkostomaisten yhteisöjen syntyä edistävät esimerkiksi yhteisölliset työtilat. Suomalaisissa yhteisöllisissä työtiloissa työskentelee esimerkiksi konsultteina, tutkijoina, viestinnässä, markkinoinnissa ja muotoilussa työllistyviä itsensätyöllistäjiä, ja heidän on todettu kokevan yhteisölliset työtilat työntekoa tehostavina, mutta ennen kaikkea yhteisöllisyyttä ja sosiaalista vuorovaikutusta tarjoavina työntekijöiden paikkoina. Yhteisöllisissä työtiloissa työskentelyn motiiveja ovat siis halu saada työt tehtyä tehokkaasti ja keskittyneesti, mutta etenkin seurallisuuden kaipuu, halu verkostoitua ja kommunikoida samanhenkisten ihmisten kanssa. Yhteisöllisissä työskentelytiloissa myös kehittyi työn ulkopuoliseen aikaan sijoituvia sosiaalisia käytäntöjä, yhteisiä vapaa-ajan viettotapoja, jotka vahvistavat sitoutumista työskentelytilan yhteisöön ja samalla murtavat ja sekoittavat työn ja vapaan rajoja. (Ansio & Houni 2018, 4–5, 8–9, 13–15.)

Vertaisverkostoituminen on suomalaisille itsensätyöllistäjille sekä yleinen että tärkeä käytäntö. Vuonna 2013 kaksi kolmasosaa itsensätyöllistäjistä koki saavansa rohkaisua ja henkistä tukea työn kuormittavuuteen vertaisverkostostaan, ja kollegoihin tukeutuivat etenkin tietotyön erityisasiantuntijat. Sen sijaan ammattiliittoon tukeutui vain harva. Vain neljännes kuului johonkin ammattiliittoon ja joka kuudestaista kertoi saaneensa sieltä tukea, kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät muita ammattiryhmiä useammin. Kuitenkin jopa kuudennes itsensätyöllistäjistä koki olevansa täysin omillaan ja sanoi, ettei saa tukea mistään. (Pärnänen ym. 2014, 58, 81.) Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta ilmenee, haastatellut olivat kehittäneet useita keinoja kompensoimaan virallisen työyhteisön puutetta ja torjumaan osattomuuden, yksinäisyyden, irrallisuuden, ulkopuolisuuden ja epänormaaliuden tuntemuksia. Moni haastateltu kuului oman alansa järjestöön, yhdistykseen tai Suomen Yrittäjiin, ja koki, että ”niistä saa yhteisöä itselleen niin paljon kuin sitä jaksaa ottaa vastaan”. Haastatelluista vajaa kaksi kolmasosaa kuului oman alansa järjestöön tai yhdistykseen ja joka kuudes Suomen Yrittäjiin. Järjestöjen ja yhdistysten jäsenyydet olivat pääosin peruja palkansaaja-ajoilta, ja yleisimpiä sosiaali- ja terveysaloilla, joilla työskentelevistä jokainen kuului viralliseen ammattijärjestönsä. Vaikka useimmat haastatellut olivat liittyneet ammatilliseen järjestönsä tai yhdistykseensä palkansaajana, moni koki jäsenyydestä olevan hyötyä myös itsensätyöllistäjälle. Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät perustelivat ammattijärjestönsä jäsenyyttä järjestönsä kautta saatavilla potilasvakuutuksilla, ja esimerkiksi toimittajan ja valokuvaajan töitä tekevät pitivät itsensätyöllistäjyyttä omalla alallaan niin yleisenä, että kokivat itsensätyöllistäjyyteen liittyvien huolien ja ongelmien olevan järjestönsä tai yhdistyksensä tuttuja. Media-, sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevät perustelivat järjestönsä tai yhdistyksensä jäsenyyttä myös ammatillisella identiteetillä ja kokivat olevansa osa ”jotain suurempaa” jäsenyytensä välityksellä.

Haastatellut saivat osallisuutta ja sosiaalisia voimavaroja myös alihankkijuussuhteista ja vertaisverkostoista. Alihankkijana työskentelevät kertoivat saavansa kaipaamaansa yhteisöllisyyttä pääurakoitsijan työyhteisöstä, tosin osa kertoi alihankkijan aseman vaihtelevan yhteisökohtaisesti. Toisinaan alihankkijat ovat tasaveroisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa, mutta toisinaan he eivät ole tervetulleita esimerkiksi pääurakoitsijan järjestämiin koulutuksiin ja muihin tilaisuuksiin, kuten virkistyspäiville tai pikkujouluihin. Useimmat haastatellut olivat myös luoneet epävirallisia työyhteisön puutetta kompensoivia vertaisverkkoja, jotka koostuivat muista itsensätyöllistäjistä ja mikroyrittäjistä. Vertaisverkostot näyttävät haastatteluaineistossa hyvin tärkeinä sosiaalisina voimavaroina. Niistä saatiin tukea, apua ja neuvoja yrittäjyyteen ja työprojekteihin liittyvissä pulmissa, niissä jaettiin ja välitettiin töitä, keksittiin yhteisiä työprojekteja ja järjestettiin pikkujoulujen ja virkistyspäivien kaltaisia tapahtumia, joita itsensätyöllistäjällä ei muuten olisi ollut. Lisäksi haastatellut tukeutuivat järjestöjen, yhdistysten, Suomen Yrittäjien ja vertaisverkostojen ohella perheenjäseniin, ystäviin, terapeutteihin ja työnhajajiin, ja osa kuvaili torjuvansa yksinäisyyttä ja ”mökkihöperöitymistä” työskentelemällä ”ihmisten ilmoilla”, kuten kahviloissa ja yhteisöllisissä työtiloissa. Moni ”ihmisten ilmoilla” mieluusti työskentelevä painotti yhteisöllisten työtilojen merkitystä työllistymisen, hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta. Yhteisöllisessä työtilassa työskentelyn koettiin helpottavan vertaisverkostoitumista ja uusien töiden ja asiakkaiden hankintaa, lisäävän sosiaalista vuorovaikutusta ja lievittävän yksin työskentelyn aiheuttamia yksinäisyyden, irrallisuuden ja ulkopuolisuuden tuntemuksia.

6 Yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja niiden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen

Tässä luvussa kuvaan asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvia vaatimuksia ja niiden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen. Luvun aloittaa yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja niiden vaikutuksia kuvaava kollektiivinen kertomus, jonka koostin haastatteluaineistosta esille kohonneista teemoista. Kollektiivista kertomusta seuraavissa alaluvuissa avaan kutakin haastatteluaineistostani esille noussutta teemaa erikseen.

6.1 Kollektiivinen kertomus haastateltujen kokemuksista asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvista vaatimuksista ja niiden vaikutuksista

Itsensätyöllistäjyys on vaativa työllistymisen tapa, joka edellyttää vankkaa osaamista ja hyvää tuotetta. Koska monialaisuus ja soveltamiskyky ovat kilpailuvaltteja, joilla erotun joukosta, minun on haluttava oppia ja muuttua maailman mukana. Minun on kehitettävä itseäni ja liiketoimintaani, ymmärrettävä yhteiskuntaa, tunnistettava trendejä ja megatrendejä ja ennakoitava muutoksia. Maailma ja palveluiden tarve muuttuvat, joten minun on pystyttävä kehittämään ja soveltamaan osaamistani, tai on vaara, että osaamiseni vanhentuu eikä työlleni ole kysyntää. Koska jatkuva oppiminen on elinehto toimeksiantojen saamiselle ja laadukkaalle työpääljelle, minun on pidettävä yllä ammattitaitoani ja seurattava oman alan ohella muiden alojen kehitystä. Joskus parhaat ratkaisut löytyvät paikoista, joista kukaan muu ei ole hoksannut katsoa. Eikä kukaan ylipäänsä pysty elämään sellaisessa tyhjiossä ja purkissa, että nyt olen valmis ja voin vain suorittaa samalla tavalla hamaan tappiin. Kaikki osaamisen kehittäminen on palkatonta työtä ja pois palkallisesta työajasta, mutta samalla se on mielekästä ja tärkeää itseni ja liiketoimintani kehittämistä, jota ilman en saa töitä. Hyvä tuote, erityisosaaminen ja

kehittyminen edellyttävät myös intohimoa, rakkautta ja kiinnostusta omaa työtä kohtaan. Jos työstään ja uuden oppimisesta ei nauttisi, työssään tuskin voisi kehittyä ja menestyä.

Itsensätyöllistäjän on myös oltava ketterä, luova, joustava, sopeutumiskykyinen, lapsenmielisen utelias ja tarpeeksi fiksu, että hänen palveluitaan halutaan, mutta samalla tarpeeksi tyhmä, että uskaltaa ryhtyä yrittäjäksi. Itsensätyöllistäjän täytyy kyetä ottamaan riskejä ja sietämään epävarmuutta ja hyväksyä, ettei varmaa tulevaisuutta ole. Hirveän rahakeskeinen ei voi olla ainakaan alussa, kun rahaa ei juuri tule. Itsensätyöllistäjän on myös hahmotettava kulurakenteensa, ja lisäksi itsensätyöllistäjällä on oltava realistinen käsitys työn vaatimasta ajasta. On siis osattava hahmottaa, kuinka paljon on ansaittava ja kuinka paljon aikaa työ vaatii, ja osattava ja uskallettava hinnoitella työpanos sen mukaan. Lisäksi täytyy ymmärtää, että rahaa pitää jäädä säästöön, kun tulot ovat epäsäännöllisiä ja kausiluontoisia. Jos on turvallisuushakuinen, kova stressaamaan, pelkää muutoksia ja lamaan tuu tai hajoaa epäonnistumisista, ei tähän kannata ryhtyä. Muutoksesta ja haasteista täytyy nauttia, on oltava kokeilun- ja seikkailunhaluinen ja uskallettava heittäytyä. Lisäksi täytyy olla määrätietoinen, suunnitelmallinen, sinnikäs ja organisoitukykyinen, osata ottaa vastuuta ja tehdä päätöksiä. Itsensätyöllistäjä tarvitsee myös taitoa nauttia itsenäisestä ja toisinaan yksinäisestäkin työnteosta. Yrittäjyysosaamista on myös oltava, jotta osaa kehittää liiketoimintaansa, myydä ja markkinoida tuotettaan ja hoitaa kaikki yrittäjyyteen liittyvät velvollisuudet, sillä itsensätyöllistäjä joutuu olemaan itsensä talouspäällikkö ja sihteeri.

Itsensätyöllistäjän arjessa tyypillistä onkin, ettei tyypillistä ole. Minun on vaikea kuvailla tyypillistä työpäivääni, -viikkoani ja -kuukauttani, tai edes työvuottani. Se johtuu paitsi työllistymisen tavasta, myös työni luonteesta; työni on luovaa ajattelua eikä aivotoimintaa voi pysäyttää. Teen töitä viikonloppuisin, iltaisin ja öisin, ja lomallakin vähintään luen sähköpostit ja vastailen työpuheluihin. Se tarkoittaa, että työn ja vapaan rajat ovat niin hämärät, että niitä on vaikea erottaa toisistaan. Olen töissä aina ja koko persoonallani myös siksi, että töiden saaminen on kiinni osaamiseni ohella persoonastani ja käytöksestäni. Itsensätyöllistäjä tarvitseekin myös empatiaa ja vuorovaikutustaitoja, kykyä kuunnella ja ymmärtää asiakasta, sillä tärkein keino töiden hankintaan on sosiaalinen vuorovaikutus. Verkostoitumiseen tarvitaan myös itseluottamusta, pokkaa ja rohkeutta sekä taitoa myydä itseään ja osaamistaan. Jokainen töiden hankintaan, asiakaspalveluun, myyntiin ja markkinointiin liittyvä puhelu, tapaaminen ja sähköposti, somepostaus ja tapahtumiin osallistuminen on liiketoiminnan ja henkilöbrändin kehittämistä, joka parantaa asemaani. Se on verkostojen ja maineen rakentamista, tulevaisuuteen tähtäävää työtä, joka ei mene hukkaan, vaikei siitä korvausta

saman tien saa. Koska olen itse itseni brändi ja käyntikortti, en voi erottaa paitsi työtä ja vapaata, myöskään työminää ja siviiliminää toisistaan.

Vaikeus erottaa työtä ja vapaata sekä työminää ja siviiliminää toisistaan on samaan aikaan hyvä ja huono asia. Vaikka rakastan työtäni ja se on elämäntapa, työstä on myös osattava irtautua oman jaksamisen takia. Vapaan puute kostautuu ja sen vaikutuksen jaksamiseen ja mielenterveyteen huomaa nopeasti. Omillaan on helppo ruveta voimaan huonosti ja välillä meinaan palaa loppuun. Yksin tekemisen raskaus huolettaa niin paljon, että välillä mietin, jaksanko sitä jatkaa. Pahin painolasti ja burnout tulevat kuitenkin taloudellisesta epävarmuudesta, siitä, että on kuukauden elossa kerrallaan. Heikkoina hetkinä tulee epäileviä mustia ajatuksia, epävarmuutta omasta osaamisesta, ja pahimmillaan menee ihan lukkoon. Henkistä kuormitusta ja epämääräinen huono olo tulee töiden puutteen ohella myös kiireestä ja päällekkäisistä keikoista, että selviääkö niistä kunnialla. Töitä ei siis parane haalia liikaakaan, vaan omat rajat on osattava asettaa. Ajatus voimien loppumisesta kammottaa, sillä toimeentuloni on jaksamiseni ja työkykyni varassa. Ajatus sairastumisesta aiheuttaa stressiä, pelkoa ja ahdistusta, sillä sairausloma on mahdoton ajatus; siihen ei ole varaa eikä rahaa ei tule, jos en tee töitä. Minulla ei ole työterveyshuoltoa ja kynnyksellä lääkäriin menoon ja itseni sairaaksi määrittelyyn on korkealla. Sairaana olemisen tarkoittaa, etten pääse ylös sängystä ja kuume paukkuu yli 39 asteen. Sairaudeksi en laske flunssaa, nilkan nyrjähdystä tai vaivoja, jotka eivät vaikuta aivotoimintaan. Jos olen niin kunnossa, että voin katsoa telkkaria, voin myös katsoa sähköpostit ja päivittää nettisivut. Haavoittuvuuteni tiedostaminen saa myös pelkäämään, mitä lapsilleni tapahtuu, jos palan loppuun tai sairastun vakavasti. Olisi mahtavaa, jos voisi sairastaa rauhassa kuin normaali ihminen. Sairausranta ja lomailu ylipäänsä aiheuttavat myös huolta asiakkaiden menetyksestä. Jos kieltäydyn töistä, asiakas voi löytää tilalleni toisen tekijän, eikä enää palaa takaisin. Koska sairasteluun eikä välttämättä lomailuunkaan ole varaa, itsensä työllistäjän on myös osattava pitää huolta terveydestään, fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan ja irrottautua työstään. Oman jaksamisen takia on hyvä liikkua, syödä terveellisesti ja levätä tarpeeksi, ja hyötyä on myös työnohjauksesta, terapiasta ja hieronnasta. Lisäksi on hyvä olla tukiverkko, joka antaa ruokaa, jos rahat loppuvat. Hyvätuloisen puoliso on plussaa, ja jos sellaista ei ole, kannattaa olla perheetön, niin ei ole vastuussa muista kuin itsestään.

6.2 Yksilöön kohdistuvia vaatimuksia ja työntekijän ihannekuvan jälkitekollisia muutoksia

Kuten tämän luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, asiantuntijatyö itsensä työllistäjänä näyttäytyy haastatteluaineistossa myös

vaativana, ja asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvilla vaatimuksilla on työelämän laadun kokemukseen sekä positiivista että negatiivista vaikutusta. Haastatellut kokivat työnsä edellyttävän monipuolista, laaja-alaista ja syvällistä substanssiosaamista, lukuisia metataitoja ja yrittäjyysosaamista ja niiden jatkuvaa kehittämistä. Haastatellut kokivat työllistymisen edellyttävän myös taitoa brändätä itsensä potentiaalsiin asiakkaisiin vetoavana erityisosaajana, joka on kaikin mahdollisin tavoin miellyttävä, pätevä ja luotettava yhteistyökumppani. Jatkuvaan kehittymiseen liittyvien vaatimusten ohella asiantuntijatyötä tekevään itsensätyöllistäjään kohdistuvina vaatimuksina näyttäytyvät jatkuva uusien työllistymismahdollisuuksien etsinnän ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen vaatimukset. Itsensä, osaamisensa, toimenkuvansa ja liiketoimintansa kehittäminen näyttäytyy haastatteluaineistossa positiivisena haastevaatimuksena, mutta henkilöbrändäyksen, jatkuvan uusien työllistymismahdollisuuksien etsinnän ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen vaatimukset pikemminkin työllistymisen tapaan liittyvinä itsestäänselvyyksinä ja velvollisuuksina. Sekä haastevaatimusten että muiden velvollisuuksien jatkuva ja samanaikainen läsnäolo tekivät haastateltujen työelämästä intensiivistä ja hämärsivät työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisiä rajoja. Vaikka työ näyttäytyy kokonaisvaltaisena, mielekkäänä ja merkityksellisenä elämäntapana, työelämän kokonaisvaltaisuus, vaativuus ja intensiivisyys myös kuormittavat, mikä aiheuttaa huolta omasta hyvinvoinnista, terveydestä ja jaksamisesta. Niinpä asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvana vaatimuksena näyttäytyy myös hyvinvoinnin, terveyden, työkyvyn ja jaksamisen ylläpito ja kehittäminen. Sen koettiin edellyttävän työstä palautumista, kykyä irtautua työstä luomalla rajoja työn ja muun elämän välille sekä järkeviä elämäntapavalintoja.

Työn sisäisen palkitsevuuden ja epävarmuuden kasvun ohella myös yksilöön kohdistuvien vaatimusten on arvioitu kasvavan työn tieto- ja palveluvaltaistumisen, verkostomaisuuden kasvun ja työllistymisen tapojen moninaistumisen myötä. Kun työ sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet muuttuvat, yksilön on sopeuduttava näihin jälkitekollisiin muutoksiin omaksumalla uusia tietoja, taitoja, ominaisuuksia ja asennetta suoriutuakseen tehtävistään ja pärjätäkseen työmarkkinakilpailussa (Pulakos ym. 2000, 612, 621; Parker 2000, 448; Parker ym. 1997, 899–900; Frese & Kring & Soose & Zempel 1996, 56). Työn ja työnteon kontekstien muuttuessa ja työhön liittyvien vaatimusten kasvaessa muuttuu myös käsitys ihanteellisesta työntekijästä ja hänen ominaisuuksistaan. Käsitys ihannetyöntekijästä perustuu reaali maailman muutoksiin ja tarpeisiin, eli työntekijän ihannekuvan muutokset kertovat yhteiskunnallisista, kulttuurisista ja sosiaalisista muutoksista. Lukuisat taloudelliset, rakenteelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät, kuten muutokset

elinkeino- ja ammattirakenteessa sekä työn johtamis- ja organisointitavoissa, siis vaikuttavat, millaisia työntekijän ominaisuuksia pidetään arvokkaina. (Väänänen ym. 2014B, 18–19, 35–36, 51.) Kun vielä 1950-lukuisessa maatalousvaltaisessa Suomessa työntekijältä odotettiin muodollisen koulutuksen sijaan kokemusta, tarmokkuutta, uutteruutta ja korkeaa työmoraalia, 1970-luvun teollisuus- ja palveluvaltaisen Suomen työntekijältä alettiin jo kaivata työhön soveltuvaa tutkintoa sekä ihmissuhdetaitojen, idearikkauten ja kehittymishalun kaltaisia ominaisuuksia. 1980–1990-luvulta lähtien työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien painoarvo on vahvistunut entisestään, ja 2000-luvun alkupuolelta lähtien ammatillisen osaamisen ja persoonan välisiä rajoja on voinut pitää jo hyvin hämärinä. Työhön halutaan innostunutta, kannustavaa, sitoutunutta ja tehokasta, itsevarmaa, voitontahtoista, määrätietoista, motivoitunutta, tuloshakuista ja yrittäjähenkistä, työstään aidosti kiinnostunutta, muutosvalmista ja monimutkaisten asiakokonaisuuksien hallitsijaa, joka on työhönsä koko minuutensa voimin uppoutunut, hyväntuulinen, sosiaalinen, yhteistyö- ja vuorovaikutuskykyinen ”hyvä tyyppi”. (Varje 2014, 54, 58, 61–74, 78, 81.)

Vaikka ihannetyöntekijässä on jonkin verran ala- ja ammattikohtaista vaihtelua, työntekijältä odotetut ominaisuudet ovat siis pitkälti vaihtuneet työn jälkiteollistumisen myötä fyysisistä ominaisuuksista psyykkisiin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin. Ihannetyöntekijästä on muotoutunut korkeasti koulutettu huippuosaaja, jonka muuntautumis- ja sopeutumiskyvyn, joustavuuden, innovatiivisuuden, tunneälyn ja verkostoitumistaitojen kaltaiset ominaisuudet on valjastettu työhön. (Väänänen & Turtiainen 2014C, 261–275, 295, 302.) Työn tieto- ja palveluvaltaistumisen ja projektiluontoisen työllistymisen yleistymisen myötä yksilön persoonan merkitys on kasvanut jopa niin paljon, että työn jälkiteollistumisen yhtenä merkittävimmistä piirteistä on pidetty työn ja persoonan kietoutumista, jopa sulautumista, yhteen (Väänänen & Turtiainen 2014A, 9; Väänänen ym. 2014C, 276, 291). Globaalin, dynaamisen ja verkostomaisen jälkiteollisen ympäristön ihannetyöntekijä on lukuisilla psykologisilla ja sosiaalisilla ominaisuuksilla ja hyvällä asenteella varustettu notkea, tuottava, väsymätön, sopeutuvainen, stressinsietokykyinen, itsenäinen, aktiivinen, sosiaalisesti taitava, luova, innovatiivinen, laaja-alainen, monipuolinen ja jatkuvasti kehittyvä moniosaaja (Parker 2000, 448; Pulakos ym. 2000, 612, 621; Parker ym. 1997, 899–901; Frese ym. 2001, 136, 138–139, 174; Cartwright ym. 2006, 200; Väänänen ym. 2014A, 9; Väänänen ym. 2014C, 276, 291).

6.3 Substanssiosaamiseen, metataitoihin, yrittäjyysosaamiseen ja henkilöbrändiin kohdistuvia vaatimuksia

Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta ilmenee, haastatteluaineistosta nousee vahvasti esille laajan, monipuolisen, syvällisen ja alati kehittyvän substanssiosaamisen merkitys työllistymiseen ja toimeentuloon positiivisesti vaikuttavana tekijänä, ja samalla asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekevään kohdistuvana vaatimuksena. Substanssiosaamiseen kohdistuvien vaatimusten kasvua onkin pidetty yhtenä jälkitekollisen työn keskeisenä piirteenä. Työllistymiskyky jälkitekollisilla markkinoilla on riippuvainen yksilön kyvystä sopeutua työn jälkitekollisiin muutoksiin ja kehittää itseään ja osaamistaan vastaamaan työmarkkinoiden uusia ja muuttuvia tarpeita. (Doorne-Huiskes ym. 2011, 226, 230; Panos ym. 2014, 223–224; Esping-Andersen 2002, 22.) Työ edellyttää yhä enemmän substanssiosaamista ja oppimista ja kouluttautumista halki elämän; työstä on siis tulossa yhä enemmän oppimista ja oppimisesta työtä (Hofheinz ym. 2019, 8–9). Substanssiosaamiseen kohdistuvien vaatimusten on arvioitu korostuvan asiantuntijatyössä. Asiantuntijalta odotetaan laajaa ja monipuolista substanssiosaamista, luovuutta, innovatiivisuutta ja kriittistä ajattelua, kykyä ymmärtää monimutkaisia kokonaisuuksia ja ilmiöitä ja taitoa luoda, välittää ja soveltaa tietoa (Cascio 2010, 11). Asiantuntijan on osattava keksiä tuoreita näkökulmia, lähestymistapoja, mahdollisuuksia ja ratkaisuja analysoimalla, soveltamalla ja yhdistämällä erilaisia tietoja, jotka eivät välttämättä päällisin puolin näytä liittyvän yhteen (Pulakos ym. 2000, 613–614, 617). Asiantuntijatyö edellyttää uusiutumista ja jatkuvaa kehitystä, tietämystä omaa erityisalaa sivuavista aiheista ja taitoa luoda niihin tukeutuen uusia ratkaisuja. Yksilön on siis osattava kehittää useammista osaamisalueista koostuvia ainutlaatuisia kokonaisuuksia, joita hyödyntää ja soveltaa työelämässä (Trapp 2013, 74–75; Onnismaa 2013, 30; Palonen & Boshuizen & Hytönen & Hakkarainen & Lehtinen 2013, 19, 23).

Substanssiosaamiseen kohdistuvat vaatimukset korostuvat asiantuntijatyön ohella keikkaluontoisessa työssä. Esimerkiksi useita töitä erilaisin ansiotyön kombinaatioin tekevien suomalaisten asiantuntijoiden on havaittu kartuttavan osaamistaan haastateltujen tapaan työmarkkinoiden ja työn kysynnän muutoksia ennakoiden (Järvensivu 2020A, 501, 508–510; Järvensivu 2022B, 145). Myös he kokevat työnsä ja työllistymisensä edellyttävän laaja-alaista ja monipuolista substanssiosaamista ja kykyä sen päivittämiseen ja soveltamiseen. Erilaisia ansiotyön muotoja yhdistelevän työllistymisen tavan on samalla arvioitu kerryttävän tekijöilleen erityislaatuisia kompetenssien yhdistelmiä, jotka ovat työstä ja alalta toiselle siirrettävissä ja sovellettavissa, ja jotka tukevat työuran rakentamisessa ja hallinnassa. (Järvensivu 2022A, 14–15, 20–21.)

Substanssiosaamiseen kohdistuvien vaatimusten kasvun onkin arvioitu tuottavan yksilön koko elinkaareen heijastuvia muutoksia. Kun teollisuusyhteiskunnalle tyypillisen elämänkaariajattelun mukaisesti lapsuuteen ja nuoruuteen liittyi kouluttautuminen, työikään aktiivinen osallistuminen työmarkkinoille ja sen jälkeen eläkkeelle siirtyminen, jälkiteollinen elämänkaari ei välttämättä ole yhtä selkeä (Marklund ym. 2013, 9–10). Ammatillinen peruskoulutus ja elinikäinen työsuhde voivat vaihtua elinikäiseen oppimiseen, useisiin ammatteihin ja lukuisiin työ- ja toimeksiantosuhteisiin, kiinteä eläkeikä korvautua joustavalla eläköitymisellä ja säännöllinen kuukausipalkka vaihtua yksilöllisesti vaihtelevaan ansiotasoon (Kasvio 1994, 12–21).

Substanssiosaaminen ja sen kehittäminen vaikuttavat myös työelämän laatuun. Ensinnäkin monipuolinen ja alati kehittyvä osaaminen parantaa yksilön työllistymiskykyä, sillä se edistää urakehitystä ja uusien työllistymismahdollisuuksien löytämistä, auttaa selviytymään epävarmoilla työmarkkinoilla ja suojaa työmarkkinoiden riskeiltä ja epävarmuuksilta (Thun & Drange 2019, 78). Monipuolisella erityisosaajalla voi olla hyviä mahdollisuuksia suunnitella ja räätälöidä uraa oman mielensä mukaan, mutta vähäisellä osaamisella varustettu työvoima on helpommin korvattavissa ja heikommin työllistyvissä (Ingelsrud ym. 2019, 288, 291, 296). Jopa keskitason osaaja saattaa päätyä ajelehtimaan työmarkkinoilla ja joutua tyytymään katkokselliseen ja pirstaleiseen uraan, sillä keskinkertaisen tekijän kilpailuetuja ovat ainutlaatuisen osaamisen sijaan pikemminkin oman työpanoksen edullinen hinnoittelu ja nopea reagointi työllistymismahdollisuuksiin (Järvensivu & Nikkanen 2014B, 316, 324). Vaikka itsensä kehittäminen ei vie pois työn epävarmuutta, jatkuva kehittyminen, ammatillinen liikkuvuus ja monipuolisuus tarjoavat yksilölle suojaa jälkiteollisilla työmarkkinoilla, sen sijaan työmarkkinoiden vaatimukseen riittämättömät taidot tuottavat työllistymisen ja toimeentulon riskejä ja epävarmuuksia (Esping-Andersen 2002, 2, 22; Gallie 2002, 96, 120). Lisäksi vankka ja monipuolinen substanssiosaaminen lisää mahdollisuuksia tehdä sisäisesti palkitsevaa, voimavaroja ja haastevaatimuksia sisältävää työtä, joka tarjoaa monipuolisia työtehtäviä, vastuullisuutta, merkityksellisyyttä ja mahdollisuuksia hyödyntää ja kehittää osaamistaan, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi hyvinvointiin, työmotivaatioon ja tyytyväisyyteen työssä. Sen sijaan matala koulutustaso ja vähäinen osaaminen lisäävät todennäköisyyttä päätyä työhön, jossa on vähemmän voimavaroja ja haastevaatimuksia, millä on puolestaan negatiivista vaikutusta hyvinvointiin, työmotivaatioon ja tyytyväisyyteen. (Hakanen & Bakker & Jokisaari 2011, 345, 355–356.)

Laaja-alainen, monipuolinen ja syvälinen substanssiosaaminen näyttäytyy haastatteluaineistossa hyvin merkittävänä yksilöön itseensä liittyvänä, työllistymiseen ja toimeentuloon positiivisesti vaikuttavana voimavarana. Samalla substanssiosaamiseen koettiin kohdistuvan suuria vaatimuksia, ja rautainen

substanssiosaaminen ja sen jatkuva kehittäminen näyttäytyvät keskeisinä asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina. Haastatelluista jokainen piti substanssiosaamisen jatkuvaa päivittämistä ja laajentamista elinehtona työssään sekä työnsä luonteen että työllistymisen tapansa vuoksi. He kokivat, ettei asiantuntijatyötä voi tehdä kehittämättä itseään, sillä tieto on ”työn kovinta ydintä” ja alati muuttuvaista, eikä asiakkaalle voi antaa lisäarvoa seuramaatta alansa kehitystä. Asiakkaitaan ja kollegoitaan vähäisemmällä osaamisella varustettu ei ole uskottava tekijä, jonka työlle olisi kysyntää. Niinpä haastatellut kokivat, että heidän on jatkuvasti kehitettävä osaamistaan, toimenkuvaansa ja liiketoimintaansa vastaamaan, ennakoimaan ja reagoimaan työn kysynnän ja tarjonnan muutoksiin. Haastatellut tiedostivat hyvin kirkkaasti maailman muuttuvaisuuden ja oman muutostarpeensa sen muuttuessa. He puhuivat liikkeestä, trendeistä ja megatrendeistä ja kertoivat seuraavansa yhteiskuntaa ja eri alojen kehitystä laajalti myös oman erityisalueensa ulkopuolella. He kokivat, että itsensäyöllistäjän on syytä olla moniosaaja, joka on kehittänyt itselleen kilpailijoidensa osaamisesta poikkeavia, ainutlaatuisia osaamiskokonaisuuksia ja -yhdistelmiä, joiden avulla erottuu edukseen ja kykenee tarjoamaan asiakkaille jotain sellaista, mihin muut eivät pysty. Haastatellut myös kokivat monialaisen erityisosaajan olevan keskinkertaisella osaamisella varustettua kollegaansa vahvemmassa neuvotteluasemassa käydessään keskusteluita työnsä hinnasta ja muista ehdoista. Haastatellut olivat siis sisäistäneet yksilöön kohdistuvat jälkiteolliseen työhön liittyvät vaatimukset omakohtaisen kokemuksensa perusteella, ja kokivat, että menestys jälkiteollisilla työmarkkinoilla edellyttää oman osaamisen ja sen kehittämistarpeiden tunnistamista ja osaamisen tuotteistamista ennakoimaan ja vastaamaan työmarkkinoiden muuttuvaisiin tarpeisiin. Haastatellut pitivät jatkuvaa kehittymistä paitsi työllistymiskyvyn kannalta välttämättömänä, myös mieluisana tehtävänä, positiivisena haastevaatimuksena. Kaikki pitivät työtään sisäisesti palkitsevana ja kertoivat nauttivansa uuden oppimisesta, vaikka substanssiosaamisen jatkuva kehittäminen aikaa ja vaivaa vaatikin. Yksikään ei pitänyt substanssiosaamiseen ja sen kehittämiseen kohdistuvia vaatimuksia vastenmielisinä, vaan kehittyminen oli merkityksellinen, mielekäs ja palkitseva osa työtä ja koko elämää.

Vaikka substanssiosaamisen kehittäminen näyttäytyy haastatteluaineistossa elintärkeänä oman työllistymisen ja toimeentulon turvaamisen kannalta, suomalaisten itsensäyöllistäjien on havaittu kouluttautuvan työnsä ohessa palkansaajia selvästi harvemmin. Vuonna 2013 alle puolet itsensäyöllistäjistä oli osallistunut johonkin ammattitaitoa ylläpitävään tai kehittävään koulutukseen, kun palkansaajista lähes kaksi kolmasosaa oli johonkin koulutukseen osallistunut. Kouluttautuminen oli tietotyön erityisasiantuntijoiden keskuudessa yleisempää, mutta kulttuuri- ja käsityöaloilla harvinaisempaa kuin muissa itsensäyöllistäjien

ammattiryhmissä. Syitä itsensätyöllistäjien kouluttautumattomuuteen oli useita. Noin puolet sanoi, ettei tarvitse lisäkoulutusta, yli kolmannes koki, ettei sopivaa koulutusta ollut tarjolla ja lähes kolmannes totesi, ettei töitä voi jättää kouluttautumisen takia tekemättä. Lisäksi yli viidennes piti kouluttautumista liian kalliina ja lähes viidennes koki, että kouluttautumiseen käytetystä ajasta seuraisi niin iso ansionmenetys, ettei siihen ole varaa. (Pärnänen ym. 2014, 82–83.) Useita töitä erilaisilla ansiotyön kombinaatioilla tekevät asiantuntijat puolestaan kertovat oppivansa ennen kaikkea työssään, valitsemalla töitä, jotka antavat heille oppimismahdollisuuksia (Järvensivu 2020A, 501, 508–510; Järvensivu 2022B, 145). Myös haastatellut kertoivat päivittävänsä osaamistaan huomattavasti useammin muilla keinoilla kuin maksullisilla täydennys- ja uudelleenkorutuksilla ja kursseilla, ja syy siihen oli ennen kaikkea raha. Kouluttautuminen maksaa ja vie aikaa pois töiltä, joista saa korvauksen. Osa haastatelluista huomauttikin kouluttautumisen olevan palkansaajille helpompaa, sillä työnantaja maksaa työntekijän koulutuksen ja siihen käytetty aika sisältyy palkalliseen työaikaan, kun itsensätyöllistäjä kouluttautuu omalla ajallaan ja kustannuksellaan. Haastatellut kokivat osaamisensa päivittyvän ja laajentuvan ennen kaikkea työtä tehdessä. Oppiminen oli heille erottamaton osa työtä, ja monet kuvailivat suhtautuvansa työhönsä jatkuvasti käynnissä olevana kasvuprojektina. Koska haastatellut pitivät omaa päättään, ajattelukykyään, tärkeimpänä työväliseenään, työssä kehittyminen tarkoitti samalla yksilönä kehittymistä. Vaikka työssä oppiminen oli tärkein tapa oppia uutta, kaikki haastatellut kertoivat kehittävänsä osaamistaan muillakin maksuttomilla keinoilla kuin työssä oppien. Moni kertoi käyvänsä järjestöjen ja yhdistysten maksuttomissa koulutuksissa ja muissa tilaisuuksissa, ja jokainen kertoi seuraavansa töihinsä tavalla tai toisella liittyvien alojen kehitystä varsinaisen työn ulkopuolisella ajalla. He esimerkiksi lukivat iltaisin ja viikonloppuisin alaansa ja sitä lähellä oleviin aloihin liittyvää kirjallisuutta, uutisia ja uusia tutkimustuloksia ja seurasivat toimenkuvaansa tavalla tai toisella liittyvistä aiheista käytäviä keskusteluita esimerkiksi LinkedInissa, Facebookissa ja Twitterissa.

Jälkiteollisen työn on arvioitu edellyttävän monipuolisen ja alati karttuvan substanssiosaamisen ohella yhä enemmän metataitojen kaltaisia yksilöön itseensä liittyviä voimavaroja, ja myös niihin kohdistuvien vaatimusten on arvioitu kasvavan. Ensinnäkin työn jälkiteollistumisen on arvioitu tarkoittavan työntekijän sosiaalisten taitojen merkityksen kasvua. Kun työtä tehdään projektiluontoisesti useille tahoille, yksilön sosiaalisten sidosten merkitys kasvaa ja määrittää työtä ja urakehitystä aiempaa enemmän. (Väänänen ym. 2020, 20.) Jotta yksilö kykenee vastaamaan ja sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin, ihmisiin, työskentelytyyleihin, organisaatiokulttuureihin ja toimintaympäristöihin, tarvitsee hän kykyä luoda ja ylläpitää positiivisia suhteita erilaisten toimijoiden kanssa. Se edellyttää sosiaalista ja emotionaalista älyä, kommunikaatio-, vuorovaikutus- ja

yhteistyökykyä, avarakatseisuutta, asiakaskeskeisyyttä, taitoa ymmärtää ja kunnioittaa erilaisia arvoja ja näkökulmia ja käsitellä ristiriitoja sekä kykyä antaa ja vastaanottaa palautetta. (Pulakos ym. 2000, 613–614.) Vuorovaikutus- ja verkostoitumistaitojen on arvioitu korostuvan keikkaluontoisen työn ohella asiantuntijatyössä, sillä asiantuntijuus on sidoksista ja refleksiivistä, rakentuu asiantuntijaverkostoihin ja -yhteisöihin osallistumalla ja edellyttää kykyä hyödyntää omaa asiantuntijuutta ja yhdistää sitä muiden tietämykseen. Asiantuntijuus tulee siis ymmärrettäväksi vasta, kun se kytkeytyy muiden tekemiseen. (Onnismaa 2013, 28, 31–32; Trapp 2013, 75–76.)

Työn tieto- ja palveluvaltaisuus, keikkaluontoisuus ja työmarkkinoiden mahdollisuuksien, riskien ja epävarmuuksien yksilöllistyminen kasvattavat myös oppimista, työntekoa ja työllistymistä tukevien itsensä johtamisen, vastuullisuuden, itsekurin, ajanhallinnan, ammattimaisuuden ja muuntautumiskyvyn kaltaisten metataitojen kehittämisen ja ylläpidon merkitystä (Pulakos ym. 2000, 613–614). Hyödyllisiä ominaisuuksia ovat myös määrätietoisuus, pitkäjänteisyys, omaperäisyys ja tulevaisuusorientoituneisuus (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5–7), sekä itseluottamuksen, muutosvalmiuden, tavoitteellisuuden ja oppimishalukkuuden kaltaiset piirteet, joiden on havaittu auttavan stressaavista tilanteista selviytymistä ja lisäävän proaktiivisen, aloitteellisen ja toimeliaan käytöksen todennäköisyyttä (Parker 2000, 453–454, 462, 465; Parker ym. 1997, 903, 914; Morrison & Phelps 1999, 406–407, 414; Crant 2000, 437). Proaktiivisuus puolestaan lisää energisyyttä, tehokkuutta, sinnikkyyttä, vaivannäköä ja kouluttautumishalukkuutta, tyytyväisyyttä, samaistumista ja uppoutumista työhön, auttaa työhön liittyvien tavoitteiden saavuttamisessa ja parantaa työsuorituksen laatua ja työn tuottavuutta (Crant 2000, 436, 438, 439; Parker 2000, 448, 450–451, 463; Morrison ym. 1999, 403–404; Frese & Fay & Hilburger & Leng & Tag 1997, 142–144, 146; Frese ym. 1996, 38, 56; Bateman & Crant 1993, 105; Frese ym. 2001, 133, 139–141, 177; Fay ym. 2001, 112, 120). Proaktiivisuus myös edistää yksilön työllistymiskykyä ja työelämän muuttuviin vaatimuksiin sopeutumista, lisää yrittäjäksi ryhtymisen todennäköisyyttä ja tukee oman uran kehittämistä ja hallintaa ja yrittäjämäistä työskentelyä (Fay ym. 2001, 108–109, Frese ym. 2001, 133, 168, 174, 178–179; Crant 2000, 438, 441; Frese ym. 1997, 139, 146–147, 156, 158). Keikkaluontoisessa työssä tarvitaan myös yrittäjyysosaamista ja yrittäjämäistä asennetta, kykyä käsitellä ja sietää työmarkkinoiden epävarmuutta ja sopeutua muuttuviin ja vaihteleviin työllistymisen tapoihin, työmarkkinoiden tarpeisiin, työolosuhteisiin ja työn piirteisiin. Yksilön on siis kyettävä edistämään uraansa, tunnistamaan ja luomaan itselleen uusia työllistymismahdollisuuksia ja markkinoimaan ja myymään työpanostaan. (Frese ym. 2001, 136, 138–139, 174; Cartwright ym. 2006, 200; Thun ym. 2019, 78; Ingelsrud ym. 2019, 288; Cascio 2010, 11, 14.) Kyky kehittää ja hallita omaa uraa onkin tärkeä metataito ja

voimavara, joka ennustaa hyvää työelämän laatua, auttaa selviytymään muutostilanteista ja varautumaan vastoinkäymisiin, vahvistaa itseluottamusta ja tukee hyvinvointia (Toppinen-Tanner & Jallinoja 2018, 40–43).

Yrittäjyysosaaminen näyttäytyy haastatteluaineistossa merkittävänä työllistymiseen ja toimeentuloon vaikuttavana voimavarana, ja samalla yrittäjyysosaaminen ja sen kehittäminen näyttäytyvät asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina. Yrittäjyysosaamisella koettiin olevan vaikutusta niin arjen sujuvuuteen kuin työllistymiseen, neuvotteluasemaan ja toimeentuloon sekä ajan ja vaivan määrään, jota itsensäyöllistämiseen liittyvät velvollisuudet vaativat. Haastatellut kuvailivat tarvitsevansa ala- ja ammattikohtaista sekä yleisluontoista yrittäjyysosaamista ja niiden kehittämistä. Itsensäyöllistäjän on osattava kehittää toimenkuvaansa ja liiketoimintaansa, tunnistaa, tuotteistaa, soveltaa, hinnoitella, markkinoida, mainostaa ja myydä osaamistaan, hoitaa laskutuksen ja kirjanpidon kaltaisia tehtäviä, neuvotella potentiaalisten asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa, vastata tarjouspyyntöihin, osallistua kilpailutuksiin, solmia toimeksiantosopimuksia ja hakea rahoitusta. Moni huomautti itsensäyöllistäjän tekevän substanssiosaamista edellyttävän työnsä ohessa lukuisia töitä, joita varten suurempiin työorganisaatioihin on palkattu useampikin työntekijä. Osa haastatelluista teki paljon pieniä työkeikkoja, jolloin yrittäjyysosaamista edellyttäviä tehtäviä oli usein ja paljon. Pieniä toimeksiantoja tekivät etenkin kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät, kuten toimittajat, kääntäjät, valokuvaajat ja graafiset suunnittelijat. Toisaalta suuri määrä pieniä toimeksiantoja ei välttämättä tarkoittanut jatkuvaa ja työlästä neuvottelua ja sopimista toimeksiantoista, niiden korvauksista ja muista ehdoista. Haastatellut kuvasivat, kuinka esimerkiksi mediataloilla ja käännöstoimistoilla on vakiintuneita listahintoja ja ehtoja töille, eikä varsinaisia toimeksiantosopimuksia tehty, vaan työkeikoista, niiden aikatauluista ja muista yksityiskohdista sovittiin epävirallisempaan tyyliin sähköpostitse tai puhelimitse. Sen sijaan tietotyön erityisasiantuntijoilla, kuten yritysconsultereilla ja it-ammattilaisilla, oli vähemmän ja suurempia, pitkäkestoisia projekteja, jolloin yrittäjyysosaamista edellyttäviä tehtäviä oli harvemmin. Suurten projektien ideointia, valmistelua ja neuvottelua kuvattiin kuitenkin työlääksi, korvauksettomaksi ja pitkäksi prosessiksi, jonka onnistumisesta ei ollut takeita ennen kuin sopimus oli allekirjoitettu.

Substanssi- ja yrittäjyysosaamisen ohella lukuisat metataidot näyttäytyivät haastatteluaineistossa työllistymistä ja toimeentuloa tukevinä ja edistävinä voimavaroina, ja samalla metataidot ja niiden kehittäminen asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina. Haastatellut kokivat työllistymisen edellyttävän jatkuvaa työhön liittyvien verkostojen ylläpitoa ja laajentamista, minkä koettiin edellyttävän rautaisen substanssiosaamisen, laadukkaan työjäljen ja yrittäjyysosaamisen ohella kykyä luoda, kehittää ja

ylläpitää suhteita jo olemassa olevien ja potentiaalisten asiakkaiden kanssa sekä hyvää mainetta päteväenä, tunnollisena, luotettavana, miellyttävänä, tunneälykkäänä, vuorovaikutustaitoisena ja yhteistyökykyisenä kumppanina. Haastatellut korostivat vahvasti vuorovaikutustaitojen, empatian ja asiakkaan ymmärtämisen merkitystä, ja kokivat sosiaalisella vuorovaikutuksella olevan mitä suurinta vaikutusta työllistymiseen ja toimeentuloon. Lisäksi työllistymisen tavan koettiin edellyttävän itseluottamusta, rohkeutta, ketteryyttä, luovuutta, joustavuutta, aloitteellisuutta, sopeutumiskykyisyyttä, uteliaisuutta, haasteista nauttimista, muutosvalmiutta sekä seikkailun- ja kokeilunhalua. Koska työllistyminen ja toimeentulo ovat vaihtelevia ja epävarmoja, useita projekteja voi olla limittäin ja päällekkäin, ja uusia töitä on jatkuvasti etsittävä, haastatellut kokivat työllistymisen tapansa edellyttävän myös rautaisia hermoja, riskinottoa, sinnikkyyttä, kykyä sietää epävarmuutta ja stressiä, määrätietoisuutta, suunnitelmallisuutta, organisointikykyä, vastuullisuutta, ajanhallintaa ja kykyä tehdä suuria ja nopeita päätöksiä.

Haastateltujen kuvaamat meta- ja yrittäjätaidot on todettu merkittäviksi myös suomalaisten useita töitä erilaisin ansiotyön kombinaatioin tekevien asiantuntijoiden työllistymisen kannalta. Myös he kokevat työllistymisen tapansa edellyttävän monenlaisia taitoja hallita ja rakentaa työuraa, kuten kykyä tunnistaa ja luoda työllistymismahdollisuuksia, sietää epävarmuutta ja stressaavia tilanteita, hallita aikatauluja ja työnteon sopimuskäytäntöjä ja luovia vaihtuvissa työnteon ja työllistymisen konteksteissa sekä taitoa ylläpitää hyvää mainetta (Järvensivu 2022A, 20). Monimuotoisesti työllistyvällä on aina näytön paikka, sillä uusia töitä saa aiempien ansioiden, tunnettuuden ja maineen perusteella (Järvensivu 2022B, 133–135). Projektiluontoinen työllistyminen edellyttääkin paitsi kokonaisvaltaista itsensä kehittämistä ja persoonan työhön valjastamista, myös kykyä maineenhallintaan ja itsensä brändäämiseen. Menestyksekkäs työllistymiseen onnistuu vain, jos verkosto kokee, että yksilöllä on sille jotain arvokasta annettavaa. Niinpä työllistyminen ja urakehitys edellyttävät yksilöltä myös kykyä esitellä itsensä tuotteena, jota markkinoidaan potentiaalisille asiakkaille ja yhteistyökumppaneille. Henkilöbrändäyksen on todettu olevan etenkin keikkaluontoisessa, luovassa ja tietovaltaisessa työssä tyypillinen viestinnällinen tapa yrittää hallita epävarmaan työllistymiseen liittyviä riskejä, turvata oma asema ja toimeentulo, luoda itselleen hyvää mainetta ja erottua edukseen. Henkilöbrändäystä onkin pidetty työn jälketeollistumisen tuottamana ilmiönä, työmarkkinoiden joustavuuden, verkostomaisuuden ja epävarmuuden kasvun seurauksena; mitä enemmän työmarkkinoilla on korkeasti koulutettua, osaavaa ja liikkuvaa työvoimaa, sitä suuremmat ovat yksilön paineet erottua joukosta. Brändääminen on siis laajentunut työn joustavuuden, verkostomaisuuden ja epävarmuuden kasvun myötä tuotteista ja palveluista yksilön persoonan, ominaisuuksien ja osaamisen brändäykseen. Yksilön on osattava näyttäytyä

oikeanlaisena, tuotteistaa, markkinoida ja myydä itsensä työmarkkinakilpailussa pärjätäkseen. Samalla henkilöbrändäys hämärtää työn ja minuuden rajoja. (Whitmer 2019, 1–4, 6–7; Lair & Sullivan & Cheney 2005, 310–311, 314, 316.) Työ kiinnittyy tekijänsä persoonaan, tunteisiin ja ruumiillisuuteen, niiden esittämiseen ja markkinointiin, oikeanlaisen mielikuvan luomiseen, ja samalla hämärtyvät työn ja persoonan rajojen ohella työn ja muun elämän väliset rajat. Työaika sekoittuu muuhun aikaan, sillä periaatteessa kaikki aika on valjastettavissa työhön, muunnettavissa työksi ja toimeentuloksi, kaikki kohdatut ihmiset ovat potentiaalisia asiakkaita, ja työrooli on päällä koko ajan. (Ylöstalo & Anttila & Berg & Härmä 2018, 113–114, 116–119, 122.)

Substanssiosaamisen, metataitojen ja yrittäjyysosaamisen jatkuva kehittäminen näyttäytyy myös haastatteluaineistossa kokonaisvaltaisena identiteetin, imagon ja henkilöbrändin kehittämisprojektina. Haastatellut kokivat, että itsensätyöllistäjä on töissä koko persoonallaan, ”itse itsensä käyntikortti”, jonka on osattava tuoda itseään ja osaamistaan rohkean itsevarmasti esille ja tehtävä vaikutus näytöillään, kokemuksellaan, osaamisellaan ja persoonallaan. Myös haastatellut kokivat henkilöbrändäyksen hämärtävän työn ja persoonan, työminän ja siviiliminän sekä työn ja muun elämän välisiä rajoja. Itsensä houkuttelevaksi tekeminen, henkilöbrändin kehittäminen, tarkoitti suurta määrää palkatonta työtä, jatkuvaa itsensä ja maineensa kehittämistä, hyvää käytöstä ja aktiivista verkostoitumista. Vaikka itsensä, osaamisensa, toimenkuvansa ja liiketoimintansa kehittäminen näyttäytyvät positiivisina haastevaatimuksina, henkilöbrändäyksen kaikki piirteet eivät vastaavia ilahtuneita kommentteja kirvoittaneet. Muutamit haastatellut pitivät suorastaan vaivaannuttavana, kiusallisena ja vaikeana, ettei hyvin tehty työ puhu puolestaan, vaan itseään täytyy tuoda esille, mainostaa, kehua ja korostaa jokaisessa kohtaamisessaan niin reaali maailmassa kuin sosiaalisessa mediassa.

6.4 Jatkuvan uusien työllistymismahdollisuuksien etsinnän ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen vaatimuksia

Jatkuvan itsensä, toimenkuvansa, liiketoimintansa ja henkilöbrändinsä kehittämisen ohella asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina haastatteluaineistosta nousevat esille jatkuvan uusien työllistymismahdollisuuksien etsinnän sekä alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen vaatimukset. Jatkuva uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä tarkoitti ennen kaikkea verkostoitumista, ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen työn läsnäoloa kellonajasta ja viikonpäivästä, fyysisestä sijainnista ja terveydentilasta riippumatta. Jatkuva työllistymismahdollisuuksien etsintä sekä tavoitettavissa ja työvalmiudessa olemisen näyttäytyvät jatkuvan

työllistymiskyvyn ylläpidon ja kehittämisen tapaan asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina, jotka hämärtävät työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisiä rajoja.

Sosiaalinen vuorovaikutus ja verkostoituminen näyttäytyvät tärkeinä uusien työllistymismahdollisuuksien löytämisen kannalta. Haastatelluista jokainen kertoi saavansa töitä pääosin verkostoistaan, lukuun ottamatta apurahoilla ja muulla projektirahoituksella tehtävää työtä, johon on omat hakuprosessinsa. Haastatellut kuvailivat luoneensa työhön liittyviä verkostojaan jo ennen itsensätyöllistäjyyttään, opiskelu- ja palkansaaja-aikoinaan. Monilla oli asiakkaita, jotka olivat yhteistyökumppaneita tai tuttuja jo entuudestaan, ja moni sanoi tajunneensa vasta itsensätyöllistäjyyden myötä, kuinka laajat ja monipuoliset verkostot elämän ja uran varrella olikaan ehtinyt muodostua. Osa haastatelluista kertoi välillä suorastaan ihmettelevänsä, mistä asiakkaita ja toimeksiantoja tulee, ja useimmat painottivat ”puskaradion” ja ”viidakkorummun” merkitystä. Uusia asiakkaita sai verkostojen välityksellä, aiempien asiakkaiden suositellessa itsensätyöllistäjää muille mahdollisille asiakkaille. Haastatellut myös pyrkivät aktiivisesti laajentamaan työhön liittyviä verkostojaan esimerkiksi osallistumalla ammattijärjestöjen, yrittäjäyhdistysten ja muiden työnsä kannalta oleellisten sidosryhmien tapahtumiin ja koulutuksiin, ja joka seitsemäs kertoi järjestävänsä tapahtumia myös itse. Muutamat myös kertoivat valmistautuvansa verkostoitumistilaisuuksiin ottamalla etukäteen selville, keitä niihin on osallistumassa ja harjoittelemalla ”myyntipuhetta” itsestään ja liiketoiminnastaan. Yhtenä verkostomaisena työnhankintakeinona näyttäytyy myös alihankkijuus. Alihankkijoina työskennelleet ja työskentelevät kertoivat alihankkijan saavan suuremman yrityksen edut asiakashankinnassa, oman vapauden ja itsenäisyyden silti säilyttäen, ja alihankkijuus näyttäytyi heille yhteistyökuviona, ei alistaisena suhteena, jollaisena sitä osan mielestä usein virheellisesti pidetään. Yksi haastateltu kertoi saaneensa asiakkaita myös verkostoitumalla keikkatyöfirman kautta, eli hän oli tehnyt vuokratyöläisenä töitä yrityksille, joista oli sittemmin tullut hänen asiakkaitaan. Useimmat sanoivat, etteivät koskaan lähesty tuntemattomia tahoja sähköpostein tai ”kylmin myyntipuheluin”, vaan potentiaalisiin asiakkaisiin luodaan ensin jonkinlainen henkilökohtainen kontakti. Useimmat eivät myöskään hyödyntäneet maksettua mainontaa töiden hankinnassa. Vain muutama haastateltu kertoi joskus turvautuneensa maksettuun mainontaan esimerkiksi Facebookissa tai paikallisessa sanomalehdessä.

Uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä vaati eniten aikaa ja vaivaa nuorimmilta haastatelluilta, jotka olivat tuoreita itsensätyöllistäjiä ja joista useimpien työhistoria oli lyhyt ja pätkittäinen, kuten määräaikaisten työsuhteiden sävyttämä. Epävarmimpana työtilannettaan pitivätkin alasta ja ammatista riippumatta nuorimmat vasta-alkajat. Myös pitkän linjan itsensätyöllistäjät

kuvailivat uusien töiden hankinnan olleen työläämpää itsensätyöllistäjyyden alkumetreillä, kun asema ei vielä ollut vakiintunut ja työhön liittyvät verkostot olivat suppeampia. Pitkät työura palkansaajana näyttää kuitenkin tekijänä, josta on merkittävää hyötyä myös itsensätyöllistäjyyden alkutaipaleella. Sekä pitkän uran työsuhteissa tehneet että pitkään itsensätyöllistäjinä työskennelleet kuvasivat verkostojaan laajoiksi ja vakiintuneiksi, ja kertoivat töitä tipahtelevan verkostoista suhteellisen tasaiseen tahtiin. Osalla säännöllisiä töiden lähteitä oli muutamia, osalla useita, ja osalla säännöllisten asiakkaiden määrä vaihteli voimakkaasti vuodesta toiseen. Esimerkiksi kääntäjän, toimittajan, graafisen suunnittelijan ja valokuvaajan töitä tekevillä oli useampia vakiintuneita mediataloja ja käännöstoimistoja, joista pienehköjä työkeikkoja sai suhteellisen tai hyvinkin säännöllisesti, ja vakiintuneita asiakkaita oli myös esimerkiksi sosiaali- ja terveysaloilla työskentelevillä. Haastatelluista kaksi kolmasosaa piti myös somenäkyvyyttä tärkeänä töiden hankinnassa. Tärkeimpänä alustana he pitivät LinkedInia, mutta kertoivat hyödyntävänsä töiden hankinnassa myös Facebookia, Twitteria ja Instagramia. Sosiaalista mediaa pitivät hyödyllisenä etenkin visuaalisia töitä tekevät, kuten valokuvaajat ja graafiset suunnittelijat. Visuaalisia töitä tekevien mielestä oman työllä esittely sosiaalisessa mediassa on helppo ja tehokas keino hankkia uusia asiakkaita. Heistä muutamat pitivät somenäkyvyyttä niin tärkeänä, että suorastaan kauhistelivat, kuinka työlästä ja hankalaa asiakkaiden hankinta ilman sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia olisikaan. Myös omista nettisivuista koettiin olevan hyötyä, varsinkin, jos niitä päivitti aktiivisesti ja niiden löytämistä edesauttoi hakukoneoptimoinnilla. Lisäksi työllistymistä edistivät vertaisverkostot. Esimerkiksi media-alan töitä tekevät kertoivat alansa ja ammattinsa sosiaalisen median ryhmistä, joissa tarjotaan ja etsitään työtä, ja moni kertoi vertaisverkostojen poikivan myös yhteisprojekteja. Esimerkiksi toimittajat, valokuvaajat ja graafiset suunnittelijat kertoivat toisinaan yhdistävänsä voimiaan muiden itsensätyöllistäjien kanssa suurempien tai monen ammattin osaamista edellyttävien projektien, kuten näyttelyiden ja kirjojen, tiimoilta.

Verkostoitumisen on havaittu olevan suomalaisille itsensätyöllistäjille mitä merkittävin työnhankintakeino, ja vuonna 2013 neljä viidesosaa itsensätyöllistäjistä kertoi saavansa asiakkaita ja työtilaisuuksia ennen kaikkea verkostoistaan. Verkostojen hyödyntäminen oli tietotyön erityisasiantuntijoiden keskuudessa yleisempää, mutta kulttuuri- ja käsityöaloilla harvinaisempaa kuin muissa ammattiryhmissä. (Pärnänen ym. 2014, 54–55.) Työ- ja elinkeinoministeriön teettämän selvityksen perusteella digitalisaatio on edistänyt merkittävästi itsensätyöllistäjien ja muiden yrittäjien verkostoitumista, työllistymistä ja liiketoimintaa. Kolme neljäsosaa suomalaisista yrittäjistä kokee digitalisaation suomat mahdollisuudet huomattaviksi yrityskuvan vahvistamisessa ja uusien asiakasryhmien tavoittamisessa, kaksi kolmasosaa

parantavan asiakaspalvelua ja puolet tiivistävän yhteistyötä kumppanien kanssa, tehostavan liiketoimintaprosesseja, parantavan kannattavuutta ja luovan uusia liiketoimintamahdollisuuksia (Härmälä ym. 2017, 21). Itsensätyöllistäjät hyödyntävät töiden hankinnassa, markkinoinnissa ja tiedottamisessa haastateltujen tapaan etenkin sosiaalista mediaa, kuten Facebookia, Instagramia, LinkedInia ja Twitteria (TEM 13/2017, 58), ja tyypillistä on myös vertaisverkostoitunut työllistyminen. Vuonna 2017 lähes kolme neljäsosaa itsensätyöllistäjistä kertoi tekevänsä yhteistyötä toistensa kanssa, välittävänsä toisilleen toimeksiantoja ja kehittävänsä yhteisiä hankkeita (Sutela ym. 2018, 55). Itsensätyöllistäjien vertaisverkostoitunut yhteistyö on samalla varsin pohjoismainen ilmiö; se on Suomessa yleisempää kuin missään muualla EU:ssa, ja Suomen ohella tyypillisintä muissa Pohjoismaissa (Sutela ym. 2018, 132–133; Eurostat 2018). Myös useita töitä erilaisin ansiotyön kombinaatioin tekevät suomalaiset asiantuntijat saavat töitä ennen kaikkea verkostoitumalla (Järvensivu 2020A, 509), ja myös heidän on havaittu hyötyvän vertaisverkostoista. Vertaisverkostoituminen synnyttää yhteisöjä, jotka synnyttävät töitä (Järvensivu 2022B, 134–135).

Työllistymisen ja toimeentulon turvaamisen edellytyksenä haastatteluaineistossa näyttäytyy myös alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen. Sekä jatkuva uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä että alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen näyttäytyvät tekijöinä, jotka yhdistyvät huoleen työllistymisen ja toimeentulon epävarmuudesta ja ennakoimattomuudesta. Huoli asiakkaiden ja työtilaisuuksien menettämisestä sai paitsi etsimään uusia työllistymismahdollisuuksia, myös olemaan jatkuvasti tavoitettavissa ja työvalmiudessa. Jos yhteydenottoihin ei reagoinut nopeasti tai tarjotusta työstä kieltäytyi, vaarana oli, että asiakas löytää tilalle toisen tekijän eikä kysele vaikeasti tavoitettavan tai työstä kieltäytyvän perään. Jatkuvan valmiustilan ja uusien töiden hakemisen on havaittu olevan alati läsnä myös palkansaajuutta ja yrittäjyyttä yhdistelevien tietotyöläisten, kuten konsulttien, työelämässä. Myös heidän työelämäänsä määrittävät samanaikainen mielekkyys ja epävarmuus, joista jälkimäistä pyritään kontrolloimaan jatkuvalla valmiustilalla, mikä siirtää työtä sen ulkopuoliseen aikaan, työn ulkopuolisia elämänalueita ohentaen (Haapakorpi 2021, 322, 335, 342). Haastateltujen elämässä jatkuva työllistymismahdollisuuksien etsintä ja alati tavoitettavissa ja työnvalmiudessa oleminen tarkoittivat konkreettisesti sitä, etteivät kaikki heistä edes varsinaisesti lomailleet, sillä sen pelättiin aiheuttavan riskin asiakkaiden ja työtilaisuuksien menettämisestä. Osalle loman virkaa toimittivat työkeikkojen välissä olevat parin päivän ”minilomat” ja ”huiluspäivät” keskellä pitkäaikaista toimeksiantoa, ja osa kertoi tekevänsä töitä myös lomamatkoillaan. Esimerkiksi toimittajat saattoivat tehdä haastatteluita lomareissuillaan ja liiketiloja suunnitteleva yritysconsultti vakoilla, kuinka omia toimeksiantoja vastaavia liiketiloja oli jossain toisaalla toteutettu.

Tärkeimmäksi ”oikean” lomailun kokivat perheelliset haastatellut; he pyrkivät pitämään lomaa silloin, kun lapset ja puoliso olivat lomalla. Alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen merkitsi myös, etteivät haastatellut pahemmin pitäneet sairauslomaakaan. Lähes jokainen, useampi kuin neljä viidestä, kertoi tekevänsä töitä sairaana, sillä töitä ei voi jättää tekemättä, sairasteluun ei ole varaa eikä sairauslomaa uskalla pitää asiakkaiden ja työtilaisuuksien menettämisen pelosta. Haastatellut kuvasivat tehneensä töitä pahimmillaan todella hurjassa kunnossa, kuten keuhkokuumeessa sairaalassa, supistusten välissä synnytyslaitoksella sekä migreenin, ruokamyrkytyksen ja noidannuolen kourissa. Alle viidennes haastatelluista sanoi, ettei työskentele sairaana, mutta kertoi sen johtuvan pitkälti siitä, ettei ylipäänsä sairastele. ”Yrittäjä sairastaa maksimissaan lomalla”, yksi heistä totesikin. Yksikään haastateltu ei kertonut hankkineensa itselleen työterveyshuoltoa, ja moni sanoi sen olevan itsensätyöllistäjälle kallis ja turha palvelu. Työterveydestä on turha maksaa ja lääkäriin on turha hakeutua, jos sairauslomaa ei pysty pitämään.

Suomalaisten itsensätyöllistäjien on havaittu lomailevan suhteellisen vähän ja lyhyitä pätkiä, mutta työskentelevän usein sairaana. Vuonna 2013 vajaa kolme neljäsosaa itsensätyöllistäjistä oli pitänyt vähintään kaksi viikkoa lomaa, ja heistä alle puolet oli pitänyt nämä lomapäivät yhtäjaksoisesti, tietotyön erityisasiantuntijat muita ammattiryhmiä useammin. Sen sijaan yli puolet kertoi olleensa sairaana vuoden 2013 aikana, mutta vain kolmannes oli ollut pois töistä sairauden vuoksi. Perustelut vähäiselle ja pätkittäiselle lomailulle sekä sairaana työskentelylle olivat samoja kuin haastateltujen; töitä ei voi jättää tekemättä, lomiin ja sairauslomiin ei ole varaa ja vaarana on asiakkaiden menetys. (Pärnänen ym. 2014, 78–79, 94–95.) Vuonna 2017 hieman yli puolet itsensätyöllistäjistä oli pystynyt lomailemaan vähintään kaksi viikkoa yhtäjaksoisesti, tietotyön erityisasiantuntijat jälleen muita ammattiryhmiä useammin, mutta sairaana työskentelyn yleisyyttä ei tuolloin kartoitettu (Sutela ym. 2018, 85–86). Työterveyshuollon palveluitakaan itsensätyöllistäjät eivät juuri käytä. Vuonna 2013 viidennes ja vuonna 2017 vajaa neljäsosaa itsensätyöllistäjistä oli hankkinut itselleen työterveyshuollon, kun työnantajayrittäjistä lähes neljä viidesosaa kuului työterveyshuollon piiriin. Tietotyön erityisasiantuntijoilla on työterveyshuolto muita ammattiryhmiä useammin, mutta kulttuuri- ja käsityöaloilla muita harvemmin, ja syy työterveyshuollon puuttumiseen on sama kuin haastatelluilla; sitä pidetään liian kalliina. (Pärnänen ym. 2014, 93; Sutela ym. 2018, 93–94.)

6.5 Työn intensiivisyyden vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen

Kaikkinensa haastatteluaineistosta piirtyy vaativa kuva asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämästä. Asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä

edellyttää yksilöltä paljon, ja samalla työ tunkeutuu niin persoonan kuin työn ulkopuolisen elämän alueille, tehden työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisistä rajoista häilyviä. Haastatellut kokivat, että työtä ja muuta elämää, työtä ja persoonaa sekä työtä ja siviiliminää on vaikea erottaa toisistaan, sillä itsen, toimenkuvan, liiketoiminnan ja henkilöbrändin kehittäminen, uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä sekä tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen ovat koko ajan enemmän tai vähemmän läsnä. Lisäksi työn moninaisuuden, vaihtelevuuden, muuttuvaisuuden, moniakaisuuden ja -paikkaisuuden koettiin tekevän työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työn ja siviiliminän erottelusta vaikeaa. Haastatellut kokivat, ettei tyypillistä työpäivää, -viikkoa ja -kuukautta tai edes työvuotta voi kuvata, sillä ”tyypillistä on, että tyypillistä ei ole”. Useimmat kokivat töiden olevan jatkuvasti jollain tapaa sekä ajallisesti että fyysisesti läsnä, sillä useimmat tekivät ainakin osan töistään kotona, tarvittaessa milloin minäkin päivänä ja mihinkin kellonaikaan. Useimmat kertoivat tekevänsä toimeksiantoihin liittyviä töitä pääosin päiväsaikaan, mutta iltaisin, öisin ja viikonloppuisin tehdään niitä tehtäviä, joihin ei ehdi tarttua virasto aikaan, jolloin asiakkaat ovat tavoitettavissa. Virastoajan ulkopuolella esimerkiksi päivitettiin substanssi- ja yrittäjäyryysoasaamista, nettisivuja ja some-tilejä, hoidettiin kirjanpitoa, laskutusta ja omien laskujen maksamista, haettiin apurahoja ja muuta projektirahoitusta sekä ideoitiin uusia projekteja ja tehtiin niiden tausta- ja valmistelutöitä. Lisäksi sekä virasto aikaan että sen ulkopuolella osallistuttiin erilaisiin tilaisuuksiin, joissa saattoi verkostoitua kollegoiden ja potentiaalisten asiakkaiden kanssa. Haastatellut kokivat paitsi työllistymisen tapansa myös työnsä asiantuntijuusluonteen hämärtävän työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisiä rajoja. Moni kuvasi työnsä paitsi olevan kiinni omassa persoonassa, osaamisessa ja ominaisuuksissa, myös olevan luonteeltaan vaikeasti pois päältä kytkettävissä. Ajattelua on vaikea estää, ja työhön liittyviä oivalluksia tulee, kun niitä tulee. Työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän rajojen hämäryys, jopa rajattomuus, oli siis seurausta monista työn sisältöön ja työllistymisen tapaan liittyvistä tekijöistä, ja se teki työelämästä intensiivistä ja samalla kuormittavaa.

Työn intensiivisyyden on arvioitu kasvavan työn jälkitekitoimittumisen myötä. Kun työ tieto- ja palveluvaltaistuu ja työn verkostomaisuus kasvaa, kasvavat myös yksilöön kohdistuvat vaatimukset ja työn edellyttämän vaivannäön määrä, ja niiden myötä työn intensiivisyys. Työn intensiivisyyden kasvun ilmenemismuotoina on pidetty esimerkiksi osaamiseen, itseohjautuvuuteen ja oman uran ja työmarkkina-aseman kehittämiseen kohdistuvien vaatimusten kasvua, päällekkäisten työtehtävien määrän lisääntymistä ja niiden myötä kiristynyttä työtahtia (Mauno & Minkkinen & Auvinen 2019, 272–273, 283–286). Työn intensiivisyyden on arvioitu korostuvan keikkaluontoisessa työssä. Keikkatyö on helposti aina läsnä, tulee elämän muille osa-alueille ja hämärtää työn

ja muun elämän välisiä rajoja, sillä projektiluontoisesti työllistyvän on pysyttävä alansa ja ammattinsa kehityksessä mukana, ennakoitava ja valmistauduttava työn kysynnän ja tarjonnan muutoksiin kehittämällä itseään, keksittävä osaamiselleen ja ominaisuuksilleen erilaisia soveltamistapoja, etsittävä ja luotava uusia työllistymismahdollisuuksia, verkostoiduttava ja oltava tavoitettavissa ja käytettävissä työhön (Payne 2000, 225; Cartwright ym. 2006, 206; Green 2006, 81; Panos ym. 2014, 223; Pulakos ym. 2000, 622; Allan ym. 2016A, 817–818; Dooley 2003, 18). Toimeentulon turvaaminen ja erilaisten varasuunnitelmien keksiminen tarkoittavat runsasta määrää palkatonta työtä ammatillisen identiteetin luomisen ja kehittämisen sekä töiden ja toimeentulon hankinnan eteen (Ylijoki 2015, 54–56; Gleerup ym. 2019, 306, 316). Samalla työn ja muun elämän vuorovaikutusta voi leimata jatkuva huoli toimeentulosta ja tulevaisuudesta, ja elämää voi olla vaikea ennakoida ja suunnitella käynnissä olevan työprojektin päättymistä pidemmälle (Ylijoki 2015, 54–56). Keikkaluontoisesti työllistyvä saattaa joutua tekemään jatkuvaa rajanvetotyötä ja neuvottelemaan itsensä kanssa sisäisesti palkitsevan työn ja epävarman toimeentulon, työn ja sen ulkopuolisen elämän vaatimusten ja omaan hyvinvointiin liittyvien toiveiden ja huolien ristipaineessa. Epävarmuus ja huoli työstä ja toimeentulosta voivat pahimmillaan saada yksilön kieltämään fyysiset perustarpeensa, ylittämään jaksamisensa rajat ja työskentelemään jatkuvasti kuormittuneena. (Ylöstalo ym. 2018, 113, 119–120, 122–123.) Kasvanut vastuu työllistymis- ja työkykynsä kehittämisestä ja ylläpidosta voi tuntua ikuiselta, työn ja muun elämän rajoja hämärtävältä minuuden kehittämisprojektilta (Väänänen & Varje 2014D, 243, 246). Kasuvat vaatimukset ja kokemus uran hallitsemattomuudesta voivat tuottaa tunnun, että tilanne on aina päällä (Venäläinen 2015, 178, 192–193).

Keikkaluontoisen työllistymisen ohella työn intensiivisyyden on arvioitu korostuvan asiantuntijatyössä. Palkansaajien keskuudessa kokemukset työn ja muun elämän välisten rajojen häilyvyydestä ovat tyypillisimpiä asiantuntijatyötä tekevien, johtoasemassa ja ylemmässä toimihenkilöasemassa olevien keskuudessa, mitä on selitetty työn vaativalla ja ainakin osittain ajasta ja paikasta riippumattomalla luonteella (Kinnunen & Rantanen & de Bloom & Mauno & Feld & Korpela 2016, 250, 253). Asiantuntijatyö on myös ainakin jossain määrin ennakoimatonta, hallitsematonta ja poukkoilevaa. Kuten haastatellutkin kuvasivat, ajattelutyö leviää helposti työn ulkopuoliselle ajalle, sillä mieli ei tunnista työn ja muun elämän välistä rajaa, vaan vaeltaa pohtimaan työhön liittyviä asioita myös työn ulkopuolisella ajalla. Lisäksi luovuutta ei voi pakottaa, vaan ideat syntyvät omalla aikataulullaan. Asiantuntijatyön intensiivisyys on yhdistetty myös teknologian kehitykseen, sillä tietotekniikka luo ja vahvistaa oletusta asiantuntijan jatkuvasta tavoitettavuudesta. Lisäksi asiantuntijatyö on sidoksista ja riippuvaista, kiinni yhteistyökumppanien ja asiakkaiden töistä,

tarpeista ja aikatauluista. Niinpä töiden aikataulut voivat olla tiukkoja ja päällekkäisiä ja työt jakautua epätasaisesti ja ruuhkautua. Se lisää työn intensiivisyyden ja rajattomuuden tuntua ja saattaa pakottaa joustamaan vapaaajasta, jotta yhteistyökumppanit ja asiakkaat eivät joudu odottamaan, eikä oma maine työnsä kunnialla ja ajallaan hoitavana ammattilaisena kärsi. (Toivanen ym. 2016, 20, 28, 35–37, 40, 48, 52, 64, 70, 103, 113, 118, 131–132.)

Vaikka työn intensiivisyys voi tarkoittaa kokonaisvaltaista ja mieluisaa elämäntapaa, intensiivisyydellä voikin olla myös negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Yksilöön kohdistuvien vaatimusten kasvu, projektiluontoinen työllistyminen ja työn ja persoonan yhteen kietoutuminen voivat kasvattaa työn intensiivisyyttä tavalla, joka pahimmillaan tarkoittaa alituista venymistä ja suorittamista, kiihkeää työtahtia, pitkiä työpäiviä, tiukkoja deadlineja ja työn jatkuvaa tunkeutumista elämän muille osa-alueille. Niinpä työn intensifikaatio voi heikentää työn ja muun elämän välistä tasapainoa ja jättää liian vähän aikaa ja tilaa työstä irtautumiselle ja palautumiselle. (Doorne-Huiskes ym. 2011, 224–225, 230; Drobníč 2011, 2–3; Green 2006, 4, 46–47, 49, 65, 71, 73.) Siinä, missä voimavarat vaikuttavat positiivisesti esimerkiksi työn imuun ja elinvoimaisuuteen ja vähentävät uupumuksen todennäköisyyttä, suuren työmäärän kaltaiset työhön liittyvät vaatimukset lisäävät uupumuksen todennäköisyyttä (Hakanen & Ropponen & De Witte & Schaufeli 2019A, 11, 14). Lisäksi, vaikka työn haasteellisuuden ja vastuullisuuden kaltaiset piirteet tuottavat työn imua, merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä (Hobfoll 2002, 307; Bakker ym. 2008, 187, 191–193; Salanova ym. 2008, 125–128; Kira ym. 2014, 136), ja itsensä ja osaamisensa kehittämiseen ja itseohjautuvuuteen kohdistuvat vaatimukset ruokkivat työn merkityksellisyyttä, työmotivaatiota, kasvua ja kehitystä (Mauno ym. 2019, 283–286), myös haastevaatimukset voivat olla lähtökohtaisesta stimuloivasta vaikutuksestaan huolimatta kuormittavia (Harju & Seppälä & Hakanen 2023, 1, 12). Mikäli työ on niin vaativaa ja intensiivistä, että se kulkeutuu jatkuvasti työn ulkopuolisen elämän alueille, elämän muut osa-alueet joutuvat joustamaan työn kustannuksella (Kinnunen ym. 2016, 243, 254), ja työn kuormittavuus läikkyä työn ulkopuoliseen elämään (Fagan ym. 2011, 78–79, 81, 84–88).

Työn jatkuvalla tunkeutumisella elämän muille osa-alueille voi olla negatiivista vaikutusta työn ja muun elämän tasapainoon, työmotivaatioon, työtyytyväisyyteen ja hyvinvointiin (Cartwright ym. 2006, 199–200, 206; Janssen ym. 1999 1362–1363, 1367; Dhamija ym. 2019, 878, 882–883; Houkes ym. 2001, 260; Kim ym. 2022, 97–98, 103–104, 114; Bhende ym. 2020, 259–260). Työn jatkuva kulkeutuminen työn ulkopuoliseen elämään vaikuttaa negatiivisesti myös työsuorituksen laatuun ja tuottavuuteen (Williams ym. 2020, 111–113, 120–121; Green 2006, xv–xvi, 4, 24–25, 42, 85, 161; Gallie 2002, 97, 106, 109; Doorne-Huiskes ym. 2011, 224–225; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509). Työn

kuormittavuus on yhdistetty myös uniongelmiin, levottomuuden, ahdistuksen, väsymyksen, voimattomuuden, riittämättömyyden ja ärtyneisyyden tuntemuksiin sekä keskittymiskyvyn ja työstä palautumisen heikentymiseen (Toivanen ym. 2016, 78–79, 82–83, 131–132). Pahimmillaan kuormitus voi johtaa uupumuksen, stressin ja burnoutin kaltaiseen oireiluun (Williams ym. 2020, 111–113, 120–121; Green 2006, xv–xvi, 4, 24–25, 42, 85, 161; Gallie 2002, 97, 106, 109; Doorne-Huiskes ym. 2011, 224–225; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509). Työn jälkiteollistuminen onkin muuttanut yksilöön kohdistuvien vaatimusten ohella tapoja, joilla työ on kuormittavaa. Työn ruumiillinen kuormittavuus on vaihtunut psyykkiseen kuormitukseen, joka tuottaa fyysisten vaivojen sijaan psyykkistä oireilua. (Väänänen ym. 2014C, 278, 280; Väänänen ym. 2014B, 50; Väänänen ym. 2014D, 231, 234.)

Jotta jatkuvan kehittymisen, muutoksen, joustavuuden ja tavoitettavuuden kaltaiset vaatimukset ja työn intensiivisyyden kasvu eivät kuormittaisi kohtuuttomasti, yksilön on osattava luoda rajoja työn ja muun elämän välille, antaa itsensä palautua työstä ja ladata voimavarojaan (Cartwright ym. 2006, 206). Jotta yksilö palautuu työn kuormituksesta, pysyy hyvinvoivana ja työkykyisenä, yksilön on siis osattava suojella ja kartuttaa voimavarojaan (Hakanen & Schaufeli & Ahola 2008, 224, 236–237). Mitä vaativampaa työ on, sitä suurempi merkitys voimavaroilla on hyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta (Hakanen 2009, 43, 53). Kyky ja mahdollisuus säännöstellä voimavarojen kulutusta ja työn vaatiman vaivannäön määrää vaikuttavat mielialaan, hyvinvointiin ja työsuoritukseen. Kuormituksesta palautuminen on tärkeää varsinkin stressaavien työtilanteiden jälkeen sekä työssä, jossa yksilöön kohdistuu jatkuvasti kovia vaatimuksia. (Sonnentag 2003, 518–519, 525–257; Sonnentag & Zijlstra 2006, 330–331.) Etenkin kovat ajalliset ja määrälliset vaatimukset sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin, aikatauluihin ja menetelmiin ennustavat suurta palautumisen tarvetta, ja mitä pidempään kuormittava tilanne kestää, sitä enemmän palautuminen vaatii aikaa (Sonnentag ym. 2006, 343, 346–347). Suurten vaatimusten ohella voimallinen työn imu on palautumisen tarvetta lisäävä tekijä; työn kuormittavuus vaikuttaa voimakkaammin ja pitkäkestoisemmin yksilöihin, jotka kokevat työn imua ja pitävät työtä tärkeänä elämän osa-alueena (Sonnentag ym. 2008, 262, 270–273). Työn kuormittavuudesta palautuminen on oleellista, sillä se vahvistaa voimavaroja ja vaikuttaa positiivisesti tehokkuuteen, proaktiivisuuteen, oppimiseen ja haluun kehittyä työssä (Sonnentag 2003, 518–519, 525–257). Sen sijaan voimavarojen ylikulutus ja heikko palautuminen heikentävät työssä jaksamista, toimintakykyä ja työsuoritusta sekä fyysistä ja psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia (Sonnentag ym. 2006, 330–331, 343, 346–347). Voimavarojen ylikulutus ja heikko palautuminen voivat myös saada työn ulkopuolisen elämään, kuten kotiin ja perheeseen, liittyvät vaatimukset

tuntumaan ylivoimaisilta haasteilta, ja johtaa uupumukseen, burnoutiin ja lopulta masennukseen (Hakanen ym. 2008, 224, 236–237).

Yksilö voi kuitenkin suojella voimavarojaan ja edistää palautumistaan luomalla ajallisia, fyysisiä ja psykologisia rajoja työn ja muun elämän välille. Työn ja muun elämän välisten rajojen luomista ja työn ja muun elämän tasapainoa tukevana työn voimavarana on pidetty etenkin työn autonomisuutta. (Kinnunen ym. 2016, 244, 253.) Autonomisuus antaa mahdollisuuksia esimerkiksi jaksottaa ja tauottaa töitä tai pitää illat ja viikonloput töistä vapaana (Toivanen ym. 2016, 61, 96, 102, 107). Työn autonomian ohella monet yksilön elämäntapaan liittyvät tekijät ovat yhteydessä hyvinvointiin ja työkykyyn. Esimerkiksi riittävät yöunet ja säännöllinen liikunta tukevat työkykyä, mutta vähäiset yöunet ja liikkumattomuus ovat yhteydessä heikoksi koettuun työkykyyn (Airila & Hakanen & Punakallio & Lusa & Luukkonen 2012, 915, 922). Palautumista voi siis tukea levolla, liikkunnalla ja terveellisellä ruokavaliolla (Ylöstalo ym. 2018, 119–120, 122–123), ja palautumista edistävät myös rennot ja sosiaaliset aktiviteetit työn ulkopuolisella ajalla (Sonntag ym. 2006, 330–331, 343, 346–347).

Vaikka haastatteluaineistosta piirtyy kuva työstä kokonaisvaltaisena ja rakkaana elämäntapana, työelämä näyttäytyy intensiivisyydessään myös kuormittavana ja aiheuttaa huolta omasta hyvinvoinnista, terveydestä, työkyvystä ja jaksamisesta. Kaksi kolmasosaa haastatelluista kertoi pohtineensa työllistymisen tapansa kuormittavuutta paljon. Itsensätyöllistäjän on helppo ”polttaa itsensä loppuun”, ja loppuun palaneena töitä ei jaksakaan etsiä, työpäivät ei pysy laadukkaana eivätkä asiakkaat tyytyväisinä. Haastatellut tiedostivat oman haavoittuvaisuutensa ja olivat huolissaan niin vakavista fyysisistä sairauksista ja kuin psyykkisestä oireilusta, kuten burnoutista, täydellisestä voimavarojen loppumisesta. Niinpä oman hyvinvoinnin, terveyden, työkyvyn ja jaksamisen kehittäminen ja ylläpito näyttäytyvät asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvina vaatimuksina, joihin vastataan rajanvetotyöllä ja järkevillä elämäntapavalinnoilla. Vaikka osa haastatelluista ei valtavasti yrittänyt erotella työtä ja muuta elämää toisistaan, ja muutamat kertoivat tekevänsä töitä vähintään kuutena päivänä viikossa, useimmat kertoivat pyrkineensä luomaan aikaan liittyviä rajoja työn ja muun elämän välille. Useimmat kertoivat pyrkivänsä välttämään ilta-, yö- ja viikonlopputöitä mahdollisuuksiensa mukaan. Etenkin perheelliset korostivat työn ja muun elämän välille luotujen ajallisten rajojen merkitystä; heille oli tärkeää ehtiä viettää aikaa kumppanin ja lasten kanssa. Useimmat kertoivat myös luoneensa fyysisiä rajoja työn ja muun elämän väliin. Osa kertoi työskentelevänsä mieluusti kodin ulkopuolella, koska yhteisölliset työskentelytilat ja kahviloiden kaltaiset julkiset paikat paitsi tarjoavat mahdollisuuksia sosiaaliseen vuorovaikutukseen, myös helpottavat työn ja muun elämän erottamista toisistaan. Lisäksi moni pääosin kotonaan työskentelevä oli rajannut työn sille pyhitettyyn huoneeseen tai nurkkaukseen. Siinä, missä yksi piti

työt pois keittiöstä ja toinen olohuoneesta, kolmas kuvaili, kuinka kotikonttoria ei kannata sijoittaa makuuhuoneeseen. Päivä sängyn vieressä työpöydän äärellä ja illalla nukkumaan käpertyminen työpisteen viereen oli hänen mielestään asia, joka ei voinut tehdä hyvää kenenkään mielenterveydelle. Työn ja muun elämän välille luoduista rajoista huolimatta useimmat kuitenkin kokivat, ettei työstä tarvitse ihan täysin irtautua, edes lomalla, vaan lomaillessakin pystyy vähintään lukemaan sähköpostit ja vastaamaan puhelimeen. Lisäksi osa koki työnteon muualla kuin normaalissa työympäristössä, kuten kesämökillä tai matkoilla, tuntuvan lomailulta. Toisaalta moni sanoi, ettei keikkaluontoisesti työllistyvällä ole aikaa, varaa, mahdollisuutta ja uskallusta irtautua työstä kokonaan varsinkaan pidemmäksi aikaa työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuden vuoksi, vaikka siihen halua ja tarvetta olisikin. Haastatellut olivat myös hyvin tietoisia elintapojen vaikutuksesta hyvinvointiin, terveyteen, työkykyyn ja työssä jaksamiseen, ja moni kertoi pyrkivänsä pitämään mielensä ja kehonsa toimintakunnossa riittävällä unella ja levolla, terveellisellä ruokavaliolla ja säännöllisellä liikunnalla. Moni myös turvautui hieronnan, terapian ja työnohjauksen kaltaisiin hyvinvointia tukeviin ja edistäviin palveluihin silloin, kun niihin oli varaa.

7 Työelämään liittyviä odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia

Tässä luvussa kuvaan asiantuntijatyötä itsensäyöllistäjänä tekevän työelämään liittyviä odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia. Luvun aloittaa odotuksia, toiveita, huolia ja suunnitelmia kuvaava kollektiivinen kertomus, jonka koostin haastatteluaineistosta esille kohonneista teemoista. Kollektiivista kertomusta seuraavissa alaluvuissa avaan kutakin haastatteluaineistostani esille noussutta teemaa erikseen. Tarkastelen tässä luvussa asiantuntijatyötä tekevän itsensäyöllistäjän työelämän laatua myös sen kehittämisen näkökulmasta. Pohdin siis, millaisina haastateltujen esittämät keinot tukea ja edistää itsensäyöllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensäyöllistäjien työelämän laatua näyttäytyvät suhteessa työelämän laadun tutkimuksessa esitettyihin suosituksiin ja julkishallinnon julkaisemissa selvityksissä annettuihin ehdotuksiin.

7.1 Kollektiivinen kertomus haastateltujen tulevaisuuden työelämään liittyvistä odotuksista, toiveista, huolista ja suunnitelmista

Kokemukseni itsensäyöllistäjyydestä on paradoksaalinen. Koen olevani samanaikaisesti hyväosainen ja huono-osainen, etuoikeutettu ja altavastaaja työmarkkinoilla. Elämäni on yhdistelmä vapaudesta nauttimista ja epävarmuuden sietämistä, ja heilahtelen näiden ääripäiden välissä. Toisaalta elämänlaatuni on parempi ja työni monipuolisempaa kuin se olisi palkansaajana. Voin kehittää itseäni ja osaamistani, olen vahva ja aktiivinen, muutos ja uudistuminen ovat aina läsnä, ja elantoni on useimmiten riittävä – tai ainakin voin syödä joka päivä laskematta jokaista penniä. Toisaalta neuvotteluasemani on heikompi, tuloni vaihtelevia ja epäsäännöllisiä, toimeksiantojeni ehdot ja korvaukset tapauskohtaisia ja ansiotasoni ainakin välillä heikompi kuin se olisi työsuhteessa. Toisinaan myös koen, etten saa arvostusta, joka minulle koulutukseni, osaamiseni, ammattitaitoni ja kokemukseni pohjalta kuuluisi. Lisäksi tuntuu, ettei minulla ole yhteiskunnan turvaverkkoja. Mitä teen ja kuinka pärjään, jos kaikki epäonnistuu? Lisäksi suhtautumiseni työyhteisöön on ristiriitainen. Toisaalta minulla ei ole huonoa

työyhteisöä, ja saan työskennellä vaihtuvien ihmisten kanssa, mutta toisaalta yksin tekeminen on raskasta ja aiheuttaa ulkopuolisuuden ja irrallisuuden tunteita. Kaikesta huolimatta kokemukseni itsensätyöllistäjyydestä on kokonaisuudessaan plussan puolella. Plussia on miinuksia enemmän ja plussat ovat miinuksia painavampia.

Suhtaudun tulevaisuuteen optimistisesti, ja haaveeni liittyvät työn sisältöön ja laatuun sekä hyvinvointiini. Toivon pysyväni työkuuntoisena, voivani hyvin ja eläväni tasapainoista, itseni näköistä ja arvojeni mukaista elämää. Toivon, että työni on mielenkiintoista, vaihtelevaa, monipuolista, haasteellista, mielekästä ja merkityksellistä, saan toteuttaa itseäni ja kehittyä asiantuntijuudessaani. Haaveilen riittävästä määrästä vakituisia ja säännöllisiä, keskenään erilaisia asiakkaita ja toimeksiantoja. Minulle menestys tarkoittaa hyvin tehtyä työtä, hyvää mainetta ja tyytyväisiä asiakkaita. En niinkään haaveile liiketoiminnan kasvattamisesta, mutta uskon ja toivon, että tuloni nousevat ja muuttuvat säännöllisemmiksi, sillä itsensätyöllistäjyys tarjoaa loputtomia mahdollisuuksia itseni ja toimenkuvani kehittämiseen, ja voin tehdä loputtomasti töitä asiakashankinnan eteen. Tavoitteeni on ansaita riittävä, säännöllinen ja vakaa elanto, välillä yksin ja välillä yhdessä muiden kanssa. Työntekijöitä en kuitenkaan haaveile palkkaavani, sillä se on taloudellisesti riskialtista ja tarkoittaisi myös toimenkuvan muutosta työnantajan toimenkuvaksi. Lisäksi osaamistani on vaikea skaalata. Jos voisin kloonata itseni, palkkaisin itseni, mutta niin kauan kuin se ei ole mahdollista, on helpompaa ja turvallisempaa liittyä osuuskuntaan, työskennellä alihankkijana tai pestata alihankkijoita projektituontoiisiin tarpeisiin. Haaveilen pienestä Avengers-tyylisestä supersankaritiimistä, joka tekisi porukalla projekteja. Silloin vapauteni säilyisi, mutta saisin kollegiaalisen yhteisön.

En haaveile myöskään työsuhteesta, vaikka ajatuksella välillä leikittelen. Voisi olla hauska kokeilla pikkuporvarillista elämää, miltä vakituiset hyvät tulot ja osallisuus työyhteisössä tuntuisivat. Työsuhde silti ahdistaa niin paljon, että suostuisin siihen vain äärimmäisessä tilanteessa ja tiukoin ehdoin. Ehdottomia vaatimuksia olisivat työn joustavuus, täysi toimintavapaus ja itsenäisyys, hyvä palkka, kivat työkaverit, kiinnostava asiantuntijatyö fiksujen, eettisten ja merkityksellisten asioiden parissa ja mahdollisuudet hyödyntää osaamistani, hallita kokonaisuuksia, kehittää ja kehittyä. Eläkkeelle jäämisestäkään en haaveille. Toisaalta minulla ei ole varmaan koskaan varaa jäädä eläkkeelle, mutta toisaalta työ on niin tärkeä osa elämäni, että on vaikea kuvitella, että pystyisin olemaan tekemättä mitään. Sellaista päivää tuskin tulee, että yhtäkkiä lopetan kaiken ja menen aurinkotuoliin istumaan loppuelämäkseni. Olisi surullista elää eläkepäiviä odotellen, että sitten pääsen lopultakin toteuttamaan itseäni. Luulen, että teen eläkeiässäkin töitä niin kauan kuin henki kulkee, pää toimii ja toimintakykyä on jäljellä.

Vaikka haluan työskennellä juuri näin, koen, että yhteiskunta voisi parantaa itsensätyöllistäjän asemaa. Mielestäni kaikki kiteytyy kaikki yhteen asiaan: itsensätyöllistäjän asema on saatava lähemmäksi palkansaajan asemaa. Minulla ei ole mitään säännönmukaisuutta, turvaa ja suojaa, että voisin suunnitella tulevaisuuttani vuoden päähän tai edes tietäisin jotain huomisesta. Mieleeni ei muistu oikein mitään työsuhteisiin liittyviä elementtejä, jotka minua koskettaisivat. Työsuhteisiin liittyvä lainsäädäntö, sopimuksellisuus ja rahalliset edut ovat niin vieraita, että oikein naurattaa. Työehtosopimukset, kollektiivinen neuvottelu ja yleissitovuus, palkkaturva, minimipalkka, säännölliset kuukausitulot, loma-, päivä- ja sairauspäivärahat, matka- ja ylityökorvaukset, tulospalkkiot, viikonloppu- ja ikälisät, puhelin- ja autoedut ja liikunta- ja lounassetelit eivät minua koske. Toisaalta tuntuu, että palkansaajille raha tulee helpolla, mutta toisaalta ymmärrän, että heillä tällaisia etuja on. Hehän joutuvat tanssimaan jonkun muun pillin mukaan ja menemään vuodesta toiseen työpaikalle, jossa voi olla ikävää ja raskasta. Outo on myös ajatus, että sellainen asia kuin työterveyshuolto on olemassa. Sitä en harrasta ollenkaan, eikä tuuraajaakaan ole, jos sairastun. Merkityksettömältä tuntuu myös sosiaaliturva, sitä ei yrittäjällä tunnu olevan. Pikemminkin tuntuu, että yrittäjää rangaistaan valinnastaan, ja turva on luotava itse.

Koska itsensätyöllistäjäyys on vain yksi tapa tehdä työtä, hyvin erilainen asema palkansaajiin nähden ei tunnu reilulta. Vaikka lähtökohtaisesti on hyvä, että toimeksiantojen ehdot ja korvaukset ovat vapaasti neuvoteltavissa, mahdollistaa se hintojen polkemisen. Toimeksiannoissa voisi olla jotain minimiehtoja, suositus hintoja tai kollektiivista neuvottelu oikeutta ainakin aloilla, joilla hintojen poljenta esiintyy. Ay-liikekin voisi tehdä jotain. Toisaalta oman alan ammattijärjestöllä on palveluita myös itsensätyöllistäjille, mutta toisaalta tuntuu, että aika on ajanut ay-liikkeen ohitse. Enää ei pidä paikkaansa, että nuorena valmistutaan ammattiin, mennään töihin ja ollaan kymmeniä vuosia samassa työpaikassa. Työelämän uusi normi on vaihtuvat työpaikat, epätyypilliset työsuhteet, itsensätyöllistäjäyys ja palkansaajuuden ja yrittäjäyden yhdistely. Niinpä ay-liikkeen pitäisi keskittyä oikeisiin asioihin, lisätä porukkansa valmiuksia selvittää muuttuvassa työelämässä. Joku taho voisi auttaa myös yhteistyökumppanien ja asiakkaiden etsinnässä ja vertaisverkostoitumisessa, ja olisi hyvä, jos itsensätyöllistäjille olisi enemmän yhteisöllisiä työtiloja. Lisäksi itsensätyöllistäjäydestä pitäisi saada enemmän tietoa. Itsensätyöllistäjäyys pelottaisi vähemmän, jos siihen saisi käytännön valmiuksia tukevia palveluita, ja yrittäjäyysopetuksen olisi syytä sisältyä opintoihin. Lisää tietoa tarvitsevat myös asiakkaat, eli yrityksiä olisi tiedotettava, että työtä voi pilkkoa ja ulkoistaa, kaikkeen ei ole pakko palkata työntekijää. Asiakkaiden olisi myös hyvä ymmärtää, miksi työ maksaa ja mitä kuluja itsensätyöllistäjällä on, ettei työstä maksettavista korvauksista tingittäisi.

Itsensätyöllistäjä hyötyisi myös taloudellisesta tuesta. Yritystukia maksetaan vuosittain miljardien edestä suuryrityksille, mutta pienen toimijan on vaikea saada rahoitusta. Myös arvonlisäveroa voisi uudistaa nostamalla arvonlisäverovelvollisuuden rajaa. Yksi vaihtoehto olisi, etteivät yksityishenkilöt joutuisi maksamaan arvonlisäveroa ostamistaan palveluista, tai voisivat vähentää arvonlisäveron kotitalousvähennysten tapaan verotuksessa. Sen sijaan apurahoilla ja projektirahoituksella työskentely helpottuisi, jos rahoituskaudet olisivat pidempiä, 2–3-vuotisia. Vielä enemmän hyötyä olisi kuitenkin jatkuvasta hakuajasta, sillä projektien aikataulut eivät aina osu yksin rahoituksen hakuajan kanssa. Tarvetta olisi myös työterveydenhuollolle, ja olisi hyvä, jos työhyvinvointia lisäävien palveluiden käytöstä saisi verovähennyksiä, tai ne olisivat luontoisetuja. Jos hyvinvoinnin ylläpito olisi edullisempaa, käyttäisin palveluita enemmän, mikä lisäisi niiden kysyntää samalla, kun itse voisin ja jaksaisin paremmin.

Suurinta muutosta tarvittaisiin silti sosiaaliturvaan. Itsensätyöllistäjälle sopisi parhaiten perustulomainen sosiaaliturva. Kahtiajako palkansaajaan ja yrittäjään on vaikea, sillä itsensätyöllistäjä putoaa niiden väliin. Joko kahtiajaosta on päästävä eroon tai palkansaajan ja yrittäjän rajaa on siirrettävä niin, että yrittäjiksi lasketaan vain työnantajayrittäjät. Koska tällainen työ on moninaista, vaihtelevaa ja yksilöllistä, sosiaaliturvassa tulisi huomioida yksilö-, tilanne- ja tapauskohtaisuus. Sosiaaliturvaan tarvitaan kannustavuutta ja työn teon mahdollistamista sen haittaamisen sijaan. Itsensätyöllistäjiltä on kohtuutonta vaatia yrittäjyystoiminnan lopettamista työttömyyskorvauksen ehtona. Keikkaluontoisen työn ei pitäisi olla este työttömyysturvalle, eikä myöskään opiskelun, sillä se on itsensä ja liiketoimintansa kehittämistä. Siirtymät rajapinnoilla olisi tehtävä joustaviksi, ja kaikki tulot tulisi huomioida ansiosidonnaisessa työttömyysturvassa. Olisi myös hyvä, jos ansiosidonnainen perustuisi todellisiin tuloihin YEL-työtulon sijaan. YEL-vakuutustakin olisi syytä uudistaa, sillä se on liian kallis ja joustamaton järjestelmä.

7.2 Toiveena ja tavoitteena hyvälaatuinen työelämä itsensätyöllistäjänä

Kuten tämän luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta ilmenee, asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä näyttäytyy haastatteluaineistossa ristiriitaisena, suorastaan paradoksaalisena kokemuksena. Toisaalta työ näyttäytyy sisäisesti palkitsevana, kokonaisvaltaisena, mielekkäänä ja merkityksellisenä elämäntapana, mutta toisaalta työelämään sisältyy riskejä, epävarmuuksia ja ongelmia. Työelämän laatuun negatiivisesti vaikuttavat tekijät liittyvät etenkin työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuteen ja

vaihtelevuuteen, heikkoon neuvotteluasemaan, kokemukseen yhteiskunnan turvaverkkojen puutteesta sekä työyhteisön puutteen herättämiin yksinäisyyden, ulkopuolisuuden, irrallisuuden ja epänormaaliuden tuntemuksiin. Vaikka haastatellut kokivat olevansa samanaikaisesti työmarkkinoiden hyvä- ja huono-osaisia, lähes kaikki kuitenkin kokivat työelämässään olevan enemmän ja merkittävämpiä sen laatuun positiivisesti kuin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Useimmat pitivät työn sisäistä palkitsevuutta niin tärkeänä, että työllistymiseen, toimeentuloon ja turvaverkkoihin liittyvät huolet ja ongelmat olivat hinta, jonka he olivat valmiita maksamaan. Työn sisäisen palkitsevuuden merkitys nousi esille myös haastateltujen kuvaillessa käsityksiään menestymisestä. Menestys tarkoitti hyvälaatuisia, itsensä näköistä työelämää ja hyvinvointia. Haastatellut kuvailivat mittaavansa menestystä laadukkaalla työpöydällä ja suurin palkinto, ja samalla tavoite, oli tyytyväiset asiakkaat, jotka palaavat takaisin ja suosittelevat itsensä työllistäjää muillekin potentiaalisille asiakkaille. Vaikka kukaan ei maininnut vaurastumista tärkeimmäksi tavoitteeksi ja menestyksen mittariksi, rahastakin oli puhetta. Huomattavan liikevoiton ja vaurastumisen sijaan yhteinen toive ja tavoite oli taloudellinen tilanne, jossa työllistymisestä ja toimeentulosta ei tarvitse olla jatkuvasti huolissaan.

Lähes kaikki haastatellut, useampi kuin neljä viidestä, koki, ettei haluaisi vaihtaa itsensä työllistäjyyttä palkansaajuuteen. Vain muutamat sanoivat pitävänsä itsensä työllistäjyyttä niin raskaana ja vaativana työllistymisen tapana, että olisivat mieluummin palkansaajia. Lisäksi muutama sanoi pitävänsä yksin tekemistä niin rankkana ja loppuun palamisen riskiä niin suurena, että koki itsensä työllistäjyyden jatkumisen olevan kiinni siitä, jaksako yksin työskennellä loputtomiin. Osa nuoremmista haastatelluista myös koki, että työsuhdetta ja ”pikkuporvarillista” elämää olisi mielenkiintoista kokeilla, koska palkansaajuudesta oli vain vähän tai ei lainkaan kokemusta. Vaikka useimmat haastatellut eivät työsuhdetta suoranaisesti tavoitelleet, heistä noin puolet ei kuitenkaan pitänyt työsuhdetta täysin mahdottomana ajatuksena, etenkin, jos kyse olisi määräaikaisesta projektityöstä tai tarpeeksi kiinnostavasta vakituisesta työstä hyvillä ehdoilla. Kun haastatellut kuvailivat ehtoja, joilla työsuhteeseen voisi suostua, he kuvailivat käytännössä omaa työtään itsensä työllistäjänä, mihin monet kiinnittivät itsekkin huvittuneina huomioita. Työsuhteisen työn tulisi olla sisäisesti yhtä palkitsevaa kuin itsensä työllistäjänä, mutta säännöllisillä ja ennakoitavilla tuloilla ja hyvällä työyhteisöllä. Noin puolet haastatelluista kuitenkin totesi, ettei työsuhde puhuttele lainkaan, millään ehdoilla. Haastatellut eivät haaveilleet eläkepäivistäkään, sillä he pitivät työtään tärkeänä osana elämäntapaansa. Toisaalta he myös kokivat, ettei kokopäiväiseen eläköitymiseen ole todennäköisesti varaakaan.

Haastatellut eivät myöskään haaveilleet liiketoiminnan laajentamisesta työntekijöitä palkkaamalla, ja kokivat itsensä työllistäjyyden eroavan

työnantajayrittäjyydestä palkansaajuutta enemmän. Projektiluontoinen oman työpanoksen luovuttaminen korvausta vastaan vaihtuvien toimeksiantajien käyttöön muistutti siis heidän mielestään enemmän projektiluontoista osa- tai määräaikaista työsuhdetta kuin työnantajayrittäjyyttä. Neljä viidestä haastatellusta sanoi, ettei työnantajuus kiinnosta lainkaan, sillä se tarkoittaisi suuria taloudellisia riskejä työntekijöistä koituvien kustannusten vuoksi, ja toimenkuva muuttuisi omaa substanssiosaamista vastaavasta työstä työnantajan toimenkuvaksi. Lisäksi työn koettiin olevan vahvasti kiinni omassa persoonassa ja osaamisessa. Vain joka viides haastateltu sanoi voivansa harkita työntekijöiden palkkaamista, ja heistä useimmat työskentelivät tietotyön erityisasiantuntijoina. Heistä puolet kertoi haaveilevansa työntekijästä, joka hoitaisi rutiinimaisia toimistotöitä, kuten markkinointia, kirjanpitoa, laskutusta ja tarjouspyyntöihin vastaamista. Loput työntekijöiden palkkaamista mahdollisena pitävistä kertoivat, että voisivat palkata omaa substanssiosaamistaan vastaavalla ammattitaidolla varustettuja kollegoita, jos liiketoiminta kasvaa niin merkittävästi, ettei kaikkia töitä ehdi tehdä yksin. Useimmat kuitenkin pitivät vertaisverkostoituneita yhteistyökuvioita mieluisimpana vaihtoehtona, sillä niistä saisi kaivattua sosiaalista vuorovaikutusta ja apua suuriin projekteihin ja asiakashankintaan, itsensätyöllistäjän vapautta ja itsenäisyyttä menettämättä. Monet haaveilivat oman alansa huippuammattilaisista koostetusta ”supersankaritiimistä” tai pohtivat alihankkijoiden käyttämistä, osuuskuntaan liittymistä tai osuuskunnan perustamista. Osalla oli kokemusta tällaisista yhteistyökuvioista, ja osalla niitä oli suunnitteilla. Suurin osa suunnitelmista liittyi yksittäisiin projekteihin, mutta muutamilla oli mielessä tiiviimpikin yhteistyö. Esimerkiksi yksi haastateltu puhui osuuskunnan perustamisesta ja toinen kertoi suunnittelevansa parin kollegansa kanssa yhteistä firmaa kattoyrietykseksi tai julkisivuksi, jonka alihankkijana kunkin oma yrittäjä toimisi.

Suomalaiset itsensätyöllistäjät eivät haaveile palkansaajuudesta ja työnantajayrittäjyydestä haastateltuja enempää. Vuonna 2013 vain viidennes olisi mieluummin ollut palkansaaja ja kolmannes sanoi, että voisi harkita työnantajayrittäjyyttä (Pärnänen ym. 2014, 34, 56–57). Vuonna 2017 kiinnostus palkansaajuuteen ja työnantajayrittäjyyteen oli vielä vähäisempää. Tuolloin vain joka kymmenes itsensätyöllistäjä olisi mieluummin työskennellyt palkansaajana, ja joka seitsemäs piti työntekijöiden palkkaamista todennäköisenä (Sutela ym. 2018, 41–44, 47, 51). Itsensätyöllistäjien haluttomuutta työsuhteeseen selittänee palkansaajiin verrattuna selvästi yleisempi tyytyväisyys työhön, sen sisältöihin, menetelmiin ja käytäntöihin (Di Fabio & Blustein 2016, 1119; Muskat ym. 2020, 275, 278). Itsensätyöllistäjien on myös havaittu olevan muihin työllisiin verrattuna voimallisen sitoutuneita työhönsä, mitä on selitetty työllistymisen tapaan liittyvällä autonomialla ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksilla (Felfe & Schmook & Schyns & Six 2008, 92–93). Myöskään useita töitä erilaisin ansiotyön

kombinaatioin tekevät suomalaiset asiantuntijat eivät tavoittele vakituista ja kokopäiväistä työsuhdetta, vaan tekevät mieluummin palkansaajatyötä määrä- ja osa-aikaisissa työsuhteissa (Järvensivu 2022B, 133). Halu ja pyrkimys mielekkääseen ja merkityksellisyyteen työhön on myös heidän työuriaan johdatteleva ja jäsentävä periaate, jolla työllistymisen tapaa perustellaan. Vaikka työn epäjatkuvuus ja pirstaleisuus, heikot työnteon ehdot, marginaalinen työmarkkina-asema ja huoli toimeentulosta ovat myös heille tyypillisiä kokemuksia, työn sisäinen palkitsevuus vaikuttaa olevan myös heille toimeentulon vakautta oleellisempi työn piirre. (Järvensivu 2020B, 62, 65–69.) Myös heidän on havaittu suhtautuvan haastateltujen tapaan työhönsä elämäntapana ja pitävän asemaansa etuoikeutettuna, vaikka työllistymisen tapa tarkoittaa epävarmuutta, jota vastaan on rakennettava turvaa jatkuvalla oppimisella, verkostoitumisella, pitkäkestoisemmilla tai säännöllisemmillä tulonlähteillä ja puolison tuella. Myös he kokevat työllistymisen tapansa tarjoavan kokopäiväiseen ja vakituiseen työsuhteeseen verrattuna monipuolisemman ja rikkaamman työnkuvan ja parempia mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen sekä työn ja perhe-elämän tasapainottamiseen. (Järvensivu 2022A, 4, 13, 17–18, 21.) Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavien voimavarojen onkin havaittu lieventävän työn epävarmuuden kuormittavuutta, kunhan niitä on riittävästi kompensoimaan epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia (Di Fabio & Blustein 2016, 1119; Muskat ym. 2020, 275, 278). Erityisen merkittävää roolia voimavarat näyttävät stressaavissa tilanteissa, sillä ne auttavat kehittämään ja hyödyntämään strategioita, joiden avulla käsitellä stressiä ja selvittää siitä (Bakker & Hakanen & Demerouti & Xanthopoulou 2007, 280).

Sen sijaan itsensä työllistäjien kiinnostuksen puutetta työnantajayrittäjyyttä kohtaan selittävät taloudelliset riskit ja epätoivotut muutokset toimenkuvaan. Suomalaiset itsensä työllistäjät perustelevat haluttomuuttaan työntekijöiden palkkaamiseen samoilla syillä kuin haastatellut, eli halulla työllistää vain itsensä ja työskennellä vertaisverkostoituneesti, liian suurilla työntekijöistä aiheutuvilla kuluilla, omassa persoonassa ja osaamisessa kiinni olevalla työllä ja sopivien työntekijöiden löytämisen vaikeudella. Myöskään varhainen eläköityminen ei ole suomalaisten itsensä työllistäjien suunnitelmissa, vaan useimmat uskovat haastateltujen tapaan jatkavansa työskentelyä eläkeiässä – pääosin siksi, ettei mieluisasta työstä haluta luopua, mutta osin myös siksi, ettei eläköitymiseen koeta olevan varaa. (Pärnänen ym. 2014, 56–57, 96–99; Sutela ym. 2018, 49–50, 95–99.) Kokonaan eläkkeelle jääminen ei kuulu yrittäjien suunnitelmiin ylipäänsä, vaan yrittäjät haluavat jatkaa työuraa ja mielekkääksi koettujen asioiden tekemistä vielä eläkeiässä (Järvensivu & von Bonsdorff 2022, 221, 231, 233–234). Eläköityminen ei tarkoita myöhäisuran yrittäjille työnteon lopettamista, vaan työn vähentämistä ja sisällöllisiä muutoksia. He siis vähentävät ja karsivat vähemmän merkityksellisiä töitä, mutta jatkavat ja aloittavat merkityksellisiä ja ammatillisesti

kehittäviä töitä, kiteyttävät, hiovat ja kristallisoivat uralla oppimaansa ja siirtävät sitä eteenpäin uraperintönä esimerkiksi toimimalla yrityskummina, mentorina tai luennoitsijana. (Järvensivu & von Bonsdorff 2021, 471, 476–477, 480.)

7.3 Itsensätyöllistäjien työelämän laadun kehittäminen

Haastatelluilla oli useita toiveita ja ehdotuksia, kuinka yhteiskunta voisi tukea ja edistää itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensätyöllistäjien työelämän laatua. Työorganisaatio ei suinkaan ole yksilön itsensä ohella ainoa taho, joka voi vaikuttaa työelämän laadun kokemukseen, vaan työskentelyn ja työllistymisen välittömiä olosuhteita laajemmalla yhteiskunnallisella kontekstilla voi olla työelämän laatuun joko sitä kohentavaa tai heikentävää vaikutusta (Kovacheva & Doorne-Huiskes & Anttila 2011, 32). Yhteiskunta voi siis tukea ja edistää työelämän hyvää laatua vahvistamalla siihen positiivisesti vaikuttavia ja vähentämällä siihen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä niin lainsäädännöllä kuin poliittisin linjauksin ja toimin (Yeoman 2014, 236, 240; Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 179–180, 183).

Eri kansallisvaltioilla on kuitenkin keskenään erilaiset lähtökohdat vaikuttaa kansalaistensa työelämän laatuun, sillä ne poikkeavat toisistaan lainsäädännöiltään, instituutioiltaan ja sosiaaliturvaltaan sekä julkisen sektorin tarjoamien palveluiden osalta (den Dulk ym. 2011, 17; Hemerijck 2002, 173). Esimerkiksi työn ja muun elämän tasapainoon ja samalla työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat monet lait, asetukset ja säädökset, työ-, perhe-, sosiaali-, talous-, asunto- ja tasa-arvopolitiikka, työehtosopimukset, sosiaaliturva sekä julkiset palvelut ja liikenne, ja ne kaikki vaihtelevat maakohtaisesti (Turpeinen ym. 2008, 57, 61, 108, 110). Työntekijöiden on havaittu olevan tyytyväisempiä työn ja muun elämän tasapainoon ja työelämänsä laatuun maissa, joissa työntekijöillä on enemmän oikeuksia ja vaikutusvaltaa työhönsä, vahva ay-liike ja työn ja perheen yhteensovittamista tukevia ja edistäviä käytäntöjä (Chung 2011, 48–49, 62–63). Pohjoismaita on pidetty moniin muihin Euroopan maihin verrattuna varsin valmistautuneina sopeutumaan työn jälkitekollistumisen tuottamiin muutoksiin, sillä niiden sopeutumiskykyä edesauttavat laadukas koulutusjärjestelmä, varhaiskasvatuksen, vanhusten hoivan ja terveydenhuollon kaltaiset julkisen sektorin palvelut, verrattain korkea työllisyysaste ja minimipalkka, vahva ay-liike ja suhteellisen kattava sosiaaliturva. Pohjoismaiden onkin arvioitu tarjoavan hyvän institutionaalisen kontekstin työelämän laadun kehittämiseksi verrattuna maihin, joissa yhteiskunnan turvaverkot ovat heikompia. (Hvid & Falkum 2019A, 3; Jørgensen 2019, 155, 158–159; Doorne-Huiskes ym. 2011, 217–218; Kovacheva ym. 2011, 40–42.) Pohjoismainen työelämän laatu on myös näyttäytynyt varsin ylivertaisena kansainvälisessä vertailussa. Pohjoismaissa on työelämän laadun hyväksi kokevia työntekijöitä

enemmän, ja kokemukset työn autonomisuudesta, monipuolisuudesta ja mahdollisuuksista vaikuttaa työhön ja hyödyntää ja kehittää osaamistaan ovat yleisempiä kuin muissa Euroopan maissa. Lisäksi työtään epävarmana pitäviä on vähemmän kuin muualla Euroopassa. Pohjoismaat ovat myös olleet ainoita Euroopan maita, joissa työelämän laatu on pysynyt korkealla tasolla ja kasvanut, kun muualla kehitys on ollut päinvastaista. Lisäksi eri työntekijäryhmien väliset erot koetussa työelämän laadussa ovat Pohjoismaissa kaventuneet, kun muissa Euroopan maissa eri työntekijäryhmien väliset erot ovat kasvaneet. (Mustosmäki 2017, 79–80, 85, 98.)

Siitä huolimatta työn jälkitekollistuminen haastaa myös pohjoismaista työelämän laatua, sillä työn sekä työnteon ja työllistymisen olosuhteiden muutokset lisäävät työn intensiivisyyttä ja epävarmuutta myös Pohjoismaissa (Jørgensen 2019, 155–156; den Dulk ym. 2011, 18). Vaikka kokemukset työelämän hyvästä laadusta ovat Pohjoismaissa yleisempiä kuin muualla Euroopassa, työn tieto- ja palveluvaltaistumisella, uusien alojen ja ammattien kehittymisellä, työn joustavoitumisella ja työllistymisen tapojen moninaistumisella on havaittu negatiivisia vaikutuksia myös pohjoismaisessa työnteon kontekstissa. Kokemukset työn epävarmuudesta ja intensiivisyydestä ovat yleistyneet Pohjoismaissa merkittävästi kaikissa työntekijäryhmissä, mutta etenkin tietotyöläisten, toimihenkilö- ja asiantuntija-ammateissa työskentelevien, keskuudessa. Myöskään pohjoismaainen, teollisuusyhteiskunnan tarpeisiin rakennettu institutionaalinen kehys ei siis nyky muodossaan kykene suojaamaan työn jälkitekollistumisen tuottamalta työn epävarmuuden ja intensiivisyyden kasvulta. (Mustosmäki 2017, 86, 98, 102.) Niinpä kaikkialla Euroopassa, myös Pohjoismaissa, on syytä panostaa työ- ja työllistymiskyvyn, työmarkkinoille pääsyn, osallisuuden ja työn ja muun elämän tasapainon tukemiseen ja edistämiseen sekä työttömyyden, työn epävarmuuden ja taloudellisen ja sosiaalisen eriarvoisuuden vähentämiseen (Gallie 2002, 121; 127; Kovacheva ym. 2011, 33; Yeoman 2014, 236, 240; Green 2006, 18, 173, 175).

Kuten luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta käy ilmi, haastatellut luettelivat lukuisia keinoja, joilla itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensätyöllistäjien työelämän laatua voisi tukea ja edistää. Toimia he toivoivat niin lainsäätäjiltä kuin opinahjoilta, julkisen sektorin palveluilta ja ay-liikkeeltä. Haastatellut kokivat olevansa pohjimmiltaan ”ihan tavallisia” työntekijöitä, ja sellaisina he toivoivat itseään kohdeltavan. Kun haastatellut pohtivat keinoja tukea ja edistää itsensätyöllistäjyyttä, he siis peilasivat itsensätyöllistäjyyttä ”ihan tavallisten” työntekijöiden, eli palkansaajien, työllistymisen tapaan. Vaikka he pitivät itsensätyöllistäjyyttä sisäisesti palkitsevampana työllistymisen tapana eivätkä kaivanneet läheskään kaikkia palkansaajuuteen yhdistämiään työelämän piirteitä, he kokivat itsensätyöllistäjyyden muistuttavan palkansaajuutta työnantajayrittäjyyttä lähemmin. Lisäksi he kokivat palkansaajuuteen liittyvän

positiivisia piirteitä, joita itsensätyöllistäjyydestä puuttuu ja joita he omaan työelämäänsä toivoivat. Haastateltujen yhteinen toive olikin selkeä; itsensätyöllistäjän asema tulisi saattaa lähemmäksi palkansaaajan asemaa, mutta ala-, ammatti- ja yksilökohtaisesti vaihtelevat tilanteet ja tarpeet huomioiden.

Pohdin seuraavissa alaluvuissa, millaisin keinoin asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua olisi mahdollista kehittää. Pohdin siis, kuinka työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä voisi lisätä ja vahvistaa ja negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä vähentää, ehkäistä ja kohtuullistaa. Kuvaan seuraavissa alaluvuissa haastateltujen ehdotuksia tukea ja edistää asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän työelämän laatua. Tarkastelen, millaisina haastateltujen ehdotukset näyttäytyvät suhteessa työelämän laadun tutkimuksessa annettuihin kehittämissuosituksiin. Hyödynnän seuraavissa alaluvuissa haastatteluaineistoni ohella aineistona julkishallinnon selvityksiä, joissa on pohdittu itsensätyöllistäjyyteen liittyviä haasteita ja keinoja tukea ja edistää itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana. Vertaan näissä selvityksissä annettuja ehdotuksia haastateltujen näkemyksiin ja teoreettiseen viitekehykseeni. Tarkastelen siis, millaisina haastateltujen toivomukset näyttäytyvät verrattuna työelämän laadun tutkimuksen ja julkishallinnon selvitysten suosituksiin. Lisäksi pohdin, kuinka toteuttamiskelpoisia toivomukset ovat nykyisessä yhteiskunnallisessa kontekstissa.

7.3.1 Itsensätyöllistäjän määrittely ja kollektiivinen neuvotteluoikeus

Kuten tämän luvun aloittavasta kollektiivisesta kertomuksesta ilmenee, osa haastateltujen itsensätyöllistäjyyttä tukevista ja edistävästä ehdotuksista liittyi työn sopimuksellisuuteen. Itsensätyöllistäjän toimeentulo on palkansaaajan toimeentuloa epävarmempi, ennakoimattomampi, epäsäännöllisempi ja vaihtelevampi, ja parhaimmillaan neuvotteluasema työn ehdoista on mainio, mutta pahimmillaan onneton. Kuten väitöskirjani viidennessä luvussa kuvasin, työläinsäädäntö ja työehtosopimukset eivät määritä toimeksiantosuhteiden korvauksia ja muita ehtoja, eikä itsensätyöllistäjillä ole kollektiivista neuvotteluoikeutta, sillä heidät luokitellaan Suomessa yrittäjiksi, ja EU:n kilpailuoikeus estää yrittäjiä muodostamasta töiden ehdoista ja korvauksista sopivia kartelleja. Haastatteluaineistoni kuitenkin osoittaa, että itsensätyöllistäjä voi olla ala-, ammatti-, tapaus- ja yksilökohtaisesti toimeksiantajaansa nähden lähempänä palkansaaajan alisteista ja riippuvaista kuin yrittäjän itsenäistä asemaa. Niinpä haastatellut toivoivatkin itsensätyöllistäjien neuvotteluaseman vahvistamista.

Työelämän laadun tutkimuksessa on nähty, että palkansaaajuudesta poikkeavin tavoin työllistyvien neuvotteluasemaa on mahdollista vahvistaa, sillä yhteiskunta

pystyy kehittämään työllistämisen käytäntöjä ja vaikuttamaan työn korvauksiin ja muihin ehtoihin (Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 18, 173, 175, 179–180, 182; Gallie 2002, 121, 127). Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö on tarkastellut suomalaisten itsensätyöllistäjien asemaa verraten sitä muiden EU-maiden itsensätyöllistäjien asemaan. Monesta EU-maasta löytyy esimerkkejä, joissa itsensätyöllistäjät tai osa heistä on rinnastettu palkansaajan kaltaiseksi työntekijöiksi, joilla on kollektiivinen neuvotteluoikeus. Esimerkiksi Saksan työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntö rinnastaa alisteisessa ja epäitsenäisessä asemassa olevat itsensätyöllistäjät, kuten freelancer-toimittajat ja -kuvaajat, palkansaajiin, ja heitä kohdellaan palkansaajan tavoin sovellettaessa kilpailulainsäädäntöä. Palkansaajan kaltaisen, toimeksiantajastaan taloudellisesti riippuvaisen itsensätyöllistäjän tunnistaa myös esimerkiksi Itävallan työlainsäädäntö, ja entisen EU-maan Ison-Britannian lainsäädännöstä löytyy kollektiivisella neuvotteluoikeudella varustetun työntekijän määritelmä, joka kattaa palkansaajien lisäksi osan palkansaajien ja yrittäjien väliin jäävistä henkilöistä. Isossa-Britanniassa kaikki palkansaajat siis ovat työntekijöitä, mutta kaikki työntekijät eivät ole palkansaajia. Myös Tanskassa osa itsensätyöllistäjistä, kuten taiteilijat, mediatyöläiset ja vain muutamille toimeksiantajille työskentelevät, rinnastetaan palkansaajiin. Lisäksi Tanskan kilpailuvirasto sallii suositusuhintojen jakamisen freelancereiden keskuudessa, ja verohallinto valvoo, muistuttaako itsensätyöllistäjän työ enemmän työsuhteista kuin yrittäjämäistä työtä. Sen sijaan Ruotsissa yrittäjästatus määrittyy verolainsäädännön perusteella; yrittäjä maksaa F-veroa, palkansaaja A-veroa ja yrittäjyyttä ja palkansaajuutta yhdistelevä molempia. Yrittäjän F-verokortin saa, jos yksilön liiketoiminta on ammattimaista, itsenäistä, voittoa tavoittelevaa ja riippumatonta vain yhdestä toimeksiantajasta. Jos kaikki nämä kriteerit eivät täyty, yksilö katsotaan palkansaajaksi, jota koskee normaali työlainsäädäntö. (TEM 8/2013, 4–5, 7, 9, 12, 16, 20–21, 23–24, 27–28, 34–38.)

Suomessa palkansaajan ja yrittäjän väliin luotavaa kolmatta juridista kategoriaa ei ole kuitenkaan pidetty tarkoituksenmukaisena. Esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön selvityksissä sen on epäilty aiheuttavan epätietoisuutta, teetetäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjätyönä (TEM 2/2015, 22). Palkansaaja-yrittäjä-kahtiajaon purkamisen yrittäjyyden ja palkansaajuuden väliin luotavalla itsensätyöllistäjyyden juridisella kategorialla on siis epäilty aiheuttavan uusia rajanveto-ongelmia ja monimutkaistavan nykyistä järjestelmää entisestään. Työsopimuslain työsuhteen käsitettä on myös pidetty riittävän selkeänä rajauksena, sillä työsuhteen toteaminen perustuu työlainsäädännön ja työsuhteen tunnusmerkistön vakiintuneeseen tulkintaan, ja rajanveto palkansaajuuden ja yrittäjyyden välillä tehdään arvioimalla työnteon olosuhteita kokonaisuutena, ei yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien perusteella. (Löfgren ym. 2016, 13–14; TEM 27/2018, 47–50.) Nykyistä lainsäädäntöä on pidetty riittävänä myös siksi,

että työsopimuslaki on pakottavaa oikeutta. Työn teettäjä ja tekijä eivät siis voi keskenään sopia, ettei työsuhteen tunnusmerkit täyttävään työhön sovellettaisi työsopimuslakia (TEM 16/2012, 44–45). Institutionalisoitua palkansaajuuden ja yrittäjyyden erottelusta syntyy kuitenkin mielikuva kahdesta hyvin erilaisesta työnteon tavasta, jopa kahdesta erilaisesta ihmistyyppistä. Yrittäjyys kuitenkin muuttuu työelämän asiantuntijavaltaistuessa, ja asiantuntijatyötä tekevien yrittäjien ja palkansaajien välillä voi olla enemmän yhtäläisyyksiä kuin eroja. Lisäksi yksilöt liikkuvat palkansaajuuden ja yrittäjyyden välillä ja työskentelevät samanaikaisesti molemmilla statuksilla. Yrittäjyyden ja palkansaajuuden raja ei siis ole yksiselitteinen, vaan yrittäjyys ja palkansaajuus voivat olla niin työuran vaiheita kuin tilannekohtaisesti vaihtelevia työllistymisen tapoja. (Järvensivu 2022A, 5, 7–8, 23.) Myös haastatellut kokivat asiantuntijatyön itsensätyöllistäjänä muistuttavan lähemmin palkansaajuutta kuin työnantajayrittäjyyttä. Osa haastatelluista teki töitä sekä yrittäjänä että palkansaajana, ja useimpien uraan oli sisällytynyt vaiheita niin palkansaajana kuin itsensätyöllistäjänä. Lisäksi useimmilla oli kokemuksia heikosta, jopa olemattomasta, neuvotteluasemasta itsensätyöllistäjänä. Vaikka julkishallinnon selvityksissä yrittäjä-palkansaajakahtiajaon purkamista ei ole pidetty perusteltuna, on silti mahdollista, että haastateltujen toive itsensätyöllistäjien neuvotteluaseman vahvistamisesta toteutuu, sillä EU:n parlamentti on luomassa itsensätyöllistäjyydelle yrittäjyyden ja palkansaajuuden väliin sijoitettavaa juridista määritelmää (Codagnone ym. 2016, 50). Lisäksi Euroopan komission ohjeistuksen mukaan kilpailuoikeus ei estä heikossa neuvotteluasemassa ja palkansaajuutta muistuttavassa asemassa olevilta itsensätyöllistäjiltä oikeutta kollektiivisiin neuvotteluihin (Euroopan komissio 30.9.2022). Suomella ei siis periaatteessa ole esteitä vahvistaa itsensätyöllistäjien neuvotteluasemaa tavoilla, joilla haastateltujen kuvaamat pahimmat tilanteet, joissa vaikutusvaltaa oman työpanoksen hinnoitteluun ei koettu lainkaan olevan, voisivat jäädä historiaan.

7.3.2 Itsensätyöllistäjän työllistymiskyvyn tukeminen ja edistäminen

Haastatteluaineistoni osoittaa, että itsensätyöllistäjän työllistymistä, neuvotteluasemaa ja toimeentuloa tukevat ja edistävät rautainen substanssi- ja yrittäjyysosaaminen, monipuoliset metataidot ja vahva henkilöbrändi sekä niiden jatkuva ylläpito ja kehittäminen. Haastatellut kuitenkin pitivät työllistymistä, neuvotteluasemaa ja toimeentuloa tukevia ja edistäviä kouluttautumismahdollisuuksia ja palveluita määrällisesti ja laadullisesti riittämättöminä. Niinpä he toivoivat enemmän ja laadukkaampia mahdollisuuksia uudelleen kouluttautumiseen ja lisä-, muunto- ja täydennyskoulutuksiin, yrittäjyysosaamista ja metataitoja tukevia ja edistäviä mentoroinnin,

uravalmennuksen ja työnohjauksen kaltaisia palveluita, yrittäjyys-, laki- ja sopimusneuvontaa sekä ala- ja ammattikohtaisia palveluita osaamisen tuotteistamiseen, hinnoitteluun, mainontaan, markkinointiin ja myymiseen. Haastatellut toivoivat myös ammattijärjestöjen tukevan yrittäjyyden edellytyksiä nykyistä enemmän. Useimmat kokivat ay-liikkeen tehneen arvokasta työtä palkansaajien eteen, mutta moni samalla koki, ettei ay-liike ole osannut uusiutua eikä ole kiinnostunut itsensätyöllistäjistä. Useimmat silti ajattelivat, että ay-liike voisi olla hyödyllinen taho, jos se ”keskittyisi oikeisiin asioihin”, eli ”lisäisi porukkansa valmiuksia selvitä muuttuvassa työelämässä”. Lisäksi haastatellut pitivät tärkeänä, että yrittäjyyden edellytyksiä luotaisiin ja vahvistettaisiin jo opiskeluvaiheessa yrittäjyysosaamista opettaen, sillä yrittäjyysosaamisella tai sen puutteella voi olla suurta vaikutusta paitsi työllistymiseen, neuvotteluasemaan ja toimeentuloon, myös uskallukseen ryhtyä itsensätyöllistäjäksi.

Haastateltujen kaipaamia mahdollisuuksia ylläpitää ja kehittää työllistymiskykyä työuran vaiheesta ja työllistymisen tavasta riippumatta on pidetty myös työelämän tutkimuksessa merkittävänä työelämän laadun kehittämisen kohteena, sillä vajavainen työllistymiskyky heikentää työmarkkina-asemaa, työllistymistä ja työuran jatkuvuutta, aiheuttaa psyykkistä kuormitusta ja kiihdyttää työelämästä syrjäytymistä (Väänänen ym. 2020, 24, 27–28; Kokkinen ym. 2020, 95). Keikkaluontoisesti työllistyvien työllistymiskykyä vahvistavia toimia on kaivattu niin julkiselta sektorilta kuin ay-liikkeeltä (Hvid ym. 2019C, 360), ja suositeltavana on pidetty työllistymiskykyä vahvistavien palveluiden kehittämistä niin, että ne olisivat tasapuolisesti kaikkien eri tavoin työllistyvien työntekijäryhmien saatavilla (Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 18, 173, 175, 179–180, 182; Gallie 2002, 121, 127). Suotavaa siis olisi, että osaamisen päivittäminen olisi mahdollista yksilöllisesti vaihteleviin elämäntilanteisiin sopivin tavoin, työn ohessa ja uran erilaisissa katkoskohdissa (Väänänen ym. 2020, 11, 28–30; Kokkinen ym. 2020, 95). Myös julkishallinnon selvityksissä on kiinnitetty huomiota työllistymiskyvyn vahvistamisen merkitykseen työuran kaikissa vaiheissa. Myös niissä on nähty tarpeelliseksi kehittää koulutusjärjestelmää tavoilla, jotka antavat yksilölle valmiuksia vastata jälkiteollisten työmarkkinoiden vaatimuksiin, kouluttautua uudelle alalle tai ammattiin ja suorittaa täydennys-, muunto- ja lisäkoulutuksia työuran vaiheesta riippumatta (TEM 11/2017, 9–13, 41; TEM 19/2018, 43–44; VNK 30/2018, 12, 18, 32–33; Anttila & Oinas & Nätti 2018, 81–103; TEM 41/2017, 37).

Myös haastateltujen toivoma yrittäjyysopetuksen sisällyttäminen nykyistä vahvemmin opintoihin on tunnistettu keinoksi tukea ja edistää muutoin kuin palkansaajana työskentelevien työllistymiskykyä. Keikkaluontoiseen työllistymiseen perustuvan uran rakentamista tukevan koulutuksen on arvioitu antavan valmiuksia kehittää ja hallita toimenkuvaa niin, että yksilöllä olisi mahdollisuuksia sekä merkitykselliseen työhön että riittävään toimeentuloon

(Järvensivu 2020B, 69). Myös julkishallinnon selvityksissä on kiinnitetty huomiota yrittäjyysosaamista tukevan opetuksen määrällisen ja laadullisen kehittämisen tarpeeseen, ja suositeltu yrittäjyysnäkökulman ja -osaamisen ottamista vahvemmin osaksi koulutuspoliittista strategiaa, opetussuunnitelmia ja tutkintoja (TEM 27/2018, 110–115). Huomiota on kiinnitetty esimerkiksi kulttuurialojen koulutuksen yrittäjyyteen valmistavan opetuksen puutteellisuuteen. Etenkin itsensätyöllistäjyyteen, osaamisen tuotteistamiseen, tuote- ja palvelukehitykseen, aineettomien oikeuksien suojaamiseen ja kansainvälistymiseen valmiuksia antavassa opetuksessa on nähty kehittämisen tarvetta (OKM 18/2017, 38–39; KTM 10/2007,13–15, 34–35). Myös haastateltujen kaipaamien uravalmennuksen, työnohjauksen, mentoroinnin ja neuvonnan kaltaisten palveluiden kehittämisen tarpeellisuus on tunnistettu työelämän laadun tutkimuksessa (Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 18, 173, 175, 179–180, 182; Gallie 2002, 121, 127). Tällaisilla palveluilla olisi mahdollista tukea yksilöä ennakoivasti ja työuran eri vaiheissa esimerkiksi kouluttautumisen suunnittelussa, tavoitteiden pohdinnassa ja vastoinkäymisiin varautumisessa, varsinkin, jos palveluissa kiinnitetään huomiota yksilön työllistymiskyvyn ja elämäntilanteen ohella myös esimerkiksi työkykyyn sekä motivaatioon vaikuttaviin metataitoihin ja yksilön muihin voimavaroihin (Toppinen-Tanner ym. 2018, 40, 43–45). Yksilöllistä ja henkilökohtaista tukea tarjoavien palveluiden kehittämistä on suositeltu myös työ- ja elinkeinoministeriön selvityksissä. Tarpeellisenä on pidetty etenkin yrittäjyyden alkuvaiheeseen sekä palkansaajuuden ja yrittäjyyden välisiin siirtymiin kohdennettujen palveluiden kehittämistä (TEM 35/2011, 45, 47; TEM 13/2017, 86; TEM 27/2018, 85; KTM 10/2007,29, 32–33). Yrittäjyysosaamista vahvistavien palveluiden tarjoajilta on myös kaivattu nykyistä parempaa tietämystä erilaisiin työllistymisen tapoihin liittyvistä käsitteistä ja ilmiöistä, kuten osuuskunnista, itsensätyöllistäjyydestä ja laskutuspalveluista (TEM 13/2017, 78–79, 85; TEM 27/2018, 85–86). Yksilöllistä ja henkilökohtaista tukea tarjoavia palveluita on esitetty kehitettäväksi ja järjestettäväksi esimerkiksi oppilaitosten, työvoimahallinnon ja sen palveluntarjoajien, työmarkkinajärjestöjen ja työorganisaatioiden yhteistyönä (Toppinen-Tanner ym. 2018, 40, 43–45).

Haastatteluaineistosta vahvasti esille nousseet toiveet substanssi- ja yrittäjyysosaamista sekä metataitoja vahvistavista koulutuksista ja palveluista on siis tunnistettu relevanteiksi niin työelämän laadun tutkimuksessa kuin julkishallinnon selvityksissä. Syytä on kuitenkin todeta, että monet tahot, kuten Uusyrityskeskus, Ely-keskus, TE-toimisto, Suomen Yrittäjät, Yhteiskunnallisten Yritysten Osaamiskeskus, Business Finland, Patentti- ja Rekisterihallitus sekä ammattijärjestöistä ja -yhdistyksistä, tarjoavat nykyiselläänkin palveluita yrittäjille ja yrittäjiksi aikoville. Upeimmistakaan palveluista ei kuitenkaan ole

hyötyä, jos niitä tarvitseva ei ole tietoinen niiden olemassaolosta. Kuten väitöskirjani viidennessä luvussa totesin, haastatellut eivät välttämättä olleet täysin tietoisia, mistä kaikkialta ja millaista tukea yrittäjyyteen voi saada. Suositeltavaa olisikin kiinnittää huomiota palveluiden laadun ja määrän ohella niistä tiedottamiseen. Tiedotuksen ja markkinoinnin olisi syytä olla niin tehokasta ja kattavaa, ettei tiedon ja avun saaminen edellytä ”miljoonasti googlaamista”, vaan tuki olisi helposti löydettävissä.

7.3.3 Itsensätyöllistäjän verkostoitumisen tukeminen ja edistäminen

Haastatteluaineistoni perusteella verkostoituminen on itsensätyöllistäjälle välttämättömyys. Töitä ja tuloja ei ole, jollei yksilöllä ole verkostoja, joista keikkaluontoisia töitä ammentaa. Haastatteluaineistosta nouseekin esille vahva toive työn kysynnän ja tarjonnan kohtaamista tukevien ja edistävien palveluiden, kuten digitaalisten verkostoitumis- ja työnvälitysalustojen, kehittämisestä työllistymistä ja toimeentuloa vahvistavana toimenpiteenä. Haastatellut toivoivat verkostoitumista tukevia ja edistäviä toimia niin kunnilta, TE-toimistoilta ja ELY-keskuksilta kuin oppilaitoksilta, ammattijärjestöiltä ja yhdistyksiltä, ja toivoivat eri tahojen myös tekevän yhteistyötä verkostoitumismahdollisuuksien kehittämisessä. Moni myös toivoi erilaisten työllistymisen tapojen, kuten itsensätyöllistäjyyden, alustatyön ja osuuskuntamallisen työskentelyn, tunnettuuden lisäämistä, jotta organisaatiot olisivat paremmin tietoisia mahdollisuuksista työllistää yksilöitä muutoin kuin työsuhteessa. Haastatteluaineistoni perusteella verkostoitumisella on positiivista vaikutusta työllistymisen ja toimeentulon ohella hyvinvointiin. Vertaisverkostot tarjosivat haastatelluille osallisuuden kokemuksia ja lievittivät yksin työskentelyn tuottamia yksinäisyyden, irrallisuuden, ulkopuolisuuden ja epänormaaliuden tuntemuksia. Haastatellut toivoivatkin myös vertaisverkostoitumista tukevia ja edistäviä palveluita, kuten digitaalisia alustoja ja yhteisöllisiä työskentelytiloja.

Haastateltujen toive verkostoitumista tukevista ja edistävästä toimista on tunnistettu tärkeäksi työelämän laadun kehittämisen kohteeksi. Verkostot vaikuttavat positiivisesti työelämän laadun kokemukseen, sen sijaan niiden ulkopuolelle tai laitamille jääminen tuottaa irrallisuuden, riittämättömyyden, ulkopuolisuuden ja tarpeettomuuden tunteita, vaikuttaa negatiivisesti työllistymiseen, toimeentuloon ja urakehitykseen, lisää työelämän kuormittavuutta ja heikentää työssä suoriutumista (Väänänen ym. 2020, 28–29; Bergbom ym. 2020, 58–59). Niinpä myös työelämän laadun tutkimuksessa on suositeltu työllistymisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen merkityksen huomiointia työelämän laadun kehittämisessä. Suositeltavaa on siis kehittää sekä työllistymistä että vertaisverkostoitumista tukevia ja edistäviä palveluita

(Cartwright ym. 2006, 203; Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 18, 173, 175, 179–180, 182; Gallie 2002, 121, 127). Myös julkishallinnon selvityksissä on esitetty itsensätyöllistäjien ja mikroyrittäjien työllistymisen ja verkostoitumisen tukemista yritys-, alihankinta-, työnvälitys-, vertais-, mentorointi- ja markkinointialustoilla (TEM 27/2018, 85–86; TEM 13/2017, 85; TEM 19/2018, 19; VNK 30/2018, 10–13, 16, 18, 21; TEM 35/2011, 28, 32–33; Lahtinen ym. 2016, 81–83; Halme ym. 2015, 71; Kaihovaara ym. 2017, 28, 36–37, 45; Härmälä ym. 2017, 55). Myös haastateltujen kaipaamien yhteisöllisten työtilojen on havaittu tukevan ja edistävän itsensätyöllistäjien ja mikroyrittäjien verkostoitumista, työllistymistä ja yhteistyötä, tarjoavan osallisuutta ja yhteisöllisyyttä ja lievittävän sosiaalisen eristäytymisen tuntemuksia (Alasoini 2018, 65–66; Sankari 2019, 3–5, 59). Alustoja ja yhteisöllisiä työtiloja kehitettäessä on suositeltavaa huomioida niistä käyttäjilleen aiheutuvat kustannukset. Jos verkostoitumista tukevat ja edistävät palvelut ovat liian kalliita, voi pienituloisen yrittäjä jäädä paitsi sekä toimeentulon kartuttamisen mahdollisuuksista että sosiaalisista voimavaroista.

7.3.4 Itsensätyöllistäjän rahoituksen ja verotuksen kehittäminen

Haastatteluaineistoni perusteella itsensätyöllistäjyyteen liittyy kustannuksia, joita palkansaajuuteen ei liity. Kuluja syntyy esimerkiksi työllistymiskykyä vahvistavista kursseista ja koulutuksista, verkostoitumista edistävästä tilaisuuksista, nettisivuista, kirjanpitäjästä, liiketilasta, työvälineistä ja YEL-maksusta, kun palkansaajalle työnantaja maksaa osallistumismaksut ja korvaa koulutautumiseen ja muihin tilaisuuksiin käytetyn työajan, hankkii työtilat ja niiden kalusteet ja toimistotarvikkeet, ostaa, asentaa, huoltaa ja korjaa välineet printtereistä ohjelmistoihin ja maksaa suurimman osan palkansaajan TyEL-maksusta. Moni haastateltu myös huomautti, kuinka itsensätyöllistäjällä on vastaavia yrittäjyyteen liittyviä kuluja ja tarpeita kehittää liiketoimintaansa kuin työnantajayrittäjällä, mutta vähemmän mahdollisuuksia saada rahoitusta liiketoimintaansa ja sen kehittämiseen, vaikka myös itsensätyöllistäjä saattaisi liiketoimintansa kasvun myötä työllistää muitakin kuin itsensä, joko työnantajana tai alihankkijoita työllistäen. Moni myös huomautti itsensätyöllistäjien olevan keskenään eriarvoisessa asemassa yhtiömuodon perusteella ja piti epärealistisena, etteivät freelancerit voi saada edes starttirahaa, ja ammatinharjoittajillekin on tarjolla vähemmän rahoitusmahdollisuuksia kuin yksinyrittäjille. Niinpä haastatellut toivoivat yritysrahoitusta suunnattavaksi nykyistä enemmän itsensätyöllistäjille ja muille pienille toimijoille. Lisäksi he toivoivat, että itsensätyöllistäjiä kohdeltaisiin tasa-arvoisesti keskenään itsensätyöllistäjyyden muodosta riippumatta.

Tilastokeskuksen kyselytutkimuksen perusteella suomalaisyrittäjät eivät ole valtavasti kaivanneet rahoitusta. Vuonna 2017 heistä lähes puolet sanoi, ettei ole tarvinnut ulkopuolista rahoitusta liiketoimintaansa, alle kymmenes kertoi saaneensa liian vähän rahoitusta ja joka kymmenes jääneensä ilman rahoitusta, jota olisi tarvinnut. Vähiten ulkopuolista rahoitusta liiketoimintaansa olisivat kaivanneet itsensätyöllistäjät. (Sutela ym. 2018, 58.) Yrittäjille suunnatun rahoituksen kehittämisen tarve on kuitenkin tunnistettu työ- ja elinkeinoministeriössä, jonka selvityksissä on nostettu esille etenkin pienille toimijoille suunnatun rahoituksen kehittäminen. Yritysrahoitus on suunnattu pääosin suurille yrityksille, mutta pieniä, etenkin jälkiteollisia palveluita tarjoavia kasvuhakuisia yrityksiä olisi suotavaa pitää elinkeino- ja innovaatiopolitiikan tärkeänä kohderyhmänä. Niitä voi pitää merkittävänä elinkeinoelämän uudistajina, sillä ne laajentuvat, käyttävät alihankkijoita, palkkaavat ja kouluttavat työntekijöitä sekä kehittävät ja lanseeraavat uusia tuotteita, palveluita ja liiketoimintamalleja muita yrityksiä enemmän. Samalla ne lisäävät kilpailua, mikä ohjaa muitakin yrityksiä liiketoimintansa kehittämiseen. (Rikama 2017A, 11, 14–16; Rikama 2017B, 18; Rikama 2015B, 5, 11; Rikama 2015A, 3–4, 10, 14; Halme ym. 2015, 5, 30–31; Rauhanen ym. 2015, 25, 34.) Yritysrahoitusta on kritisoitu myös siitä, että etenkin kulttuurialojen yrittäjyyden kannattavuuden tunnistaminen ja arviointi on heikkoa. Kulttuurialojen yrityksille myönnetään perinteisemmillä aloilla toimivia yrityksiä harvemmin rahoitusta liiketoiminnan kehittämiseen (OKM 18/2017, 31–32, 37–38; KTM 10/2007, 9, 24; TEM 22/2015, 25–27), ja kulttuurialojen yrittäjät saavat jopa starttirahaa muilla aloilla työskenteleviä yrittäjiä harvemmin (TEM 35/2011, 41). Haastateltujen kaipaama rahoituksen kehittäminen itsensätyöllistäjyyden, mikroyrittäjyyden ja perinteisemmistä aloista poikkeavan liiketoiminnan kannattavuuden potentiaalia tunnistavilla tavoilla näyttäytyy siis myös julkishallinnon selvityksissä oleellisena keinona tukea ja edistää suomalaista yrittäjyyttä.

Apurahoihin haastatellut olivat melkoisen tyytyväisiä, mutta myös niihin oli muutamia parannusehdotuksia. Haastatellut toivoivat, että apurahakaudet olisivat nykyistä pidempiä ja apurahat suurempia, sillä pitkäkestoiseen projektiin joutuu pahimmillaan hakemaan useita apurahoja, mutta jatkorahoitusta ei välttämättä saa, jolloin projekti ei välttämättä koskaan valmistu. Haastatellut myös toivoivat, että apurahaa voisi hakea ympärivuotisesti, sillä omaan projektiin sopivan apurahan hakuaika ei välttämättä osu yksiin oman rahoitustarpeen kanssa. Sen sijaan tuloverotuksessa haastatellut eivät nähneet huomautettavaa, vaan he olivat iloisia veronmaksajia, joiden mielestä tuloverotus on kohtuullisella tasolla ja tärkeää julkisten palveluiden, kuten koulutuksen ja terveydenhuollon, ylläpidon kannalta. Sen sijaan arvonlisävero kirvoitti joitakin parannusehdotuksia. Yksityisasiakkaille palveluitaan tarjoavat kokivat arvonlisäveron korottavan palvelun hintaa asiakkaiden mielestä liian korkeaksi ja

vähentävän palveluiden kysyntää. Niinpä he toivoivat, että yksityisasiakkaat voisivat saada verovähennystä arvonlisäverosta. Yrityisasiakkaita palvelevat eivät nähneet arvonlisäverossa vastaavia ongelmia, mutta osa heistä toivoi arvonlisäverovelvollisuuden alarajaa nostettavaksi. Haastatteluhetkellä vuonna 2018 arvonlisäveroa ei maksettu alle 10 000 euron vuotuisesta liikevaihdosta, ja 10 000–30 000 euron liikevaihdolla sai asteittain vähenevää verohuojennusta.

Arvonlisäverotuksen keventämistä on toisaalta pidetty mahdollisena, mutta toisaalta arvonlisävero on nähty valtiolle niin tärkeäksi tulonlähteeksi, että sen yleistä alentamista tai alempien arvonlisäverokantojen alakohtaista lisäämistä ei ole pidetty mahdollisena ilman merkittäviä julkisten menojen sopeutuksia (TEM 27/2018, 77). Arvonlisäverotusta pohtineissa selvityksissä on myös muistutettu, ettei Suomi voi omatoimisesti tehdä muutoksia arvonlisäverotuksen perusteisiin EU:n arvonlisädirektiivin sitomana (TEM 35/2011, 44; TEM 27/2018, 77). Toisaalta arvonlisäverotuksessa on maakohtaisia eroja nytkin, ja EU antaa mahdollisuuksia sääntelyn purkuun ja keventämiseen ”pienet ensin” -periaatteella, eli pienten yritysten olosuhteet voi ottaa säädösvalmistelussa painotetusti huomioon (TEM 27/2018, 102–104). Arvonlisäverotukseen tehtäviä kevennyksiä suunniteltaessa on kuitenkin pohdittava, vääristäisivätkö ne markkinoita vähentämällä arvonlisäverovelvollisten työn kysyntää samalla, kun ne helpottaisivat pienimuotoista yrittäjyyttä (TEM 27/2018, 78; Härmälä ym. 2017, 74). Edellä mainituista haasteista huolimatta haastateltujen toivomus arvonlisäverovelvollisuuden alarajan nostosta toteutui vuonna 2021, kun se nostettiin 15 000 euroon. Sen sijaan haastateltujen ehdotus yksityisasiakkaille kohdistetusta arvonlisäverovelvollisiin palveluihin kohdistuvasta verohuojennuksesta on monimutkaisempi. Toisaalta kotitalousvähennystä muistuttava verohuojennus voisi lisätä yksityisasiakkaille tarjottujen palveluiden kysyntää, mutta toisaalta aiheuttaa esimerkiksi verotulojen menetyksiä. Selvitettävä olisi myös muun muassa, olisiko tällainen verohuojennus EU:n arvonlisädirektiivin puitteissa ylipäänsä mahdollinen. Arvonlisävero ei myöskään ole lähiaikoina ainakaan alentumassa, vaan yleistä arvonlisäverokantaa on kaavailtu korotettavaksi syyskuussa 2024 nykyisestä 24 prosentista 25,5 prosenttiin.

7.3.5 Itsensätyöllistäjän työkyvyn, terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen

Haastatteluaineistosta nousee esille myös itsensätyöllistäjien hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä tukevien ja edistävien toimenpiteiden kaipuu. Moni haastateltu oli huolissaan jaksamisestaan, sillä työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuden ohella kuormitusta aiheuttivat osallisuuden puutteen aiheuttamat yksinäisyyden, ulkopuolisuuden ja irrallisuuden tuntemukset sekä jatkuva itsensä,

toimenkuvansa, liiketoimintansa ja henkilöbrändinsä kehittäminen, uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä ja alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen, jotka hämärsivät työn ja muun elämän, työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän välisiä rajoja ja tekivät työelämästä intensiivistä. Moni haastateltu pyrki pitämään huolta työkyvystään esimerkiksi liikunnalla, hieronnalla, työnohjauksella ja terapialla, mutta moni olisi mieluusti käyttänyt tällaisia palveluita enemmän ja useammin, jos niihin olisi ollut varaa. Osa piti syrjivänä, ettei ammatinharjoittajilla, freelancereilla ja apurahatyöläisillä ole oikeutta liikunta- ja kulttuuriseteleiden ja työsuohdepyöräedun kaltaisiin luontoiseluihin, ja työterveyshuoltoa pidettiin itsensätyöllistäjälle liian kalliina palveluna. Haastatellut toivoivatkin riittävän edullisia työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia tukevia ja edistäviä palveluita, ja toivoivat, että kaikilla itsensätyöllistäjillä olisi oikeus työkykyä, terveyttä ja hyvinvointia ylläpitäviin ja vahvistaviin luontoiseluihin itsensätyöllistäjyyden muodosta riippumatta.

Hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn ylläpito ja kehittäminen on nähty työllistymiskyvyn ylläpidon ja kehittämisen ohella keskeisenä yksilöön kohdistuvana vaatimuksena. Hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn merkityksen on myös arvioitu korostuvan jälkitekollisessa ajassa työhön liittyvien vaatimusten kasvaessa. Niinpä työelämän laadun tutkimuksessa on tunnistettu tarve kehittää hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä ylläpitäviä ja edistäviä toimia niin, ettei osa työntekijöiden ryhmistä jää niiden ulkopuolelle. Muutoin vaarana on, että joidenkin työntekijäryhmien työkyky heikkenee, työkyvyttömyys yleistyy ja työura lyhentyy. (Kokkinen ym. 2020, 94–96; Bergbom ym. 2020, 70–71.) Suositeltavaa siis on, että yhteiskunta pyrkii kehittämään hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä vahvistavia palveluita, joihin yksilöillä on pääsy työllistymisen tavasta riippumatta (Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 179–180, 183). Tarvetta on nähty esimerkiksi työterveyshuollon, muun terveys- ja sosiaalihuollon ja sosiaaliturvan sujuvalle yhteistyölle ja sitä tukevalle lainsäädännölle. Palveluiden saatavuuden ohella syytä on kiinnittää huomiota niiden sisältöihin. Koska työn fyysinen kuormittavuus ja perinteisten ammattitautien sairastavuus ovat työn jälkitekollistumisen myötä vähentyneet ja työn psyykinen kuormittavuus kasvanut, panostukset mielenterveyteen olisivat oleellisia työkyvyn heikentymisen ja yksilöiden välisen eriarvoisuuden kasvun torjunnassa. (Kokkinen ym. 2020, 94–96.) Hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn vahvistaminen myös edellyttää ennaltaehkäisevää, kokonaisvaltaista ja monialaista otetta sekä yksilöllisten tarpeiden ja elämäntilanteiden, kuten iän, vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden ja työuran vaiheen, huomiointia (Bergbom ym. 2020, 54–59, 69; Väänänen ym. 2020, 14–16).

Keinoja kehittää itsensätyöllistäjien ja muiden yrittäjien terveyttä, työkykyä ja hyvinvointia tukevia palveluita on pohdittu myös julkishallinnon selvityksissä sekä Suomen Yrittäjien ja Itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä ITSET:n

lausunnoissa. Yrittäjien hyvinvointia on esitetty tuettavaksi esimerkiksi tehostetulla viestinnällä, jolla tuodaan esille vertaisverkostojen ja neuvonta- ja konsultaatiopalvelujen merkitystä ja lisätään tietoisuutta työkyvyn ja työstä palautumisen tärkeydestä. Lisäksi työterveyshuoltoon on esitetty edullisia, kevyitä ja joustavia, esimerkiksi digitaalisia alustoja hyödyntäviä toimintamalleja, joilla pyrittäisiin vastaamaan työllistymisen tapojen moninaistumisen tuottamiin haasteisiin. (TEM 27/2018, 59–60, 62; Suomen Yrittäjät 7.1.2020; ITSET 15.11.2018.) Haastateltujen tapaan Suomen Yrittäjät on kiinnittänyt huomiota, etteivät luontoisedut koske kaikkia itsensätyöllistäjiä, ja on ehdottanut niitä myös ammatinharjoittajille (Suomen Yrittäjät 7.1.2020). Jotta kaikki itsensätyöllistäjät olisivat samanveroisessa asemassa keskenään ja muihin yrittäjiin nähden, suositeltavana voinee pitää haastateltujen ehdotusta, että yksinyrittäjien ohella luontoisetuihin, kuten hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä vahvistaviin liikunta- ja kulttuuriseteleihin, olisi mahdollisuus niin ammatinharjoittajilla kuin freelancereilla ja apurahatyöläisillä.

7.3.6 Itsensätyöllistäjän sosiaaliturvan kehittäminen

Haastatteluaineistosta nousee esille vahva näkemys yrittäjän sosiaaliturvan heikkoudesta, suorastaan olemattomuudesta, palkansaajan sosiaaliturvaan verrattuna. Haastatellut toivoivat, että yksilöitä kohdeltaisiin tasapuolisesti työllistymisen tavasta riippumatta. He pitivät lineaarista ura-ajatusta outona eivätkä uskoneet, että yksilö enää nykypäivänä voisi kertaalleen ammatin valmistuttuaan työskennellä eläkeikänsä saakka yhdessä työorganisaatiossa. He pitivät työelämän uutena normina epätyypillisiä työsuhteita, itsensätyöllistäjyyttä ja erilaisten työllistymisen tapojen yhdistelyä ja vuorottelua. Niinpä myös palkansaaja-yrittäjä-kahtiajaolle perustuva sosiaaliturvajärjestelmä näyttäytyi heille jäänteinä, ”reliikkinä”, joka ”ei liity enää mihinkään” eikä kykene tukemaan yksilöä, jonka työllistyminen, toimeentulo ja työllistymisen tapa vaihtelevat. Haastatellut toivoivat sosiaaliturvan taipuvan yksilöllisiin ja vaihteleviin tilanteisiin, mahdollistavan erilaiset palkansaajuuden, yrittäjäyden, apurahatyöläisyyden ja itsensä kehittämisen yhdistelmät ja liikkumisen niiden välillä. Useimmat pitivät perustulon kaltaista sosiaaliturvaa itsensätyöllistäjyyttä parhaiten tukevana sosiaaliturvan muotona. Haastatellut kokivat, että perustulon kaltainen sosiaaliturva turvaisi itsensätyöllistäjän toimeentulon tilapäisesti heikossa työtilanteessa, eikä asettaisi yksilöitä keskenään eri asemaan työllistymisen tavan perusteella.

Sosiaaliturvan kehittämistä on pidetty työelämän laadun tutkimuksessa toimenpiteenä, jolla olisi mahdollista ja suositeltavaa tukea muutoin kuin palkansaajana työskentelevien toimeentuloa ja työelämän laatua (Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 18, 173, 175, 179–180, 182; Gallie 2002, 121, 127).

Nykyisen sosiaaliturvajärjestelmän on arvioitu soveltuvan heikosti itsensätyöllistäjien ja erilaisia työllistymisen tapoja yhdistelevien tilanteisiin. Vakituisen ja kokopäiväisen palkansaajatyön näkökulmasta luotua sosiaaliturvaa on siis pidetty riittämättömänä vastaamaan toimeentulohaasteisiin, joita muilla tavoin työllistyvät kohtaavat (Heiskanen 2019, 368). Sosiaaliturvaa olisi syytä kehittää muutoin kuin vakituudessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa työllistyviä ajatellen, jottei epävarmuus olisi muutoin työllistyville pysyvä, pahimmillaan koko työuran kestävä ja vielä eläkepäivillä jatkuva olotila (Esping-Andersen 2002, 22–25; Gallie 2002, 129; Hellgren ym. 2003, 230–231, 233). Sosiaaliturvan rakentumista palkansaaja-yrittäjä-kahtiajalle voi pitää ongelmallisena, koska yksilöt voivat yhdistellä erilaisia työllistymisen tapoja ja liikkua niiden välillä (Järvensivu 2022A, 18, 23). Sosiaaliturvaa onkin suositeltu uudistettavaksi tavoilla, jotka mahdollistavat yrittäjyyden ja palkansaajuuden kombinaatiot ja vaihtelun. Syytä voisi olla harkita, voisiko sosiaaliturvan irrottaa työnteon sopimusmuodoista, mikä käytännössä tarkoittaisi jonkinlaista haastateltujenkin ehdottamaa, perustulon tyyppistä ratkaisua. (Haapakorpi & Järvensivu & Kauhanen & Melin 2022, 153, 156–157.)

Sosiaaliturvan uudistustarpeita on pohdittu myös lukuisissa julkishallinnon selvityksissä, ja myös niissä sosiaaliturvaa on suositeltu uudistettavaksi niin, että se ottaisi huomioon työllistymisen tapojen moninaisuuden ja antaisi mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen, työhön ja osallisuuteen työllistymisen tavasta riippumatta. Jotta eri työntekijäryhmien kohtelussa ei olisi työllistymistä estäviä eroja, sosiaaliturvan tulisi siis tukea erilaisia työllistymisen tapoja, niiden yhdistelyä ja niiden välillä liikkumista. (Härmälä ym. 2017, 16, 23, 50, 78–79; Aaltonen 2014, 89–90; VNK 30/2018, 10–11, 16–18; TEM 27/2018, 47–51; Haavisto & Tähtinen & Törmänen 2016, 85; Kokkinen ym. 2020, 94.) Sosiaaliturvan kehittämistä on kuitenkin pidetty hankalana tehtävänä, sillä monet siihen liittyvistä haasteista ovat monimutkaisia, vaikeita ja rakenteellisia. Lisäksi eri osapuolilla on sosiaaliturvan kehittämisestä suuria näkemyseroja. (Härmälä ym. 2017, 81.) Haastateltujen toivomaa itsensätyöllistäjien ja palkansaajien sosiaaliturvan yhdenmukaistamista on pidetty julkishallinnon selvityksissä jopa epärealistisena tavoitteena. Koska yrittäjällä on palkansaajaa enemmän vapautta ja itsenäisyyttä päättää työn sisällöistä, menetelmistä, ajoista ja paikoista, ja yrittäjyys voi antaa palkansaajuutta parempia mahdollisuuksia ura- ja tulokehitykseen, oikeudenmukaisena on siis pidetty, että yrittäjyyteen liittyy vapauden, autonomian ja mahdollisuuksien vastapainona palkansaajuutta suurempia riskejä ja epävarmuuksia. Tarkoituksenmukaisena ei ole myöskään pidetty, että sosiaaliturvalla tuettaisiin heikosti kannattavaa tai tappiollista yritystoimintaa. (TEM 27/2018, 47–50.) Olen aiemminkin huomauttanut, ettei sosiaaliturvan tarkoitus ole ylläpitää liiketoimintaa, jolle ei ole edellytyksiä. Sosiaaliturvan kehittämisessä on siis etsittävä tasapainoa epäkohtien korjaamisen

ja kannattamattoman liiketoiminnan tukemisen välillä. (Haapala 2019, 77.) Suotavaa on silti huomioida, että itsensätyöllistäjän työllistyminen ja toimeentulo voivat vaihdella syistä, jotka ovat yksilön oman vaikutusvallan ulkopuolella. Esimerkiksi työn ja toimeentulon kausiluontoinen vaihtelu näyttäytyy haastatteluaineistossa jokavuotisena ja ikävänä ilmiönä, johon haastatellut eivät kokeneet voivansa vaikuttaa. Lisäksi työllistyminen voi vaihdella merkittävästi esimerkiksi ala-, ammatti- ja aluekohtaisesti ja talouden suhdannevaihteluissa. Niinpä haastateltujen toive, että sosiaaliturva ymmärtäisi itsensätyöllistäjän työllistymisen ja toimeentulon vaihtelua, on varsin ymmärrettävä. Koska haastateltujen toivoma perustulon kaltainen sosiaaliturvajärjestelmän kokonaisuudistus on oma ja laaja keskustelunsa, en laajenna väitöskirjaani perustulokeskustelun läpikäymiseen. Haastatellut esittivät kuvaamiinsa sosiaaliturvaan liittyviin ongelmiin kokonaisvaltaisen sosiaaliturvajärjestelmän uudistuksen ohella yksittäisiä konkreettisia korjausliikkeitä, ja kuvaan niitä seuraavaksi.

7.3.6.1 Itsensätyöllistäjän työttömyysturvan kehittäminen

Haastatteluaineistoni perusteella etenkin itsensätyöllistäjän työttömyysturvaan liittyy useita ongelmia. Haastatellut nostivat esille useammalla kuin yhdellä tavalla työllistyvien tilanteen, ja olivat ärtyneitä, ettei työssäoloehdossa ja ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruudessa lasketa yhteen palkansaajan TyEL-vakuutettuja, yrittäjän YEL-vakuutettuja ja apurahansaajan MyEL-vakuutettuja töitä, vaan työssäoloehto ja ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa voi kartuttaa vain joko palkansaajana tai yrittäjänä, ja apurahatyöläisenä ei lainkaan. Niinpä haastatellut toivoivat, että yksilön kaikki työt ja tulot huomioitaisiin työssäoloehdossa ja ansiosidonnaisessa työttömyyspäivärahassa työllistymisen tavasta riippumatta. Ajatus on mahdollinen ja toteuttamiskelpoinen; näin toimitaan esimerkiksi Tanskassa, jossa yrittäjät ja palkansaajat kuuluvat samoihin työttömyyskassoihin, ja työttömyysturvassa huomioidaan yksilön kaikki veroviranomaisen tulorekisteristä löytyvät tiedot riippumatta siitä, millä tapaa työllistyen yksilö on töitä tehnyt ja tulonsa ansainnut (Paavola ym. 2019, 35–37). Suomessa useammalla kuin yhdellä tavalla työllistyvien työttömyysturvaa on esitetty kehitettäväksi yhdistelmävakuutuksella, jolla palkansaajatulot ja yrittäjätulot voisi vakuuttaa samanaikaisesti. Yhdistelmävakuutuksesta on esitetty mallia, jossa ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan rahoituksen peruseriaatteet ja maksusuudet säilyisivät ennallaan, ja TyEL-vakuutetut palkansaajatulot ja YEL-vakuutetut yrittäjätulot huomioitaisiin samassa suhteessa kuin niistä on ansioita ja työssäoloehto kertynyt. Yhdistelmävakuutuksen käyttöönotto edellyttäisi, että yksilö voisi olla samanaikaisesti palkansaajien ja yrittäjien työttömyyskassan jäsen tai jokin

työttömyyskassa olisi palkansaajien ja yrittäjien yhteinen. (Löfgren ym. 2016, 13–14, 25–27.) Palkansaaja- ja yrittäjätulojen samanaikainen huomiointi ei kuitenkaan vielä kattaisi MyEL-vakuutettuja apurahatöitä. Yhtenä apurahat huomioivana ratkaisuna on ehdotettu MyEL-vakuutettujen itsensätyöllistäjien lisäämistä palkansaajien työttömyysturvan piiriin (STM 34/2013, 10; OKM 6/2010, 44–46; OKM 18/2017, 44). Toisaalta apurahatyöläisten sisällyttäminen yrittäjien työttömyysturvan piiriin olisi helpompaa, sillä MyEL-vakuutetuista apurahoista ei makseta työttömyysvakuutusmaksua, jolla suurin osa palkansaajien ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ansio-osasta rahoitetaan. Koska yrittäjien ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ansio-osa maksetaan kokonaisuudessaan yrittäjien työttömyyskassan jäsenmaksuilla, yksinkertaisempaa olisi mahdollistaa yrittäjien työttömyyskassan jäsenyys apurahatyöläisille. Maatalousyrittäjien MyEL-vakuutetuilla tuloilla yrittäjien työttömyyskassan jäseneksi pääsee jo nyt, eli MyEL-vakuutetut tulot eivät ole yrittäjien työttömyyskassalle vieraita muutoin kuin apurahojen osalta.

Suurimpana työttömyysturvaan liittyvänä ongelmana haastatteluaineistossa kuitenkin näyttäytyy päätoimiseksi yrittäjäksi tulkitun itsensätyöllistäjän velvollisuus lopettaa yrittäjyytensä työttömyysetuutta saadakseen. Haastatellut pitivät kohtuuttomana, ettei päätoiminen yrittäjä voi tilapäisesti heikossa työtilanteessa ilmoittautua työttömäksi ja samalla etsiä ja tehdä yrittäjätyötä, kun työtön sivutoiminen yrittäjä ja työtön palkansaaja voivat tehdä sekä yrittäjä- että palkansaajatöitä soviteltua työttömyyspäivärahaa saaden. Niinpä he toivoivat, ettei päätoimiseksi yrittäjäksi tulkittu itsensätyöllistäjä joutuisi lopettamaan yrittäjyyttään, vaan olisi työttömäksi jääneen palkansaajan ja sivutoimisen yrittäjän kanssa samassa asemassa. Ongelmallisena, ennakoimattomana ja tulkinnanvaraisena näyttäytyy myös yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuuden määrittely yrittäjyyteen käytettyä aikaa arvioiden. Niinpä haastatellut toivoivat, että itsensätyöllistäjien yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuutta arvioitaisiin työstä saatujen tulojen perusteella. Mahdolliseksi ja toteuttamiskelpoiseksi nämäkin toiveet osoittaa esimerkki Tanskasta, jossa arvio yrittäjyyden pää- tai sivutoimisuudesta on tehty vuodesta 2018 lähtien tulojen perusteella yrittäjyyteen käytetyn ajan sijaan. Lisäksi Tanskassa osa itsensätyöllistäjistä on luokiteltu yrittäjien ja palkansaajien väliin sijoittuvaan työntekijöiden ryhmään, johon kuuluvat ovat oikeutettuja työttömyysetuuteen tilapäisen työttömyyden aikana yrittäjyydestään kokonaan luopumatta. (Paavola ym. 2019, 36–37.) Huomautettakoon, että koronapandemian aikana myös suomalainen työttömyysturva toimi haastateltujen toivomalla tavalla; tuolloin kaikilla yrittäjillä oli mahdollisuus työmarkkinatukeen yrittäjyyttään lopettamatta. Työmarkkinatuen saaminen edellytti, että päätoiminen yrittäjyys oli koronapandemian vuoksi tilapäisesti päätynyt tai muuttunut sivutoimiseksi, alle 1 089,67 euroa kuussa tuottavaksi liiketoiminnaksi. Todisteeksi tulojen laskusta

riitti yrittäjän oma ilmoitus asiasta. (TEM 2.4.2020; TEM, Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja yritysrahoituksesta.) Koronakriisin aikainen käytäntö paitsi vastasi haastateltujen toiveita, myös osoitti, että tällaisia muutoksia työttömyysturvaan on mahdollista toteuttaa, jopa nopealla aikataululla.

Ongelmallisena haastatteluaineistossa näyttäytyy myös itsensätyöllistäjän ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruuden määrittäminen YEL-työtulon perusteella. Haastatellut pitivät YEL-maksua liian kalliina ja toimentuloaan liian vaihtelevana ja ennakoimattomana, jotta vuotuista työtuloa uskaltaisi arvioida suuremmaksi kuin he olivat jo arvioineet. Niinpä haastatellut toivoivat ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruuden määrittävän verotuksellisten tulojen perusteella. Haastateltujen toive ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruuden määrittelystä verotuksellisilla tuloilla YEL-työtulon sijaan voisi olla siinä mielessä mahdollinen, että yrittäjien ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan ansio-osa rahoitetaan kokonaisuudessaan yrittäjien työttömyyskassan jäsenmaksuilla, ei YEL-maksuilla. Esimerkiksi Tanskassa yrittäjien ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan suuruus lasketaan verotettujen tulojen perusteella, mutta muutoin järjestelmä on samankaltainen kuin Suomessa, eli ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ovat oikeutettuja työttömyyskassan jäsenet ja sen jäsenyys on vapaaehtoinen (Paavola ym. 2019, 35–36).

7.3.6.2 YEL-alivakuuttamisen vähentäminen

Haastatellut myös toivoivat YEL-maksun keventämistä ja YEL-järjestelmältä joustavuutta ja armeliaisuutta, jotta YEL-maksua saisi nykyistä helpommin alennettua, jos työtulo jää arvioitua matalammaksi. Toive YEL-maksun keventämisestä on kuitenkin haasteellisempi. Vaikka yrittäjien keskuudessa yleistä YEL-alivakuuttamista on pidetty ongelmana, YEL-maksun keventämistä on pidetty epärealistisena ajatuksena, sillä eläkejärjestelmä kohtelee yrittäjiä ja palkansaajia tasapuolisesti TyEL- ja YEL-maksun osuuden ansioista ollessa samansuuruinen. Kalliimmaksi YEL-maksun tekee se, että yrittäjä maksaa sen kokonaisuudessaan itse, kun työnantaja maksaa suurimman osan palkansaajan TyEL-maksusta. Lisäksi YEL-maksun keventämistä on pidetty epärealistisena YEL-järjestelmän alijäämäisyyden vuoksi. YEL-järjestelmää ei ole pystytty rahastoimaan TyEL-järjestelmän tavoin, vaan yrittäjien työeläkkeet rahoitetaan jakojärjestelmällä. Kunkin vuoden eläkemenot siis maksetaan saman vuoden aikana kerätyillä vakuutusmaksuilla, ja valtio maksaa YEL-eläkkeistä sen osuuden, johon vakuutusmaksut eivät riitä. (STM 23/2019, 18, 40–43, 54, 60, 63, 77, 80–90.)

YEL-maksun keventämisen sijaan alivakuuttamista on päädytty torjumaan valvonnan tehostamisella ja työtulon tarkemmalla määrittelyllä. Aiemmin YEL-työtulo määriteltiin väljemmin korvaukseksi, joka työstä kohtuudella tai

keskimäärin olisi maksettava, mutta vuonna 2023 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä työtulo määrittäyty vastaavan kokoaikaisen palkansaajatyön mediaanipalkan perusteella. Työtulon määrittelyssä tulee kuitenkin käyttää kokonaisharkintaa ja huomioida esimerkiksi yrittäjän ammattitaito ja kokemus, liikevaihto, itselle maksetun palkan suuruus, työntekijöiden määrä sekä liiketoiminnan laatu ja laajuus, kuten sen pää- tai sivutoimisuus. Lisäksi eläkevakuutuslaitoksille tuli velvollisuus tarkistaa yrittäjän YEL-työtulo joka kolmas vuosi. (Hallituksen esitys HE 102/2022.) YEL-vakuutuksen uudistuksia pohtinut työryhmä ei kuitenkaan ollut suosituksissaan yksimielinen. Suomen Yrittäjät vastusti uudistuksia ja piti niiden vaarana, että tapauskohtainen kokonaisarvio useiden työtuloon vaikuttavien tekijöiden keskinäistä painoarvoa puntaroiden johtaa siihen, että eläkevakuutuslaitokset päätyvät keskenään hyvin erilaiseen työtulon suuruuteen samojen tietojen pohjalta. Lisäksi Suomen Yrittäjät epäili muutosten lisäävän byrokratiaa, koska yrittäjä joutuu hyvin yksityiskohtaisesti selvittämään eläkevakuutusyhtiölle lukuisia liiketoimintaansa liittyviä tekijöitä. Suomen Yrittäjien suositukset olivatkin päinvastaisia muuhun YEL-vakuutusta pohtineeseen työryhmään nähden. Se halusi poistaa eläkevakuutusyhtiöiltä jo aiemman, selvästi väljemmän YEL-työtulon valvontavelvollisuuden ja antaa yrittäjän vapaasti valita sosiaaliturvansa tason. Suomen Yrittäjät myös esitti, että yrittäjä voisi pelkällä omalla ilmoituksellaan muuttaa työtuloaan, jos se poikkeaa alkuperäisestä arviosta. (STM 23/2019, 80–90; Suomen Yrittäjät 7.1.2020.)

YEL-työtulon tiukempi määrittely ja valvonta ovat päinvastaisia toimenpiteitä myös haastateltujen toiveisiin nähden, mutta lakimuutosten tarkoitus on ymmärrettävä. Tavoite on saada YEL-alivakuuttaminen ja YEL-järjestelmän alijäämäisyys vähentymään ja yrittäjien ansiosidonnaisten sosiaalietuuksien taso nousemaan – ja samalla vähentää esimerkiksi asumis- ja toimeentulotuen sekä takuueläkkeen tarvetta, mitä pieneksi jäävä työeläke voi aiheuttaa. Haastatteluaineistossani YEL-työtulon varovainen arviointi näyttäyty kuitenkin välttämättömyytenä tulojen vaihdelta reippaasti kuukaudesta ja vuodesta toiseen. Lisäksi itsensäyöllistäjän neuvotteluasema voi olla niin heikko, ettei hän pysty korottamaan työpanoksensa hintaa, vaikka yrittäjyyteen liittyvät kustannukset kohoaisivat. YEL-työtulon tiukempi valvonta voi siis lisätä yrittäjyyden taloudellista riskiä, vähentää kiinnostusta yrittäjyyteen ja toimia pikemminkin kannustimena yrittäjyyden välttämiseen ja lopettamiseen kuin sen aloittamiseen ja jatkamiseen.

Yksi mahdollisesti tehokaskin keino kohottaa itsensäyöllistäjien sosiaaliturvan tasoa voisi olla YEL-maksukyvyyn vahvistaminen neuvotteluasemaa, työllistymistä ja toimeentuloa vahvistamalla. Haastatteluaineistoni osoittaa itsensäyöllistäjän neuvotteluaseman, työllistymisen ja toimeentulon – ja samalla YEL-maksukyvyyn – vaihtelevan lukuisista syistä, kuten ala-, ammatti-, alue-, asiakas- ja projektikohtaisesti sekä yksilön substanssi- ja yrittäjyysosaamisen,

metataitojen, henkilöbrändin, työkokemuksen ja verkostojen perusteella. Parhaat mahdollisuudet riittävän YEL-vakuutusmaksun maksamiseen ovat asemansa vakiinnuttaneilla ja laajasti verkostoituneilla erityisosaajilla, joiden työlle on enemmän kysyntää kuin tarjontaa. Lisäksi keikkaluotoisen työllistymisen menestyksekkäisyys kytkeytyy hyvinvointiin, terveyteen ja työkykyyn, onhan kuormittuneisuudella negatiivista vaikutusta hyvinvoinnin, terveyden ja työkyvyn ohella tehokkuuteen, tuotteliaisuuteen ja työsuorituksen laatuun. Itsensätyöllistäjän mahdollisuuksia kohottaa sosiaaliturvansa tasoa voisi siis olla mahdollista vahvistaa esimerkiksi kollektiivisella neuvotteluoikeudella sekä substanssi- ja yrittäjäyryysoasaamista, metataitoja, verkostoitumista, hyvinvointia, terveyttä ja työkykyä tukevilla ja edistävillä palveluilla. Palveluiden määrään ja laatuun panostamisen ohella syytä on huomioida niistä käyttäjälleen koituvien kustannusten kohtuullisuus sekä tiedotus ja markkinointi. Palveluista ei ole hyötyä, jos niitä tarvitsevilla ei ole niihin varaa tai he eivät ole tietoisia niiden olemassaolosta. Toimet vahvistaa itsensätyöllistäjän mahdollisuuksia vaikuttaa sosiaaliturvansa tasoon ovat siis samoja, joita olen nostanut aiemmissa alaluvuissa esille keinoina tukea ja edistää itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensätyöllistäjien työelämän laatua.

7.4 Huomioitavaa itsensätyöllistäjien työelämän laadun kehittämistä pohdittaessa

Muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laatua on pidetty tärkeänä tutkimuksen ja kehittämisen kohteena, sillä työelämän laatu vaihtelee eri työntekijäryhmien välillä paitsi ala- ja ammattikohtaisesti, myös työllistymisen tapojen perusteella (van der Lippe ym. 2011, 5, 7–8; Williams ym. 2020, 6). Työllistymisen tapojen moninaistumisen riskinä on pidetty polarisaatiokehitystä, työvoiman jakautumista kahtia vakituista, turvattua ja kokopäiväistä työtä tekevään ydintyövoimaan ja epävarmaa, epäsäännöllistä ja tilapäistä työtä tekevään reunatyövoimaan (Green 2006, 26, 150; Esping-Andersen 2002, 2–3, 21–22; Williams ym. 2020, 9, 106–107). Polarisaation on arvioitu samalla uhkaavan työelämän laatua, sillä siihen vaikuttavista tekijöistä esimerkiksi työn ja toimeentulon epävarmuus, yksilöön kohdistuvat vaatimukset, työn intensiivisyys ja mahdollisuudet urakehitykseen sekä työuran aikaiseen oppimiseen ja kehittymiseen voivat vaihdella suuresti eri tavoin työllistyvien työntekijäryhmien välillä (Hemerijck 2002, 183–184; Jørgensen 2019, 155; Williams ym. 2020, 9; Green 2006, xv–xvi, 4, 26, 150). Koska kokopäiväisestä ja vakituisesta työsuhteesta poikkeavat työllistymisen tavat voivat tarkoittaa heikkoa työmarkkina-asemaa, vähäistä ja vaihtelevaa toimeentuloa ja heikkoja urakehitysnäkymiä, tarvetta on nähty toimenpiteille, joilla suojellaan muilla tavoin työllistyviä työntekijäryhmiä ja ehkäistään eriarvoisuuden kasvua

keskenään eri tavoin työllistyvien työntekijäryhmien välillä (Codagnone ym. 2016, 57; das Dores Guerreiro ym. 2011, 199–200). Jotta keskenään eri tavoin työllistyvien työelämän laadun kokemuksessa ei olisi merkittäviä eroja, yhteiskunnalla on nähty velvollisuus pyrkiä järjestämään olosuhteet, jotka antavat mahdollisuuksia laadukkaaseen, mielekkääseen ja merkitykselliseen työelämään, kohtuullisiin työn korvauksiin ja muihin ehtoihin, itsensä kehittämiseen, työn ja muun elämän tasapainoon, hyvinvointiin ja terveyteen sekä sosiaaliturvaan yksilön työllistymisen tavasta riippumatta (Michaelson ym. 2014, 86, 88; Michaelson & Melé 2011, 552–553; Yeoman 2014, 237, 249; Gallie 2002, 96; das Dores Guerreiro ym. 2011, 199–200).

Työelämän laadun kehittämistä on perusteltua lähestyä sekä ongelmalähtöisestä että positiivisen psykologian näkökulmasta. Koska työn voimavaroilla on työn imun kaltaisten positiivisten tuntemusten välityksellä lukuisia myönteisiä vaikutuksia yksilön työ- ja työllistymiskykyyn ja samalla yksilön työpanosta hyödyntäville tahoille ja yhteiskunnalle, suositeltavana on pidetty, että yhteiskunta pyrkii kehittämään voimavaroja lisääviä ja vahvistavia toimenpiteitä. Työelämän laadun kehittämistä on kuitenkin samaan aikaan suotavaa lähestyä ongelmalähtöisestä näkökulmasta, sillä siinä, missä voimavarat tuottavat positiivisia vaikutuksia, suoranaiset ongelmat sekä kohtuuttomat yksilöön kohdistuvat vaatimukset heikentävät työn imua ja vaikuttavat negatiivisesti työsuoritukseen, hyvinvointiin ja terveyteen kasvattaen uupumuksen, burnoutin ja masennuksen riskiä. Suositeltavaa on siis pyrkiä puuttumaan myös työhön liittyviin kuormitustekijöihin niiden negatiivisten vaikutusten vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi. (Hakanen ym. 2019A, 13–14; Hakanen ym. 2008, 224, 230, 236, 239.)

Toimenpiteitä kehitettäessä syytä on myös pohtia, millaiset erot itsensä työllistäjien ja palkansaajien asemassa ja kohtelussa ovat perusteltuja sekä itsensä työllistäjyyden suhdetta muuhun yrittäjyyteen; millaiset erot itsensä työllistäjien ja työnantajayrittäjien asemassa ja kohtelussa ovat perusteltuja. Vaikka itsensä työllistäjät ovat tyytyväisempiä moniin työelämän laadun kokemukseen vaikuttaviin tekijöihin, kuten työn monipuolisuuteen, kiinnostavuuteen ja autonomisuuteen, osa työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä kohdistuu itsensä työllistäjiin palkansaajia ja työnantajayrittäjiä kovemmin. Itsensä työllistäjien neuvotteluasema on heikompi ja toimeentulon niukkuus ja tulottomat kaudet ovat tyypillisempiä kuin palkansaajilla ja työnantajayrittäjillä, ja suurin osa itsensä työllistäjistä kuuluu kahteen alimpaan tulodesiliiniin, kun suurin osa työnantajayrittäjistä kuuluu kahteen ylimpään ja suurin osa palkansaajista keskimmäisiin tulokymmenyksiin. Lisäksi itsensä työllistäjät ovat työnantajayrittäjiä riippuvaisempia asiakkaistaan. Alityöllisyys, yhden tai muutaman asiakkaan varassa oleminen ja taloudellinen epävarmuus ovat itsensä työllistäjille yleisiä kokemuksia, kun työnantajayrittäjille

yleistä on taloudellinen turvallisuus ja sopiva tai liiallinen määrä töitä. Myös syyt itsensätyöllistäjyyteen ja työnantajayrittäjyyteen ovat erilaisia. Itsensätyöllistäjät ovat työnantajayrittäjiä useammin aloittaneet yrittäjyytensä olosuhteiden pakosta ja perustelevat työllistymisen tapaansa itsensätyöllistäjyyden tyypillisyydellä omalla alalla, palkkatyön puutteella ja sattumalla, kun työnantajayrittäjät perustelevat yrittäjyyttään tilaisuuteen tarttumisella ja perheyriksen jatkamisella. Lisäksi itsensätyöllistäjyys ja työnantajayrittäjyys ovat yleisiä eri aloilla ja ammateissa. Siinä, missä itsensätyöllistäjiä on paljon sosiaali-, terveys-, palvelu-, kulttuuri- ja käsityöaloilla, työnantajayrittäjyys on yleistä esimerkiksi teollisuudessa, rakentamisessa, kuljetuksessa ja varastoinnissa. (Sutela ym. 2018, 22, 35, 39–40, 56–58, 62–63, 66–67.) Oma kysymyksensä onkin, millaista yrittäjyyttä Suomessa halutaan tukea ja edistää, ja kuinka paljon siihen voi vaikuttaa. Vaikka Suomeen haluttaisiin lisää työnantajayrittäjiä, joillain aloilla ja ammateissa itsensätyöllistäjyys voi olla sekä palkansaajuutta että työnantajayrittäjyyttä todennäköisempää. Itsensätyöllistäjät myös usein kokevat työnsä olevan kiinni henkilökohtaisissa ominaisuuksissaan ja osaamisessaan tavalla, josta ei työnantajaksi helposti muuntauduta.

Kun Sipilän hallitus selvitti toimenpiteitä, joilla yrittäjyyttä voisi tukea ja edistää, lopputuloksena julkaistussa selvityksessä todettiin, että toimenpiteiden painopisteen olisi syytä olla yrittäjyyden laadun, ei yrittäjien määrän, kasvattamisessa. Jos yrittäjyyden laadun vahvistamisen sijaan tavoitellaan ensisijaisesti yrittäjien määrän kasvattamista, on riskinä tukea yrittäjyyttä, jolla ei ole toimintaedellytyksiä tai ohjata yrittäjiksi yksilöitä, joiden osaaminen olisi paremmassa käytössä palkansaajana. (Härmälä ym. 2017, 79–80.) Sisällöiltään tai toimintatavoiltaan kelvottoman liiketoiminnan edistäminen ja ylläpito jonkinlaisella tekohengityksellä ei ole sen enempiä yhteiskunnan kuin yksilön itsensä kannalta järkevää. Samalla on kuitenkin syytä pitää huoli, ettei itsensätyöllistäjyys – ja yrittäjyys ylipäänsä – ole mahdollista vain niille, joilla on hyvät taloudelliset lähtökohdat ottaa yrittäjäriskiä harteilleen. Kuten todettua, haastatelluista monet olivat lähtöisin keskiluokkaisista yrittäjä- tai palkansaajaperheistä, ja keskiluokkaisesta taustasta ponnistavilla on usein enemmän varaa ottaa taloudellisia riskejä uravalinnoissaan. Monelle haastatellulle omat säästöt, puolison tulot ja vanhempien taloudellinen tuki olivat taloudellisia hätävaroja hetkillä, jolloin oma toimeentulo oli niukka. En olisi itsekään välttämättä koskaan uskaltanut ryhtyä itsensätyöllistäjäksi, jollen olisi tiennyt, että keskiluokkainen (yrittäjä)perheeni pystyy minua taloudellisessa hädässä auttamaan. Yrittäjäriski on paremmin varaa, jos pankkitili ei ole tyhjä, eikä tilapäisesti heikko työtilanne tarkoita taloudellista katastrofia, jossa jo normaalit elinkustannukset tuottavat vaikeuksia, yllättävistä ja suurista kuluista puhumattakaan. Myös moni haastateltu tiedosti keskiluokkaisuutensa

helpottavan yrittäjäriskin ottamista, ja eräs heistä totesikin, ettei edes tajua, miten kukaan voi ”tehdä mitään tällaista ilman pesämunaa”.

Huolta sosioekonomisen taustan ja aseman vaikutuksista uravalintoihin voi pitää aiheellisenä, sillä taloudellisten mahdollisuuksien ja rajoitteiden on havaittu vaikuttavan yksilön ura- ja ammattivalintoihin ja samalla hyvinvointiin, terveyteen, työmotivaatioon ja kokemukseen työn ja koko elämän merkityksellisyydestä. Keskiluokkaan ja sitä ylempiin yhteiskuntaluokkiin kuuluvilla on enemmän taloudellisia mahdollisuuksia ja vähemmän rajoitteita tehdä itsensä näköisiä, omaa arvomaailmaa ja kiinnostuksen kohteita vastaavia kouluttautumis- ja uravalintoja, mikä lisää työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemusten todennäköisyyttä. Sen sijaan keskiluokkaa alemmissa yhteiskuntaluokissa kohdataan enemmän työn ja ammatin valintaan vaikuttavia taloudellisia rajoitteita, mikä puolestaan vähentää todennäköisyyttä kokea työnsä sisäisesti palkitsevaksi. (Allan & Autin & Duffy 2016C, 71–73, 77; Allan ym. 2014, 543, 546, 555–557.) Suotavaa on siis pitää huoli, ettei itsensä työllistäjä edellytä yksilöltä hyviä taloudellisia lähtökohtia, vähintäänkin keskiluokkaista taustaa. Yhteiskunta menettää arvokasta yrittäjäpotentiaalia, jos yrittäjyyttä ei voi edes harkita, koska yrittäjäriskin ei yksinkertaisesti ole varaa.

Itsensä työllistäjien työelämän laatua sekä itsensä työllistäjyyttä työllistymisen tapana edistäviä ja tukevia toimenpiteitä pohdittaessa suotavaa on myös huomioida, että itsensä työllistäjä tai useammalla kuin yhdellä tavalla työllistyminen voivat johtua monista syistä, kuten muiden työllistymismahdollisuuksien puutteesta tai halusta kehittää itseään ja tutkailla erilaisia uravaihtoehtoja. Eri syistä tehdyt työllistymisen tavan valinnat voivat vaatia keskenään erilaisia toimenpiteitä. (Panos ym. 2014, 260–262.) Itsensä työllistäjyyttä työllistymisen tapana ja itsensä työllistäjien työelämän laatua tukevia ja edistäviä toimenpiteitä pohdittaessa on myös syytä huomioida, että yksilöiden tilanteet ja tarpeet vaihtelevat lukuisista syistä, kuten ala-, ammatti-, alue-, asiakas- ja projektikohtaisesti, yksilön osaamisen, muiden ominaisuuksien ja elämäntilanteen, verkostojen laajuuden sekä itsensä työllistäjyyden ja koko työuran keston perusteella. Syytä on myös huomioida, että yksilöiden tilanteet ja tarpeet ovat erilaisia itsensä työllistäjyyden eri vaiheissa, kuten itsensä työllistäjyyttä aloittaessa, liiketoimintaa kasvattaessa tai aseman jo vakiinnuttua. Suotavaa on myös muistaa, ettei itsensä työllistäjällä ole vaikutusvaltaa kaikkiin työelämänsä laatuun vaikuttaviin tekijöihin. Yksilö ei mahda mitään esimerkiksi iälleen ja työuransa kestolle, joilla on vaikutusta aseman vakiintuneisuuteen ja työhön liittyvien verkostojen laajuuteen, jotka puolestaan vaikuttavat neuvotteluasemaan, työllistymiseen ja toimeentuloon. Oman vaikutusvallan ulkopuolella ovat myös esimerkiksi ala-, ammatti- tai aluekohtaisesti vaihteleva neuvotteluasema ja kilpailu töistä, työn kausiluontoinen vaihtelu, jota haastatellut pitivät vuosittain toistuvana, itsestä riippumattomana

ilmiönä, sekä laajasti yhteiskuntaan vaikuttavat, talouden suhdannevaihteluiden ja koronapandemian kaltaiset tekijät.

Kaikkinsa itsensätyöllistäjyyden edistämisen ja tukemisen voi siis sanoa edellyttävän syvällistä, laaja-alaista ja monitieteistä ymmärrystä itsensätyöllistäjyydestä työllistymisen tapana sekä työelämän laatuun vaikuttavista ala-, ammatti-, alue-, asiakas-, projekti- ja yksilökohtaisista tekijöistä. Itsensätyöllistäjyteen liittyviä linjauksia ja toimenpiteitä on siis suotavaa pohtia ja valmistella pitkäjänteisesti ja kokonaisvaltaisesti poikkihallinnollisissa ja monitieteisissä työryhmissä, joissa kiinnitetään huomiota niin työhön ja toimeentuloon vaikuttavaan lainsäädäntöön kuin esimerkiksi yksilön työllistymis- ja työkykyyn positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin. Toimia pohtiessa syytä on myös huomioida kokemusasiantuntijoiden, eli itsensätyöllistäjien, omat näkemykset ja kuulla heidän mielipiteitään ja kokemuksiaan.

7.5 Jälkiseuranta – Haastateltujen kuulumisia keväällä 2021 ja syksyllä 2022

Kuten väitöskirjani kolmannessa luvussa kuvasin, keräsin tutkimukseni varsinaisen haastatteluaineiston vuonna 2018, mutta kyselin haastateltujen kuulumisia sähköpostitse vuonna 2021 ja vuonna 2022. Keväällä 2021 minua kiinnosti kuulla vuonna 2020 alkaneen koronapandemian vaikutuksista työllistymiseen ja toimeentuloon. Koronapandemian on arvioitu korostaneen työelämän ennakoimattomuutta ja tehneen näkyväksi yhteiskunnallisten tukimekanismien ja nopean reagoinnin merkityksellisyyttä (Väänänen ym. 2020, 17–18). Koronapandemialla oli selvää tilapäistä vaikutusta yrittäjyyden kannattavuuteen. Pandemian pahimmalla hetkellä, vuonna 2020, yrityksiä esimerkiksi lopetettiin enemmän ja aloitettiin vähemmän kuin edellisenä vuonna (Tilastokeskus 21.1.2021; Tilastokeskus 22.4.2021). Yrittäjät myös tarvitsivat aiempaa enemmän apua. Esimerkiksi ELY-keskuksen neuvontanumeroon tuli vuonna 2020 nelinkertainen määrä puheluita edellisvuoteen verrattuna (Yle 4.5.2021), ja Uusyrityskeskukseen avulla perustettiin 10 prosenttia vähemmän yrityksiä kuin edellisenä vuonna, mutta yrittäjien henkilökohtaisen neuvonnan tarve kasvoi siitä huolimatta 18 prosentilla (Uusyrityskeskus 2021, 1–2). Yrittäjät myös tarvitsivat taloudellista tukea aiempaa useammin. Vuonna 2020 yritystukia maksettiin 1 750 miljoonan euron edestä, huimat 268 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin (Tilastokeskus 28.4.2021). Pääosa korona-ajan yritystuista oli suunnattu työnantajayrittäjille, mutta kaikille koronapandemian takia töitä ja tuloja menettäneille yrittäjille, myös itsensätyöllistäjille, annettiin mahdollisuus työmarkkinatukeen ilman yrittäjyyden lopetusvelvollisuutta. Vuonna 2020 työmarkkinatukea sai kaikkiaan yli 44 000 yrittäjää (TEM 28.1.2021).

Tiedustelin keväällä 2021, oliko koronapandemia vaikuttanut haastateltujen työllistymiseen ja toimeentuloon, ja olivatko he hakeneet ja saaneet yrittäjille suunnattuja koronatuukia. Annoin haastatelluille vastausaikaa noin kuukauden, ja lähes kolme neljäsosaa vastasi kysymyksiini. Suurin osa vastanneista työskenteli yhä itsensä työllistäjänä, mutta kolmelle oli tarjottu kiinnostavaa työsuhteista työtä, jonka he olivat ottaneet vastaan. Heistä yksi jatkoi itsensä työllistämistään sivutoimisesti ja toinen suunnitteli palaavansa ennemmin tai myöhemmin itsensä työllistäjäksi. Myös monen muun työelämässä oli tapahtunut muutoksia. Yksi oli palannut itsensä työllistämiseen vanhempainvapaalta, jota oli haastatelluhetkellä vuonna 2018 aloittamassa, toinen iloitsi tuoreesta työskentelyapurahasta ja kolmas oli jäänyt osa-aikaiselle eläkkeelle, mutta jatkoi osa-aikaisesti itsensä työllistämistään – ja oli myös liittynyt osakkaaksi toiseen yritykseen. Lähes puolet haastatelluista kertoi liikevaihdon ja asiakaskunnan kasvaneen vuonna 2018 tehdyn haastattelun jälkeen, ja muutamat kertoivat työllistävänsä alihankkijoita, kun eivät enää yksin ehtineet tehdä kaikkia toimeksiantojaan. Moni myös kertoi asiakaskuntansa uusiutuneen ja toimeksiantojen monipuolistuneen, ja osa kertoi jättäneensä uusien asiakkaiden myötä aiempia ”hitaimmin maksavia ja hankalimpia” asiakkaita taakseen. Moni tuoreemmista itsensä työllistäjistä kertoi liiketoimintansa virtaviivaistuneen, vakiintuneen tai ammattimaistuneen. He olivat kehittäneet uusia palveluita, jalostaneet aiempia palveluitaan ja vahvistaneet yrittäjyysosaamistaan yrittäjyyttä opiskellen. Jopa koronapandemia itsessään oli vaikuttanut positiivisesti muutaman it-ammattilaisen ja yrityskonsultin liiketoimintaan; koska heidän yritysasiakkaansa olivat saaneet normaalia enemmän yritystukia liiketoimintansa kehittämiseen, heidän yritysasiakkaansa myös käyttivät normaalia enemmän rahaa palveluiden ostamiseen.

Koronapandemia oli kuitenkin myös kurittanut monen liiketoimintaa ankarasti, ja vuosi 2020 oli ollut monelle kokonaan tai osittain ”surkea”. Yli puolet vastanneista kertoi töiden ja tulojen määrän laskeneen, jopa romahtaneen, koronapandemian myötä, ja säästöjen huvenneen elinkustannuksiin. Osa talousvaikeuksista kärsineistä sanoi jo näkevänsä ”valoa tunnelin päässä”, mutta osa piti tilannettaan yhä epävarmana. Kulttuuri- ja käsityöaloilla työskentelevät olivat kärsineet koronapandemiasta merkittävästi etenkin kokoontumisrajoitusten ja tilaisuuksien peruuntumisen vuoksi, ja esimerkiksi valokuvaajien työkeikat häissä, festivaaleilla ja muissa riennoissa olivat kadonneet lähes kokonaan. Sen sijaan monet yritysasiakkaita palvelevat kokivat työtilanteen heikentymisen johtuneen asiakkaiden ”säikähtämisestä”. He kokivat, etteivät asiakkaat uskaltaneet työllistää itsensä työllistäjiä entiseen tapaan, koska olivat huolissaan oman firmansa taloustilanteesta. Moni myös totesi, etteivät asiakkaat pandemian alussa nähneet, mitä kaikkea voisi tehdä etäyhteyksien varassa. Moni

sanoikin työtilanteen kohentuneen vuoden 2020 loppua kohden, kun asiakkaat olivat omaksuneet uusia etätyöskentelytapoja, kuten kokoustamaan Zoomissa.

Useimmat vastanneista olivat hakeneet ja saaneet koronakriisin aiheuttamiin taloudellisiin vaikeuksiin suunnattuja tukia. Kaksi kolmasosaa kertoi hakeneensa ja saaneensa kunnan 2000 euron kertaluontoisen koronatuena, kolmannes yrittäjille korona-ajaksi mahdollistettua työmarkkinatukea, yksi Business Finlandin parin tuhannen euron tuen liiketoiminnan kehittämisen kartoittamiseen, muutama taiteilijan korona-apurahaa ja yksi asumistukea. Siitä huolimatta useimmat pitivät korona-ajan tukimuotoja pääosin itsensätyöllistäjille soveltumattomina ja kokivat itsensätyöllistäjien ”tipahtaneen tukirakenteiden väliin”. Haastatellut kritisoivat, etteivät itsensätyöllistäjät voineet hakea tuotekehittelyyn ja innovaatioihin suunnattuja tukia, ja osassa tukia oli kriteereitä, joita itsensätyöllistäjän oli ”hyvin haastavaa tai mahdotonta” täyttää. Kaikki olivat kuitenkin iloisia, että yrittäjillä oli mahdollisuus työmarkkinatukeen ilman yrittäjyyden lopetusvelvollisuutta.

Aika yllättävänä voinee pitää, että osa haastatelluista kuvasi pandemia-ajan vaikuttaneen positiivisesti hyvinvointiin, jaksamiseen ja työkykyyn. Kun työkiireitä ja vapaa-ajan rientoja oli ollut normaalia vähemmän, osa koki aikaa olleen normaalia enemmän hiljentymiseen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimiseen. Positiivista vaikutusta oli ollut myös palkansaajien etätyöskentelyn yleistymisellä. Osa vastanneista kuvaili, kuinka koronapandemian yleistämä palkansaajien etätyöskentely oli saanut oman työskentelytavan tuntumaan normaalimmilta. Jos ennen pandemiaa itsensä oli tuntenut epänormaalksi, ”vähän syrjäytyneeksi outolinnuksi jäädessään kotiin nyhjäyttämään muiden kiitäessä hienoille työpaikoilleen”, palkansaajien keskuudessa yleistynyt etätyö sai siis oman kotona työskentelyn tuntumaan vähemmän epänormaalityltä tavalta työskennellä.

Koronapandemian yleistämällä palkansaajien kotona työskentelyllä on havaittu olleen sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia palkansaajien hyvinvointiin. Toisaalta etätyöskentelyn yleistyminen mahdollisti uudenlaisia työskentelytapoja ja kasvatti palkansaajien autonomiaa ja vastuuta, ja samalla työn imua. Toisaalta kotona työskentelyn yleistyminen myös hämärsi palkansaajien työn ja sen ulkopuolisen elämän välisiä rajoja ja vähensi työn sosiaalisia voimavaroja, vaikuttaen negatiivisesti työmotivaatioon ja hyvinvointiin. Siinä, missä työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen aiheutti häiriöitä työn ja perheen vuorovaikutukseen ja kosketti enemmän perheellisiä, työhön liittyvän sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentyminen vaikutti enemmän yksin asuviin palkansaajiin. (Kaltiainen ym. 2023, 12–14.) Haastateltujen kuvaamat pandemian hyvinvointivaikutukset ja niiden aiheuttajat siis poikkesivat palkansaajien kuvauksista. Haastatellut eivät kuvailleet autonomian ja vastuun lisääntymisen kasvattamaa työn imua, vaan kertoivat elämän rauhoittumisesta.

Haastatellut eivät myöskään kertoneet työn ja muun elämän rajojen hämärtymisestä tai sosiaalisen vuorovaikutuksen vähentymisestä. Kuten olen kuvannut, kokemukset työn autonomisuudesta, vastuullisuudesta ja työn imusta, mutta myös työn ja muun elämän välisten rajojen hämäryydestä ja työyhteisön puuteen aiheuttamista yksinäisyyden, irrallisuuden ja ulkopuolisuuden tuntemuksista olivat haastatelluille jo lähtökohtaisesti tuttuja, työllistymisen tavasta lähtöisin olevia kokemuksia. Sen sijaan useimmat vastanneet kuvasivat hyvinvoinnista huolehtimisen merkityksen korostuneen koronakriisin keskellä entisestään. Pandemian koettiin korostaneen itsensätyöllistäjyyteen liittyviä taloudellisia riskejä ja työn kuormittavuutta, ja moni muistutti, kuinka itsensätyöllistäjän ”on helppo polttaa itsensä loppuun myös normaalioloissa”. Niinpä moni kertoi panostaneensa hyvinvoinnista, terveydestä, työkyvystä ja jaksamisesta huolehtimiseen vielä aiempaa enemmän esimerkiksi aloittamalla terapiassa käynnin tai lisäämällä kuntoilua.

Kysyin vielä syksyllä 2022 haastateltujen kuulumisia. Annoin haastatelluille aikaa vastata kysymyksiini noin kuukauden, ja heistä yli kolme neljäsosaa vastasi kysymyksiini. Kuulin samalla surullisen uutisen, että eräs haastateltu oli menehtynyt vakavaan sairauteen. Suurin osa vastanneista työskenteli yhä itsensätyöllistäjänä, mutta jälleen yksi haastateltu oli jäänyt osa-aikaeläkkeelle ja jatkoi osa-aikaisesti yrittäjyyttä, ja neljä oli mennyt vakituiseen ja kokopäiväiseen palkkatyöhön. Heistä yksi opiskeli palkansaajuutensa ohessa ja kaksi jatkoi sivutoimisesti itsensätyöllistäjyyttä. Työsuhteisiin siirtymistä perusteltiin ennen kaikkea kiinnostavilla työtarjouksilla, mutta myös huolella toimeentulosta ja pieneksi jäävästä työeläkkeestä. Lisäksi yksi haastateltu kertoi olevansa projektityössä määräaikaisessa työsuhteessa, ja piti mahdollisena, että saa uuden määräaikaisen projektin samasta organisaatiosta edellisen määräaikaisuuden päättyessä. Kysymyksiin vastanneista yli kaksi kolmasosaa työskenteli kuitenkin yhä itsensätyöllistäjänä, ja heistä noin puolet koki yrittäjyytensä olevan aiempaa vakaammalla pohjalla. Heistä yksi kertoi laajentaneensa liiketoimintaansa, ulkoistavansa töitä ja palkanneensa osa-aikaisen työntekijän, ja loput asemansa vakiinnuttaneista kertoivat liikevaihdon, asiakkaiden ja töiden määrän kasvaneen. Muutamat kertoivat laajentaneensa ja muuttaneensa toimenkuvaansa jatkokoulutautumisen myötä, ja yksi kertoi saaneensa pitkiä työskentelyapurahoja. Vajaa puolet koki itsensätyöllistäjyytensä pysyneen suunnilleen ennallaan, ja vain kourallinen kysymyksiin vastanneista koki työllistymisen tai toimeentulon olevan aiempaa epävarmempaa tai heikompa. Heistä yksi oli vaihtanut alaa ja ammattia, ja kertoi tulojensa laskeneen huomattavasti toimenkuvan täydellisen muutoksen myötä, ja toinen, sosiaali- ja terveysalalla työskentelevä, kertoi toimeentulonsa laskeneen sote-uudistuksen myötä ja olevansa epätietoinen, milloin uusi hyvinvointialue kilpailuttaa palveluita. Kolmas huomautti, etteivät media-alan korvaukset ole kohonneet

vuoden 2018 haastattelun jälkeen, ja neljäs totesi, ettei vieläkään osaa hinnoitella työpanostaan oikein ja tekee siksi edelleen työnsä liian halvalla. Lisäksi yksi kertoi vähentäneensä työntekoa etsiessään parempaa tasapainoa työn ja muun elämän välille – mutta ryhtyneensä kuitenkin opiskelemaan itsensätyöllistäjyytensä ohessa. Muutamat myös kommentoivat YEL-työtulon määrittelyyn ja valvontaan lakimuutoksen myötä tulevia kiristyksiä. He pitivät YEL-työtulon tiukempaa määrittelyä ja valvontaa itsensätyöllistäjän kannalta vaikeana toimeentulon reippaan vaihtelun vuoksi, varsinkin, kun ”olo on jo valmiiksi tukala” elinkustannusten nousun vuoksi. Useimmat vastanneet kokivat silti yhä, että työskentelevät mieluiten itsensätyöllistäjänä, ja yksi huomautti pelkän ajatuksen palkansaajuudesta vievän yöunet, niin mahdottomalta sopeutuminen ”virkatyöaikaan, pakotettuun työnkuvaan, turhiin kokouksiin ja nippeli-työtehtäviin” hänestä tuntui.

Useimmat haastatellut työskentelivät siis syksyllä 2022 yhä itsensätyöllistäjinä. Useimpien ura, toimenkuva ja liiketoiminta olivat kehittyneet, asema vakiintunut ja toimeentulo kohentunut vuonna 2018 tehtyjen haastatteluiden jälkeen, ja moni oli kehittänyt substanssi- ja yrittäjyysosaamistaan töiden ohessa opiskellen. Huomionarvoista silti on, että jatkokysymyksiin vastanneista kaikkiaan neljännes oli vuoden 2018 jälkeen siirtynyt palkansaajaksi, tosin heistä lähes puolet itsensätyöllistäjyyttä sivutoimisesti jatkaen. Yrittäjyys on usein nähty lopullisena päämääränä, mutta yrittäjyys ei välttämättä ole lopullinen uravalinta, vaan tilapäinen uravaihe, joka alkaa sen näyttäytyessä parhaana työllistymisvaihtoehtona, mutta joka voidaan hylätä lupaavamman oloisten mahdollisuuksien avautuessa (Burton & Sørensen & Dobrey 2016, 237, 240–241). Näin oli tapahtunut neljäsosalle haastatelluista. Heille päätoiminen itsensätyöllistäjyys oli näin jälkikäteen tarkasteltuna ollut tilapäinen elämänvaihe, yksi juoni tai episodi työelämäntarinassa, ei pysyvä työllistymisen tapa ja lopullinen urapolku. Mahdollista toki on, että osa heistä tekee vain syrjähyppyn palkansaajuuteen ja jatkaa päätoimista itsensätyöllistäjyyttä jossain uransa ja työelämäntarinansa myöhemmässä vaiheessa – olihan näin käynyt osalle haastatelluista jo aiemminkin. Kuten väitöskirjani kolmannessa luvussa kuvasin, osa haastatelluista oli työskennellyt jo aiemmin itsensätyöllistäjänä, mutta siirtynyt työsuhteiseen työhön ja palannut jokusen palkansaajuusvuoden jälkeen takaisin itsensätyöllistäjäksi. Mahdollista on siis jopa se, että jokaisen haastatellun työllistymisen tapa tulee vielä vaihtumaan, kenties useamminkin kuin kerran, jäljellä olevan työuran aikana.

8 Päätelmät

Olen tutkinut väitöskirjassani asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua kuvaten työhön, työnteon konteksteihin ja yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä, jotka haastatteluaineistoni perusteella vaikuttavat työelämän laadun kokemukseen, niin hyvässä kuin pahassa. Työelämän laadulla tarkoitetaan yksilön kokonaisvaltaista kokemusta työstä ja sen olosuhteista (Sahni 2019, 817; Sahni 2017, 786), eli työelämän laadun tutkimuksen kohteena ovat erilaiset, kokemukseen tavalla tai toisella vaikuttavat fyysiset, psyykkiset, taloudelliset, kulttuuriset ja sosiaaliset tekijät (Bhende ym. 2020, 257; Loscocco ym. 1991, 185, 198; Sahni 2017, 786, 788). Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät voivat olla vaikutuksiltaan myönteisiä tai kielteisiä, eli positiivisesti vaikuttavia voimavaroja tai negatiivisesti vaikuttavia stressitekijöitä, suoranaisia ongelmia. Lisäksi työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat työhön liittyvät, yksilöön kohdistuvat vaatimukset. Niiden vaikutus voi olla joko positiivinen tai negatiivinen, riippuen vaatimusten luonteesta, määrästä ja suuruudesta yksilön käytössä oleviin voimavaroihin nähden. (Schaufeli ym. 2004, 296; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Bakker ym. 2005, 665.)

Vaikka yllä oleva tiivistys voi vaikuttaa suoraviivaisen selkeältä, työelämän laatu on kompleksinen käsite, eikä sen määritelmästä ja siihen vaikuttavista tekijöistä ole yksimielisyyttä (Martel ym. 2006, 333, 335, 347, 351–353; Easton ym. 2013, 596). Syitä tähän on useita. Ensinnäkin työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat lukemattomat, hyvin moninaiset tekijät. Nämä tekijät voivat liittyä varsinaisen työn piirteisiin, kuten työn luonteeseen ja työtehtävien sisältöihin, mutta myös työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin, yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja elämäntilanteeseen sekä laajempaan työnteon ympäristöön, yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin, jossa yksilö elää ja työskentelee. (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509, 520; Schaufeli ym. 2004, 296; Elizur ym. 1990, 277, 289; Sirgy ym. 2008, 184–186; Martel ym. 2006, 362–363; Loscocco ym. 1991, 185–187.) Lisäksi nämä keskenään erilaiset tekijät voivat olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa hyvin moninaisin tavoin ja vaikeasti hahmotettavalla tavalla. Tekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ohella vaikeaa on myös hahmottaa, millainen painoarvo näillä tekijöillä sekä niiden välisellä vuorovaikutuksella on, kun yksilö arvioi työelämänsä laatua (Martel ym. 2006, 333–335, 347, 351–353).

Lisähaasteita työelämän laadun ymmärtämiseen tuottaa se, ettei työelämän laadun kokemus ole lähtöisin pelkästään tavalla tai toisella työhön liittyvistä tekijöistä. Myös yksilön elämäntilanne, lukuisat työn ulkopuoliseen elämään liittyvät tekijät, vaikuttavat työelämän laadun kokemukseen (Loscocco ym. 1991, 182; Williams ym. 2020, 46–47, 49). Työ on vuorovaikutuksessa elämän muiden osa-alueiden kanssa, eli työelämän laadun kokemus heijastuu ja läikkyä elämän muille osa-alueille ja muiden elämän osa-alueiden laatu heijastuu ja läikkyä vastaavasti työelämään (Sirgy ym. 2001, 183, 242, 244, 277; Elizur ym. 1990, 275, 289; Nguyen T. D. ym. 2012, 88–89; Sirgy ym. 2008, 182, 185; Loscocco ym. 1991, 200–201). Haasteita tuottaa siis myös se, että työn ulkopuolisiin osa-alueisiin liittyvien tekijöiden sekä työn ja sen ulkopuolisten tekijöiden vuorovaikutuksen painoarvoa ja merkitystä työelämän laadun kokemuksen kannalta on vaikea hahmottaa (Elizur ym. 1990, 277, 289). Lisäksi osa työelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä on helpommin objektiivisesti mitattavissa, mutta toiset eivät niinkään, sillä osassa niistä on kyse yksilön subjektiivisesta ja tulkinnanvaraisesta kokemuksesta. Kyse on siis siitä, missä määrin yksilö kokee näiden tekijöiden vastaavan niihin liittyviä odotuksiaan ja tavoitteitaan (van der Lippe ym. 2011, 4; Green 2006, 9–10, 12–13; Martel ym. 2006, 333, 335, 347, 351–353). Lisäksi työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat odotukset ja tavoitteet vaihtelevat paitsi yksilöllisesti (Williams ym. 2020, 46–47, 49), myös eri koulutustasojen välillä (Loscocco ym. 1991, 185–186, 189–191, 199), työkokemuksen perusteella (Dhamija ym. 2019, 879–881), sukupolvittain (Väänänen ym. 2014B, 33) ja sukupuolittain. Kokemukseen työhön liittyvien odotusten ja tavoitteiden täyttymisestä vaikuttaa myös sosiaalinen vertailu, oman työtilanteen peilaaminen muiden työtilanteisiin. (Williams ym. 2020, 46–47, 49.) Lisäksi myös laajemmalla yhteiskunnallisella ja kulttuurisella kontekstilla on vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat niin työn institutionaaliset puitteet (Mustosmäki 2017, 45, 96–97) kuin kulttuurinen ymmärrys työelämän laadusta, ja ne vaihtelevat yhteiskunnasta ja kulttuurista toiseen (Järvensivu ym. 2011, 33, 35).

Työelämän laadun tutkimiseen siis liittyy useita haasteita, mutta niistä huolimatta työelämän laatua on tutkittu etenkin viimeisinä vuosikymmeninä paljon. Työelämän laadun tutkimuksen painopiste on kuitenkin ollut vahvasti palkansaajien työelämän laadussa (Linley ym. 2010, 2; Doorne-Huiskes ym. 2011, 218; Gallie 2002, 122), ja työelämän laadun kehittämisessä on keskitytty työorganisaatioiden kehittämiseen tavoilla, joilla on myönteistä vaikutusta työorganisaatioiden työntekijöiden, eli palkansaajien, työsuoritukseen (Nadler ym. 1983, 21–24; Sirgy ym. 2008, 182). Työelämän laadun tutkimuksen puutteena onkin pidetty, ettei muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadun kokemukseen ole juurikaan perehdytty. Muilla tavoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadun tutkiminen on kuitenkin nähty oleelliseksi

lisäykseksi työelämän laadun tutkimuksen kentälle, sillä työelämän laatu vaihtelee paitsi ala-, ammatti- ja työkohtaisesti, myös työllistymisen tapojen perusteella. Toiset työllistymisen tavat tarjoavat toisia enemmän esimerkiksi vakautta ja turvaa, suotuisia työskentelyolosuhteita ja työn ja muun elämän tasapainoa (van deer Lippe ym. 2011, 5, 7–8), sekä urakehityksen mahdollisuuksia ja parempia työn korvauksia ja muita ehtoja (Ridgeway 1991, 367, 378, 380–382). Muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadun tutkimista on pidetty tärkeänä ajassa, jossa työ jälkitekiteollistuu, sillä työn jälkitekiteollistuminen tarkoittaa paitsi työn tieto- ja palveluvaltaistumista, myös työn verkostomaisuuden kasvua ja työllistymisen tapojen moninaistumista. Koska työn muuttuessa muutoksia kokevat myös työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat tekijät, työelämän laadun tutkimuksen kenttää on nähty tarpeelliseksi laajentaa tutkimustiedolla, joka kertoo muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadusta. (Gallie 2002, 96; Williams ym. 2020, 9, 13.)

Tutkimukseni paikkaa tätä tunnustettua tutkimustiedon puutetta itsensätyöllistäjänä työllistyvien työelämän laadun osalta. Itsensätyöllistäjyyttä voi pitää varsin äärimmäisenä esimerkkinä autonomisesta ja verkostomaisesta työstä, sillä jokainen toimeksiantosuhteessa ja apurahoilla tai muulla vastaavalla projektirahoituksella tehtävä työ on oma keikkaluontoinen projektinsa, joka itsensätyöllistäjän on itse itselleen hankittava. Tutkimukseni avaa tällaiseen verkostomaiseen työelämään liittyviä iloja, mahdollisuuksia, vaatimuksia, riskejä, epävarmuuksia ja ongelmia, ja paljastaa samalla sellaista työelämän laadun sisältöä, joka on jäänyt näkymättömäksi palkansaajuuteen keskittyneessä työelämän laadun tutkimuksessa. Tutkimukseni kuvaa työn jälkitekiteollistumisen myötä kasvavaksi ennakoidun työntekijäryhmän, asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien, työelämän laatua, ja valaisee työhön ja yksilöön sekä työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin ja laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin liittyviä tekijöitä, joilla on vaikutusta työelämän laadun kokemukseen. Tutkimukseni siis tekee näkyväksi asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän työelämään liittyviä voimavaroja, ongelmia ja vaatimuksia ja tuottaa tietoa niiden vaikutuksista. Konkreettisella tasolla tutkimukseni avaa esimerkiksi työllistymiseen, toimeentuloon, neuvotteluasemaan, työllistymiskykyyn, osallisuuteen, työn ja muun elämän tasapainoon, hyvinvointiin, työkykyyn ja jaksamiseen sekä työmarkkinoilla pärjäämistä tukevien selviytymisstrategioiden luomiseen liittyviä ja vaikuttavia tekijöitä, ja havainnollistaa, millaisia vaikutuksia niillä on yksilön kokonaisvaltaiseen arvioon ja kokemukseen työelämänsä laadusta. Tutkimukseni auttaa myös pohtimaan asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua sen kehittämisen näkökulmasta; millaisin keinoin työhön liittyviä voimavaroja olisi mahdollista lisätä ja vahvistaa, ongelmia vähentää ja ehkäistä ja yksilöön kohdistuvia vaatimuksia kohtuullistaa.

Toteutin tutkimukseni narratiivisin menetelmin, joilla tavoitellaan ihmisen kokemusmaailman ymmärtämistä (Laitinen ym. 2008, 116). Narratiivisella tutkimuksella selvitetään, millaisia kertomuksia tutkittavasta ilmiöstä kerrotaan (Hänninen 2006, 162, 165; Heikkinen 2010, 143–145), eli sen kohteena on ilmiö, josta yksilöillä on kokemuksia ja joka saa merkityksiä osana yksilön elämäkertaa (Paananen 2008, 20, 22). Ihmiset luovat narratiiveilla ymmärrystä elämästään, kokemuksistaan ja ympäristöstään (Holstein ym. 2012, 5, 7–8; McAdams 2012, 15–16; Bamberg 2012, 102), eli narratiivin luominen on toimintaa, joka jäsentää, rakentaa ja muokkaa kokemuksia, tapahtumia, tunteita, muistoja ja ajatuksia merkitykselliseksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi (Livholts ym. 2015, 40; Chase 2008, 64–65). Narratiivista tutkimusta on pidetty hyvänä menetelmänä tuottaa ilmiöistä uutta tietoa ja uusia merkityksiä (Paananen 2008, 20, 22), ja tarkastella ilmiöitä uusilla tavoilla ja uusista näkökulmista (McAdams 2012, 17). Narratiivisen tutkimuksen on myös nähty soveltuvan erinomaisesti sosiaalisten muutosten ja uusien tai heikosti tunnettujen ilmiöiden tutkimiseen ja sosiaalisessa marginaalissa olevan, hiljaisen äänen esille tuomiseen (Squire ym. 2014, 74; Holstein ym. 2012, 2). Koin narratiivisten menetelmien soveltuvan työelämän laadun kaltaisen, yksilön kokemuksista kertovan kompleksisen ilmiön tutkimiseen, ja narratiivisten menetelmien puolesta puhui myös se, että itsensätyöllistäjien työelämän laadussa on kyse heikosti tunnetusta ilmiöstä. Lisäksi työ on ylipäänsä merkittävä elämän osa-alue, josta narratiiveja kerrotaan (Holstein ym. 2012, 1; Czarniawska 2004, 39), ja työn muuttuessa muuttuvat myös työstä kerrotut narratiivit. Työelämäntarinaa, eli työstä kertovaa, matkan varrella kehkeytyvää narratiivia, on myös pidetty lineaarisuutta ja ennakoitavaa etenemispolkua korostavaa työuran käsitettä osuvampana käsitteenä ajassa, jossa työurien moninaisuus ja kompleksisuus lisääntyvät (Järvensivu 2019, 342).

Hyödynsin tutkimuksessani kolmea erilaista narratiivien tarkasteluun soveltuvaa lähestymistapaa. Ensinnäkin hyödynsin labovialaista lähestymistapaa, jossa tarkastelun kohteena ovat menneet tapahtumat, joita narratiivin kertoja kuvailee (Patterson 2008, 23, 29). Koska työelämän laadun ymmärtäminen edellyttää huomion kiinnittämistä kokemuksen tuntuun, työelämän herättämiin ajatuksiin ja tunteisiin, hyödynsin tutkimuksessani myös kokemukseskeistä lähestymistapaa, jossa huomio kiinnittyy narratiivin kertojan tunteisiin ja tapahtumien myöhempään tulkintaan (Squire 2008, 42–45; Patterson 2008, 36). Lisäksi hyödynsin foucaultilaista lähestymistapaa, joka tarkastelee historiallisia, sosiaalisia, kulttuurisia, poliittisia, institutionaalisia, taloudellisia, lokaaleita ja diskursiivisia konteksteja ja valtasuhteita, joiden puitteissa yksilö narratiiviaan luo, jäsentää ja tulkitsee (Squire ym. 2014, 67–68, 84; Chase 2008, 65–68; Tamboukou 2008, 102; Squire ym. 2008, 3). Pidän myös tätä lähestymistapaa tarpeellisena, koska työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat niin työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin kuin laajempaan yhteiskunnalliseen

kontekstiin liittyvät tekijät, yksilöä ympäröivä maailma, jossa hän työtä tekee. Foucault'lainen lähestymistapa muistuttaa, ettei narratiivi synny irrallaan ympäröivästä todellisuudesta, vaan konteksti on aina läsnä yksilön narratiivissa. Konteksti, kulttuurisesti jaetut narratiivit ja yksilön käsitys niistä vaikuttavat yksilön omaan narratiiviin (Atkinson ym. 2008, 290; Hänninen 2006, 162, 165; Heikkinen 2010, 143–145, Squire ym. 2014, 67; Phoenix 2008, 66; Koven 2012, 158), sillä yksilö luo ymmärrystä – ja narratiivia – itsestään ja elämästään tietyissä ympäristöissä, asiayhteyksissä ja rakenteissa, tiettyjen valta- ja voimasuhteiden vallitessa (Squire ym. 2014, 67–68, 84; Chase 2008, 65–68; Tamboukou 2008, 102; Squire ym. 2008, 3). Foucault'lainen lähestymistapa antaa siis mahdollisuuksia pohtia, millaiset narratiivit näyttäytyvät dominoivina ja marginaalisina, ja millaiset kontekstit, valtasuhteet, normit ja ulkoiset voimat näihin tulkintoihin johtavat (Tamboukou 2008, 102–104, 109; Squire ym. 2014, 111). Kiinnitin siis huomiota haastateltujen kuvaamien tapahtumien ja niiden tunnun ohella itsensätyöllistäjyyden kontekstiin; millaisena itsensätyöllistäjyys näyttäytyy ja miltä se tuntuu palkansaajien kesellä, suomalaisessa yhteiskunnassa, jossa suurin osa työvoimasta työskentelee kokopäiväisessä ja vakituksessa työsuhteessa.

8.1 Voimavaroina työn sisäinen palkitsevuus sekä työn ja muun elämän yhteensopivuus

Työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavat tekijät ovat voimavaroja, ja niitä on arvioitu olevan satoja erilaisia (Hobfoll 2002, 318–320). Voimavarat muun muassa auttavat saavuttamaan työhön liittyviä tavoitteita ja selviytymään työn vaatimuksista, tukevat ja edistävät yksilön kasvua, kehitystä, oppimista ja työssä jaksamista sekä suojaavat työn kuormittavuudelta ja sen negatiivisilta vaikutuksilta. Voimavarat myös tuottavat työn imun ja merkityksellisyyden kaltaisia positiivisia tuntemuksia ja niiden välityksellä positiivisia vaikutuksia esimerkiksi yksilön hyvinvointiin, työsuorituksen laatuun ja työhön sitoutumiseen. (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Schaufeli ym. 2004, 296; Bakker ym. 2008, 187, 191–193; Bakker ym. 2005, 665.) Yksilöillä on käytössään vaihtelevia määriä eri tekijöistä lähtöisin olevia voimavaroja, jotka ovat keskenään eri tavoin hyödyllisiä (Diener ym. 1995, 932, 934–935). Monia voimavaroja voi kuitenkin hyödyntää ja soveltaa monin tavoin ja monenlaisissa tilanteissa, ja voimavarat myös tukevat toisiaan (Hobfoll 2002, 308–309, 318–319). Eri voimavaroista on silti erilaista hyötyä erilaisissa töissä ja tilanteissa, ja lisäksi työ sekä työskentelyn ja työllistymisen olosuhteet vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin kartuttaa, kehittää ja hyödyntää voimavaroja (Peterson ym. 2010, 2; Littman-Ovadia ym. 2010, 418–421). Voimavarojen ohella työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat myös työn

haastevaatimukset. Haastevaatimuksilla viitataan yksilön kasvua ja kehitystä ruokkiviin, työn haasteellisuuden ja vastuullisuuden kaltaisiin tekijöihin, jotka edellyttävät yksilöltä vaivannäköä (Bakker ym. 2008, 187, 191–193; Salanova ym. 2008, 125–128; Kira ym. 2014, 136).

Työn jälkiteollistumisen, etenkin asiantuntijatyön yleistymisen, on arvioitu lisäävän ja kasvattavan monia työhön liittyviä voimavaroja ja haastevaatimuksia. Asiantuntijatyön yleistyminen on yhdistetty työelämän laadun positiiviseen kehitykseen, sillä sen myötä yhä useammalla voi olla mahdollisuuksia tehdä sisäisesti palkitsevaa työtä. Työn sisäistä palkitsevuutta voi siis pitää työhön liittyvänä voimavarana, ja sillä viitataan kokemuksiin työn mielekkyydestä, merkityksellisyydestä, vastuullisuudesta, haasteellisuudesta, monipuolisuudesta, vaihtelevuudesta ja itsenäisyydestä (Green 2006, 24–25, 42; Williams ym. 2020, 104, 107, 111, 121; Hvid ym. 2019B 10–11). Sisäisesti palkitseva työ viittaa samalla autenttisen tuntuiseen työhön, eli kokemukseen työn ja minuuden yhteensopivuudesta (Baumeister ym. 2002, 610–612; Blustein 2008, 234–235; Yeoman 2014, 239, 249). Työn sisäinen palkitsevuus on siis yhteydessä yksilön henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja syntyy kokemuksesta, että työ sopii yhteen omien luonteenpiirteiden, ominaisuuksien, osaamisen, arvomaailman, tarpeiden, vahvuuksien, kiinnostuksen kohteiden, kokemuksen, tavoitteiden ja odotusten kanssa (Ryan ym. 2001, 146–147; Ménard ym. 2011, 331, 339, 341; Schlegel ym. 2009, 473, 487; Zhang ym. 2018, 1586; Rosso ym. 2010, 108–113). Työn ja minuuden yhteensopivuus edellyttää paitsi yksilön itsensä kanssa yhteensopivaa työtä, myös autenttisuuden tunnun mahdollistavia työskentelyn ja työllistymisen olosuhteita, työnteon konteksteja, jotka tarjoavat mahdollisuuksia esimerkiksi itsensä ilmaisuun ja toteuttamiseen ja henkilökohtaiseen kasvuun (Ryan ym. 1997, 557, 560; Ryan ym. 2000, 76; Ryan ym. 2001, 146–147; Ménard ym. 2011, 331; Kira ym. 2014, 135; Oprea ym. 2022, 189–191, 195–196; Chalofsky ym. 2013, 338). Positiivisesti työelämän laadun kokemukseen vaikuttaa myös työn ja yksilön elämäntilanteen, työn ja sen ulkopuolisen elämän, yhteensopivuus. Positiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen on siis myös työn ja sen ulkopuolisen elämän tasapainoa ja yhteensopivuutta tukevilla voimavaroilla (Sirgy ym. 2008, 181–182, 184–185, 192–193, 196–197).

Tutkimukseni tukee näkemystä asiantuntijatyön sisäisestä palkitsevuudesta ja sen positiivisista vaikutuksista työelämän laadun kokemukseen. Samalla tutkimukseni luo uutta valoa, millaisia toimijuuden, mielekkyyden, merkityksellisyyden, vapauden, autonomian, autenttisuuden, kasvun ja kehityksen sekä työn imun tuntemuksia itsensä työllistäjyys työllistymisen tapana asiantuntijatyötä tekevässä herättää, ja kuinka merkityksellisiä työllistymisen tavasta lähtöisin olevat voimavarat ja haastevaatimukset ovat työelämän laadun kokemukselle. Itsensä työllistäjille palkansaajia yleisempi tyytyväisyys työhönsä on todennettu kyselytutkimuksin niin Suomessa (Pärnänen ym. 2014, 68–69, 74–

75, 84–86; Sutela ym. 2018, 82, 86–88) kuin kansainvälisesti (Williams ym. 2020, 54–55, 65–66, 101), ja itsensätyöllistäjien on myös havaittu kokevan työn imua palkansaajia useammin (Hakanen ym. 2019B, 373–374, 377, 379–380). Tutkimukseni osoittaa itsensätyöllistäjyyden työllistymisen tapana vahvistavan työn sisäistä palkitsevuutta asiantuntijatyössä, ja osoittaa työllistymisen tavalla olevan positiivista vaikutusta myös kokemukseen työn ja sen ulkopuolisen elämän yhteensopivuudesta. Itsensätyöllistäjyys näyttäytyy aineistossani työllistymisen tapana, joka tarjoaa palkansaajuutta parempia mahdollisuuksia tehdä keskenään sopivasti erilaisia, omaa persoonaa, arvomaailmaa, osaamista, vahvuuksia ja kiinnostuksen kohteita vastaavia töitä sekä valita omaan työskentelytyyliin, kulloiseenkin työhön ja työvaiheeseen sekä elämäntilanteeseen parhaiten soveltuvat menetelmät ja käytännöt, kuten työnteon ajat ja paikat. Kaikkinensa aineistostani piiryy kuva työllistymisen tavasta, jonka koetaan antavan mahdollisuuksia itsensä ilmaisuun, toteuttamiseen ja kehittämiseen, osaamisen ja muiden ominaisuuksien hyödyntämiseen, soveltamiseen ja kartuttamiseen, oman työn, toimenkuvan ja uran kehittämiseen sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tavoilla, joita palkansaajuuteen ei koettu sisältyvän. Työelämän laadun on havaittu vaikuttavan sitä voimallisemmin elämän muihin osa-alueisiin ja kokemukseen koko elämän laadusta, mitä keskeisempi elämän osa-alue työ yksilölle on (Sirgy ym. 2001, 183), ja tutkimukseni vahvistaa myös tämän havainnon. Työ näyttäytyy hyvin tärkeänä elämän osa-alueena, jopa intohimona tai rakkautena. Työn ja persoonan ohella työ ja sen ulkopuolinen elämä kietoutuvat haastateltujen kuvauksissa kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi työn ja koko elämän mielekkyyttä lisäävällä tavalla. Kokemus työelämän hyvästä laadusta siis heijastuu elämän muille osa-alueille ja tuottaa kokemuksia koko elämän mielekkyydestä, merkityksellisyydestä ja hyvästä laadusta.

Koska haastatellut vertailivat runsaasti itsensätyöllistäjyyttä ja palkansaajuutta toisiinsa, tutkimukseni valaisee, millaisena itsensätyöllistäjyys näyttäytyy ja miltä se tuntuu kontekstissa, jossa suurin osa työvoimasta työskentelee vakituisissa ja kokopäiväisissä työsuhteissa. Yksilön käsitys itsestään muokkautuu omaa elämää narratiiviksi jäsentäen (Wortham 2006, 133, 139), eli narratiivien avulla yksilö rakentaa identiteettiään ja ilmentää merkityksiä, joita on elämästään ja itsestään luonut (Paananen 2008, 19). Konteksti vaikuttaa yksilön narratiiviin ja käsitykseen itsestään ja elämästään, ja yksilö merkityksellistää itseään ja elämänsä peilaamalla omaa narratiiviaan muiden ihmisten ja yhteiskunnan narratiiveihin (Czarniawska 2004, 1, 3, 6; McAdams 2012, 16). Käsitys itsestä tai oman ryhmästä siis rakentuu suhteessa kulttuurisesti jaettuun arvoihin ja normatiivisiin diskursseihin, ja narratiiveilla luodaan yhteneväisyyksiä ja eroavuuksia itsensä ja muiden yksilöiden sekä oman ryhmänsä ja muiden ryhmien välillä (Bamberg 2012, 103, 105). Itsensätyöllistäjyys näyttäytyy tutkimuksessani monin tavoin ylivertaisena työllistymisen tapana palkansaajuuteen nähden.

Haastatelluista useimmilla oli huonoja kokemuksia palkansaajuudesta, ja he yhdistivät palkansaajana työskentelyyn lukuisia työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, joita eivät kokeneet itsensätyöllistäjyyteen liittyvän. Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat lukuisat kontekstuaaliset tekijät, jotka liittyvät esimerkiksi työorganisaatioiden johtamis- ja organisaatiokulttuureihin, käyttäytymisnormeihin ja sosiaalisiin suhteisiin sekä mahdollisuuksiin vaikuttaa työnteon olosuhteisiin ja työrooliin (Xanthopoulou ym. 2009, 183, 196–198; May ym. 2004, 11; Schaufeli ym. 2004, 296; Huang ym. 2007, 740; Surienty ym. 2014, 407–408, 413, 415–416; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Houkes ym. 2001, 260, 263, 278; Nauman ym. 2019, 6–8; Isaksen 2000, 96–99). Esimerkiksi autonomian puute, tiukasti rajatut ja määritellyt työtehtävät, menetelmät ja käytännöt sekä vähäiset mahdollisuudet itsensä, toimenkuvansa ja uransa kehittämiseen vaikuttavat negatiivisesti työelämän ja koko elämän laatuun, työn imuun, merkityksellisyyteen ja työmotivaatioon, hyvinvointiin ja työsuoritukseen sekä työhön ja työorganisaatioon sitoutumiseen (Roh ym. 2014, 127, 137; Sarros ym. 2002, 286–287, 297, 300; Bhende ym. 2020, 258; Kim ym. 2022, 97–98, 103–104, 114; Janssen ym. 1999, 1363–1364, 1367; Dhamija ym. 2019, 883). Tutkimukseni vahvistaa nämä havainnot ja antaa samalla aineksia palkansaajien työelämän laadun ymmärtämiseen ja kehittämiseen tekemällä näkyväksi, kuinka merkittävästi autonomian ja autenttisuuden kaltaisten voimavarojen puute voi työelämän laatua heikentää. Aineistoni perusteella vastenmielisyys palkansaajuutta kohtaan kumpuaa rajallisista mahdollisuuksista hyödyntää, soveltaa ja kartuttaa osaamista ja kehittää toimenkuvaa ja uraa, työntekijään kohdistuvaksi epäluottamukseksi koetusta työn menetelmien, aikojen ja paikkojen liiallisesta kontrolloinnista, huonosta työilmapiiristä ja johtamisesta sekä ”yliraportoinniksi” ja ”ylimääräiseksi hyönäksi” kuvailluista epäoleellisista tehtävistä, joiden koetaan estävän keskittymistä varsinaiseen substanssiosaamista edellyttävään työhön. Haastatelluista useimmat kuitenkin samalla kokivat, että myös palkansaajatyö voisi olla sisäisesti palkitsevaa, jos siihen vain annettaisiin työorganisaatioissa mahdollisuuksia ja tilaa.

Tutkimukseni kuvaa myös radikaalia työn tuunausta, jona haastateltujen itsensätyöllistäjäksi ryhtymistä voi pitää. Työn tuunauksella tarkoitetaan työn ja työnteon kontekstien proaktiivista muokkausta tavoilla, jotka lisäävät työhön liittyviä voimavaroja ja haastevaatimuksia ja vähentävät stressitekijöitä (Vogt & Hakanen & Brauchli & Jenny & Bauer 2016, 353, 358–359). Tyytymättömyys työhön saa yksilön kaipaamaan muutoksia työskentelyn ja työllistymisen olosuhteisiin (Kira ym. 2014, 137–139, 142), ja työhön tyytymättömyyden on havaittu ajavan vaihtamaan sekä työpaikkaa (Huang ym. 2007, 746; Kalbers ym. 2007, 369; McKee-Ryan ym. 2011, 986–987; Houkes ym. 2001, 257–258, 260, 262–264, 275, 277) että työllistymisen tapaa (Green 2006, 94–96, 103).

Tyytymättömyys palkansaajatyöhön oli toiminut useimpien haastateltujen kohdalla sytykkeenä työllistymisen tavan vaihtoon, eli haastatellut olivat tuunanneet työtään työllistymisen tapaa vaihtamalla. Työllistymisen tavan vaihto näyttäytyy aineistossani työn tuunaamisen tapana, johon ollaan hyvin tyytyväisiä. Työn tuunauksella on havaittu lukuisia myönteisiä vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen, ja näitä vaikutuksia kuvailivat myös haastatellut. Työn tuunauksen on todettu lisäävän työn imua, merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä, vaikuttavan positiivisesti työidentiteettiin ja kasvattavan itseluottamusta ja optimismia sekä uskoa ja kykyä selviytyä työhön liittyvistä haasteista ja ongelmista (Vogt ym. 2016, 353, 358–359). Työn tuunausta työhön liittyviä voimavaroja ja haastevaatimuksia kasvattamalla voikin pitää itsessään voimavarana (Hakanen & Seppälä & Peeters 2017, 619, 623–625), joka ennustaa työn imua, tukee muiden voimavarojen kartuttamista, henkilökohtaista kasvua ja ammatillista kehitystä, kohentaa työsuoritusta, vähentää työhön leipiintymisen riskiä ja tukee yksilön hyvinvointia (Harju & Hakanen & Schaufeli 2016B, 11, 18). Lisäksi se suojaa työn vaatimusten kuormittavuudelta ja vähentää uupumuksen ja burnoutin kaltaisen oireilun todennäköisyyttä (Hakanen ym. 2017, 619, 623–625). Tutkimukseni tukee näkemystä työn tuunauksesta voimavarana, jolla on positiivisia hyvinvointivaikutuksia. Työn tuunaus työllistymisen tapaa vaihtamalla oli haastateltujen tapauksessa toiminut voimavarana, jonka koettiin merkittävästi lisänneen työn voimavaroja ja haastevaatimuksia, vahvistaneen ja lisänneen työn imun ja merkityksellisyyden kaltaisia työhön liittyviä positiivisia tuntemuksia ja kohentaneen hyvinvointia. Itsensätyöllistäjyyttä kuvailtiin palkansaajuuteen verrattuna esimerkiksi voimaannuttavaksi työllistymisen tavaksi, ja työsuhteesta itsensätyöllistäjyyden siirtymistä oravanpyörästä vapautumiseksi.

8.2 Ongelmina ja stressitekijöinä epävarmuus ja osattomuus

Tutkimukseni lisää myös ymmärrystä asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatuun negatiivisesti vaikuttavista stressitekijöistä ja niiden negatiivisista vaikutuksista. Myös tässä suhteessa tutkimukseni avaa uusia näkökulmia palkansaajuuteen keskittyneen työelämän laadun tutkimukseen nähden. Tutkimukseni piirtää kuvaa itsensätyöllistäjyydestä työllistymisen tapana, johon sisältyy paitsi voimavaroja ja haastevaatimuksia, myös ongelmia ja voimavarojen puutetta, joilla on negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, ja jotka tuottavat tuntemuksia marginaalisuudesta ja altavastajuudesta palkansaajana työskentelyyn nähden. Haastatellut siis yhdistivät palkansaajuuteen myös työelämään ja sen laatuun positiivisesti vaikuttavia tekijöitä, joita he kokivat itsensätyöllistäjyydestä puuttuvan.

Verkostomaisuuden kasvun ja työllistymisen tapojen moninaistumisen on arvioitu lisäävän työllistymisen ja toimeentulon epävarmuutta, mikä vaikuttaa negatiivisesti työelämän laadun kokemukseen (Williams ym. 2020, 62; Cartwright ym. 2006, 199; Green 2006, 127). Työllistymisen tapojen moninaistumisen riskinä on myös pidetty yksilön neuvotteluaseman, työlainsäädännön ja työehtosopimusten merkityksen sekä työn korvausten ja muiden ehtojen heikentymistä, jopa työntekijöiden riiston mahdollistumista (Julkunen 2008, 112–114, 267; Julkunen 2017, 109, 119). Keikkaluontoinen työ voi tarkoittaa jatkuvuuden, varmuuden, turvan ja urakehityksen sijaan katkoksellista ja pirstaleista uraa ja vaihtelevaa työllistymistä ja toimeentuloa (Green 2006, 81; Panos ym. 2014, 223; Pulakos ym. 2000, 622; Allan ym. 2016A, 817–818; Dooley 2003, 18; Allan ym. 2020, 112), ja yksilö voi joutua turvautumaan monenlaisiin selviytymisstrategioihin, kuten turvautumaan taloudellisesti lähiomaisiinsa (Allan ym. 2020, 112, 121; Green 2006, xv–xvi, 4, 124; Panos ym. 2014, 224). Työn epävarmuus voi tarkoittaa paitsi riittämättömää toimeentuloa, myös pelkoa elinikäisestä köyhydestä, vaikeuttaa ammatillisen identiteetin luomista ja ylläpitoa ja aiheuttaa ulkopuolisuuden ja osattomuuden tunteita (Gleerup ym. 2019, 306, 316). Työn epävarmuus voi olla krooninen ja pysyvä stressitekijä, joka tarkoittaa pelkoa töiden menetyksestä, epäjatkuvuudesta ja urakehitysmahdollisuuksien katoamisesta, hyvin kokonaisvaltaista tuntemusta elämän ja tulevaisuuden ennakoimattomuudesta (Mauno ym. 2001, 919–921). Jatkuvuuden puute, toimeentulon vaihtelevuus ja riittämättömyys, huoli työllistymisestä ja pärjäämisestä ja vaikeudet ennakoita ja kontrolloida työn ja elämän olosuhteita vaikuttavat negatiivisesti niin elintasoon, tulevaisuuden näkymiin, urakehitykseen ja osaamisen ja työkokemuksen kartuttamisen mahdollisuuksiin kuin hyvinvointiin, terveyteen, itsetuntoon ja kokemukseen oman olemassaolon merkityksellisyydestä (Friedland ym. 2003, 33–34, 39–40; Konrad ym. 2013, 369, 378; Hellgren ym. 2003, 230–231, 233; Dooley 2003, 14, 18; Grzywacz ym. 2003, 1749–1751, 1759). Epävarmuus myös heikentää tehokkuutta ja työsuorituksen laatua (Hellgren ym. 2003, 230–231, 233), vaikeuttaa työn ja muun elämän yhteensovitusta (Blustein 2008, 237; Marklund ym. 2013, 9), ja vahingoittaa yksilön käsitystä itsestään elättäjänä, puolisona ja vanhempana (Frone 2008, 204–205). Vaikuttaessaan monin tavoin negatiivisesti elämään, identiteettiin, perheeseen, sosiaalisiin suhteisiin, vapaa-aikaan ja tulevaisuuden suunnitteluun, työn epävarmuus voi myös aiheuttaa psyykkistä ja fyysistä uupumusta ja riittämättömyyden ja lamaantumisen tunteita (Pöllänen 2015, 97–102, 109).

Työelämän laadun tutkimusta on kritisoitu siitä, että toimeentulolle on annettu liian vähän huomiota ja painoarvoa työelämän laadun kokemukseen vaikuttavana tekijänä (Green 2006, 15, 111). Työelämän laadun tutkimuksen painottuminen vakituudessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa työllistyvien työelämän laatuun

pitkälti selittää, miksi työllistymisen, toimeentulon ja neuvotteluaseman vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen on tarkasteltu vähemmän, ja pääosin osa-aikaisissa työsuhteissa alityöllistyneiden työelämän laatua käsittelevissä tutkimuksissa. Palkansaajilla on työlainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla määritellyt työn korvaukset ja muut ehdot, ja vakituudessa ja kokopäiväisessä työsuhteessa toimentulo on jatkuva, säännöllinen ja ennakoitava. Tutkimukseni vahvistaa arviot työn epävarmuuden ja sen vaikutusten korostumisesta keikkaluontoisesti työllistyvien työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavana tekijänä, samoin osa-aikaisten palkansaajien keskuudessa tehdyt havainnot toimeentulon merkityksestä työelämän laadun kokemuksen kannalta. Tilastot kertovat, että suomalaisten itsensätyöllistäjien neuvotteluasema on heikompi ja tulot epäsäännöllisemmät ja pienemmät kuin palkansaajien ja työnantajayrittäjien (Sutela ym. 2018, 22, 35, 39–40, 56–58, 62–63, 66–67). Tutkimukseni osoittaa, että työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus, vaihtelevuus ja ennakoimattomuus, heikko neuvotteluasema ja elinkustannuksiin vain niukin riittävät tulot ovat merkittävimpiä asiantuntijatyötä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laadun kokemukseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä, ja huoli toimeentulosta on jatkuvasti enemmän tai vähemmän läsnä oleva tuntemus.

Tutkimukseni myös tuottaa uutta tietoa ja tekee näkyväksi, millaisilla tekijöillä on vaikutusta asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän työllistymiseen, toimeentuloon ja neuvotteluasemaan. Asiantuntijatyön yleistymisen on arvioitu vahvistavan monen työmarkkina- ja neuvotteluasemaa, sillä taitava erityisosaaja voi olla hyvin vaikeasti korvattavissa uudella tekijällä. Erityisosaamisen on siis arvioitu suojaavan työmarkkinariskeiltä, helpottavan työllistymistä, vahvistavan neuvotteluasemaa ja kasvattavan yksilön päätösvaltaa, vapautta ja autonomiaa työssä (Michaels ym. 2001, 6). Tutkimukseni osoittaa, että parhaimmillaan asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän tilanne on juuri näin mainio. Parhaimmillaan yksilö pystyy valitsemaan työnsä, asiakkaansa ja yhteistyökumppaninsa, ja neuvotteluasema töiden korvauksista ja muista ehdoista on hyvä. Kaikissa tilanteissa ja kaikkien työelämässä asiantuntijuus ei kuitenkaan tarkoita vahvaa neuvotteluasemaa, vaan heikko neuvotteluasema ja alihinnoitellun ja jopa täysin korvauksettoman työn tekeminen näyttäytyvät aineistossani yleisinä kokemuksina. Tutkimukseni perusteella lukuisilla työhön, työnteon konteksteihin sekä yksilöön itseensä liittyvillä tekijöillä on vaikutusta asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän työllistymiseen, toimeentuloon ja neuvotteluasemaan. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi toimiala, ammatti ja maantieteellinen alue, jolla yksilö työskentelee. Toisilla aloilla ja ammateissa on kovempi kilpailu omaa osaamista vastaavista töistä kuin toisilla, ja työn kysyntä ja tarjonta vaihtelevat myös alueellisesti. Vaikutusta on myös asiakaskunnalla, eli ovatko asiakkaat suurella budjetilla varustettuja suuria yrityksiä, pienemmällä

budjeteilla toimivia pieniä yrityksiä, julkisen tai kolmannen sektorin toimijoita vai yksityisasiakkaita. Neuvotteluasema ja toimeentulo vaihtelevat asiakaskohtaisesti myös esimerkiksi asiakkaan tietämyksen, ymmärryksen ja asenteen pohjalta. Kaikki asiakkaat eivät aina esimerkiksi ymmärrä, mistä itsensätyöllistäjän työpanoksen hinta koostuu, tai eivät arvosta vuosien opinnoilla ja työkokemuksella hankittua ammattitaitoa, ja pyrkivät siksi tinkimään työpanoksen hinnasta. Pahimmillaan neuvotteluasema on niin heikko, ettei vaikutusvaltaa työn korvauksiin ja muihin ehtoihin ole lainkaan, vaan valta määrätellä työn ehtoja on täysin toimeksiantajalla. Tutkimukseni perusteella kokemukset ”orjatyöstä” ja korvauksettomien töiden tarjoamisesta kasautuvat etenkin itsensätyöllistäjyyden alkutaipaleelle, minkä koetaan kertovan toimeksiantajan halusta hyötyä uuden tekijän kokemattomuudesta ja epävarmasta työtilanteesta. Toisinaan alihinnoiteltua työtä tehdään myös omaehtoisesti, itsensätyöllistäjyyden vaiheesta riippumatta. Joskus mikä tahansa työ millä tahansa korvauksella tulee tarpeeseen, mutta toisinaan motiivina on halu saada tärkeäksi koettu asiakas hinnalla millä hyvänsä. Lisäksi omaehtoisesti alihinnoiteltua työtä tehdään eettisistä syistä, esimerkiksi merkityksellisen tuntuista toimintaa harjoittavalle taholle, jonka maksukyky tiedetään rajalliseksi.

Tutkimukseni valaisee myös lukuisia yksilöön itseensä liittyviä tekijöitä, joilla on vaikutusta työllistymiseen, toimeentuloon ja neuvotteluasemaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilön substanssi- ja yrittäjäyysosaaminen, metataidot ja henkilöbrändi, työhön liittyvien verkostojen laajuus, aiempi työkokemus ja itsensätyöllistäjyyden ja sitä edeltäneen työuran kesto. Kokeneen, tunnetun ja meritoituneen, asemansa vakiinnuttaneen, laajasti verkostoituneen, pitkän uran tehneen ja yrittäjäyden hyvin taitavan erityisosaajan tilanne on huomattavasti parempi kuin nuoren yksilön, jolla on takanaan lyhyt ja pirstaleinen ura, vähemmän näyttöjä osaamisestaan, niukemmin kokemusta työelämästä ja itsensätyöllistäjyydestä sekä suppeammat verkostot, joista töitä ammentaa. Tutkimukseni osoittaa toimeentulon vaihtelevan myös kontekstuaalisista syistä, joihin yksilön on vaikea minkäänlaisella itsensä ja uransa kehittämisellä vaikuttaa. Aineistosta piirtyy kuva työllistymisen ja toimeentulon ennakoimattoman vaihtelun ohella niiden kausiluontoisesta vaihtelusta ennen kaikkea perinteisten loma-aikojen mukaisesti. Töitä ja tuloja ei juuri ole, kun asiakkaat viettävät kesä-, joului-, syys- ja hiihtolomiaan. Työllistymisen ja toimeentulon kausiluontoinen vaihtelu näyttää vuotuisena, ikävänä ilmiönä, johon ei koeta olevan vaikutusvaltaa. Lisäksi yksilön oman vaikutusvallan ulkopuolella olevat, työllistymiseen ja toimeentuloon vaikuttavat tekijät voivat myös olla laajasti yhteiskuntaa koskettavia ilmiöitä, kuten esimerkiksi haastatteluaineistoni keruun ja väitöskirjani valmistumisen väliin sijoittunut globaali koronapandemia osoittaa.

Tutkimukseni lisää myös ymmärrystä työskentelyn ja työllistymisen välittömien olosuhteiden ohella laajemman yhteiskunnallisen kontekstin merkityksestä työelämän laadun kokemukselle. Yhteiskunnallisilla olosuhteilla voi olla positiivista tai negatiivista vaikutusta työelämän laatuun. Palkansaajien on havaittu olevan tyytyväisempiä työn ja muun elämän tasapainoon ja samalla työelämänsä laatuun maissa, joissa työntekijöillä on enemmän oikeuksia ja vaikutusvaltaa työhönsä, vahva ay-liike sekä työn ja perheen yhteensovittamista tukevia ja edistäviä käytäntöjä ja julkisen sektorin palveluita (Chung 2011, 48–49, 62–63). Pohjoismaat erottuvat muista Euroopan maista edukseen institutionaalisenä kehyksenä, jossa palkansaajien työelämän laatu on paremmalla tolalla kuin muualla Euroopassa. Työn epävarmuus ja intensiivisyys ovat kuitenkin kasvaneet Pohjoismaissa merkittävästi, etenkin valkokaulustyöläisten keskuudessa. (Mustosmäki 2017, 96–97.) Palkansaajiin keskittyneessä työelämän laadun tutkimuksessa on kuitenkin kiinnitetty laajemman yhteiskunnallisen kontekstin sijaan selvästi enemmän huomiota työnteon välittömään kontekstiin, työorganisaatioihin. Tutkimukseni valossa yhteiskunnan turvaverkoilla ja käsityksellä niiden kannattelevuudesta on kuitenkin merkittävää vaikutusta asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevien työelämän laadun kokemukseen. Yrittäjän sosiaaliturva näyttäytyy palkansaajien sosiaaliturvaan nähden epävarmana, ennakoimattomana, vaikeaselkoisena ja epäreiluna järjestelmänä, mikä lisää huolta paitsi työllistymisestä ja toimeentulosta, myös hyvinvoinnista, terveydestä ja työkyvystä – ja perheellisten kohdalla myös lasten hyvinvoinnista. Sosiaalietuuksiin turvautumisen sijaan aineistosta piiryy kuva toisenlaisiin pärjäämisstrategioihin turvautumisesta tilanteissa, joissa töitä ja toimeentuloa on liian vähän. Heikossa taloudellisessa tilanteessa hätävaroina toimivat säästöt, luottokortit, asuntolainasta lyhennysvapaat kuukaudet sekä puolison ja omien vanhempien talouden tuki – eli keinot, jotka ovat keskiluokkaisen yksilön ulottuvilla, mutta joita heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevalla ei välttämättä ole saatavillaan. Aineistosta piiryy kuva heikosta luottamuksesta myös itsensätyöllistäjyyttä työllistymisen tapana sekä itsensätyöllistäjän työllistymis- ja työkykyä tukevia ja edistäviä palveluita ja kouluttautumismahdollisuuksia kohtaan; niitä pidetään määrällisesti ja laadullisesti riittämättöminä. Itsensätyöllistäjyys näyttäytyykin aineistossani palkansaajuuteen verrattuna työllistymisen tapana, johon ei koeta olevan yhteiskunnan turvaverkkoja. Haastatellut kokivat olevansa omillaan, yksin vastuussa itsestään, mikä aiheutti huolta pärjäämisestä ja jaksamisesta ja tuotti epäoikeudenmukaisuuden, turvattomuuden, marginaalisuuden ja altavastaajuuden tuntemuksia.

Tutkimukseni valossa turvattomuuden ja osattomuuden tuntemukset eivät liity vain työnteon laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin, vaan niitä herättävät myös työskentelyn ja työllistymisen välittömät olosuhteet. Sosiaaliset voimavarat

on tunnistettu palkansaajien työelämän laadun tutkimuksessa merkitykselliseksi esimerkiksi työn imun, työsuorituksen laadun ja työhön sitoutumisen (Airila ym. 2014, 88, 99), työn merkityksellisyyden (Pratt ym. 2003, 314, 317), työmotivaation ja tuotteliaisuuden (Haslam ym. 2000, 320–321), sekä hyvinvoinnin (Diener ym. 1995, 931) ja itsetunnon kannalta (Kira ym. 2014, 131; Ryan ym. 2000, 70–71, 73; Pratt ym. 2003, 320; Steger ym. 2010, 4–5). Sosiaalisten voimavarojen on myös havaittu edistävän oppimista ja tukevan työhön liittyvien vaatimusten täyttämistä, ongelmanratkaisua ja konfliktien selvittämistä sekä työn ja muun elämän tasapainoa, ja vähentävän työhön liittyvien vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja stressiä (Sirgy ym. 2008, 186, 188, 190). Työllistyminen tapojen moninaistumisen on arvioitu heikentävän sosiaalisen vuorovaikutuksen laatua ja määrää (Cartwright ym. 2006, 203), mutta palkansaajien työelämän laatuun keskittyneessä tutkimuksessa ei ole pohdittu suoranaista osallisuuden puutetta. Palkansaajat työskentelevät työorganisaatioissa, joten heillä lähtökohtaisesti on työyhteisö, johon he kuuluvat. Palkansaajien työyhteisöön liittyvien sosiaalisten voimavarojen on kuitenkin todettu vähentyneen etätöiden yleistymisen myötä, millä on havaittu olleen negatiivisia hyvinvointivaikutuksia (Kaltainen ym. 2023, 1, 10, 14–15). Etätöitä tekevällä palkansaajalla on siitä huolimatta työyhteisö, joka yksin työskentelevältä puuttuu kokonaan. Tutkimukseni lisääkin ymmärrystä, millaisia vaikutuksia työelämän laadun kokemukseen on työyhteisön puutteella. Vaikka aineistoni perustella kokemukset organisaatio- ja johtamiskulttuuriltaan sekä ilmapiiriltään huonoista työyhteisöistä ovat yleisiä, aineistosta nousee silti esille, kuinka myös yksin työskentely työyhteisöjen ulkopuolella voi vaikuttaa negatiivisesti työelämän laatuun ja herättää irrallisuuden, osattomuuden, ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden, jopa epänormaaliuden, tuntemuksia. Samalla aineistosta piirtyy kuva työskentelyolosuhteiden jatkuvasta ja aktiivisesta tuunauksesta sosiaalisia voimavaroja kasvattavilla tavoilla, kuten kompensoimalla työyhteisön puutetta työskennellen yhteisöllisten työskentelytilojen kaltaisissa julkisissa tiloissa, tehden töitä alihankkijana ja luoden vertaisverkostoja, joissa tehdään yhteistyötä, välitetään töitä, tuetaan ja neuvotaan työprojekteihin ja työllistymisen tapaan liittyvissä pulmissa ja järjestetään pikkujoulujen ja virkistyspäivien kaltaisia tilaisuuksia, joista yksin työskentelijä jäisi muutoin paitsi.

8.3 Yksilöön kohdistuvien vaatimusten palkitsevuus ja kuormittavuus

Työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat myös työhön liittyvät yksilöön kohdistuvat vaatimukset, eli yksilöltä vaivannäköä edellyttävät tekijät. Osa vaatimuksista on yksilön kasvua ja kehitystä ruokkivia positiivisia haastevaatimuksia, mutta osa kuormittavia stressitekijöitä, jotka heikentävät työn

imua, merkityksellisuutta, työmotivaatiota ja työhön sitoutumista ja vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin ja terveyteen, aiheuttaen uupumuksen, ahdistuksen ja masennuksen kaltaista oireilua (Schaufeli ym. 2004, 296; Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Bakker ym. 2005, 665). Toisaalta myös haastevaatimukset voivat muuttua kuormittaviksi stressitekijöiksi, jos niitä on määrällisesti tai laadullisesti liikaa yksilön käytössä oleviin voimavaroihin nähden (Demerouti ym. 2001, 499–502, 508–509; Janssen ym. 1999, 1362–1363, 1367; Dhamija ym. 2019, 878, 882–883; Houkes ym. 2001, 260; Kim ym. 2022, 97–98, 103–104, 114; Mauno ym. 2019, 283–286; Rothbard 2001, 655–656, 661).

Työn jälkitekollistuminen on yhdistetty työhön liittyvien vaatimusten kasvuun ja työelämän intensifioitumiseen. Kun työ tieto- ja palveluvaltaistuu ja työllistymisen tavat moninaistuvat, yksilöön kohdistuvat vaatimukset ja työn edellyttämän vaivannäön määrä kasvavat, ja samalla kasvaa työelämän intensiivisyyden tuntu (Hvid ym. 2019B, 10–11; Green 2006, 16–17, 42–43, 68, 85, 164; Gallie, 2002, 105; Drobnič 2011, 2). Yksilöön kohdistuvien vaatimusten kasvun on arvioitu korostuvan sekä asiantuntijatyössä (Cascio 2010, 11), että keikkaluontoisessa työssä. Projektiluontoisesti työllistyvän työllistymiskyky on yksilön omalla vastuulla ja riippuvainen yksilön kyvyistä kehittää itseään, osaamistaan ja ominaisuuksiaan vastaamaan työmarkkinoiden muuttuvia tarpeita, tunnistaa, löytää ja luoda uusia työllistymismahdollisuuksia (Frese ym. 2001, 136, 138–139, 174; Cartwright ym. 2006, 200), ja keksii tapoja hyödyntää ja soveltaa osaamistaan, muita ominaisuuksiaan ja aiempaa työkokemustaan (Green 2006, 81; Panos ym. 2014, 223; Pulakos ym. 2000, 622; Allan ym. 2016A, 817–818; Dooley 2003, 18). Niinpä verkostomaisen työllistymisen on arvioitu edellyttävän paitsi laaja-alaista ja monipuolista substanssiosaamista, myös yrittäjyysosaamista ja lukuisia metataitoja (Green 2006, 35).

Tutkimukseni vahvistaa näkemystä verkostomaisen työllistymisen vaativuudesta asiantuntijatyössä. Itsensätyöllistäjyys näyttäytyy haastateltujen narratiiveissa työllistymisen tapana, joka edellyttää yksilöltä selvästi palkansaajuutta enemmän. Samalla tutkimukseni havainnollistaa, millaisia vaatimuksia asiantuntijatyötä tekevät itsensätyöllistäjät kokevat itseensä kohdistuvan. Oma vastuu työllistymisestä, toimeentulosta ja neuvotteluasemasta näyttäytyy aineistossani suurena. Työllistymisen tavan koetaan edellyttävän kykyä ennakoita työn kysynnän ja tarjonnan muutoksia ja reagoida näihin muutoksiin kehittämällä itseään ja keksimällä osaamiselleen ja ominaisuuksilleen uusia soveltamistapoja. Yksilöön kohdistuvina vaatimuksina näyttäytyvät monipuolisen, laaja-alaisen ja syvällisen substanssiosaamisen ohella vuorovaikutustaitojen, rohkeuden, aloitteellisuuden, luovuuden, sinnikkyyden, määrätietoisuuden, järjestelmällisyyden sekä epävarmuuden ja stressin sietokyvyn kaltaiset metataidot, yrittäjyysosaaminen ja näiden kaikkien jatkuva kehittäminen. Haastattelut piirtävät kuvaa työllistymisen tavasta, jossa

menestyminen edellyttää, että yksilö on kaikin mahdollisin tavoin miellyttävä, joustava ja taitava yhteistyökumppani, joka erottuu kilpailijoista edukseen erityisosaamisensa ohella persoonallaan ja kyvyillään tunnistaa, kehittää, tuotteistaa, markkinoida ja myydä osaamistaan. Menestyksekkään työllistymisen edellytyksenä näyttäytykin myös henkilöbrändäyksen taito, kyky tuotteistaa itsensä potentiaalisia asiakkaita puhuttelevilla tavoilla. Samalla työllistyminen ja toimeentulo näyttäytyvät vahvasti yksilön henkilökohtaisissa ominaisuuksissa kiinni olevina työelämän laadun kokemukseen vaikuttavina tekijöinä. Henkilöbrändäyksen on todettu olevan etenkin keikkaluontoiselle työlle tyypillinen viestinnällinen tapa hallita epävarman työllistymisen riskejä, luoda itselleen hyvää mainetta ja erottua edukseen, ja sitä on pidetty työn jälkiteollistumisen tuottamana ilmiönä. Brändääminen on siis laajentunut työn verkostomaisuuden ja epävarmuuden kasvun myötä tuotteista ja palveluista yksilön persoonan, ominaisuuksien ja osaamisen brändäykseen, tuotteistamiseen, markkinointiin ja myymiseen. (Whitmer 2019, 1–2, 6; Lair ym. 2005, 310–311, 314, 316.) Sisällöiltään ja työllistymisen tavaltaan jälkiteollisen työn merkittävimpänä piirteenä onkin pidetty yksilön persoonan ja sosiaalisten ja psykologisten ominaisuuksien merkityksen kasvua jopa siinä määrin, että työn ja persoonan voi sanoa kietoutuvan, suorastaan sulautuvan, yhteen (Väänänen ym. 2014C, 261–276, 291, 295, 302). Samalla hämärtyvät työroolin ja työn ulkopuolisen elämän roolien väliset rajat (Whitmer 2019, 3–4, 6–7). Tutkimukseni tukee myös näitä näkemyksiä. Haastatellut kokivat työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän olevan niin yhtä, että niitä oli vaikeaa, jopa mahdotonta, erottaa toisistaan.

Keikkaluontoisen työllistymisen on arvioitu edellyttävän jatkuvan kehittymisen ohella jatkuvaa uusien työllistymismahdollisuuksien etsintää, tavoitettavuutta ja työvalmiutta (Payne 2000, 225). Tutkimukseni tukee myös tätä näkemystä. Itsensätyöllistäjään kohdistuvina vaatimuksina aineistossani näyttäytyvät itsensä, toimenkuvansa, liiketoimintansa ja henkilöbrändinsä – eli työllistymiskykynsä – ylläpidon ja kehittämisen ohella jatkuva uusien töiden etsintä verkostoja ylläpitäen ja laajentaen sekä alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen. Työllistymisen ja toimeentulon epävarmuus, ennakoimattomuus ja vaihtelevuus, huoli tulevasta työtilanteesta ja toimeentulosta ja pelko asiakkaiden menettämisestä tuottavat paineita verkostoitua uusien töiden ja asiakkaiden löytämiseksi, reagoida nopeasti asiakkaiden yhteydenottoihin ja olla kieltäytymättä tarjotusta työstä silloinkaan, kun töitä on jo valmiiksi hetkellisesti liikaa ja lepo tulisi tarpeeseen. Yksilöön kohdistuvien vaatimusten kasvun riskinä onkin pidetty työn intensiivisyyden ja kuormittavuuden kasvua. Työ voi olla tekijälleen varsin kuormittavaa, jos se jatkuvasti tunkeutuu elämän muille osa-alueille, hämärtää työn ja muun elämän välisiä rajoja ja heikentää työn ja muun elämän välistä tasapainoa ja työstä

palautumista (Cartwright ym. 2006, 199–200, 206). Jatkuva tarve kasvaa ja kehittyä, projektiluontoinen työllistyminen sekä työn ja persoonan yhteen kietoutuminen voivat kasvattaa työn intensiivisyyttä tavalla, joka tarkoittaa alituista venymistä ja suorittamista, työtahdin kiihtymistä, pitkiä työpäiviä, tiukkoja deadlineja ja työn ja muun elämän epätasapainoa (Doorne-Huiskes ym. 2011, 224–225, 230; Drobníč 2011, 2–3; Green 2006, 4, 46–47, 49, 65, 71, 73). Kun työ kiinnittyy tekijänsä persoonaan ja on keikkaluontoisuudessaan epävarmaa, työn ja persoonan välisten rajojen ohella hämärtyvät myös työn ja sen ulkopuolisen elämän väliset rajat. Periaatteessa kaikki aika on valjastettavissa työhön ja kaikki kohdatut ihmiset ovat potentiaalisia asiakkaita. Työn epävarmuus voikin saada yksilön kieltämään fyysiset perustarpeensa, ylittämään jaksamisensa rajat ja työskentelemään jatkuvasti kuormittuneena. (Ylöstalo ym. 2018, 113–114, 119–120, 122–123.) Myös tutkimukseni piirtää kuvaa työstä, jossa arjen, vapaan ja juhlan rajoilla, kellonajoilla tai terveydentilalla ei läheskään aina ole merkitystä, vaan töitä tehdään iltaisin, öisin, viikonloppuisin, juhlapyhinä, lomalla ja sairaana, toisinaan hurjassakin kunnossa. Asiantuntijatyö itsensä työllistäjänä näyttäytykin tutkimuksessani työnä, jossa tyypillinen kokemus on, että työn ja persoonan sekä työminän ja siviiliminän lisäksi myös työaikaa ja muuta aikaa sekä työtä ja sen ulkopuolista elämää on vaikea erottaa toisistaan, niin hyvässä kuin pahassa. Itsensä työllistäjyys siis näyttäytyy intensiivisyydessään paitsi mielekkäänä, myös kuormittavana työllistymisen tapana. Epävarmuuden ja intensiivisyyden kokemukset saavat samalla tiedostamaan oman haavoittuvuutensa ja kokemaan huolta omasta hyvinvoinnista, terveydestä, työkyvystä ja jaksamisesta.

Samalla suhtautuminen työn kuormittavuuteen ja sen hyvinvointivaikutuksiin näyttäytyy tutkimuksessani ristiriitaisena. Vaikka omasta jaksamisesta on huolissaan, huoli työllistymisestä ja toimeentulosta saa kuormittamaan itseään suurella työmäärällä, pitkillä päivillä, sairaana työskentelyllä ja vähäisellä lomailulla. Jotta jatkuvan kehittymisen, muutoksen, joustavuuden ja tavoitettavuuden vaatimukset ja työn intensiivisyys eivät kuormita liikaa, yksilön on osattava irtautua ja palautua työstä voimavarojaan ladaten (Cartwright ym. 2006, 206). Kyky ja mahdollisuus säännöstellä voimavarojen kulutusta ja työn vaatiman vaivannäön määrää vaikuttavat hyvinvointiin, jaksamiseen ja työsuoritukseen, ja työn kuormituksesta palautuminen on tärkeää etenkin työssä, jossa yksilöön kohdistuu jatkuvasti kovia vaatimuksia (Sonnentag 2003, 518–519, 525–257; Sonnentag ym. 2006, 330–331). Erityisen tärkeää työstä irtautuminen ja palautuminen on vahvaa työn imua kokeville, sillä työn kuormittavuus vaikuttaa voimakkaammin ja pitkäkestoisemmin vahvaa työn imua kokeviin yksilöihin, joille työ on tärkeä elämän osa-alue (Sonnentag ym. 2008, 262, 270–273). Niinpä asiantuntijatyötä itsensä työllistäjänä tekevään kohdistuu myös hyvinvoinnin, terveyden, työkyvyn ja jaksamisen ylläpitoon ja kehittämiseen liittyviä

vaatimuksia. Hyvinvoinnin, terveyden, työkyvyn ja jaksamisen ylläpito ja edistäminen näyttäytyvät aineistossani työllistymisen, toimeentulon ja laadukkaan työjäljen edellytyksinä. Uupuneella ei ole voimia ja energiaa etsiä ja keksiä uusia töitä, eikä työsuorituksen laatu ole kuormittuneena paras mahdollinen. Vaikka itseä toisinaan kuormitetaan lähes rajattomalla työnteolla, työstä irtautumista ja palautumista pidetään tärkeänä. Hyvinvoinnin, terveyden, työkyvyn ja jaksamisen ylläpidon ja vahvistamisen välineenä näyttäytyy työn rajattomuuden hillintä, eli pyrkimys luoda ajallisia ja fyysisiä rajoja työn ja muun elämän välille, ettei työ pääse leviämään kodin jokaiseen nurkkaan ja jatkuvasti kaikille kellonajoille ja viikonpäiville. Rajanvetotyön ohella hyvinvointia, terveyttä, työkykyä ja jaksamista tukevana strategioina näyttäytyvät myös hyvät elämäntapavalinnat, kuten riittävä lepo, terveellinen ruokavalio ja liikunta, ja taloustilanteen salliessa hieronnan, työnohjauksen ja terapian kaltaiset hyvinvointia tukevat ja edistävät palvelut.

Tutkimukseni valossa työhön liittyvillä vaatimuksilla on siis sekä positiivista että negatiivista vaikutusta työelämän laadun kokemukseen, riippuen vaatimusten luonteesta, määrästä ja suuruudesta. Tutkimukseni kuvaakin työn radikaalia tuunaamista paitsi voimavaroja ja haastevaatimuksia, myös stressitekijöitä lisäävällä tavalla. Vaikka työn tuunaus voi rikastuttaa työtä työn imua kasvattaen, se voi myös kasvattaa työtaakkaa ja tuottaa negatiivisia vaikutuksia riippuen siitä, vaikuttaako työn tuunaus työn laatuun vai määrään. Työtä rikastuttava tuunaaminen esimerkiksi autonomiaa ja kehittymismahdollisuuksia lisäävillä tavoilla tuottaa positiivisia, mutta työn tuunaus työtehtävien määrää lisäävällä tavalla tuottaa negatiivisia hyvinvointivaikutuksia (Harju & Kaltiainen & Hakanen 2021, 961, 963–964). Vaikka työn tuunaus työllistymisen tapaa vaihtamalla näyttäytyy aineistossani työtä rikastuttaneena ratkaisuna, se näyttäytyy samalla vaatimusten määrää, työn intensiivisyyttä ja kuormittavuutta lisänneenä ratkaisuna. Voimavarojen ja haastevaatimusten kasvun ohella työllistymisen tavan vaihto oli tuonut mukanaan myös vaatimuksia, jotka eivät näyttäydy positiivisina haastevaatimuksina, vaan vastuina ja velvollisuuksina, joilta itsensä työllistäjä ei voi välttyä, halusi tai ei. Jatkuva uusien työllistymismahdollisuuksien etsintä, alati tavoitettavissa ja työvalmiudessa oleminen, henkilöbrändäykseen sisältyvä itsensä esille tuominen ja oman erinomaisuutensa korostaminen sekä itsensä työllistäjän arjen pyörittämiseen liittyvät hallinnolliset työt eivät näyttäytyneet itsensä, toimenkuvansa ja liiketoimintansa kehittämiseen liittyvien vaatimusten tapaan haastevaatimuksina, vaan pikemminkin kuormitustekijöinä, joita työllistyminen ja toimeentulo itsensä työllistäjänä edellyttävät.

Asiantuntijatyötä tekevien itsensä työllistäjien työelämä on siis intensiivistä sekä positiivisella että negatiivisella tavalla. Työn intensiivisyys voikin itsessään olla joko positiivinen haastevaatimus tai kuormittava stressitekijä,

intensiivisyyden ilmenemismuodosta ja tasosta riippuen. Tietyt työn intensiivisyyden kasvusta kertovat ilmenemismuodot, kuten työtahdin kiristyminen ja päällekkäisten työtehtävien lisääntyminen, aiheuttavat kuormitusta, mutta haastevaatimukset lisäävät työn imua, kunhan ne ovat täytettävissä kohtuullisin ponnisteluin niin, etteivät ne heikennä työn ja muun elämän tasapainoa ja estä työstä palautumista. (Mauno & Minkkinen & Feld 2022, 30, 44, 48–50.) Kokemus työn kuormittavuudesta ei kuitenkaan välttämättä tarkoita, että työn vaatimukset itsessään olisivat kohtuuttomia. Kyse voi olla kohtuuttomien vaatimusten sijaan siitä, että yksilöltä puuttuu joitakin sellaisia voimavaroja, joita hän tarvitsisi työn vaatimuksista selviytyäkseen. (Hakanen 2009, 34, 37.) Tutkimukseni vahvistaa myös nämä havainnot. Työn intensiivisyys ja kuormittavuus yhdistyvät myös voimavaroihin tai niiden puutteeseen. On kuitenkin todettava, että on vaikeaa hahmottaa, onko työn kuormittavuus seurausta voimavarojen puutteesta, laadullisesti tai määrällisesti kohtuuttomista vaatimuksista vai molemmista. Joissain tilanteissa kuormituksen aiheuttaja oli kuitenkin suhteellisen selkeästi määriteltävissä joko voimavarojen puutteeksi tai vaatimusten kohtuuttomuudeksi. Esimerkiksi kokemukset liian vähäisestä yrittäjyysosaamisesta, mikä heikentää työllistymistä, toimeentuloa ja neuvotteluasemaa sekä työyhteisön puutteen aiheuttama työelämän raskauden tuntu näyttäytyvät voimavarojen puutteena. Sen sijaan liiallinen työmäärä ja töiden liukuminen iltaan, yöhön, viikonloppuun, lomalle ja sairausvuoteelle ovat selkeitä esimerkkejä tilanteista, joissa vaatimuksia itsessään voi pitää kohtuuttomina.

8.4 Lopuksi

Totesin omakohtaisesti väitöskirjaani tehdessä, että työelämän laatua on pidetty haasteellisena ja kompleksisena tutkimuskohteena perustelluista syistä. Etenkin voimavarojen ja haastevaatimusten ja niiden vuorovaikutuksen hahmottaminen oli haastavaa. Ne osoittautuivat tekijöiksi, joita on vaikea erottaa toisistaan ja jotka ovat kompleksisella tavalla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työn sisäinen palkitsevuus näyttäytyy aineistossani merkittävänä työelämän laadun kokemukseen positiivisesti vaikuttavana voimavarana, mutta osa työn sisäistä palkitsevuutta tuottavista tekijöistä, kuten työn haasteellisuus ja vastuullisuus, ovat haastevaatimuksia. Lisäksi osa työelämän laadun kokemukseen vaikuttavista tekijöistä on yhdestä suunnasta tarkasteltaessa voimavaroja, mutta toisesta näkökulmasta katsoessa haastevaatimuksia. Esimerkiksi laaja-alainen, monipuolinen ja syvälinen substanssiosaaminen on voimavara, joka mahdollistaa sisäisesti palkitsevan työn tekemisen, vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen, toimeentuloon ja neuvotteluasemaan ja vähentää työn epävarmuutta. Samalla substanssiosaamiseen kohdistuu suuria vaatimuksia, ja rautainen

substanssiosaaminen ja sen jatkuva kehittäminen näyttäytyvät asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvina haastevaatimuksina, edellytyksinä ansaita riittävä toimeentulo sisäisesti palkitsevalla työllä. Substanssiosaamisen ohella yrittäjyysosaaminen ja lukuisat metataidot näyttäytyvät aineistossani sisäisesti palkitsevan työn tekemisen mahdollistavina ja positiivisesti työllistymiseen, toimeentuloon ja neuvotteluasemaan vaikuttavina voimavaroina, mutta samalla yrittäjyysosaaminen, metataidot ja niiden jatkuva kehittäminen näyttäytyvät asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevään kohdistuvina haastevaatimuksina. Lisäksi työelämän laadun kokemukseen vaikuttavat ylipäänsä lukuisat työhön ja yksilöön, työskentelyn ja työllistymisen välittömiin olosuhteisiin sekä työnteon laajempaan yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin liittyvät tekijät, jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa vaikeasti hahmotettavilla tavoilla. Paitsi, että työn sisäiseen palkitsevuuteen liittyvät voimavarat ja haastevaatimukset kietoutuvat toisiinsa, moni haastevaatimus ja voimavara, tai voimavaran puute, on myös yhteydessä työllistymiseen ja toimeentuloon liittyviin huoliin ja ongelmiin. Lisäksi työelämä on vuorovaikutuksessa työn ulkopuolisen elämän kanssa. Toisaalta työelämän kietoutuminen muuhun elämään vahvistaa kokemusta koko elämän mielekkyydestä, mutta toisaalta myös kuormittaa ja edellyttää rajanvetotyötä. Etenkin perheellisyys näyttäytyy työn ulkopuoliseen elämään liittyvänä tekijänä, joka yhdistyy tarpeeseen luoda rajoja työn ja elämän muiden osa-alueiden välille, ja joka myös lisää huolta työn epävarmuudesta, kuormittavuudesta ja omasta jaksamisesta.

Työelämän kehityksen on arvioitu olevan kaksisuuntaista, ja kehityksen kaksisuuntaisuuden on arvioitu korostuvan pitkälle koulutetun keskiluokan työssä. Työn joustavoituminen sekä tieto- ja palveluvaltaistuminen tarkoittavat toisaalta luovuutta ja vapautta sekä työn monipuolisuuden, haasteellisuuden, innovatiivisuuden, vastuullisuuden, autonomisuuden ja itsensä toteuttamisen ja kehittämisen mahdollisuuksien kasvua. Toisaalta työn jälkitekollistuminen tarkoittaa myös epävarmuuden kasvua, kollektiivisten suojien haurastumista, oman työmarkkina-aseman jatkuvaa varmistelua sekä työn intensiivisyyden, rajattomuuden, kiireen, kuormituksen, stressin ja uupumuksen kasvua. Työn subjektivoitumisen, henkilökohtaistumisen ja yksilöllistymisen myötä työstä tulee tekijänsä kuva, ja samalla yksilö on yhä enemmän vastuussa menestyksestään, epäonnistumisestaan, hyvinvoinnistaan ja rajojen asettamisesta työlleen. (Julkunen 2008, 114, 122–123, 214–215, 218, 267.) Tutkimukseni vahvistaa tämän näkemyksen piirtäen kuvaa asiantuntijatyötä itsensätyöllistäjänä tekevän työelämästä merkityksellisenä ja rakkaana elämäntapana, johon sisältyy voimavarojen ja haastevaatimusten ohella työelämän ja koko elämän laatuun, hyvinvointiin ja jaksamiseen negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä. Niinpä tutkimukseni kuvaa ristiriitaisen, suorastaan paradoksaalisen tuntuista

työelämää, jossa työelämän laadun kokemukseen positiivisesti ja negatiivisesti vaikuttavat tekijät ovat jatkuvasti ja samanaikaisesti läsnä. Tutkimukseni kuvaa myös työelämää, joka ulottuu minuuteen ja työn ulkopuoliseen elämään ristiriitaisella tavalla. Toisaalta työn ja minuuden sekä työn ja sen ulkopuolisen elämän yhteensopivuus näyttäytyvät asiantuntijatyötä tekevän itsensätyöllistäjän työelämään liittyvinä voimavaroina, mutta toisaalta työn ja persoonan, työminän ja siviiliminän sekä työn ja sen ulkopuolisen elämän välisten rajojen häilyvyys ja hämäryys tekevät työelämästä intensiivistä ja rajatonta kuormittavalla tavalla. Siitä huolimatta tutkimukseni kuvaa työelämää, jossa koetaan olevan enemmän ja merkittävämpiä työelämän laatuun positiivisesti kuin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä.

Aineistoni perusteella itsensätyöllistäjyyden narratiivi poikkeaa sekä palkansaajuuden että yrittäjyyden perinteisistä narratiiveista. Itsensätyöllistäjyys näyttäytyy aineistossani sekä palkansaajuudesta että työnantajayrittäjyydestä poikkeavana työllistymisen tapana, eivätkä useimmat haastatellut kokeneet palkansaajutta ja työnantajayrittäjyyttä työllistymisen tapoina omikseen. Omaa työllistymisen tapaa peilattiin sekä palkansaajuuteen että työnantajayrittäjyyteen, eikä niistä haaveiltu, vaikka niissä nähtiin hyviä piirteitä, joita itsensätyöllistäjyydestä koettiin puuttuvan. Lisäksi itsensätyöllistäjyyteen nähtiin sisältyvän huonoja piirteitä, joita palkansaajuuden ja työnantajayrittäjyyden ei koettu sisältävän. Itsensätyöllistäjyyden paremmuus työllistymisen tapana liittyy parempiin mahdollisuuksiin tehdä merkityksellistä, mielekästä, monipuolista, vaihtelevaa, autenttista ja autonomista työtä itselleen sopivilla tavoilla ja mieluisien, vaihtuvien yhteistyökumppaneiden kanssa. Sen sijaan heikkoudet liittyvät työn epävarmuuteen, joka näyttäytyy itsensätyöllistäjyyteen kiinteästi liittyvänä ominaisuutena, keikkaluontoiseen työllistymiseen väistämättä kuuluvana työn piirteenä, jonka kanssa on kyettävä elämään ja jota on kyettävä sietämään ja käsittelemään. Negatiivista vaikutusta on myös kokemuksella yhteiskunnan turvaverkkojen puutteesta ja työyhteisön puutteella. Vaikka asiantuntijatyö itsensätyöllistäjänä näyttää sekä palkansaajuudesta että työnantajayrittäjyydestä poikkeavana, se kuitenkin näyttää lähemmin projektiluontoista asiantuntijatyötä palkansaajana kuin työnantajayrittäjän toimenkuvaa muistuttavana työnä.

Vaikka työelämän laadun kokemus näyttää tutkimuksessani ristiriitaisena, itsensätyöllistäjyys kuitenkin näyttää useimpien haastateltujen kohdalla siihen liittyvistä stressitekijöistä huolimatta sisäisesti palkitsevimpana tapana työllistyä. Työn sisäistä palkitsevuutta tuottavien voimavarojen on todettu lieventävän työn epävarmuuden kuormittavuutta, kunhan voimavaroja on tarpeeksi kompensoimaan epävarmuuden negatiivisia vaikutuksia (Di Fabio ym. 2016, 1119; Muskat ym. 2020, 275, 278). Tutkimukseni tukee myös tätä havaintoa. Työn voimavarat ja haastevaatimukset kompensoivat myös omassa aineistossani

stressitekijöiden vaikutuksia siinä määrin, että ne painoivat vaakakupissa enemmän haastateltujen arvioidessa työelämänsä, ja samalla koko elämänsä, laatua. Aineistosta piirtyy myös kuva aktiivisista toimijoista, jotka pyrkivät jatkuvasti kohentamaan työelämänsä laatua työtään ja itseään tuunaten. Stressitekijöitä taltutetaan useilla ja monipuolisilla, niin nykyhetkeen vaikuttavilla kuin tulevaisuuteen tähtäävillä selviytymisstrategioilla. Työn epävarmuutta selätetään työn kysynnän ja tarjonnan muutoksiin ennakoivalla itsen, toimenkuvan, liiketoiminnan ja henkilöbrändin kehittämällä, työjäljen laatuun panostamisella ja aktiivisella verkostoitumisella sekä säästäen ja sijoittaen pahan päivän varalle parhaansa mukaan. Sosiaalisia voimavaroja kartutetaan vertaisverkostoilla, joita niin ikään luodaan ja ylläpidetään aktiivisesti, ja työn kuormittavuutta hillitään rajanvetotyöllä sekä hyvinvointia ja jaksamista tukevilla elämäntapavalinnoilla. Vaikka tulevaisuuden suunnittelu toisaalta näyttyy vaikeana tilanteessa, jossa tulevista töistä ja tuloista ei ole välttämättä mitään tietoa, aineistosta piirtyy kuva optimistisesta suhtautumisesta tulevaisuuteen sen epävarmuudesta huolimatta. Usko urakehityksen mahdollisuuksiin sekä tulojen nousuun ja säännöllistymiseen näyttyy vahvana, ja joillakin aloilla ja ammateissa lohtua antaa myös ajatus, että omaa osaamista vastaavaa palkansaajatyötä on mahdollista löytää, jos itsensä työllistyminen ei lyö leiville. Jälkiseuranta myös osoitti, että monen haastatellun ura ja toimeentulo olivat oman työllistymiskyvyn aktiivisen kehittämisen myötä positiivisesti kehittyneet vuonna 2018 toteutettujen haastatteluiden jälkeen. Toisaalta jälkiseuranta myös osoitti monen vaihtaneen itsensä työllistämisen palkansaajuuteen. Heille itsensä työllistyminen olikin ollut tilapäinen uravaihe, ei lopullinen uravalinta. Tosin jokainen heistä, kuten kaikista muistakin haastatelluista, saattaa tehdä vielä useita suunnanmuutoksia ja työllistymisen tavan vaihtoja jäljellä olevan uransa aikana.

Vaikka monen haastatellun ura ja toimeentulo itsensä työllistämisenä oli kehittynyt positiivisella tavalla, suotavaa on muistaa, ettei kaikilla itsensä työllistäjillä – ei myöskään kaikilla haastatelluilla – ole yhtä hyviä resursseja yrittäjäriskin ottamiseen. Myös moni haastateltu kommentoi omaa keskiluokkaisuuttaan, oli huolissaan heikommassa sosioekonomisessa asemassa olevista itsensä työllistäjistä ja ihmetteli, kuinka kukaan voi ryhtyä itsensä työllistäjäksi ilman hyviä taloudellisia lähtökohtia, kuten hyvätuloisesta palkansaajatyöstä kertyneitä säästöjä tai hyvätuloista puolisoa. Niinpä he kaipasivat yhteiskunnalta toimia, joilla itsensä työllistämistä tuettaisiin ja edistettäisiin. Myös työelämän laadun tutkimuksessa on tunnustettu tarve kehittää muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laatua tukevia ja edistäviä toimenpiteitä, sillä työn verkostomaisuuden kasvun, työvoiman käyttötapojen muutosten ja työllistymisen tapojen moninaistumisen on arvioitu edellyttävän ratkaisuja, jotka poikkeavat palkansaajien työelämän laatua tukevista ja edistävästä toimenpiteistä (Gallie 2002, 98; Hemerijck, 2002, 173, 175; Hvid ym.

2019C, 362). Muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laadun kehittämiseen on peräänkuulutettu yhteiskunnan turvaverkkojen vahvistamista toimilla, joilla vähennetään työn ja toimeentulon epävarmuutta, vahvistetaan yksilön työ- ja työllistymiskykyä (Esping-Andersen 2002, 22–25; Gallie 2002, 129; Hellgren ym. 2003, 230–231, 233) sekä edistetään mahdollisuuksia työn ja muun elämän tasapainoon (Drobnič 2011, 3–4; Esping-Andersen 2002, 22–23). Muutoin kuin palkansaajana työllistyvien työelämän laatua on siis suositeltavaa kehittää niin voimavaroja vahvistavilla kuin stressitekijöitä vähentävillä toimenpiteillä (Yeoman 2014, 236, 240; Blustein 2008, 229, 235–237; Green 2006, 179–180, 183). Tutkimukseni tukee myös tätä näkemystä. Aineistostani nousee vahvasti esille, että itsensäytyöllistäjien työelämän laatua ja itsensäytyöllistäjyyttä työllistymisen tapana olisi suotavaa pyrkiä tukemaan ja edistämään hyödyntäen sekä positiivisen psykologian lähestymistapaa että ongelmalähtöistä lähestymistapaa, niin voimavaroja lisäten ja vahvistaen kuin stressitekijöitä vähentäen ja ehkäisten. Positiivisen psykologian lähestymistapaa on tutkimukseni perusteella mahdollista soveltaa esimerkiksi substanssiosaamista, metataitoja, yrittäjyysosaamista, henkilöbrändiä, verkostoitumista, osallisuutta, hyvinvointia ja työkykyä vahvistavien toimenpiteiden kehittämisessä. Sen sijaan ongelmalähtöinen näkökulma soveltuu hyödynnettäväksi esimerkiksi työllistymisen ja toimeentulon epävarmuuteen, heikkoon neuvotteluasemaan ja sosiaaliturvaan liittyvien ongelmien ratkointaan. Toimenpiteitä pohtiessa on syytä huomioida, että itsensäytyöllistäjien tilanteet ja tarpeet vaihtelevat suuresti ala-, ammatti-, alue-, asiakas-, projekti- ja yksilökohtaisesti. Tilanteet ja tarpeet ovat myös erilaisia itsensäytyöllistäjyyden eri vaiheissa, kuten itsensäytyöllistäjyyttä aloittaessa, toimenkuvaa kehittäessä ja liiketoimintaa kasvattaessa ja aseman jo ollessa vakiintunut.

Itsensäytyöllistäjyyden tutkimista voi pitää tärkeänä, sillä itsensäytyöllistäjyyden ymmärtäminen avaa uudella tavalla työelämän verkostomaisuuden kasvun vaikutuksia ja verkostomaiseen työelämään liittyviä mahdollisuuksia, riskejä ja epävarmuuksia. Verkostomaisuuden, autonomian ja asiantuntijuuden korostuminen työelämässä korostaa esimerkiksi työn sisäisen palkitsevuuden, yksilön omien voimavarojen, kuten työllistymis- ja työkyvyn, sekä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä tuottavien sosiaalisten voimavarojen merkitystä. Lisäksi verkostomaisessa työllistymisessä korostuvat työelämän epävarmuuden, ennakoimattomuuden, vaativuuden ja turvattomuuden tuntemuksia tuottavat tekijät. Sekä jälkiteollisen työelämän että itsensäytyöllistäjien työelämän laadun ymmärtäminen ja kehittäminen edellyttävät jatkotutkimusta. Kaikista tutkimuksessani esille nousseista näkökulmista, voimavaroista, ongelmista ja vaatimuksista ja niiden vaikutuksista, samoin keinoista tukea ja edistää itsensäytyöllistäjien työelämän laatua ja itsensäytyöllistäjyyttä työllistymisen tapana, on tarpeellista käydä tutkimuksellista ja yhteiskunnallista keskustelua.

Tutkimukseni käsittelee asiantuntijatyötä tekeviä itsensätyöllistäjiä, mutta myös muunlaisia töitä tekevien itsensätyöllistäjien työelämän laatua on tarpeellista tutkia. Myös itsensätyöllistäjyyden moninaisuutta on syytä tutkia lisää, sillä itsensätyöllistäjyys voi toisinaan muistuttaa lähemmin palkansaajuutta mutta toisinaan perinteistä yrittäjäyttä, ja itsensätyöllistäjyys voi olla niin lopullinen uravalinta kuin yksi työuran vaihe tai palkansaajuuden rinnalla kulkeva tapa työllistyä ja ansaita osa toimeentulostaan. Tutkimukseni käsittelee itsensätyöllistäjyyttä itsensätyöllistäjien työelämän laadun näkökulmasta, mutta myös kolikon toista puolta, itsensätyöllistäjiä työllistäviä tahoja, on tarpeellista tutkia. Millaisin perustein julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat valitsevat, teetetäänkö töitä työ- vai toimeksiantosuhteessa? Entä mihin pohjautuu päätös, ostetaanko työorganisaation ulkopuolinen työpanos itsensätyöllistäjältä vai joltain suuremmalta yritykseltä? Hyödyllistä ja kiinnostavaa olisi myös tutkia, kuinka asiakkaat löytävät ja valitsevat työllistämänsä itsensätyöllistäjät, millaista osaamista ja muita ominaisuuksia he itsensätyöllistäjältä odottavat sekä millaisiin työn korvauksiin ja muihin ehtoihin ovat valmiita suostumaan. Tällaiset näkökulmat avaisivat itsensätyöllistäjyyttä eri suunnista ja antaisivat tarpeellista tietoa esimerkiksi itsensätyöllistäjien neuvotteluasemaan, työllistymiseen, toimeentuloon ja verkostoitumiseen sekä työllistymiskyvyn ylläpitoon ja kehittämiseen liittyviin pohdintoihin ja toimenpiteisiin.

Lähteet

- Aaltonen, Mika (2014). Länsimaisen yhteiskunnan uudelleen organisoituminen. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) (2014). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 30/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 85–92.
- Ahokas, Jussi & Honkatukia, Juha & Lehmus, Markus & Niemi, Janne & Simola, Antti & Tamminen, Saara (2015). Työvoiman tarve Suomen taloudessa vuosina 2015–2030. VATT Tutkimukset 181. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- Ahonen, Heli & Virolainen, Liisa & Gardemeister, Susanna (2020). Havahdu oppimaan alati kehkeytyvää – oppimisesta kompleksisessa työelämässä. Teoksessa Vartiainen, Pirkko & Raisio, Harri (toim.) (2020). Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viljandi: Gaudeamus, 229–245.
- Airila, Auri & Hakanen, Jari & Punakallio, Anne & Lusa, Sirpa & Luukkonen, Ritva (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International ARCH Occupational Environmental Health* (2012) 85, 915–925.
- Airila, Auli & Hakanen, Jari & Schaufeli, Wilmar B. & Luukkonen, Ritva & Punakallio, Anne & Lusa, Sirpa (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress* Vol. 28, No. 1, 87–105.
- Alasoini, Tuomo (2018). Digitalisaatiolla työn uudelleenajatteluun. Millaista tutkimusta ja kehittämistä tarvitaan? Helsinki: Työterveyslaitos.
- Alasoini, Tuomo & Alanko, Tommi & Kalakoski, Virpi & Lukander, Kristian & Oikarinen, Tom & Seppänen, Laura (2020). Teknologinen muutos ja työ. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 33–52.
- Ali-Yrkkö, Jyrki (2014). Globaalit arvoketjut ja työ. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) (2014). Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys, 30/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 53–62.
- Allan, Blake A. (2017). Task Significance and meaningful work. *Longitudinal study. Journal of Vocational Behavior*, 102 (Supplement C), 174–182.
- Allan, Blake A. & Autin, Kelsey L. & Duffy, Ryan D. (2016C). Self-Determination and Meaningful Work: Exploring Socioeconomic Constraints. *Frontiers in Psychology* Vol. 7, 71–79.
- Allan, Blake A. & Autin, Kelsey L. & Duffy, Ryan D. (2014). Examining Social Class and Work Meaning Within the Psychology of Working Framework. *Journal of Career Assessment* Vol. 22, 543–561.

- Allan, Blake A. & Duffy, Ryan D. & Blustein, David L. (2016A). Under (and Over) Employment: Measurement and Correlates of Employment Discrepancy. *The Counseling Psychologist* Vol. 44 (6), 815–840.
- Allan, Blake A. & Douglass, Richard P. & Duffy, Ryan D. & McCarty, Ryan J. (2016B). Meaningful Work as a Moderator of the Relation Between Work Stress and Meaning in Life. *Journal of Career Assessment* Vol. 24 (3), 429–440.
- Allan, Blake A. & Duffy, Ryan D. & Collisson, Brian (2018). Helping others increases meaningful work: Evidence from three experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155–165.
- Allan, Blake A. & Duffy, Ryan D. & Collisson, Brian & Kivlighan, Dennis M. (2017). Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence from Three Experiments. *Journal of Counseling Psychology* Vol. 65 (2), 155–165.
- Allan, Blake A. & Duffy, Ryan D. & Douglass, Richard (2015). Meaning in life and work. A developmental perspective. *The Journal of Positive Psychology* Vol 10 (4), 323–331.
- Allan, Blake A. & Rolniak, Julia R. & Bouchard, Lauren & Stebleton, Michael J. & Jehangir, Rashné R. (2020). Underemployment and Well-Being: Exploring the Dark Side of Meaningful Work. *Journal of career development* Vol. 47 (1), 111–125.
- Andrews, Molly (2008). Never the last word: Revisiting data. Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). *Doing Narrative Research*. Lontoo: Sage Publications. 86–101.
- Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2015). Kadotettu viikonloppu – Ajankäytön muutokset viikonloppuisin. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Anttila, Timo & Liikanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.) (2015). *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 19–31.
- Anσιο, Heli & Houni, Pia (2018). Yhteisölliset työtilat uuden urbaanin työn paikkoina. *Työelämän tutkimus* 16 (1), 4–18.
- Apter, Terri (1996). Expert Witness: Who Controls the Psychologist’s Narrative? Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). *Ethics and Process in The Narrative Study of Lives*. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 22–44.
- Arnold, Kara A. & Turner, Nick & Barling, Julian & Kelloway, E. Kevin & McKee, Margaret C. (2007). Transformational Leadership and Psychological Well-Being: The Mediating Role of Meaningful Work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 12 (3), 193–203.
- Arnoux-Nicolas, Caroline & Sovet, Laurent & Lhotellier, Lin & Di Fabio, Annamaria & Bernaud, Jean-Luc (2016). Perceived work conditions and turnover intentions: The mediating role of meaning of work. *Frontiers in Psychology*, 7(704), 1–9.
- Arntz, M. & Gregory, T. & Zierahn, U. (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries. A Comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 189. Paris: OECD Publishing.
- Asplund, Rita & Kauhanen, Antti & Vanhala, Pekka (2015). *Ammattirakenteet murtuvat. Mihin työntekijät päätyvät ja miksi?* Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA.

- Atkinson, Paul & Delamont, Sara (2008). *Analytic Perspective*. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S. (toim.) (2008). *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. Lontoo: Sage Publications. 285–311.
- Bakan, David (1996). Some Reflections About Narrative Research and Hurt and Harm. Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). *Ethics and Process in The Narrative Study of Lives*. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 3–8.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human relations*, Vol. 58 (5), 661–689.
- Bakker, Arnold B. & Hakanen, Jari J. & Demerouti, Evangelia & Xanthopoulou, Despoina (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology* 2007, Vol. 99, No. 2, 274–284.
- Bakker, Arnold B. & Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, Michael P. & Taris, Toon W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress* Vol 22 (3), 187–200.
- Bamberg, Michael (2012). *Narrative Practice and Identity Navigation*. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 99–124.
- Bar-On, Dan (1996). Ethical Issues in Biographical Interviews and Analysis. Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). *Ethics and Process in The Narrative Study of Lives*. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 9–21.
- Bateman, Thomas S. & Crant, J. Michael (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 14 (2), 103–118.
- Baumeister, Roy F. & Leary, Mark R. & Steinberg, Robert J. (1995). The Need to Belong: Desire for Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin* Vol. 117 (3), 497–529.
- Baumeister, Roy F. & Vohs, Kathleen D. (2002). The Pursuit of Meaningfulness in Life. Teoksessa C. R. Snyder and S. J. Lopez (toim.) (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press, 608–618.
- Beck, Ulrich (1986). *Risk Society. Towards a New Modernity*. Lontoo: Sage Publications.
- Beck, Ulrich (1998). *Democracy without Enemies*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich (2002). *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Lontoo: Sage Publications.
- Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka (2020). Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 53–74.
- Bhende, Pravin & Mekoth, Nandakumar & Ingalhalli, Varsha & Reddy, Y. V (2020). Quality of Work Life and Work-Life Balance. *Journal of Human Values*, Vol. 26 (3), 256–265.
- Bisello, Martina & Peruffo, Eleonora & Fernández-Macías, Enrique & Rinaldi, Riccardo (2019). How computerisation is transforming jobs. Evidence from Eurofound's European Working Conditions Survey. A Joint

European Commission–Eurofound Report. JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology 2019/02. Seville: European Commission.

- Blustein, David L. (2008). The Role of Work in Psychological Health and Well-Being: A Conceptual, Historical, and Public Policy Perspective. *American Psychologist* Vol. 63 (4), 228–240.
- Brewer, Marilyn B. (2007). The Importance of Being We: Human Nature and Intergroup Relations. *American Psychologist*, 62, 728–738.
- Britt, Thomas W. & Castro, Carl Andrew & Adler, Amy B. (2005). Self-Engagement, Stressors, and Health: A Longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin* Vol. 31 (11), 1475–1486.
- Brynjolfsson, Erik & McAfee, Andrew (2014). *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Bunderson, J. Stuart & Thompson, Jeffrey A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-Edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Sciences Quarterly* 54 (1), 32–57.
- Burton, M. Diane & Sørensen, Jesper B. & Dobrev, Stanislav D. (2016). A Careers Perspective on Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 40 (2), 237–247.
- Cardador, M. Teresa & Dane, Erik & Pratt, Michael G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 79 (2), 367–378.
- Cartwright, Susan & Holmes, Nicola (2006). The meaning of work: the challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review* Vol. 16 (2), 199–208.
- Cascio, Wayne F. (2010). *The Changing World of Work*. Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.) (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press, 131–142.
- Cerasoli, Christopher P. & Nicklin, Jessica M. & Ford, Michael T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008.
- Chalofsky, Neal & Cavallaro, Liz (2013). A Good Living Versus A Good Life: Meaning, Purpose, and HRD. *Advances Developing Human Resources* Vol. 15 (4), 331–340.
- Chase, Susan E. (2008). *Narrative Inquiry: Multiple Lenses, Approaches, Voices*. Teoksessa Denzin, Norman K & Lincoln, Yvonna S. (toim.) (2008). *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. Lontoo: Sage Publications. 57–94.
- Chung, Heejung (2011). *Work-Family Conflict across 28 European Countries: A Multi-level Approach*. Teoksessa Drobnič, Sonja & Guillén, Ana M. (2011). *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*. New York: Palgrave Macmillan, 42–68.
- Codagnone, Cristiano & Abadie, Fabienne & Biagi, Federico (2016). *The Future of Work in the Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?* Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report. Joint Research Centre EUR 27913 EN, doi:10.2791/431485.

- Crant, J. Michael (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, Vol. 26 (3), 435–462.
- Czarniawska, Barbara (2004). *Narratives in Social Science Research*. Lontoo: Sage Publications.
- Dabla-Norris, Era & Kochbar, Kalpana & Suphaphiphat, Nujin & Ricka, Frantisek & Tsounta, Evridiki (2015). Causes and consequences of income inequality. IMF Staff Discussion Note, June 2015, SDN 15/13. IMF.
- das Dores Guerreiro, Maria & Mark, Annabelle & Billquist, Leila & Manolova, Polina (2011). Scenarios for the Quality of Life in the Europe of the Future. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van deer Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy*. New York: Palgrave Macmillan, 186–205.
- Demerouti, Evangelia & Bakker, Arnold B. & Nachreiner, Friedhelm & Schaufeli, Wilmar B. (2001). The Job Demands–Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- De Lange, Annet H. & De Witte, Hans & Notelaers, Guy (2008). Should I Stay or Should I Go? Examining Longitudinal Relations among Job Resources and Work Engagement for Stayers versus Movers. *Work & Stress* Vol. 22 (3), 201–223.
- den Dulk, Laura & Bäck-Wiklund, Margareta & Lewis, Suzan & Redai, Dorottya (2011). Quality of Life and Work in a Changing Europe: A Theoretical Framework. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van deer Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy*. New York: Palgrave Macmillan, 17–31.
- Dhamija, Pavitra & Gupta, Shivam & Bag, Surajit (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, Vol.26 (3), 871–892.
- Diener, Ed & Fujita, Frank (1995). Resources, Personal Strivings, and Subjective Well-Being: A Nomothetic and Idiographic Approach. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 68 No. 5, 926–935.
- Di Fabio, Annamaria & Blustein, David L. (2016). Editorial: From Meaning of Working to Meaningful Lives: The Challenges of Expanding Decent Work. *Frontiers in Psychology* Vol. 7, 1119–1120.
- Dooley, David (2003). Unemployment, Underemployment, and Mental Health: Conceptualizing Employment Status as a Continuum. *American Journal of Community Psychology* Vol. 32 (1), 9–20.
- Dooley, David & Prause, Joann (2005). Birth weight and mothers' adverse employment change. *Journal of Health and Social Behavior* Vol. 46, 141–155.
- Dooley, David & Prause, Joann & Ham-Rowbottom, Kathleen A. (2000). Underemployment and Depression: Longitudinal Relationships. *Journal of Health and Social Behavior* Vol. 41, 421–436.
- Doorne-Huiskes, Anneke & den Dulk, Laura (2011). Quality of Life and Work in a Changing Europe: Future Challenges. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van deer Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy*. New York: Palgrave Macmillan, 217–232.

- Drobnič, Sonja (2011). Introduction: Job Quality and Work- Life Balance. Teoksessa Drobnič, Sonja & Guillén, Ana M. (2011). *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*. New York: Palgrave Macmillan, 1–16.
- Duffy, Ryan D. & Dik, Bryan J. & Steger, Michael F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior* Vol. 78 (2), 210–218.
- Easton, Simon & Van Laar, Darren (2013). QoWL (Quality of Working Life): What, How, and Why? *Psychology Research*, 3 (10), 596–605.
- Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA (2016). *The Next Phase in the Digital Revolution. Platforms, Abundant Computing, Growth and Employment*. ETLA Reports No. 61. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA.
- Elizur, Dov & Shye, Samuel (1990). Quality of Work Life and its Relation to Quality of Life. *Applied Psychology: An International Review* 39 (3), 275–291.
- ELY-keskus (2020). Koronatietoa yrityksille. <https://www.ely-keskus.fi/etela-savo-korona-tietoa-yrityksille#11>. Katsottu 30.6.2021.
- Enehaug, Heidi & Falkum, Eivind & Hvid, Helge (2019). Democracy at work. Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 49–66.
- Esping-Andersen Gøsta (1993). *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-Industrial Societies*. London: Sage Publications.
- Esping-Andersen, Gøsta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, Gøsta (2002). *Towards a Good Society, Once Again?* Teoksessa Esping-Andersen, Gøsta (toim.) (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 1–25.
- Eurofound (2018). *Automation, digitalisation and platforms. Implications for work and employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Euroopan komissio (30.9.2022). *Guidelines on applying EU competition law to collective agreements regarding the working conditions of solo self-employed persons*. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/guidelines-on-applying-eu-competition-law-to-collective-agreements-regarding-the-working-conditions-of-solo-self-employed-persons.html>. Katsottu 15.6.2024.
- Euroopan Unionin perustamissopimus, Kilpailusäännöt. https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements_fi. Katsottu 30.6.2021.
- Eurostat (2018). *Self-employment statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment_statistics#Almost_two_thirds_of_the_self-employed_had_more_than_9_clients. Katsottu 30.6.2021.
- Fagan, Colette & Walthery, Pierre (2011). *Job Quality and the Perceived Work-Life Balance Fit between Work Hours and Personal Commitments: A Comparison of Parents and Older Workers in Europe*. Teoksessa Drobnič, Sonja & Guillén, Ana M. (2011). *Work-Life Balance in Europe: The Role of Job Quality*. New York: Palgrave Macmillan, 69–94.

- Fay, Doris & Frese, Michael (2001). The Concept of Personal Initiative (PI): An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, Vol. 14 (1), 97–124.
- Feldman, Martha S. & Almquist, Julka (2012). Analyzing the Implicit in Stories. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 207–228.
- Felfe, Jörg & Schmook, Renate & Schyns, Birgit & Six, Bernd (2008). Does the form of employment make a difference? – Commitment of traditional, temporary, and selfemployed workers. *Vocational Behavior* 72 (1), 81–94.
- Fredrickson, Barbara L. & Losada, Marcial F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist* Vol. 60 (7), 678–686.
- Frese, Michael & Fay, Doris (2001). Personal Initiative: An Active Performance Concept for Work in the 21st Century. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 23, 133–187.
- Frese, Michael & Fay, Doris & Hilburger, Tanja & Leng, Karena & Tag, Almut (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 70 (2), 139–161.
- Frese, Michael & Kring, Wolfgang & Soose, Andrea & Zempel, Jeannette (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, Vol. 39 (1), 37–63.
- Fried, Yitzhak & Ferris, Gerald R. (1987). The Validity of the Job Characteristics Model: A Review and Meta-Analysis. *Personnel Psychology* Vol. 40 (2), 287–322.
- Friedland, Daniel S. & Price, Richard H. (2003). Underemployment: Consequences for the Health and Well-Being of Workers. *American Journal of Community Psychology* Vol. 32 (1), 33–45.
- Frone, Michael R. (2008). Are Work Stressors Related to Employee Substance Use? The Importance of Temporal Context Assessments of Alcohol and Illicit Drug Use. *Journal of Applied Psychology* Vol. 93, No. 1, 199–206.
- Gable, Shelly L. & Haidt, Jonathan (2005). What (and Why) Is Positive Psychology? *Review of General Psychology*, 9, 103–110.
- Gallie, Duncan (2002). The Quality of Working Life in Welfare Strategy. Teoksessa Esping-Andersen, Gøsta (toim.) (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 96–129.
- Gamage, Anuruddha & Wickramaratne, Widana Pathirana Richard (2021). Quality of Life and Quality of Work Life as Determinants of Employee Productivity: Self-reports of Tea Harvesters in Sri Lanka. *Emerging markets journal*, Vol.11 (1), 50–59.
- Geldenhuis, Madelyn & Łaba, Karolina & Venter, Cornelia M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- Gleerup, Janne & Jakobsen, Anders & Warring, Niels (2019). Experiences of precarious work among graduates in the Danish labour market. Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 302–319.

- Grant, Adam M. (2007). Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. *Academy of Management Review* Vol. 32 (2), 393–417.
- Grant, Adam M. (2008). The Significance of Task Significance: Job Performance Effects, Relational Mechanisms, and Boundary Conditions. *Journal of Applied Psychology* Vol. 93 (1), 108–124.
- Green, Francis (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Grzywacz, Joseph G. & Dooley, David (2003). “Good jobs” to “bad jobs”: replicated evidence of an employment continuum from two large surveys. *Social Science and Medicine*, 56, 1749–1760.
- Haapakorpi, Arja (2021). Konsulttityö joustavana asiantuntijatyönä jälkiteollisilla työmarkkinoilla. *Työelämän tutkimus* 19 (3), 322–347.
- Haapakorpi, Arja & Järvensivu, Anu & Kauhanen, Merja & Melin, Harri (2022). Monista lähteistä ansainta, muuttuva työelämä ja yhteiskuntapolitiikan haasteet. Teoksessa Järvensivu, Anu & Haapakorpi, Arja (toim.) (2022). *Monimuotoinen ansiotyö. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan*. Tampere: Tampere University Press, 150–160.
- Haapala, Laura (2019). Yrittäjäriskin hallinta tähän asti. Teoksessa Kananen, Johannes (toim.) & Haapala, Laura & Paavola, Juho-Matti & Pulkka, Ville-Veikko & Saikkonen, Paula & Vainio, Arttu (2019). *Sosiaaliturva työn murroksessa – palkkatyö, yrittäjäyys ja toimeentulon riskit*. Valtioneuvoston tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2019. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 63–80.
- Haavisto, Ilkka & Tähtinen, Lauri & Törmänen, Antti (2016). Epilogi: Kaikki työ on arvokasta. Muutos työmarkkinoilla vaatii työntekoon kannustavaa sosiaaliturvaa. Teoksessa Andersson, Cristina & Haavisto, Ilkka & Kangasniemi, Mari & Kauhanen, Antti & Tikka, Taneli & Tähtinen, Lauri & Törmänen, Antti (2016). *Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla?* Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA, 82–103.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology* Vol. 60 (2), 159–170.
- Hackman, J. Richard & Oldham, Greg R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance* Vol. 16 (2), 250–279.
- Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (2020). Tilasto-osio. Teoksessa Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Nuorisotutkimusseura, 9–108. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf.
- Hakanen, Jari (2009). Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? – Kohti laadukasta työelämää. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari J. & Bakker, Arnold B. & Jokisaari, Markku (2011). A 35-Year Follow-Up Study on Burnout Among Finnish Employees. *Journal of Occupational Health Psychology* 2011, Vol. 16, No. 3, 345–360.
- Hakanen, Jari J. & Bakker, Arnold B. & Turunen, Jarmo (2021A). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *Business Research Quarterly*, 2021, April 2021, 1–17.

- Hakanen, Jari & Peeters, Maria (2015). How Do Work Engagement, Workaholism, and the Work-to-Family Interface Affect Each Other? A 7-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume 57, Number 6, 601–609.
- Hakanen, Jari J. & Peeters, Maria C. W. & Schaufeli, Wilmar B. (2018). Different Types of Employee Well-Being Across Time and Their relationship With Job Crafting. *Journal of Occupational Health Psychology* Vol. 23, No. 2, 289–301.
- Hakanen, Jari J. & Ropponen, Annina & De Witte, Hans & Schaufeli, Wilmar B. (2019A). Testing Demands and Resources as Determinants of Vitality among Different Employment Contract Groups. A Study in 30 European Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, 16, 4951, 1–17.
- Hakanen, Jari J. & Ropponen, Annina & Schaufeli, Wilmar B. & De Witte, Hans (2019B). Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 61, Number 5, 373–381.
- Hakanen, Jari J. & Rouvinen, Petri & Ylhäinen, Ilkka (2021B). The Impact of Work Engagement on Future Occupational Rankings, Wages, Unemployment and Disability Pensions – A Register-Based Study of a Representative Sample of Finnish Employees. *Sustainability* 2021, 13, 1626, 1–19.
- Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. & Ahola, Kirsi (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22:3, 224–241.
- Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders* 141 (2012), 415–424.
- Hakanen, Jari J. & Seppälä, Piia & Peeters, Maria C. W. (2017). High Job Demands, Still Engaged and Not Burned Out? The Role of Job Crafting. *International Journal of Behavioral Medicine* (2017) 24, 619–627.
- Hallberg, Ulrika E. & Schaufeli, Wilmar B. (2006), “Same Same” But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, Vol. 11 (2), 119–127.
- Hallituksen esitys HE 102/2022 (2022). Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi yrittäjän eläkelain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_102+2022.aspx. Katsottu 14.3.2023.
- Halme, Kimmo & Salminen, Vesa & Lamminmäki, Kalle & Rikama, Samuli & Barge, Brian & Dalziel, Margaret & Miller, Cameron (2015). Nuorten kasvavien yritysten merkitys, menestystekijät ja yritystukien rooli kasvun ajurina. TEM-julkaisu 10/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Hancock, Philip & Tyler, Melissa (2004). MOT your life: Critical management studies and the management of everyday life. *Human Relations*, 57 (5), 619–645.
- Harju, Lotta K. & Hakanen, Jari J. (2016A). An employee who was not there: a study of job boredom in white-collar work. *Personnel Review* Vol. 45 No. 2, 374–391.

- Harju, Lotta K. & Hakanen, Jari J. & Schaufeli, Wilmar B. (2016B). Can job crafting reduce boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior* 95–96 (2016), 11–20.
- Harju, Lotta K. & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari J. (2021). The double-edged sword of job crafting: The effects of job crafting on changes in job demands and employee well-being. *Human Resource Management* 2021: 60, 953–968.
- Harju, Lotta K. & Seppälä, Pia & Hakanen, Jari J. (2023). Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors. *Journal of Vocational Behavior*, 144, 1–16.
- Harpaz, Itzhak & Fu, Xuanning (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations* Vol. 55 (6), 639–667.
- Harter, James K. & Schmidt, Frank L. & Hayes, Theodore L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 (2), 268–279.
- Haslam, S. Alexander & Powell, Clare & Turner, Joch C. (2000). Social Identity, Self-categorization, and Work Motivation: Rethinking the Contribution of the Group to Positive and Sustainable Organizational Outcomes. *Applied Psychology*, Vol. 49 (3), 319–339.
- Heikkinen, Hannu L. T. (2010). Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) (2010). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Jyväskylä: PS-kustannus, 143–159.
- Heiskanen, Tuula (2019). Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (2019). *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere: Tampere University Press, 363–376.
- Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215–236.
- Hemerijck, Anton (2002). The Self-Transformation of the European Social Model(s). Teoksessa Esping-Andersen, Gøsta (toim.) (2002). *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 173–213.
- Hobfoll, Stevan E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, Vol. 6 (4), 307–324.
- Hofheinz, Paul & Moise, Cristina & Osimo, David (2019). *The 2019 Future of Work Index. How the World of Work is Changing – and How Policy Needs to Change with it*. Brussels: The Lisbon Council, The Future of Work Laboratory.
- Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (2012). Introduction: Establishing a Balance. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 1–11.
- Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005). *Odotustila*. Helsinki: Teos.
- Houkes, Inge & Janssen, Peter P. & De Jonge, Jan & Nijhuis, Frans J. N. (2001). Work and Individual Determinants of Intrinsic Work Motivation, Emotional Exhaustion, and Turnover Intention: A Multi-sample Analysis. *International Journal of Stress Management*, Vol. 8 (4), 257–283.

- Huang, Tung-Chun & Lawler, John & Lei, Ching-Yi (2007). The effects of quality of work life on commitment and turnover intention. *Social Behavior and Personality*, 35, 735–750.
- Hvid, Helge & Falkum, Eivind (2019A). An overview: introduction. Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 7–8.
- Hvid, Helge & Falkum, Eivind & Steen, Arild Henrik (2019B). Nordic working life, shaped through conflicts and compromises. Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 9–29.
- Hvid, Helge & Falkum, Eivind (2019C). Closure: the end of the story? Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 359–363.
- Hänninen, Vilma (2006). A Model of Narrative Circulation. Teoksessa Atkinson, Paul & Delamont, Sara (toim.) (2006). *Narrative Methods Volume II*. London: Sage Publications. 161–176.
- Härmälä, Valtteri & Lamminkoski, Helka & Salminen, Vesa & Halme, Kimmo & Autio, Erkki (2017). Yrittäjyyden uudet suunnat. Selvitys hallituksen toimenpiteistä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2017. Helsinki: Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta.
- Illouz, Eva (2007). *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. London: Polity Press.
- Ingelsrud, Mari Holm & Warring, Niels & Glerup, Janne & Hansen, Per Bonde & Jakobsen, Anders & Thun, Anders Under & Weber, Søren Salling (2019). Precarity in Nordic working life? Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 285–301.
- International Labour Organization ILO (2015). *World Employment Social Outlook. The changing nature of jobs*.
- International Panel on Social Progress IPSP (2017). *The Future of Work: Good Jobs for All?*
- Isaksen, Jesper (2000). Constructing meaning despite the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 40 (3), 84–107.
- Itsensäyöllistäjien yhteistyöryhmä ITSET (15.11.2018). ITSET-ryhmän yhteiset hallitusohjelmataavoitteet 2019. <https://itset.fi/index.php/2018/11/16/itset-ryhman-yhteiset-hallitusohjelmataavoitteet-2019/>. Katsottu 30.6.2021.
- Janssen, Peter P. M. & De Jonge, Jan & Bakker, Arnold B. (1999). Specific Determinants of Intrinsic Work Motivation, Burnout and Turnover Intentions: A Study among Nurses. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 29 (6), 1360–1369.
- Jensen, Rolf (1999). *The Dream Society. How the Coming Shift from Information to Imagination Will Transform Your Business*. New York: McGraw-Hill.

- Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2015). Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) (2015). Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 7–30.
- Jørgensen, Christian Helms (2019). Young people's access to working life in three Nordic countries: what is the role of vocational education and training? Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives. London: Routledge, 155–177.
- Josselson, Ruthellen (1996A). Introduction. Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). Ethics and Process in The Narrative Study of Lives. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, xi–xviii.
- Josselson, Ruthellen (1996B). On Writing Other People's Lives. Self-Analytic Reflections of a Narrative Researcher. Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). Ethics and Process in The Narrative Study of Lives. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 60–71.
- Julkunen, Raija (2008). Uuden työn paradoksit – Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2017.) Muuttuvat hyvinvointivaltiot. Eurooppalaiset hyvinvointivaltiot reformoitavina. Jyväskylä: SoPhi.
- Järvensivu, Anu & Piirainen, Tatu & Nikkanen, Risto & Viitala, Elina (2011). Työntekijöiden kokemus työelämän laatu suomalaisen teollisuuskonsernin Suomen ja Puolan yksiköissä, Työelämän tutkimus 9 (1), 19–36.
- Järvensivu, Anu (2014A). Sukupolvet ja avainkokemukset. Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 19–34.
- Järvensivu, Anu (2014B). Sukupolvi on osa työelämän tarinaa. Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 60–65.
- Järvensivu, Anu (2019). Hei Siri, millainen on työelämän tutkijoiden työn tulevaisuus? Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (2019). Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press, 327–362.
- Järvensivu, Anu (2020A). Multiple jobholders and workplace learning: understanding strange attractor careers. Journal of Workplace Learning Vol. 32 No. 7, 501–512.
- Järvensivu, Anu (2020B). Työn merkityksellisyyden kaipuu johtaa korkeakoulutettuja yhdistämään useita töitä. Työn tuuli 1/2020, 60–70.
- Järvensivu, Anu (2022A). ”Se on tapa tavallaan elää” – Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. Työelämän tutkimus 20 (1), 4–29.
- Järvensivu, Anu (2022B). Kaaosteoreettinen kuva usean työn tekemisestä. Teoksessa Järvensivu, Anu & Haapakorpi, Arja (toim.) (2022). Monimuotoinen ansiotyö. Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press, 117–149.

- Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto (2014A). Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutkokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 175–201.
- Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto (2014B). Hyvä vai huono työelämän tila ja tulevaisuus? Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 315–346.
- Järvensivu, Anu & Syrjä, Sannu (2014C). Sukupolviaaltoteoria ja suomalaisen työelämän sukupolvet. Teoksessa Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 41–59.
- Järvensivu, Anu & von Bonsdorff, Monika E. (2021). Yrittäjien myöhäisuran oppiminen. *Kasvatus* 5/2021, 471–483.
- Järvensivu, Anu & von Bonsdorff, Monika E. (2022). “Once an entrepreneur, always an entrepreneur” positioning analysis of written narratives. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, Vol. 17 No. 2, 221–235.
- Kaasila, Raimo (2008). Eri lähestymistapojen integroiminen narratiivisessa analyysissä. Teoksessa Kaasila, Raimo & Rajala, Raimo & Nurmi, Kari E. (toim.) (2008). *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 41–66.
- Kahn, William A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, Vol. 33 (4), 692–724.
- Kaihovaara, Antti & Haila, Katri & Noro, Kirsi & Salminen, Vesa & Härmälä, Valtteri & Halme, Kimmo & Mikkilä, Kari & Saarnivaara, Veli-Pekka & Pekkala, Henrik (2017). Innovaatioekosysteemit elinkeinoelämän ja tutkimuksen yhteistyön vahvistajina. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 28/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Kalbers, Lawrence P. & Cenker, William J. (2007). Organizational commitment and auditors in public accounting. *Managerial Auditing Journal* 22, 354–375.
- Kaltainen, Janne & Hakanen, Jari (2023). Why increase in telework may have affected employee well-being during the COVID-19 pandemic? The Role of work and non-work life domains. *Current Psychology*, published online 26 January 2023, 1–19.
- Kasvio, Antti (1994). *Uusi työn yhteiskunta*. Espoo: Gaudeamus.
- Kauhanen, Antti (2014). Tulevaisuuden työmarkkinat. Elinkeinoelämän keskusliitto, ETLA raportit No. 30.
- Kauhanen, Antti & Lilja, Reija (2014). Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) (2014). *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys*, 30/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 75–84.
- Kauppa- ja teollisuusministeriö (2007). *Luovien alojen yrittäjyyden kehittämisstrategia 2015*. KTM julkaisuja 10/2007. Helsinki: Kauppa- ja teollisuusministeriö.

- Kim, Min Young & Lee, Hyo Joo (2022). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, Vol.51 (1), 97–124.
- Kinnunen, Ulla & Rantanen, Johanna & de Bloom, Jessica & Mauno, Saija & Feldt, Taru & Korpela, Kalevi (2016). Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14 (3), 243–256.
- Kira, Mari & Balkin, David B. (2014). Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review* 2014–06, Vol. 24 (2), 131–143.
- Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla (2020). Yhteenveto. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) (2020). *Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä*. Helsinki: Työterveyslaitos, 92–96.
- Konrad, Alison M. & Moore, Mark E. & Ng, Eddy S.W. & Doherty, Alison J. & Beward, Katherine (2013). Temporary Work, Underemployment and Workplace Accommodations: Relationship to Well-Being for Workers with Disabilities. *British Journal of Management* Vol. 24 (3), 367–382.
- Kotamäki, Mauri (2018). Kohti vakuuttavampaa ansioturvaa. Arvio ansiosidonnaisen työttömyysturvan kehittämismahdollisuuksista. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 47/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kovacheva, Siyka & Doorne-Huiskes, Anneke & Anttila, Timo (2011). The Institutional Context of the Quality of Life. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van der Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). *Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy*. New York: Palgrave Macmillan, 32–54.
- Koven, Michele (2012). Speaker Roles in Personal Narratives. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 151–180.
- Kumar, Krishan (1995). *From Post-Industrial to Post-Modern Society*. Oxford: Blackwell.
- Kyyrä, Tomi & Naumanen, Päivi & Pesola, Hanna & Uusitalo, Roope & Ylikännö, Minna (2019). Aktiivimallin vaikutukset työttömiin ja TE-toimistojen toimintaan. VATT tutkimukset. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Lahtinen, Henri & Pekkala, Henrik & Halme, Kimmo & Salminen, Vesa & Härmälä, Valtteri & Wiikeri, Julia & Lamminkoski, Helka & Lähde, Kristiina & Mikkilä, Kari & Rouvinen, Petri & Kotiranta, Annu & Pajarinen, Mika & Dalziel, Margaret & Barge, Brian & Meade, Conor & Zhao, Xiao (2016). Startup-yritysten kasvun ajurit ja pullonkaulat. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 30/2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Lair, Daniel J. & Sullivan, Katie & Cheney, George (2005) Marketization and the recasting of the professional self. *The Rhetoric and Ethics of Personal Branding*. *Management Communication Quarterly* 18 (3), 307–343.
- Laitinen, Merja & Uusitalo, Tuula (2008). Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa Kaasila, Raimo & Rajala, Raimo & Nurmi, Kari E. (toim.) (2008). *Narratiivikirja*:

- Menetelmiä ja esimerkkejä. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 106–150.
- Leiter, Michael P. & Harvie, Phyllis & Frizzell, Cindy (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science & Medicine* Vol. 47 (10), 1611–1617.
- Li, Jie & Kaltiainen, Janne & Hakanen, Jari J. (2023). Overbenefitting, underbenefitting, and balanced: Different effort-reward profiles and their relationship with employee well-being, mental health, and job attitudes among young employees. *Frontiers in Psychology*, 1–12.
- Lieff, Susan J. (2009). Perspective: the missing link in academic career planning and development: pursuit of meaningful and aligned work. *Academic Medicine* Vol. 84 (10), 1383–1388.
- Linley, P. Alex & Harrington, Susan & Garcea, Nicola (2010). Finding the Positive in the World of Work. Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.) (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press, 1–12.
- Linturi, Risto & Kuusi, Osmo (2018). Suomen sata uutta mahdollisuutta 2018–2037. Yhteiskunnan toimintamallit uudistava radikaali teknologia. Eduskunnan Tulevaisuusvaliokunnan julkaisuja 1/2018. Helsinki: Eduskunta.
- Lips-Wiersma, Marjolein & Morris, Lani (2009). Discriminating Between ‘Meaningful Work’ and the ‘Management of Meaning’. *Journal of Business Ethics*, Vol. 88 (3), 491–511.
- Lips-Wiersma, Marjolein & Wright, Sarah (2012). Measuring the Meaning of Meaningful Work: Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organizational Management* Vol. 37 (5), 655–685.
- Littman-Ovadia, Hadassah & Steger, Michael (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419–430.
- Livholts, Mona & Tamboukou, Maria (2015). *Discourse and Narrative Methods*. London: Sage Publications.
- Loscocco, Karyn A. & Roschelle, Anne R. (1991). Influences on the Quality of Work and Nonwork Life: Two Decades in Review. *Journal of Vocational Behavior* 39, 182–225.
- Luthans, Fred (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Löfgren, Maria & Hellstén, Harri (2016). Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 40/2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Marklund, Staffan & Heiskanen, Tuula & Koho, Arto & Järvi, Ulla (2013). Research Programme on the Future of Work and Well-being 2008–2011. Evaluation Report. Publications of the Academy of Finland 2/13. Helsinki: Academy of Finland.
- Martel, Jean-Pierre & Dupuis, Gilles (2006). Quality of Work Life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research* 77, 333–368.

- Martelin, Tuija & Koskinen, Seppo (2018). Sosiodemografiset tekijät, työ ja toimeentulo. Teoksessa Koponen, Päivikki & Bordulin, Katja & Lundqvist, Annamari & Sääksjärvi, Katri & Koskinen, Seppo (toim.) (2018). *Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi Suomessa. FinTerveys 2017 -tutkimus*. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos, 14–23.
- Mauno, Saija & Leskinen, Esko & Kinnunen, Ulla (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior* 22, 919–937.
- Mauno, Saija & Minkkinen, Jaana & Auvinen, Elina (2019). Nakertaako työn intensiivisyyden lisääntyminen työssä suoriutumista ja työn merkityksellisyyttä? Vertaileva tutkimus eri ammattialoilla. *Hallinnon tutkimus* 4/2019, 271–288.
- Mauno, Saija & Minkkinen, Jaana & Feldt, Taru & Herttala, Mari (2022). Lisääkö työn intensivistyminen työn imua? Tuloksia intensivistymisen ilmenemismuodoista erilaisilla ammattialoilla. *Työelämän tutkimus* 20 (1), 30–60.
- May, Douglas R. & Gilson, Richard L. & Harter, Lynn M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77 (1), 11–37.
- McAdams, Dan P. (2012) Exploring Psychological Themes Through Life-Narrative Accounts. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 15–32.
- McKee-Ryan, Frances M. & Harvey, Jaron (2011). “I Have a Job, But...”: A Review of Underemployment. *Journal of Management* Vol. 37 (4), 962–996.
- McKinsey Global Institute (2017). *A Future that Works. Automation, Employment, and Productivity*. McKinsey Global Institute.
- Ménard, Julie & Brunet, Luc (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 26 (4), 331–346.
- Michaels, Ed & Handfield-Jones, Helen & Axelrod, Beth (2001). *The War for Talent*. Boston: Harvard Business School Press.
- Michaelson, Christopher & Melé, Domènec (2011). Whose responsibility is meaningful work? *Journal of Management Development*, Vol. 30 (6), 548–557.
- Michaelson, Christopher & Pratt, Michael G. & Grant, Adam M. & Dunn, Craig P. (2014). Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies. *Journal of Business Ethics*, Vol. 121 (1), 77–90.
- Mikkilä, Joonas (2020). Merkkejä uuden polven yrittäjyydestä. Teoksessa Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Nuorisotutkimusseura, 207–216. https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf.
- Miller, Melvin E. (1996). *Ethics and Understanding Through Interrelationships: I and Thou in Dialogue*. Teoksessa Josselson, Ruthellen (toim.) (1996). *Ethics and Process in The Narrative Study of Lives*. Volume 4. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 129–147.

- Morrison, Elizabeth Wolfe & Phelps, Corey C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, Vol. 42 (4), 403–419.
- Muskat, Birgit & Reitsamer, Bernd F. (2020). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel review*, 2020-01-03, Vol.49 (1), 265–283.
- Mustosmäki, Armi (2017). How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 587. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Myrskylä, Pekka (2017). Katoavat työpaikat. Työllisten määrän ja rakenteen kehitys Suomessa 1987–2017. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK.
- Nadler, David A. & Lawler, Edward E. III (1983). Quality of Work Life: Perspectives and Direction. *Organizational Dynamics* 11(3), 20–30.
- Naoi, Atsuhi & Schooler, Carmi (1985). Occupational Conditions and Psychological Functioning in Japan. *American Journal of Sociology* Vol. 90, 729–752.
- Nauman, Shazia & Zheng, Connie & Basit, Ameer (2019). How despotic leadership jeopardizes employees' performance: the roles of quality of work life and work withdrawal. *A Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 42 (1), 1–16.
- Nedelkoska, L. & Quintini, G. (2018). Automation, skills use and training. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 202*. Paris: OECD Publishing.
- Nguyen, Tho D. & Nguyen, Trang T. M. (2012). Psychological Capital, Quality of Work Life and Quality of Life of Marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing* Vol. 32 (1), 87–95.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) (2017). *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 26–41.
- Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Nätti, Jouko (2015). Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Anttila, Timo & Liikanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.) (2015). *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 61–72.
- Oksanen, Kaisa (2020). Muuttuva työ ja yrittäjyys. Teoksessa Haikkola, Lotta & Myllyniemi, Sami (toim.) (2020). *Hyvää työtä! Nuorisobarometri 2019*. Nuorisotutkimusseura, 217–221. https://tietanuorista.fi/wp-content/uploads/2020/04/Nuorisobarometri_2019-netti.pdf.
- Onnismaa, Jussi (2013). Ohjausdialogin laatu korkeakoulujen työelämälähtöisessä täydennyskoulutuksessa. Teoksessa Rouhelo, Anne & Trapp, Heli (toim.) (2013). *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:1. Turku: Turun yliopisto, 28–44.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2010). *Luova kasvu ja taiteilijan toimeentulo*. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 6/2010. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2017). Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. OKM 18/2017. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Oprea, Bogdan & Păduraru, Lucian & Iliescu, Dragoș (2022). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of Career Development* Vol. 49 (1), 188–201.
- Paananen, Soili (2008). Saksalainen elämäkertametodologia oppimisen tutkimuksessa. Teoksessa Kaasila, Raimo & Rajala, Raimo & Nurmi, Kari E. (toim.) (2008). *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 19–39.
- Paavola, Juho-Matti & Vainio, Arttu (2019). Palkkatyö, yrittäjyys ja sosiaaliturva vertailumaissa. Teoksessa Kananen, Johannes (toim.) & Haapala, Laura & Paavola, Juho-Matti & Pulkka, Ville-Veikko & Saikkonen, Paula & Vainio, Arttu (2019). *Sosiaaliturva työn murroksessa – palkkatyö, yrittäjyys ja toimeentulon riskit*. Valtioneuvoston tutkimustoiminnan julkaisusarja 22/2019. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia, 34–44.
- Pajarinen, Mika & Dalziel, Margaret & Barge, Brian & Meade, Conor & Zhao, Xiao (2016). Startup-yritysten kasvun ajurit ja pullonkaulat. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 30/2016. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Palonen, Tuire & Boshuizen, Henny P.A. & Hytönen, Kaisa & Hakkarainen, Kai & Lehtinen, Erno (2013). Nousevat ja nopeasti muuttuvat asiantuntijuuskäytännöt ja niihin kouluttautuminen. Teoksessa Rouhelo, Anne & Trapp, Heli (toim.) (2013). *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa*. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:1. Turku: Turun yliopisto, 16–27.
- Panos, Georgios A. & Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2014). Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations* Vol. 53 (2), 223–272.
- Parker, Sharon K. (2000). From Passive to Proactive Motivation: The Importance of Flexible Role Orientations and Role Breadth Self-efficacy. *Applied Psychology*, Vol. 49 (3), 447–469.
- Parker, Sharon K. & Wall, Toby D., & Jackson, Paul R. (1997). “That’s not my job”: Developing Flexible Employee Work Orientations. *Academy of Management Journal*, Vol. 40 (4), 899–929.
- Parzefall, Marjo-Riitta & Hakanen, Jari (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, Vol 25, No. 1, 4–21.
- Patterson, Wendy (2008). Narratives of events: Labovian narrative analysis and its limitations. Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). *Doing Narrative Research*. Lontoo: Sage Publications. 22–40.
- Payne, Roy L. (2000). Eupsychian management and the millenium. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (3), 219–226.
- Peruffo, Eleonora & Rodriguez Contreras, Ricardo & Mandl, Irene & Bisello, Martina (2020). Digital age. Game-changing technologies: Transforming production and employment in Europe. Luxembourg: Eurofound.
- Peterson, Christopher & Stephens, John Paul & Park, Nansook & Lee, Fiona & Seligman, Martin E. P. (2010). Strengths of Character and Work. Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.)

- (2010). Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. Oxford: Oxford University Press, 1–22.
- Phoenix, Ann (2008). Analysing narrative context. Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). Doing Narrative Research. London: Sage Publications. 64–77.
- Pink, Daniel H (2001). Free agent nation. The Future of Working to Yourself. New York: Warner Books.
- Prag, Patrick & das Dores Guerreiro, Maria & Nätti, Jouko & Brookes, Michael & den Dulk, Laura (2011). Quality of Work and Quality of Life of Service Sector Workers: Cross-national Variations in Eight European Countries. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van der Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy. New York: Palgrave Macmillan, 77–94.
- Pratt, Michael G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. Administrative Science Quarterly, Vol. 45 (3), 456–493.
- Pratt, Michael G., & Ashforth, Blake E. (2003). Fostering meaningfulness in working and in work. Teoksessa Cameron, K.S. & Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (toim.) (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline. San Francisco, CA: Barrett-Koehler, 309–327.
- Pulakos, Elaine D. & Arad, Sharon & Donovan, Michelle & Plamondon, Kevin E. (2000). Adaptability in the Workplace: Development of a Taxonomy of Adaptive Performance. Journal of Applied Psychology Vol. 85 (4), 612–624.
- Puustinen, Alisa & Jalonen, Harri (2020). Kompleksisuusajattelu – ymmärrystä edistävä uusi lähestymistapa vai vanhaa viiniä uudessa pullossa? Teoksessa Vartiainen, Pirkko & Raisio, Harri (toim.) (2020). Johtaminen kompleksisessa maailmassa. Viljandi: Gaudeamus, 15–36.
- Pyöriä, Pasi (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) (2017). Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 42–62.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Nätti, Jouko (2019). Työelämän muutokset ajassamme. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Syvänen, Sirpa & Rissanen, Tapio (2019). Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia. Tampere: Tampere University Press, 139–169.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014). Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pöllänen, Pirjo (2015). Tunneseitti. Teoksessa Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) (2015). Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 95–111.
- Ratcheva, Vesselina & Leopold, Till Alexander & Zahidi, Saadia (2020). Jobs of Tomorrow. Mapping Opportunity in the New Economy. Geneva: World Economic Forum.
- Rauhanen, Timo & Grönberg, Sami & Harju, Jarkko & Matikka, Tuomas (2015). Yritystukien arviointi ja vaikuttavuus. Valtioneuvoston selvitys- ja

tutkimustoiminnan julkaisusarja 8/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

- Ridgeway, Cecilia (1991). The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics. *Social Forces* 70 (2), 367–386.
- Rikama, Samuli (2015 A). Digitalisesti suuntautuneet pk-yritykset. TEM 5/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Rikama, Samuli (2015 B). Pk-yritysten rahoitus. TEM 18/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Rikama, Samuli (2017 A). Voimakkaasti kasvuhakuiset pk-yritykset. TEM-analyyseja 77/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Rikama, Samuli (2017 B). Pk-yritysten kansainvälistyminen. TEM-analyyseja 82/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Roessler, Beate (2012). Meaningful work: Arguments from Autonomy. *Journal of Political Philosophy* Vol. 20 (1), 71–93.
- Roh, Youn Hee & Chang, Jae Yoon & Kim, Myung Un & Nam, Suk Kyung (2014). The Effects of Income and Skill Utilization on the Underemployed's Self-Esteem, Mental Health, and Life Satisfaction. *Journal of Employment Counseling* Vol. 51 (3), 125–141.
- Rose, Margaret A. (1991). *The post-modern & the post-industrial*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Rosso, Brent D. & Dekas, Kathryn H. & Wrzesniewski, Amy (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior* 30, 91–127.
- Rothbard, Nancy P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655–684.
- Rust, Roland & Zahorik, Anthony J. (1993). Customer satisfaction, customer retention, and market share. *Journal of Retailing*, Vol. 69 (2), 193–215.
- Ryan, Richard M. & Frederick, Christina M. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-being. *Journal of Personality*, Vol. 65 (3), 529–565.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology* 52, 141–166.
- Sahni, Jolly (2017). Exploring What Constitutes 'Quality' in Quality of Work Life for Female Employees. *International Journal for Quality Research*, Vol.11 (4), 785–798.
- Sahni, Jolly (2019). Quality of Work Life (QWL), Quality of Life (QOL) and Happiness: Exploring the Linkages for Millennial Workforce. *Proceedings on engineering sciences*, Vol.1 (2), 815–824.

- Salanova, Marisa & Agut, Sonia & Peiró, José Maria (2005). Linking Organizational Facilitators and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217–1227.
- Salanova, Marisa & Schaufeli, Wilmar B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour: *The International Journal of Human Resource Management* Vol. 19 (1), 116–131.
- Salo, Ulla-Maija (2008). Keskustelu, kertomukset ja performatiivisuus. Teoksessa Kaasila, Raimo & Rajala, Raimo & Nurmi, Kari E. (toim.) (2008). *Narratiivikirja: Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 68–104.
- Sankari, Inka (2019). Co-working space as workplace. Characteristics and user experience. Aalto University publication series Doctoral Dissertations 11/2019. Helsinki: Aalto University.
- Sarros, J. C. & Tanewski, G. A. & Winter, R. P. & Santora, J. C. & Densten, I. L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management* Vol. 13 (4), 285–304.
- Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Schaufeli, Wilmar B. & Bakker, Arnold B. & Salanova, Marisa (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *A Cross-National Study*. *Educational and Psychological Measurement* Vol. 66 (4), 701–716.
- Schaufeli, Wilmar B. & Salanova, Marisa & González-Romá, Vicente & Bakker, Arnold B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schlegel, Rebecca J. & Hicks, Joshua A. & Arndt, Jamie & King, Laura A. (2009). Thine Own Self: True Self-Concept Accessibility and Meaning in Life. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 96, No. 2, 473–490.
- Schneider, Benjamin & Ashworth, Steven D. & Higgs, Catherine & Carr, Linda (1996). Design, validity, and use of strategically focused employee attitude surveys. *Personnel Psychology*, Vol. 49 (3), 695–705.
- Schwab, Klaus (2016). The Fourth Industrial Revolution. What it means, how to respond. World Economic Forum.
- Scroggins, Wesley A. (2008). The Relationship Between Employee Fit Perceptions, Job Performance, and Retention: Implications of Perceived Fit. *Employee Responsibility and Rights Journal* Vol. 20 (1), 57–71.
- Seligman, Martin E. P. & Csikszentmihalyi, Mihaly (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American psychologist*, 2000–01, Vol. 55 (1), 5–14.
- Shuman, Amy (2012). Exploring Narrative Interaction in Multiple Context. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) (2012). *Varieties of Narrative Analysis*. Los Angeles: Sage Publications, 125–150.
- Sirgy, M. Joseph & Efraty, David & Siegel Phillip & Dong-Jin, Lee (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research* 55, 241–302.

- Sirgy, M. Joseph & Reilly, Nora P & Wu, Jiyun & Efraty, David (2008). A Work-Life Identity Model of Well-Being: Towards a Research Agenda Linking Quality of Work Life (QWL) Programs with Quality of Life (QOL). *Applied Research Quality of Life*, Vol.3 (3), 181–202.
- Soane, Emma & Shantz, Amanda & Alfes, Kerstin & Truss, Catherine & Rees, Chris & Gatenby, Mark (2013). The Association of Meaningfulness, Well-Being and Engagement with Absenteeism: A Moderated Mediation Model. *Human Resource Management* Vol. 52 (3), 441–456.
- Sonnentag, Sabine (2003). Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface Between Nonwork and Work. *Journal of Applied Psychology* Vol. 88 (3), 518–528.
- Sonnentag, Sabine & Mojza, Eva J. & Binnewies, Carmen & Scholl, Annika (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work and Stress* Vol. 22 (3), 257–276.
- Sonnentag, Sabine & Zijlstra, Fred R. H (2006). Job Characteristics and Off-Job Activities as Predictors of Need for Recovery, Well-Being, and Fatigue. *Journal of Applied Psychology* Vol. 91, 330–350.
- Soroya, Saira Hanif & Sarwar, Tehmina & Soroya, Muhammad Shahid (2022). Information professionals' quality of work-life and its impact on their job performance. *Library Management*, Vol.43 (3/4), 240–256.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2013). Luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvayöryhmän raportti. STM 34/2013. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (2019). Yrittäjän työeläketurvan kehittäminen. Työryhmän raportti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön raportteja ja muistioita 23/2019. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Sparks, John R. & Schenk, Joseph A. (2001). Explaining the effects of transformational leadership: an investigation of the effects of higher-order motives in multilevel marketing organizations. *Journal Organizational Behaviour* 22, 849–869.
- Spreitzer, Gretchen & Sutcliffe, Kathleen & Dutton, Jane & Sonenshein, Scott & Grant, Adam M. (2005). A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science*, Vol. 16 (5), 537–549.
- Squire, Corinne (2008). Experience-centered and culturally-oriented approach to narrative. Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). *Doing Narrative Research*. London: Sage Publication, 41–63.
- Squire, Corinne & Andrews, Molly & Tamboukou, Maria (2008). Introduction: What is Narrative Research? Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). *Doing Narrative Research*. London: Sage Publications, 1–21.
- Squire, Corinne & Davis, Mark & Esin, Cigdem & Andrews, Molly & Harrison, Barbara & Hydén, Lars-Christer & Hydén, Margareta (2014). *What is narrative research?* London: Bloomsbury.
- Steger, Michael F. & Dik, Bryan J. (2010). Work as Meaning. Individual and Organizational Benefits of Engaging in Meaningful Work. Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.) (2010). *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work*. Oxford: Oxford University Press, 131–142.

- Steger, Michael F. & Dik, Bryan J. & Duffy, Ryan D. (2012). Measuring Meaningful Work. The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
- Storbacka, Kaj & Strandvik, Tore & Gronroos, Christian (1994). Managing Customer Relationship for Profit: The Dynamics of Relationship Quality. *International Journal of Service Industry Management*, 5, 21–38.
- Suomen Yrittäjät (7.1.2020). Yli puolet yrittäjistä yksinyrittäjiä – kourallisella korjauksia merkittävät taloudelliset vaikutukset. <http://www.yrittajat.fi/tiedotteet/616314-yli-puolet-yrittajista-yksinyrittajia-kourallisella-korjauksia-merkittavat>. Katsottu 30.6.2021.
- Surienty, Lilis & Ramayah, T. & May-Chiun, Lo & Tarmizi, Azlin Natasha (2014). Quality of Work Life and Turnover Intention: A Partial Least Square (PLS) Approach. *Social Indicators Research*, Vol. 119 (1), 405–420.
- Susskind, Richard & Susskind, Daniel (2015). *The Future of the Professions. How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford: Oxford University Press.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018). *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taillefer, Marie-Christine & Dupuis, Gilles & Roberge, Marie-Anne & Le May, Sylvie (2003). Health-related quality of life models: Systematic review of the literature. *Social Indicators Research* 64, 293–323.
- Tamboukou, Maria (2008). A Foucauldian approach to narratives. Teoksessa Andrews, Molly & Squire, Corinne & Tamboukou, Maria (toim.) (2008). *Doing Narrative Research*. London: Sage Publications. 102–120.
- Thun, Anders Under & Drange, Ida (2019). Bargaining for continuing education: can support-side approaches contribute to work inclusion? Teoksessa Hvid, Helge & Falkum, Eivind (toim.) (2019). *Work and Wellbeing in the Nordic Countries: Critical Perspectives on the world's best working lives*. London: Routledge, 178–193.
- Tilastokeskus (21.1.2021). Yrityksiä aloitti vuoden takaista vähemmän ja lopetti enemmän. https://www.stat.fi/til/aly/2020/03/aly_2020_03_2021-01-21_tie_001_fi.html. Katsottu 29.4.2021.
- Tilastokeskus (22.4.2021). Aloittaneet ja lopettaneet yritykset 2020. <https://www.stat.fi/til/aly/2020/>. Katsottu 29.4.2021.
- Tilastokeskus (28.4.2021). Yritystuet moninkertaistuivat vuonna 2020. https://www.stat.fi/til/yrtt/2020/yrtt_2020_2021-04-28_tie_001_fi.html. Katsottu 29.4.2021.
- Toivanen, Minna (2018). Asiantuntijatyötä vai toisarvoista puuhastelua? Eilegitiimi työ ja sen yhteydet hyvinvointiin asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 16 (1), 19–32.
- Toivanen, Minna & Yli-Kaitala, Kirsi & Viljanen, Olli & Väänänen, Ari & Turpeinen, Merja & Janhonen, Minna & Koskinen, Ari (2016). *AikaJärjestys asiantuntijatyössä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Toppinen-Tanner, Salla & Jallinoja, Niina (2018). Uravalmennus keski-ikäisten työllistymiskyvyn tukena. *Talous ja yhteiskunta* 2/2018, 40–45.
- Trapp, Heli (2013). Tiivistelmä ja johtopäätöksiä. Teoksessa Rouhelo, Anne & Trapp, Heli (toim.) (2013). *Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:1*. Turku: Turun yliopisto, 71–77.

- Turpeinen, Merja & Toivanen, Minna (2008). Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: Euroopan sosiaalirahasto.
- Twinge, Jean M. & Campbell, Stacy M. (2010). Generation Me and the Changing World of Work. Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.) (2010). Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. Oxford: Oxford University Press, 1–19.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2011). Sirpalepolitiikasta kohti luovan talouden ekosysteemiä. Loppuraportti työ- ja elinkeinoministeriön Luovan talouden strategisesta hankkeesta 2008–2011. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 35/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2012). Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM 16/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2013). Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys. Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työ sopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. TEM 8/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. TEM 2/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2015). Aineeton arvo. Talouden uusi menestystekijä. TEM oppaat ja muut julkaisut 22/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2016). Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa. TEM/2435/03.01.04/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). Kasvun agenda. Yritysten menestyksestä työtä ja toimeentuloa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raportteja 11/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). Itsensä työllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. TEM 13/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017). Suomen tekoälyaika –Suomi tekoälyn soveltamisen kärkimaaksi: Tavoite ja toimenpidesuosituksukset. TEM 41/2017. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. TEM 19/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2018). Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. TEM 27/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (27.3.2020). Yksinyrittäjät voivat hakea tukea kunnilta koronavirustilanteessa. <https://tem.fi/-/yksinyrittajat-voivat-hakea-tukea-kunnilta-koronavirustilanteessa>. Katsottu 30.6.2021.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2.4.2020). Yrittäjille oikeus työttömyysturvaan koronaviruspandemian vuoksi. https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/yrittajille-oikeus-tyottomyysturvaan-koronavirusepidemian-vuoksi. Katsottu 30.6.2021.

- Työ- ja elinkeinoministeriö (2020). Kysymyksiä ja vastauksia koronasta ja yritysrahoituksesta. <https://tem.fi/kysymyksiä-ja-vastauksia-koronasta-ja-yritysrahoituksesta>. Katsottu 30.6.2021.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (28.1.2021). Työministeri Haatainen: Yrittäjien työmarkkinatukea jatketaan 30.6.2021 asti. <https://tem.fi/-/tyoministeri-haatainen-yrittajien-tyomarkkinatukea-jatketaan-30.6.2021-asti>. Katsottu 15.3.2021.
- Työsopimuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Työttömyysturvalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290>.
- United Nations Development Programme UNDP (2015). Human Development Report 2015. Work for Human Development. New York: UNDP.
- Uusyrittäjäkeskus (2021). Uusyrittäjyyskatsaus. https://uusyrityskeskus.fi/wp-content/uploads/2022/02/Uusyrittajyyskatsaus_2021.pdf.
- Valtioneuvoston kanslia (2018). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Valtionkonttori (2020). Muutokset uuteen kustannustukeen. <https://www.valtiokonttori.fi/yleinen/usein-kysytyt-yritysten-kustannustuesta/#a44c786b>. Katsottu 17.2.2021.
- van deer Lippe, Tanja & Bäck-Wiklund, Margareta (2011) Quality of Life and Work in a Changing Europe. Teoksessa Bäck-Wiklund, Margareta & van deer Lippe, Tanja & den Dulk, Laura & Doorne-Huiskes, Anneke (2011). Quality of Life and Work in Europe: Theory, Practice and Policy. New York: Palgrave Macmillan, 1–16.
- Varje, Pekka (2014). ”Palvelukseen halutaan”: työpaikkailmoitusten työntekijä. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 54–83.
- Verohallinto (4.1.2019). Palkka ja työkorvaus verotuksessa. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa/>.
- Vogt, Katharina & Hakanen, Jari J. & Brauchli, Rebecca & Jenny, Gregor J. & Bauer, Georg F. (2016). The consequences of job crafting: a three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25:3, 353–362.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014A). Johdanto. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 9–17.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014B). Suomalaisen työntekijyyden ja työntekijäidealien historia. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 17–53.
- Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (2014C). Suomalaisen työntekijyyden muutos 1945–2013. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 261–302.
- Väänänen, Ari & Varje, Pekka (2014D). Terveenä työssä: riskit ja työterveys lehdistökeskustelussa. Teoksessa Väänänen, Ari & Turtiainen, Jussi (toim.) (2014). Suomalainen työntekijä 1945–2013. Tampere: Vastapaino, 227–260.

- Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Tanner, Salla (2020). Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) (2020). Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisen työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos, 11–32.
- Warren, Samantha (2010). What's Wrong with Being Positive? Teoksessa Garcea, Nicola & Harrington, Susan & Linley, P. Alex (toim.) (2010). Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. Oxford: Oxford University Press, 1–16.
- Weeden, Kim A. & Grusky, David B. (2005). The Case for a New Class Map. *American Journal of Sociology*, 111, 141–212.
- Whitmer, Jennifer M. (2019). You are your brand: Self-branding and the marketization of self. *Sociology compass* Vol.13 (3), e12662, 1–10.
- Williams, Mark & Zhou, Ying & Zou, Min (2020). Mapping Good Work. The Quality of Working Life Across the Occupational Structure. Bristol: Bristol University Press.
- Willmott, Hugh (1993). Strength is ignorance; slavery is freedom: Managing culture in modern organizations. *Journal of Management Studies*, 30 (4), 515–552.
- World Bank (2016). World Development Report 2016. Digital Dividends. Washington: The World Bank.
- World Economic Forum WEF (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report.
- Wortham, Stanton (2006). Interactional Positioning and Narrative Self-Construction. Teoksessa Atkinson, Paul & Delamont, Sara (toim.) (2006). Narrative Methods Volume II. London: Sage Publications. 133–159.
- Wrzesniewski, Amy & McCauley, Clark & Rozin, Paul & Schwartz, Barry (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality* 31, 21–33.
- Xanthopoulou, Despoina & Bakker, Arnold B. & Demerouti, Evangelia & Schaufeli, Wilmar B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 82 (1), 183–200.
- Yeoman, Ruth (2014). Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need. *Journal of Business Ethics* Vol. 125 (2), 235–251.
- Yle (4.5.2021). Kuukausi sitten kakkumestari Jenni Hoiijer itki autossa eikä ollut enää yrittäjä – konkurssin tehneiden tuki on hajallaan, mutta asiaan on tulossa muutos. <https://yle.fi/a/3-11905062>. Katsottu 4.5.2021.
- Ylijoki, Oili-Helena (2015). Ajan paradoksit tutkimustyössä. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Anttila, Timo & Liikanen, Mirja & Pääkkönen, Hannu (toim.) (2015). Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 45–59.
- Ylöstalo, Hanna & Anttila, Anu-Hanna & Berg, Päivi & Härmä, Vuokko (2018). Uuden työn joustavat ruumiit. *Työelämän tutkimus* 16 (2), 113–125.
- Zhang, Hong & Chen, Kaiyan & Schlegel, Rebecca (2018). How Do People Judge Meaning in Goal-Directed Behaviors: The Interplay Between Self-Concordance and Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(11), 1582–1600.