

**KAMELEONTTIMAISUUTTA JA VAPAUDEN ILLUUSIOTA -
AMMATILLINEN IDENTITEETTI JA TOIMIJUUS MONIMUO-
TOISESSA TYÖSSÄ**

Iina Repo

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Kevätlukukausi 2020
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Repo, Iina. 2020. Kameleonttimaisuutta ja vapauden illuusiota – ammatillinen identiteetti ja toimijuus monimuotoisessa työssä. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 63 sivua.

Vaikka epätyypillisiä työn tekemisen tapoja on viime vuosina tutkittu paljon, vähemmälle huomiolle on jäänyt useampien työmuotojen yhdistäminen. Monimuotoisessa ansiotyössä yhdistetään useampaa ansainnantapaa kuten palkkatyötä tai yrittäjyyttä. Ammatillisen toimijuuden käsite on noussut suosituksi näkökulmaksi työn ja urapolkujen jäsentämisessä, ja sitä on sovellettu myös epävarmoihin työtilanteisiin. Sosiokulttuurisessa ympäristössä muodostuva ammatillinen identiteetti antaa mielenkiintoisen näkökulman monimuotoiseen työhön, jossa työntekijä ei välttämättä kuulu kiinteästi yhteenkään työyhteisöön.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa, millaisina ammatillinen identiteetti ja toimijuus näyttäytyvät monimuotoista työtä tekevillä. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkittavana oli kuusi aikuista, monimuotoista työtä eri aloilla tekevää naista. Aineisto kerättiin teemahaastatteluilla ja analysoitiin sisällönanalyysina.

Tutkimuksessa monimuotoista työtä tekevien ammatillinen identiteetti ja toimijuus näyttäytyivät molemmat kolmen teeman kautta. Oman osaamisen ja identiteetin jäsentäminen koettiin hankalaksi, identiteettejä ja rooleja vaihdettiin kontekstin mukaan ja ammatillinen identiteetti ja työ sulautuivat osaksi muuta elämää. Monimuotoiseen työhön päädyttiin omasta halusta tai sattumalta, taloudellinen epävarmuus koettiin suurimmaksi koettelijaksi ja vapautta oli paitsi vapautena valita myös vapauden illuusiona. Monimuotoinen työ vaatiikin joustavaa ammatillista identiteettiä ja vahvaa toimijuutta. Lisätutkimusta kuitenkin tarvitaan paitsi monimuotoisesta ansiotyöstä ilmiönä myös ammatillisen identiteetin roolista monimuotoisemmassa työnteon tavassa.

Asiasanat: monimuotoinen ansiotyö, ammatillinen identiteetti, ammatillinen toimijuus

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	MONIMUOTOINEN ANSIOTYÖ	7
	2.1 Määritelmä ja yleisyys.....	7
	2.2 Monimuotoinen ansiotyö suhteessa muihin epätyypillisiin työntekemisen tapoihin.....	8
	2.3 Monimuotoisen ansiotyön motiivit.....	11
	2.4 Monimuotoinen ansiotyö työelämän muutoksessa	13
3	AMMATILLINEN IDENTITEETTI	14
	3.1 Määritelmä	15
	3.2 Ammatillisen identiteetin muodostuminen.....	16
	3.3 Ammatillinen identiteetti ja monimuotoinen ansiotyö	17
4	AMMATILLINEN TOIMIJUUS	19
	4.1 Määritelmä ja tutkimustraditiot.....	19
	4.2 Ammatillinen toimijuus ja monimuotoinen ansiotyö	22
5	TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	25
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	26
	6.1 Tutkimukseen osallistujat	26
	6.2 Aineiston keruu.....	27
	6.3 Aineiston analyysi	29
	6.4 Eettiset ratkaisut.....	33
7	TULOKSET	35
	7.1 Ammatillinen identiteetti monimuotoisessa työssä	35

7.1.1	Moninaisuus.....	36
7.1.2	Kameleonttimaisuus	37
7.1.3	Sulautuminen.....	38
7.2	Ammatillinen toimijuus monimuotoisessa työssä	39
7.2.1	Urapolku.....	40
7.2.2	Taloudellinen epävarmuus	41
7.2.3	Vapauden illuusio	43
8	POHDINTA.....	45
8.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	45
8.2	Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet	48
	LÄHTEET	52
	LIITTEET.....	57

1 JOHDANTO

Työmarkkinoiden muutos, epätyypilliset työsuhteet ja yrittäjämäinen työskentely ovat olleet jo pidempään suosittuja tutkimusaiheita (Pärnänen & Sutela 2014, 3). Ilmiöiden tutkimus on kuitenkin keskittynyt pääosin tiettyihin näkökulmiin kuten prekaariin työhön (esim. Pyöriä & Ojala 2017), itsensätyöllistämiseen (esim. Pärnänen & Sutela 2014), keikka- ja vuokratyöhön (esim. Tanskanen 2012) ja viime vuosina myös alustatyöhön (esim. Sangeet 2018). Sen sijaan erilaisten työnteon muotojen yhdistämistä ja moninaisempaa työskentelytapaa ei ole, etenäkään Suomessa, juuri tutkittu.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa monimuotoisen ansiotyön ilmiötä ammatillisen identiteetin ja toimijuuden näkökulmasta. Monimuotoisella ansiotyöllä kuvataan tilannetta, jossa ansiotyötä tehdään samanaikaisesti useammassa kuin yhdessä työssä (Bamberry & Campbell 2012, 293). Monimuotoisen ansiotyön tekijät voivat työskennellä joko useammassa palkkasuhteessa tai esimerkiksi itsensätyöllistäjinä (Bouwhuis ym. 2018, 2). Ilmiö linkittyy keskeisesti työelämän muutokseen (Bouwhuis ym. 2018), työelämän joustavuuteen (Bamberry & Campbell 2012, 293) sekä muuttuneisiin työn tekemisen tapoihin (Pärnänen 2016). Monimuotoista työtä on tutkittu verrattain vähän eivätkä tutkijat ole saavuttaneet konsensusta siitä, onko ilmiö suotuisa vai ongelmallinen osa työmarkkinoita. Myöskään monimuotoisen ansiotyön merkitystä yksilölle ei liiemmin tunneta.

Ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden käsitteet luovat mielenkiintoisen näkökulman monimuotoisen ansiotyön tarkasteluun. Ammatillista identiteettiä rakennetaan ja toimijuutta harjoitetaan aina jossakin sosiokulttuurisessa ja materiaalisessa kontekstissa (esim. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014). Monimuotoisessa ansiotyössä tämä konteksti on usein tyypillistä, yhden työnantajan palveluksessa tehtävää palkkatyötä moninaisempi. Viime vuosikymmenenä toimijuutta ja identiteettiä on yhä enemmissä määrin tarkasteltu työelämän muutoksen ja epätyypillisten työsuhteiden kuten pätkätöiden ja ammatillisen identiteetin (Leinikki 2010) ja epävarman työtilanteen ja

toimijuuden (Åkerblad 2014) näkökulmasta. Kuitenkaan käsitteitä ei ole vielä hyödynnetty niin kansallisesti kuin kansainvälisestikään monimuotoisen ansiotyön tarkasteluun. Toisaalta itse monimuotoinen ansiotyö ilmiönä on muihin epätyypillisiin työn tekemisen tapoihin verrattuna vähemmän tutkittu.

Etenkin ammatillisen toimijuuden käsite on yleisesti käytetty elämänkulun, urapolkujen ja työelämän muutoksen jäsentämisessä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 45). Lisääntyvässä työelämän epävarmuudessa yksilön pitää usein rakentaa uraansa samalla, kun esimerkiksi työpaikoilta ja yhteisöistä saatava tuki vähenee (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemi 2013, 60). Tämä voi erityisesti pitää paikkansa monimuotoista ansiotyötä tekevillä työntekijöillä, jotka eivät välttämättä kuulu kiinteästi tai täysipäiväisesti yhteenkään työyhteisöön.

Tutkimusraportti jakaantuu kolmeen osioon: teoreettiseen taustaan, tutkimuskysymyksiin ja metodologiseen osioon sekä tuloksiin ja niiden pohdintaan. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu monimuotoisen ansiotyön, ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden käsitteistä. Koska monimuotoinen ansiotyö on ilmiönä vähemmän tutkittu, siihen syvennyttään myös muiden epätyypillisten työntekemisen tapojen kautta. Ammatillinen identiteetti ja toimijuus taas ovat työelämässä pitkälti yhteen kietoutuneita, joten molempien tarkastelu avaa enemmän näkökulmia yksilön työlle, ammatillisuudelle ja työelämälle antamiin merkityksiin.

Teoreettista katsausta seuraa tutkimuskysymysten esittäminen. Metodologisessa osiossa kuvataan sen sijaan tutkimuksen kontekstia, tutkimukseen osallistujia, aineiston keruuta ja sen analysointia. Näiden lisäksi osiossa nostetaan esiin tutkimuksen toteuttamisen eettisiä näkökulmia sekä eettisyyden arviointia.

Viimeisessä osiossa esitellään tutkimuksen keskeisimmät tulokset tutkimuskysymyksittäin. Tämän jälkeen tutkimustuloksia verrataan aikaisempiin aihealueen tutkimuksiin ja niitä arvioidaan luotettavuuden ja toistettavuuden näkökulmasta. Lopuksi esitetään jatkotutkimusaiheita, käytännöllisiä johtopäätöksiä ja tarjotaan katsaus ilmiön tutkimukseen jatkossa.

2 MONIMUOTOINEN ANSIOTYÖ

Viime vuosikymmeninä epätyypillisiä työsuhteita on tutkittu yhä enemmän. Vähemmän on kuitenkin nostettu esille erilaisten epätyypillisten työmuotojen yhdistämistä kuten useamman osa-aikaisen työn tekemistä tai sivutoimista yrittäjyyttä. Monimuotoisen työn ymmärtämiseksi onkin tarpeen tutustua monimuotoisen työn määrittelyyn, motivaattoreihin ja sen suhteeseen muihin epätyypillisiin työn tekemisen tapoihin sekä työelämän muutokseen.

2.1 Määritelmä ja yleisyys

Vaikka monimuotoinen ansiotyö on ilmiönä vanha, sen määritelmä on vielä osin häilyvä. Ilmiötä ei ole etenkin Suomessa vielä juurikaan tutkittu eikä käsitteen nimi ole vielä vakiintunut. Monimuotoinen työnteon tapa onkin jäänyt muita epätyypillisiä työnteon tapoja vähemmälle huomiolle (Guest, Oakley, Clinton & Budjanovcanin 2006, 109). Kansainvälisesti tutkimusta aiheesta löytyy jonkin verran ja ilmiötä on käsitelty *multiple job holding*, *moonlighting* ja *second(ary)/dual job holding* termien kautta. Suomessa on juuri käynnissä tutkimusprojekti monimuotoisesta ansiotyöstä (ks. Haapakorpi, Järvensivu, Kauhanen & Nätti 2019), joka varmasti tuo myös katsauksen terminologiaan.

Useammasta lähteestä ansaintaa yhdistävien henkilöiden määrittely ja nimeäminen onkin vaikeaa. Koska ilmiölle ei ole vakiintunutta suomen kielistä nimeä, tässä tutkielmassa päädyttiin käsittelemään aihetta *monimuotoinen (ansio)työ*-termin kautta. Tämäkään termi ei ole ongelmaton eikä välttämättä kuvaa useammasta lähteestä ansaintaa yhdistävien joukkoa tarkoituksenmukaisesti. Lisätutkimusta ilmiöstä ja sen teoreettista mallinnusta siis tarvitaan. Termistö liittyy kuitenkin laajempaan ongelmaan: keitä nämä useamman työn yhdistäjät, usein yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa luovivat oikein ovat? Mihin he asettuvat suhteessa muihin epätyypillisen työn tekijöihin?

Tänä päivänä työnteon tavat ovat aiempaa moninaisempia eivätkä kaikki työsuhteet osu perinteisen täysiaikaisen ja vakituisen työsuhteen muottiin

(Pärnänen 2016). Bamberry ja Campbell (2012) määrittelevät, että monimuotoista ansiotyötä tekevät ihmiset, jotka ovat samanaikaisesti useammassa kuin yhdessä työssä (Bamberry & Campbell 2012, 293). Monimuotoisen ansiotyön tekijät voivat työskennellä joko useammassa palkkasuhteessa tai itsensätyöllistäjinä (Bouwhuis ym. 2018, 2). Haapakorven, Järvensivun, Kauhasen ja Nätin (2019) tutkimusprojektissa monimuotoisella ansiotyöllä tarkoitetaan palkansaajan ja/tai itsensätyöllistämisen ansainnan tapojen yhdistämistä. He nostavat esiin etenkin työnteon tapojen moninaisuuden, yhdistämisen sekä niiden sijoittumisen tyypillisten määrittelyiden (palkansaaja, yrittäjä) välimaastoon. Samanlainen rajaus monimuotoisesta ansiotyöstä tehtiin myös tässä tutkimuksessa.

Monimuotoinen ansiotyö on yleinen ja kasvava ilmiö monissa maissa (Bouwhuis ym. 2018, 1). Bamberry & Campbell (2012, 295) ovat tutkineet monimuotoista ansiotyötä tekeviä työntekijöitä Australiassa ja kuvaavat tutkimuksessaan ilmiön yleisyyttä. He esittävät Australian Bureau of Statistics (ABS)-tutkimuksen (2009) pohjalta, että Australiassa monimuotoista ansiotyötä tekeviä työntekijöitä työvoimasta oli 6 prosenttia vuonna 2007. Samassa tutkimuksessa huomattiin, että ensimmäiseen työhön käytettiin viikossa keskimäärin 30 tuntia (mediaani) ja toiseen 10 tuntia (mediaani). Monimuotoinen ansiotyö oli myös yleisempää tietyillä aloilla kuten taidealalla. Toisaalta Guest ym. (2006, 109) tunnistavat useamman työn tekijöissä kaksi isompaa ammattiryhmää: matalapalkka-alat sekä asiantuntija-alat. Samanlaisia lukuja on raportoitu myös monimuotoista ansiotyötä tekevistä työntekijöistä Suomessa. Eurostatin (2019) tilastojen mukaan 6 prosentilla työssäkäyvistä ihmisistä oli enemmän kuin yksi työ vuonna 2017.

2.2 Monimuotoinen ansiotyö suhteessa muihin epätyypillisiin työntekemisen tapoihin

Monimuotoinen ansiotyö liittyy keskeisesti niin sanottuihin epätyypillisiin työsuhteisiin. Epätyypilliseksi työsuhteiksi kutsutaan työsuhteita, jotka poikkeavat yhdelle työnantajalle tehtävästä toistaiseksi voimassaolevasta, täysipäiväisestä ja

yhdessä paikassa tehtävästä palkkatyöstä (Nätti & Pyöriä 2017, 24). Vaikka epätyypillisistä työsuhteista ja niiden lisääntymisestä puhutaan paljon, valtaosa palkansaajista työskentelee kuitenkin vakituisessa kokopäivätyössä. Vuonna 2013 vain vajaa 20% palkansaajista työskenteli osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa. (Nätti & Pyöriä 2017, 24, 26.) Nätti ja Pyöriä (2017, 34-35) argumentoivatkin, että suurempi huolen aihe voi kohdistua palkkatyön ja yrittäjyyden väliin sijoittuviin työnteon muotoihin, kuten itsensäyöllistämiseen. Vastaavasti Suoranta ja Leinikki (2018, 5) kuvaavat Tilastokeskuksen vuoden 2016 työvoimatutkimusta, jossa määräaikaisessa, osa-aikaisessa sekä näiden yhdistelmissä tai itsensäyöllistäjänä työskenteli 700 000 suomalaista.

Yksi keskeisimmistä monimuotoista työtä sivuavista työmuodoista on itsensäyöllistäminen. Itsensäyöllistämällä tarkoitetaan yksinyrittämistä tai yrittäjämäisesti itsensä työllistämistä. Se on eräänlainen kattokäsite, jonka alle mahduttavat niin yksinyrittäjät, freelancerit, ammatinharjoittajat kuin apurahalla työskentelevät. (Pärnänen ja Sutela 2014, 3.) Monien itsensäyöllistäjien kohdalla on vaikea tehdä rajanvetoa siihen, onko kyse enemmän yrittämisestä vai palkkatyöstä (Pärnänen & Sutela 2014, 14).

Itsensäyöllistäjien määrä on kasvanut tasaisesti 2000-luvulla ja vuonna 2013 itsensäyöllistäjiä oli työvoimasta 6 prosenttia. Vaikka itsensäyöllistämisen suosion kasvaminen on nähty merkkinä yrittäjähenkisyyden ja innovatiivisuuden lisääntymisestä, liittyy ilmiöön myös kielteisiä puolia. Huolta on herättänyt esimerkiksi alhainen tulotaso, heikko sosiaaliturva ja pakkoyrittäjyys. Arvioiden mukaan osa itsensäyöllistäjistä on valinnut työnteon tapansa sillä perusteella, että palkkatyötä ei yksinkertaisesti ole tarjolla. Palkkatyötä saatetaan myös siirtää yrittäjien tehtäväksi, jolloin työvoimakustannuksista päästään halvemmalla. (Pärnänen & Sutela 2014, 3.)

Moni itsensäyöllistäjä työskentelee myös monimuotoisesti. Pärnänen ja Sutela (2014, 130) ovat tutkineet itsensäyöllistäjiä ja huomasivat, että itsensäyöllistäväistä 40 prosentilla toimeentulo tulee useammasta eri lähteestä. He kuvaavat tilannetta ”toimeentulon tilkkutäkkimäisyydellä”. Työn tekemisen tavat ovatkin aiempaa moninaisemmat, ja työmarkkinoilla työskentelee ryhmä ihmisiä, jotka

hankkivat toimeentuloa useammasta eri lähteestä. Myös Ojala, Pyöriä, Ikonen ja Koivunen (2017, 127, 140) tuovat esille, miten pienyrittäjien ja ammatinharjoittajien toimeentulo on usein palkansaajia sirpaleisempaa. Sirpaleisuuden lisäksi itsensätyöllistäjien tulot ovat monesti myös epävarmoja ja pieniä, jolloin ansiotaso jää huomattavasti palkansaajaa pienemmäksi.

Toinen julkisessa keskustelussa esiin nouseva epätyypillisen työn käsite on prekarisaatio. Prekarisaatiolla kuvataan työelämän epävarmuutta ja etenkin epävarmuuden kokemusta (Pyöriä & Ojala 2017, 36). Pyöriä ja Ojala (2017) käsittelevät artikkelissaan kriittisesti laadullisten tutkimusten kuvauksia lisääntyneestä epävarmuudesta. Itse he tutkivat sen sijaan tilastojen valossa prekariaattia palkkatyöläistä viiden kriteerin kautta: ylikouluttautumisen, toteutuneen työmarkkinariskin, epätyypillisen työsuhteen, työmarkkinariskin pelon sekä huonojen työllistymismahdollisuuksien (Pyöriä ja Ojala 2017, 43-44). Vaikka epävarmuudesta puhutaan usein keskeisenä osana tämän päivän työelämää, Pyöriän ja Ojalan (2017, 45) mukaan vuonna 2013 epävarmassa työtilanteessa eli kuitenkin vain 12 prosenttia palkansaajista Suomessa. Toisaalta tutkimuksessa on kuvattu vain palkansaajien tilannetta, jolloin yrittäjät, keikkatyöläiset ja itsensätyöllistäjät ovat jääneet tutkimuksen ulkopuolelle.

Työntekemisen tavat voivat olla toisistaan limittäisiä, ja monimuotoinen ansiotyö voi olla yhteydessä muihin epätyypillisiin työntekemisen tapoihin – tai sitten ei. Esimerkiksi itsensätyöllistäjä, joka työskentelee vain yhdelle työnantajalle, ei ole monimuotoisen ansiotyön tekijä, kun taas itsensätyöllistäjä joka yhdistää esimerkiksi yksinyrittämistä ja apurahatyötä tai toimii freelancerina, voidaan lukea monimuotoisen ansiotyön tekijäksi. On esitetty, että tulevaisuuden työelämässä yksilöitä voidaan harvemmin jakaa selkeästi yrittäjiin, palkansaajiin, työttömiin, opiskelijoihin ja eläkeläisiin (Järvensivu & Pulkki 2019, 53). Myös itse työurien on kuvattu olevan nykypäivänä enemmän monisuuntaisia, joustavia ja päällekkäisiä kuin lineaarisia ja ylöspäin suuntaavia (Baruch 2004). Yksi mahdollinen työuran malli on myös ansiotulon hankkiminen useammasta lähteestä yhdistäen esimerkiksi palkkatyötä ja yrittäjyyttä (Koivunen, Lämsä & Heikkinen 2012, 6).

2.3 Monimuotoisen ansiotyön motiivit

Monimuotoisen ansiotyön takana on esitetty olevan kaksi päämotiivia: päätyön rajoitteet kuten pieni palkka ja vähäiset työtunnit sekä toisen työn tarjoamat mahdollisuudet kuten työkokemuksen kartuttaminen (Guest ym. 2006, 109). Monimuotoinen ansiotyö voikin toimia keinona turvata henkilökohtaista taloutta tai esimerkiksi mahdollistaa urakehityksen (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 224). Osa palkansaajista voi kokea pakkoa tehdä useampaa työtä samaan aikaan, jos yksi ansiotyö ei takaa riittävää tulotasoa (Guest ym. 2006, 109). Hyvätuloisille monimuotoinen ansiotyö taas antaa tilaisuuksia kehittää osaamistaan, kokeilla erilaisia urapolkuja tai esimerkiksi kokeilla yrittäjyyttä (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 261).

Bamberry ja Campbell (2012, 310) ovat tutkineet useammasta työstä saatuja hyötyjä ja haittoja sekä yksilöiden motiiveja tehdä useampaa kuin yhtä työtä. He havaitsivat, että osalle useamman työn tekeminen näyttäytyi vitsauksena, kun taas osalle monimuotoinen ansiotyö oli mieluinen valinta. Havaitut motiivit olivat moninaisia ja osin myös päällekkäisiä (Bamberry & Campbell 2012, 311). Bamberry ja Campbell (2012, 311) myös huomasivat, että monelle tutkimukseen osallistujista monimuotoinen ansiotyö oli vastine sirpaleisille ja epävarmoille työmarkkinoille ja toisen työn kautta saatiin kaivattuja lisätyötunteja ja -ansioita. Toinen työ oli tässä tapauksessa luonteeltaan usein informaalia.

Toisaalta osa Bamberryn ja Campbellin (2012, 307, 311) tutkimukseen osallistuvista työntekijöistä näki toisen työn mahdollisuutena parantaa työllistyvyytään, työtyytyväisyytään ja osaamistaan. Monimuotoinen ansiotyö voi siis olla esimerkiksi keino hankkia lisää työkokemusta ja taitoja. Monimuotoista ansiotyötä tekevät työntekijät alkavat kaksi kertaa todennäköisemmin seuraavana vuonna itsensä työllistäjiksi ja vaihtavat 35 prosenttia todennäköisemmin työnantajaa. (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 225-226.) Monimuotoinen ansiotyö voikin olla esimerkiksi askel kohti yrittäjyyttä tai uutta urapolkua.

Monimuotoinen ansiotyö saa myös erilaisia muotoja sen suhteen, ovatko kaikki työntekijän työpaikat samalta alalta vai eri aloilta. Panos, Pouliakas &

Zangelidis (2014, 260) huomasi, että työntekijät, joilla oli enemmän sitoumuksia ja taloudellisia rajoitteita, työskentelivät useammin samalla alalla useammassa työssä. Vastaavasti työntekijät, joilla taloustilanne oli vakaa, työskentelivät useammin erilaisilla aloilla uusia asioita kokeillen ja kokemuksia hankkien.

Monimuotoisen ansiotyön haittoina mainittiin pitkät työpäivät, stressi sekä eri työpaikkojen ja muun elämän aikataulujen yhtensovittamisen hankaluudet (Bamberry & Campbell 2012, 309). On myös esitetty, että sivutyön tekeminen vie huomiota ja energiaa itse päätyöltä (Guest ym. 2006, 109). Voi olla myös ongelmallista, jos monimuotoista ansiotyötä joutuu tekemään taloudellisen ahdingon edessä. Taloudellisten paineiden takia monimuotoista ansiotyötä tekevät työntekijät saattavat joutua vaarantamaan fyysisen ja henkisen hyvinvointinsa tehdesään useaa työtä samanaikaisesti. Tilannetta voidaan helpottaa poliittisilla päätöksillä, jotka vahvistavat työn pysyvyyttä ja turvaavat riittävän toimeentulon kaikille yhteiskuntaluokille. (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 261.)

Itsensätyöllistäjien osalta itsensätyöllistämisen motiiveja on kartoitettu jonkin verran. Pärnänen ja Sutela (2014, 29) kuvaavat aiempien tutkimusten perusteella, miten yrittäjäksi päättymiseen voivat vaikuttaa niin henkilön ominaisuudet, taustatekijät kuin tilannetekijätkin. Itsensätyöllistäjäksi voidaan päätyä pakosta tai se voi olla oma valinta. Ilmiöön liittyy keskeisesti käsitteet pakkoyrittäjyys ja näennäisyrittäjyys. (Pärnänen ja Sutela 2014, 29-30.) Kuitenkin tutkimusten mukaan suurin osa itsensätyöllistäjistä valitsee työmuotonsa vapaaehtoisesti (Ojala ym. 2017, 141-142).

Pärnänen ja Sutelan (2014, 31) tutkimuksessa nousikin esiin, että itsensätyöllistäjäksi voidaan päätyä montaa eri reittiä. Joillakin aloilla itsensätyöllistäminen oli järkevä tapa työllistyä, kun taas osa tutkittavista oli päätenyt itsensätyöllistäjäksi tilaisuuteen tarttumalla. Suurimmassa osassa motiiveista yhdistyi sekä pakko että halu. Pärnänen ja Sutela (2014, 44) jakoivat itsensätyöllistämisen motiivit lopulta kolmeen polkuun: olosuhteiden paktoon, ajautumiseen ja tilaisuuteen tarttumiseen sekä yrittäjähakuisuuteen.

Vastaavasti myös Guestin ym. (2006) tutkimuksessa syvennyttiin niin kutsuttujen "vapaiden" työntekijöiden käsityksiin joustavasta työnteon tavasta

verrattuna perinteiseen työntekoon. He tutkivat asiantuntija-asemassa olevia työntekijöitä ja huomasivat, että heidän kokemuksensa ja asenteensa työstä olivat vähintään yhtä positiivisia kuin perinteisessä työsuhteessa olevilla. Tämä tutkimustulos ei siis sinänsä tue väitettä siitä, että epätyypillisessä työsuhteessa olevat työntekijät olisivat automaattisesti haavoittuvassa asemassa. Toisaalta tutkimus toteutettiin asiantuntijatason työntekijöiden otoksesta, joten tulokset matala-palkka-aloilla olisivat voineet olla hyvin erilaisia.

2.4 Monimuotoinen ansiotyö työelämän muutoksessa

Monimuotoinen ansiotyö linkittyy keskeisesti työelämän ja työmarkkinoiden muutokseen. Vuoden 2008 talouskriisi jätti jälkensä Euroopan työmarkkinoille, minkä jälkeen työn epävarmuus, osa-aikatyö, epätyypilliset työsuhteet ja pidemmät työttömyysjaksot ovat lisääntyneet. Tämä kehitys pakottaa yksilöitä etsimään vaihtoehtoisia tapoja turvata oma työtilanteensa ja riittävä ansiotulonsa. (Zangelidis 2014, 1-2, 9.)

Vähempi pitkäaikaisten työsuhteiden määrä ja vastaavasti lyhytaikaisten työsuhteiden lisääntyminen, joustavat työllistämiskäytännöt sekä osa-aikaisen työn lisääntyminen synnyttävät epävarmuutta. Epätyypillisten ja epävarmojen työsuhteiden yleistymisen on tuonut köyhyyden riskin myös työssäkäyvien kannettavaksi. (Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 224.) Zangelidis (2014, 9-10) pohtikin tutkimuksessaan, voiko monimuotoinen ansiotyö olla yksi suojautumisstrategia lisääntyneitä työn ja toimeentulon epävarmuutta vastaan. Hän tutki poikkileikkauksena dataa 28:sta Euroopan maasta ja huomasi, että yksilöt reagoivat työmarkkinoiden epävarmuuteen hankkimalla useamman kuin yhden ansiotyön. Monimuotoinen ansiotyö lisääntyy siis työmarkkinoiden joustavuuden lisääntyessä. Yksilöt hankkivat myös todennäköisemmin toisen ansiotyön, jos osa-aikatyöstä ja määräaikaisista työsuhteista tulee työmarkkinoilla hallitsevimpia työsuhteita. Toisaalta Panos, Pouliakas & Zangelidis (2014, 260) huomasivat vuosien 1991-2005 British Household Panel-kyselyyn perustuvassa tutkimuksessaan,

että monimuotoinen ansiotyö näyttäisi kuitenkin olevan työmarkkinoiden pysyvä ilmiö.

Työelämän muutoksesta ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisestä on toisaalta esitetty myös vastakkaisia näkemyksiä. Vakituiset, täysiaikaiset, yhdelle työnantajan palveluksessa olevat työsuhteet ovat edelleen työelämän normi, työsuhteet ovat edelleen pitkiä ja ammatillinen liikkuvuus oletettua vähäisempää (Nätti & Pyöriä 2017). Epävarmuuden lisääntyminen voi johtua median yksipuolisesta uutisoinnista (Nätti & Pyöriä 2017) ja mielikuvista eikä työelämä ole muuttanut itsessään huonompaan suuntaan (Alasoini 2010). Osa työelämän muutoksista on myös luonteeltaan ajallisten muutosten sijaan enemmän suhdannekohtaisia (Nätti & Pyöriä 2017, 35).

Keskeinen haaste uusissa työntekeksen tavoissa on niiden asettautuminen yhteiskunnan katvealueeseen. Epätyypilliset työntekeksen tavat jäävät usein harmaalle alueelle yrittäjyyden ja palkkatyön väliin eikä tämän harmaan alueen työ- tai oikeusturvasta ole vielä olemassa selkeitä käytäntöjä (Åkerblad 2014, 146). Rakenteellisten suojaverkkojen puuttuessa esimerkiksi freelance- tai yrittäjämäisessä työskentelyssä riskit jäävät yksilön kannettavaksi (Åkerblad 2014, 153). Tämä nostaa esille tarpeen epätyypillisten työn tekemisen tapojen lisätutkimukselle.

3 AMMATILLINEN IDENTITEETTI

Aiemmin työtä ja työuraa ei juurikaan käsitelty identiteetin näkökulmasta (Plimmer & Schmidt 2007, 62), mutta 2000-luvulla ammatillinen identiteetti on noussut keskeiseksi työelämän, työssä oppimisen ja työurien ja niiden siirtymien tutkimuksen käsitteeksi. Ammatillinen identiteetti auttaa hahmottamaan niin työnteekijän käsityksiä itsestään kuin myös arvoja, tavoitteita, arvostuksia ja uskomuksia. Perinteisesti ammatillisen identiteetin tutkimus on painottunut enemmän tyypillisissä työsuhteissa työskenteleviin, mutta ammatillisen identiteetin

näkökulma antaa myös hyvän pohjan ansainnan yhdistämisen ja monimuotoisen työn ymmärtämiseen.

3.1 Määritelmä

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön käsitystä itsestään ammattilaisena (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 648). Ammatillinen identiteetti on yhdistelmä mennyttä ja tulevaa, työhistoriaa ja tavoitteita, ammatillista osaamista ja tietoa sekä sitoumuksia, arvostuksia ja arvoja (Eteläpelto ym. 2014, 656). Mahlakaarto (2010, 15) käsittelee identiteettiä työssä ja hän määrittelee identiteetin sosiaalisen ja yksilöllisen suhteen välissä ja vuorovaikutuksessa muodostuvaksi jatkuvaksi, kehittyväksi prosessiksi. Identiteetti voidaan nähdä tietynlaisena oman elämän käsikirjoituksena tai tarinana (Mahlakaarto 2010, 20), joka kertoo sen, kuka olen, mistä tulen ja mihin olen menossa. Identiteettiä on myös kuvattu ”psykologiseksi kodiksi” (Brown 2004, 245), mikä kuvaakin identiteetin merkitystä yksilölle.

Ammatillista identiteettiä on käsitteellistetty erilaisten teoreettisten lähestymistapojen kautta (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 649). Humanistisen lähestymistavan mukaan sosiaalinen ympäristö ei juurikaan vaikuta yksilön identiteetin muodostamiseen (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto, Rasku-Puttonen & Littleton 2008, 133). Sen sijaan strukturalistisessa traditiossa nähdään, että identiteettineuvottelua tehdään sosiaalisten rakenteiden vaikutuksessa, jolloin työpaikan sosiokulttuurinen ympäristö sekä rajaa että mahdollistaa yksilön ammatillista identiteettiä. Vastaavasti myös myöhäismoderni lähestymistapa huomioi ympäröivän kontekstin, mutta sen painotus on etenkin yksilön toimijuudessa. Jälkistrukturalistisessa traditiossa identiteetin muodostaminen nähdään nimenomaan neuvotteluina sosiokulttuurisen ympäristön muutosten ja toimijuuden harjoittamisen välillä. (Vähäsantanen ym. 2008, 133-134.)

2010-luvulla ammatillisen identiteetin tutkimuksessa kaikki historialliset lähestymistavat ovat olleet läsnä. Identiteettikäsitteet eroavat kuitenkin esimerkiksi suhteessa toimijuuteen, kontekstiin ja reunaehtojen vaikutukseen.

(Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014, 649). Myös Billet (2006, 5) on esittänyt jaottelun minän käsityksistä. Hän puhuu identiteetin sijaan subjektiivisuudesta. Billettin (2010, 7) mukaan identiteettiin liittyy käsityksiä, uskomuksia ja arvoja, jotka voivat olla joko tiedostettuja tai tiedostamattomia. Billet jakaa minän neljään eri käsitykseen traditioittain: autonomiseen, alisteiseen, yritteliääseen ja poststrukturalistiseen minään. Autonomisella minällä hän tarkoittaa humanistisen tradition vapaata, sosiaalisista rakenteista riippumatonta identiteettiä. Sen sijaan alisteisella minällä Billett kuvaa strukturalistisen käsityksen sosiaalisten rakenteiden alas painamaa minää. Yritteliäs minä vastaavasti on modernin lähestymistavan reflektiivinen, yrittäjämäinen toimija, kun taas poststrukturalistinen minä on suhteessa sosiaaliseen identiteettiään neuvotteleva ja avoin toimija. (Billett 2006, 15.)

3.2 Ammatillisen identiteetin muodostuminen

Identiteetti rakentuu niin oman elämänhistorian kuin tavoiteltavan minän kertomuksista. Ammatillinen identiteetti kertoo, miten yksilö jäsentää omaa asemaansa suhteessa työhön. (Mahlakaarto 2010, 15.) Ammatillisessa identiteetissä on myös läsnä yhteiskunnalliset ja sosiaalisen ympäristön vaikutukset, sillä eri ammatteihin ja töihin liitetään erilaisia odotuksia (Billett 2010, 8). Ammatillinen identiteetti muodostuu paitsi rakenteellisista tekijöistä kuin myös työntekijöiden toimijuudesta (Brown 2004).

Pratt, Rockmann ja Kaufmann (2006, 236-237) jakavat ammatillisen identiteetin muodostamisen organisaatiossa kolmeen eri lähestymistapaan: uraan ja roolisiirtymiin, sosialisointiin sekä identiteettityöhön. Ura- ja roolinäkökulmassa lähestytään ammatillisen identiteetin muutosta siirtymissä ja uralla etenemisessä. Vastaavasti sosialisointilähestymistavassa keskitytään etenkin ryhmänäkökulmaan, kun taas identiteettityön tutkimuksessa korostetaan yksilön aktiivista roolia identiteettisenä rakentamisessa.

Ammatillista identiteettiä rakennetaan suhteessa omaan työhön - ja toisaalta työ muovautuu suhteessa identiteettiin. (Mahlakaarto 2010, 15.) Työ ja

ammattillinen identiteetti ovat siis jatkuvassa vuorovaikutuksessa (Kira & Balkin 2014, 142). Yksilö jäsentääkin ammatillista identiteettiään työ- ja ammatillisissa yhteisöissä, joten työyhteisön rooli on identiteetin rakentamisen kannalta merkittävä (esim. Vähäsantanen ym. 2008; Molleman & Rink 2015; Ibarra & Deshpande 2007). Vähäsantanen ym. (2008, 146) huomasivat tutkimuksessaan opettajien ammatillisen identiteetin neuvotteluista konkreettisesti, miten ammatillista yhteisöä kaivattiin tapauksissa, joissa se puuttui, ja miten ammatillinen yhteisö koettiin identiteetin kannalta tärkeäksi. Tutkijoiden mukaan työyhteisö toimi myös turvaverkkona muutosten myllerryksessä. Tämä on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (esim. Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 104).

Turvallisen ja kannustavan ammatillisen yhteisön lisäksi ammatillisen identiteetin työstäminen vaatii riittävää toimijuutta. Esimerkiksi opettajien tapauksessa riittävä toimijuus tarkoittaa mahdollisuutta toteuttaa itseään ammatillisesti sekä vaikuttaa niin työoloihin, työn sisältöön kuin organisaatioonkin. (Vähäsantanen ym. 2008, 146-147). Ammatillisen identiteetin neuvottelu ja muodostaminen onkin hankalaa, jos sille ei ole käytännön työssä mahdollisuuksia.

3.3 Ammatillinen identiteetti ja monimuotoinen ansiotyö

Identiteetti on keskeinen näkökulma, kun yritetään ymmärtää yksilön suhdetta ja sitoutumista työhön (Billett 2010, 7). Mahlakaarron (2010, 17) mukaan uudenaikaisessa työelämässä ammatillisen identiteetin työstäminen on paitsi välttämättömyyksiä myös haastavaa. Työelämän muutokset vaikuttavatkin työntekijän käsityksiin itsestään ammattilaisena (Vähäsantanen, Hökkä, Paloniemi, Herranen & Eteläpelto 2014, 67). Työelämän muutoksissa yksilöt muodostavat vaihtoehtoisia identiteettejä saatavilla olevien työmahdollisuuksien ja vallitsevien reunaehdojen pohjalta. Esimerkkinä Mahlakaarto käyttää yrittäjämäistä työntekijän tapaa, jossa vaaditaan joustavaa ammatillista identiteettiä. (Mahlakaarto 2010, 15.)

Keskeinen identiteettiä koossa pitävä voima on jatkuvuuden tunne, ja epävarmemmassa ympäristössä identiteettineuvottelu voikin olla hankalaa

(Mahlakaarto 2010, 17-18). Ammatillisen identiteetin työstäminen voi siis olla haastavaa, jos työ koostuu esimerkiksi lyhyistä keikoista tai projekteista ja jos työ on vaikeasti ennustettavaa. Toisaalta jatkuvuutta voi myös itse luoda (Mahlakaarto 2010, 18) esimerkiksi rakentamalla yksittäisistä palasista ja keikoista kokonaisuuksia tai punomalla erilaiset työpaksot osaksi pidemmän aikavälin urasuunnitelmaa. Kaikilla työntekijöillä ei kuitenkaan ole aina voimavaroja työstää omaa ammatillista identiteettiään (Vähäsantanen 2014, 67). Jos työelämä on kuormittavaa, päivästä toiseen selviytymistä, pohdinnat omasta paikasta jäävät helposti vähemmälle.

Monimuotoista ansiotyötä tekevien ammatillinen identiteetti voi muovautua myös yleisten diskurssien, odotuksien ja roolien myötä. Mallett ja Wapshott (2015) ovat tutkineet ikääntyvien itsensätyöllistäjien ammatillisia identiteettejä. Usein itsensätyöllistäminen ja yrittäjyys nähdään proaktiivisena, rahakkaana ja vapauttavana valintana. Tällöin ammatillista identiteettiä voi olla haastavaa rakentaa suhteessa muiden odotuksiin ja yleisiin diskursseihin, jos itsensätyöllistäminen on itselle ollut esimerkiksi pakon sanelemaa.

Malletin ja Wapshotin (2015, 164) tutkimuksessa nousi myös esille, että itsensätyöllistäjien identiteettineuvottelu voi olla hankalaa, jos siihen ei saa ympäristöstä tukea, mikä on tullut ilmi myös muissa ammatillista identiteettiä koskevissa tutkimuksissa (esim. Vähäsantanen ym. 2008). Työyhteisön merkitys korostui myös pätkätyöläisten ammatillisen identiteetin tutkimuksessa. Leinikki (2010) kuvaa artikkelissaan väitöskirjansa tuloksia pätkätyöläisten identiteetistä. Hän huomasi, että pätkätyöläiset eivät pääse kiinteäksi osaksi työyhteisöä, mikä vaikeuttaa myös ammatillisen identiteetin muodostamista.

Ammatillinen identiteetti ja sen uudelleenmuodostaminen on myös keskeinen osa urasiirtymää (esim. Ibarra & Deshpande 2007), joita muuttuvassa työelämässä tulee usein vastaan vääjäämättä. Uraasiirtymien ja -muutosten merkitystä identiteetille on myös käsitelty ”vaihtoehtoisten minuuksien” näkökulmasta. Muutoksissa ihmiset tarkastelevat vaihtoehtoisia minuuksia ja identiteettiä sekä vertaavat niitä arvoihinsa, kykyihinsä ja tyyliinsä. (Plimmer & Schmidt 2007, 64-65.)

4 AMMATILLINEN TOIMIJUUS

Ammatillisen identiteetin muokkaaminen ja uudelleen neuvottelu on aktiivinen prosessi, joka vaatii toimijuuden harjoittamista (Eteläpelto ym. 2014, 647). Ammatillisen toimijuuden käsitteestä on tullut yleinen paitsi oppimisen tutkimuksessa niin myös elämänkulun, urapolkujen ja työelämän muutoksen jäsentämisessä (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013, 45). Ammatillisen toimijuuden käsitettä on myös sovellettu jonkin verran epätyypillisten työnteon tapojen tarkasteluun.

4.1 Määritelmä ja tutkimustraditiot

Toimijuuden käsitettä on kuvattu ”liukkaaksi” (Hitlin & Elder 2007, 170), mikä kertoo käsitteen monisyntyisyydestä, -ulottuvuudesta sekä moninaisuudesta. Toimijuus on aina kontekstisidonnaista ja se voidaan nähdä kykynä ratkaista ongelmia, muokata identiteettiä ja toimia suhteessa rakenteisiin ja instituutioihin (esim. Hitlin & Elder 2007). Ammatillinen toimijuus on vastaavasti vaikuttamista työssä ja työhön, valintojen ja päätösten tekemistä sekä ammatillisen itsensä neuvottelua (Vähäsantanen, Räikkönen, Paloniemi, Hökkä & Eteläpelto 2018, 270).

Niin toimijuutta kuin ammatillista toimijuutta on tarkasteltu monista eri näkökulmista. Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemi (2013, 59) ovat tutkineet kattavasti toimijuuden lähestymistapoja, niiden ontologiaa ja ilmenemistä. Toimijuus voidaan heidän mukaansa nähdä joko kapeasti tavoitteellisena ja rationaalisena toimintana tai vastaavasti laajasti diskurssien ja sosiaalisen kontekstin rakentamana ilmiönä. Toisaalta toimijuuden voidaan nähdä esiintyvän joko vain diskursseissa ja kollektiivisella tasolla tai toisen näkökulman mukaan myös yksilöiden toiminnassa. Osa tutkijoista näkee sosiokulttuurisen kontekstin ja yksilön toiminnan analyttisesti erillisinä. (Eteläpelto ym. 2013, 59.)

Myös Hitlin ja Elder (2007, 171) ovat esittäneet jaottelun toimijuudesta. He jakavat toimijuuden eksistentiaaliseen, ”vapaan tahdon” toimijuuteen,

pragmaattiseen, innovatiiviseen toimijuuteen, identiteetin toimijuuteen eli kykyyn toimia sosiaalisten roolien sisällä sekä elämäntietoisuuteen, jossa huomio kiinnittyy siirtymiin ja elämän taitekohtiin (Hitlin & Elder 2007, 176). Vaikka Eteläpellon ym. (2013) ja Hitlinin ja Elderin (2007) jaotteluissa on huomioitu pitkälti samoja toimijuuden traditioita, jaottelut eroavat rakenteeltaan. Molemmat tutkijaryhmät myös esittävät jaotteluidensa pohjalta toimijuuden tarkasteluun eri mallia.

Psykologiassa toimijuutta on tarkasteltu etenkin minäpystyvyyden näkökulmasta. Bandura (2001, 6-11) näkee toimijuuden muodostuvan neljästä ydinominaisuudesta: tarkoituksenmukaisuudesta, ennakoinnista, itsesäätelystä ja reflektoinnista. Tällöin toimijuus muodostuu käytännössä yksilön uskomisesta itseensä.

Vastaavasti sosiologiassa yksi toimijuuden ydin kysymyksistä on pyörinyt ”toimijuus vastaan rakenne” keskustelun ympärillä (Hitlin & Elder 2007, 170). Eteläpelto ym. (2013, 60) nostavat tästä suuntauksesta esille Giddensin ja Archerin näkökulmat. Myös Tucker (1998, 76, 80) arvio, miten Giddens liittyy toimijuuteen tarkoituksellisen toiminnan, jolla on seurauksia, sekä sosiaalisen rakenteen. Giddensin esittämä toimija on rationaalinen, refleктоiva, kokemuksiensa ja toimintansa seurauksien arvioija. Toimijuuteen liittyy aina myös toisin toimimisen mahdollisuus. Sen sijaan Archerin käsitys toimijuudesta huomioi myös identiteetin näkökulman (Archer 2000, 255).

Toimijuus ei kuitenkaan ole vain toimimista nykyhetkessä, vaan monilla valinnoilla on myös tulevaisuusulottuvuus (Hitlin & Elder 2007, 182). Elämäntietoisuuden rakentaminen edellyttää toimijuutta ja etenkin siirtymävaiheet asettavat toimijuudelle haasteita. Siirtymät voidaan nähdä ”elämäntietoisuuden välitiloina”, joissa aikaisemmalla identiteetillä ei enää pärjää, vaan yksilöltä vaaditaan vaihtoehtojen punnitsemista, suuntien arviointia ja elämäntietoisuuden aktiivista rakentamista. (Vanhalakka-Ruoho 2014, 192.) Elämäntietoisuuteen kuuluu kaksi ulottuvuutta: pitkäkestoisia seurauksia tuottavan toiminnan harjoittaminen ja usko omaan kykyyn saavuttaa elämänsä tavoitteita. Elämäntietoisuus onkin kykyä tehdä valintoja elämänsä siirtymävaiheissa. (Hitlin & Elder 2007, 182-183).

Toimijuuskatsauksensa perusteella Eteläpelto ym. (2013, 60) ehdottavat, että toimijuutta pitäisi käsitteellistää yksilökeskeisen, mutta sosiokulttuurisen, ja elinikäisen oppimisen näkökulmasta, jossa painotetaan etenkin yksilön identiteettityötä ja sitä, miten yksilöt neuvottelevat toimijuutta työelämässä rakentaessaan merkityksellisiä työuria ja elämänpolkuja. Vaikka näkökulma on yksilökeskeinen, toimijuutta harjoitetaan ja ilmaistaan sosiokulttuuristen ja materiaalistien resurssien ja reunaehtojen rajoittamana – ja toisaalta myös mahdollistamana.

Eteläpelto ym. (2013, 61-62) esittävätkin yksilökeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan toimijuuteen, joka ottaa huomioon niin toimijuuden rajoittajat ja mahdollistajat kuin yksilön ominaisuudet kuten ammatillisen identiteetin, osaamisen ja kompetenssit sekä työhistorian. Heidän mukaansa toimijuutta harjoitetaan silloin, kun yksilöt tai yhteisöt käyttävät vaikutusvaltaa, tekevät päätöksiä ja muokkaavat ammatillisia identiteettejään. Ammatillista toimijuutta harjoitetaan aina jossain sosiokulttuurisessa ja materiaalisessa kontekstissa, ja se on läheisessä yhteydessä ammatilliseen identiteettiin. Myöhemmin ammatillisen toimijuuden mallia on myös testattu kvantitatiivisesti ja sen pohjalta ehdotettu, että ammatillista toimijuutta voisi käsitteellistää kolmen faktorin eli työhön vaikuttamisen, työkäytäntöjen kehittämisen sekä ammatillisen identiteetin neuvottelun kautta (Vähäsantanen ym. 2018, 287).

Ammatillinen toimijuus on myös riippuvainen todellisesta vapaudesta ja mahdollisuudesta toimia. Vähäsantanen, Paloniemen, Hökän ja Eteläpellon (2014, 221) mukaan aito ammatillinen toimijuus on osallisuutta, mukana olemista ja vaikuttamismahdollisuutta omaan työhönsä ja identiteettiinsä. Jos vaikuttamismahdollisuutta ei ole, toimijuus tukahtuu tai se voi ilmentyä näennäistoimijuutena.

Ammatillisen toimijuuden näkökulmaa voi soveltaa myös työurien ja uravalintojen tarkasteluun. Yksilön työura nähdään usein arkikeskustelussa lineaarisena, vapaan tahdon ja valinnan tuottamana jatkumona. Työuraan liittyviä valintoja pidetään usein rationaalisina. Työura(kaan) ei ole pelkästään yksilön käsissä tai hallittavissa, vaan sitä muodostetaan suhteessa yhteisöjen käytäntöihin ja toisiin ihmisiin. (Järvensivu & Pulkki 2019, 39-40.) Järvensivu ja Pulkki (2019,

51) ehdottavatkin, että työuria voisi yksilön valinnanvapauden sijaan käsitellä myös kaaosteorian kautta. Kaaosteoria huomioi sekä kontekstin vaikutuksen että yksilön toiminnan (Järvensivu & Pulkki 2019, 41). Kaaosteoriaa on hyödynnetty myös urasiirtymien tarkastelussa (Peake & McDowall 2012).

4.2 Ammatillinen toimijuus ja monimuotoinen ansiotyö

Toimijuus mahdollistaa kehittymisen, sopeutumisen ja mukautumisen etenkin muutostilanteissa (Bandura 2001, 2). Ammatillisen toimijuuden harjoittamista tarvitaan tehtäessä uraan liittyviä päätöksiä (Vähäsantanen ym. 2018, 271) ja varsinkin työelämän solmukohdissa ja muutosvaiheissa ammatillisuuden toimijuuden kokemus on tärkeä (Vähäsantanen ym. 2014, 221). Tällöin työntekijän on jäsenneltävä käsityksiään itsestä ammatillisena toimijana. Tähän kuuluu esimerkiksi kysymykset siitä, kuka olen ja mihin kuulun ammatissani ja työssäni sekä millaisiin päämääriin, ihanteisiin ja arvoihin työssäni sitoudun. (Eteläpelto, Hökkä, Paloniemi & Vähäsantanen 2014, 18.)

Toisaalta etenkin lisääntyvässä työelämän epävarmuudessa yksilön pitää usein rakentaa uraansa yksilönä samalla, kun esimerkiksi työpaikoilta ja yhteisöistä saatava tuki vähenee (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä ja Paloniemi 2013, 60). Tämä voi erityisesti pitää paikkansa monimuotoista ansiotyötä tekevilla työntekijöillä, jotka eivät välttämättä kuulu kiinteästi tai täysipäiväisesti yhteenkään työpaikkaan. Tätä puoltaa myös opettajilla tehty tutkimus siitä, miten ammatillinen yhteisö on keskeinen rakennuspalikka ammatillisessa toimijuudessa (Vähäsantanen ym. 2008, 146).

Myös Vähäsantasen ym. (2014, 218) ammatillisen toimijuuden kehittämishankkeessa työyhteisöllä, johtamisella ja kollektiivisuudella oli keskeinen rooli. Koulutusorganisaatioiden tutkimuksessa on osaltaan huomattu, että väljäkytkentäisessä, eli vapautta ja päätösvaltaa sisältävässä, organisaatiossa on enemmän vaikutusmahdollisuuksia sekä tilaa ja mahdollisuutta harjoittaa toimijuutta (Vähäsantanen, Hökkä, Eteläpelto & Rasku-Puttonen 2012, 104). Tämä osaltaan

voi lisätä monimuotoisesti työskentelevien mahdollisuuksia toimia: useampaa työtä yhdistelevällä voi olla vapautta ja päätösvaltaa omaan työhönsä. Kysymysmerkiksi kuitenkin jää, onko vapaus näennäistä vai todellista. Esimerkiksi keikkatyöläisellä voi olla näennäisesti vapautta valita keikkansa, mutta mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta työstä ei välttämättä oikeasti ole.

Åkerblad (2014) on tutkinut väitöskirjassaan toimijuutta epävakaisissa työmarkkinatilanteissa. Hän tarkastelee etenkin työn subjektivoitumista ja prekari-soitumista sekä toimijuutta näiden työelämän muutosten myllerryksessä. Åkerbladin (2014, 51, 55) tutkimuksen aineisto koostuu pätkätyöläisten sekä eri tavoin epävakaisissa tai muuttuvassa työtilanteessa olevien haastatteluista. Epävakaisissa työtilanteissa olevista viidellä haastatellulla neljästätoista ansiotyö rakentui erinäisistä toimeksiannoista ja limittäisistä työsuhteista.

Åkerblad (2014, 146) huomasi, että epävarmaan työmarkkina-asemaan liittyi tulevaisuuden varmistelua, mikä vaikeutti nykyhetkeen keskittymistä ja aiheutti levottomuutta. Pätkätyöläisellä ei ole mahdollisuutta sitoutua työhön, mutta sitoutuneisuutta on kuitenkin esitettävä. Pätkätyöläisten toimijuuteen liittyi myös erilaisia ominaisuuksia etsimisestä eksymiseen ja sietämisestä väsymiseen. Toisaalta prekaariin työntekoon liittyi myös tietynlaista hallinnan tunnetta: epävarmaan työelämään ei aina alistuta, merkityksellisyyttä haetaan työelämän ulkopuolelta ja työstä kieltäydytään esimerkiksi ammattietiikkaan vedoten. (Åkerblad 2014, 146.)

Epävarmemmassa työtilanteessa eläjä ei ole siis vain passiivinen kokija tai ajalehtija, vaan myös aktiivinen toimija, joka pyrkii tekemään ”epävarmuutta elettäväksi käytettävissä olevilla keinoilla” (Åkerblad 2014, 150). Åkerblad (2014, 150) näkee toimijuuden osoituksena niin sietämisen kuin toisin valitsemisen, ja kuvaa prekaarin työntekijän toimijuutta toimijuuden liukumona. Toimijuus voi myös olla ”pientä”, mutta se on joka tapauksessa olemassa.

Toimijuutta sivuavia tutkimuksia on tehty myös itsensätyöllistäjien parissa. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 126) selvityksessä nousi esille, että itsensätyöllistäjät ovat yleensä innostuneita ja motivoituneita työssään. He ovat keskiver-topalkansaajaa tyytyväisempiä kehittymismahdollisuuksiinsa ja esimerkiksi

työtehtävien sisältöön. Esimerkiksi Vähäsantasen ym. (2017, 27) tutkimuksessa toimijuuden yhdeksi osatekijäksi nimettiin vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Kuitenkin työssä jaksaminen on itsensätyöllistäjillä heikommassa kantimissa: työpäivät venyvät, sairaana työskenteleminen on yleistä ja perhe-elämän ja työn yhdistämisessä on hankaluuksia. (Pärnänen ja Sutela 2014, 126.)

Ammatillista identiteettiä ja toimijuutta on myös tutkittu alanvaihdon yhteydessä (esim. Heikkilä 2019). Heikkilä (2019, 23) kysyi tutkimuksessaan esimerkiksi sitä, miltä tuntuu olla kahden ammatillisen identiteetin välissä, mikä voi olla myös monimuotoista työtä tekevien työntekijöiden tuntemus. Tutkimuksessa nousi esille toimijuuden rooli ja se, miten sekä omat että ympäristön odotukset ovat edelleen urakeskeisiä eikä identiteetin muuttaminen käy hetkessä. Ammatillisen identiteetin muuttumiseen liittyi epävarmuutta sekä yksinäisyyttä ja uusi työ saatettiin naamioda ensin harrastukseksi, mikä antoi suojaa toimijuudelle. (Heikkilä 2019, 30.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSY- MYKSET

Monimuotoisempaa työn tekemisen tapaa sekä sen merkityksiä yksilön ammatilliselle toimijuudelle ja identiteetille tunnetaan tähän mennessä vähän. Ammatillisen identiteetin ja toimijuuden käsitteitä on käytetty myös aiemmin muiden epätyypillisten työn tekemisen tapojen tutkimiseen (esim. Leinikki 2010; Åkerblad 2014; Mallett & Wapshott 2015). Tämän tutkimuksen tavoitteena onkin selvittää ammatillisen identiteetin ja toimijuuden muotoja monimuotoista ansiotyötä tekevillä. Tutkimuksen tarkoituksena on tutkia, millaisena monimuotoista ansiotyötä tekevien työntekijöiden ammatillinen identiteetti näyttäytyy ja millaisia ominaisuuksia siihen liittyy. Toisaalta tutkimuksessa kartoitetaan myös sitä, millaisia muotoja ammatillinen toimijuus monimuotoisessa ansiotyössä saa ja millaisena se ilmentyy heidän pohdinnoissaan.

Aikaisempien tutkimuksien pohjalta hahmoteltiin kaksi tutkimuskysymystä. Tutkimuksessa pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Millaisena ammatillinen identiteetti näyttäytyy monimuotoista ansiotyötä tekevillä?
2. Millaisena ammatillinen toimijuus näyttäytyy monimuotoista ansiotyötä tekevillä? Millaisia tekijöitä siihen liittyy?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena osana Monimuotoinen ansiotyö - käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -tutkimusprojektia (Haapakorpi, Järven-sivu, Kauhanen & Nätti 2019). Tutkimusprojektissa tutkitaan usean ansainnan tavan yhdistämistä ja limittämistä käytännön arjessa sekä yhteiskunnallisella tasolla. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteena oli kuitenkin ansainnan tapojen yhdistäminen ammatillisen toimijuuden ja identiteetin näkökulmasta.

6.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseen osallistui 6 monimuotoista ansiotyötä tekevää tutkittavaa. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat naisia. Tutkittavien iät ja työkokemus vaihtelivat paljon: tutkimukseen osallistujia oli aina parikymppisestä opiskelijasta viisikymmppiseen, pitkän työuran tehneeseen ammattilaiseen. Tutkittavien keski-ikä oli noin 33 vuotta. Tutkittavien haastattelut numeroitiin ja heistä käytetään tutkimuksessa tunnistekoodoja H1-H6. Sukupuoli ei ollut kriteeri tutkittavien valinnassa, vaan tutkittaviksi valikoitui sattumalta vain naisia. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että naiset työskentelevät miehiä useammin epätyypillisissä työsuhteissa (Tilastokeskus 2018). Tutkittavat asuivat eri puolilla Suomea.

Kriteerinä tutkimukseen osallistujien valitsemiseen käytettiin työtilannetta viimeisen vuoden aikana. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat viimeisen vuoden sisällä tehneet useampaa kuin yhtä ansiotyötä. Työntekemisen muodot jakautuivat tasaisesti palkkatyön ja yrittäjyyden kesken: kaksi osallistujaa työskenteli vain palkansaajan roolissa, kaksi yhdisti yrittäjyyttä ja palkkatyötä ja kaksi työllisti itsensä oman yrityksen kautta. Yksi tutkittava oli työskennellyt monimuotoisesti parin vuoden ajan, mutta suurimmalla osalla tutkittavista moninainen työskentelymuoto oli määrittänyt lähes koko työuraa.

Tutkimukseen osallistujat työskentelivät erilaisilla aloilla, minkä lisäksi melkein kaikki tutkittavat työskentelivät useammalla kuin yhdellä alalla. Tutkimuksessa olivat edustettuina niin luova- ja kulttuuriala, ravintola- ja kahvila-ala,

opetus- ja sosiaali- ja kaupallinen ala. Kaikki tutkimukseen osallistujat olivat myös suorittaneet vähintään alemman korkeakoulututkinnon tai suorittivat sitä parhaillaan. Koulutustaustat olivat hyvin monimuotoisia: osa oli opiskellut suoraan harjoittamaansa ammattiin, osa oli vaihtanut alaa ja osa päätyttyä uudestaan opiskelemaan vuosien työuran jälkeen.

6.2 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin kuudesta teemapohjaisesta yksilöhaastattelusta. Tutkimus pohjaa konstruktivistiseen taustafilosofiaan, jossa tulkinnat nousevat keskiöön. Konstruktivismissa todellisuus on subjektiivinen ja tutkittavan todellisuuden voi päästä käsiksi vuorovaikutuksen kautta. (Metsämuuronen 2006, 86.) Vuorovaikutukseen tutkimuksessa pyrittiin toteuttamalla aineistonkeruu teemahaastatteluilla.

Jos halutaan kuulla yksilön kokemuksia ja selvittää, mitä hän ajattelee, on järkevää kysyä asiaa häneltä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 74). Teemahaastattelu on vastaavasti suosittu aineistonkeruumenetelmä (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 24) ja se koostuu teoreettisesta viitekehystä johdetuista ja etukäteen valituista teemoista ja niitä tarkentavista kysymyksistä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77-78). Kysymykset eivät ole kuitenkaan tarkasti muotoiltuja, niiden esittämisjärjestys ja painotus saattaa vaihdella eikä kaikilta haastateltavilta kysyä välttämättä samoja asioita (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 26). Näin toimittiin myös tämän tutkimuksen haastatteluissa.

Haastattelurungon pohjana käytettiin Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -tutkimuksen haastattelurunkoa, jota kuitenkin täydennettiin ja hiottiin tämän tutkimuksen tutkimustehtävän kannalta relevantiksi. Haastattelurunkoon (liite 1) lisättiin kysymyksiä ammatillisesta identiteetistä ja toimijuudesta aiempien aihealueen tutkimusten pohjalta (Åkerblad 2014; Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2014; Vähäsantanen ym. 2017). Haastateltavan ammatillista identiteettiä pyrittiin kartoittamaan kysymyksillä, jotka muodostettiin Eteläpellon, Vähäsantasen, Hökän ja Paloniemen (2014, 656)

ammattillisen identiteetin neuvottelua kuvaavan mallin pohjalta. Haastattelurunkoon lisättiin kysymyksiä identiteetistä kuten: ” Mikä sinulle on työssäsi tärkeää? Voitko toimia työssäsi arvojesi mukaisesti?” ja ” Millaisena koet ammattiin liittyvän identiteettisi/ miten näet itsesi ammattilaisena?”.

Vastaavasti ammatillisen toimijuuden kysymyksissä käytettiin pohjana Vähäsantanen ym. (2017, 27) tutkimusta ammatillisen toimijuuden rakenteesta. Tutkimuksessa selvitettiin määrällisen kyselylomakkeen kautta ammatillisen toimijuuden ulottuvuuksia. Ammatillinen toimijuus muodostui tutkimuksessa kolmesta ulottuvuudesta, jotka tutkijat nimesivät vaikuttamiseksi työssä, työkäytäntöjen kehittämiseksi sekä ammatillisen identiteetin neuvotteluksi. Näitä ulottuvuuksia käytettiin haastattelurunkoa muodostaessa. Alkuperäiseen haastattelurunkoon lisättiin esimerkiksi kysymykset: ”Pystytkö vaikuttamaan työhösi (sisältöön, määrään, tapaan)?” sekä ”Voitko edistää työssäsi ammatillisia tavoitteitasi?”. Haastattelupohja ohjasi keskustelun kulkua, mutta painotukset olivat haastateltavasta riippuen erilaisia. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin myös lopuksi, haluaisiko hän itse tuoda jotakin vielä monimuotoisesta työn teon tavasta esiin.

Haastateltavat etsittiin käyttämällä niin sanottua lumipallomenetelmää. Haastateltavia löytyi tutkijan tuttavista, ammatillisista verkostoista sekä yliopiston kautta. Osa haastateltavista myös vinkkasi muista sopivista haastateltavista. Haastateltaviin otettiin yhteyttä LinkedIn- ja Facebook-viesteillä, heille kerrottiin tutkimuksesta ja kysyttiin halukkuutta osallistua tutkimushaastatteluun. Osallistuminen oli vapaaehtoista eikä siitä annettu minkäänlaista palkkiota. Osa haastatteluista tehtiin kasvotusten, osa aikataulu- ja etäisyysaasteiden takia puhelimitse.

Tutkimushaastatteluita voi toisaalta myös luonnehtia niin sanotuksi sisäpiirihaastatteluksi (Juvonen 2017), sillä tutkimuksen tekijä itse tekee työtä samantyyppisessä työntekevyyden muodossa kuin tutkimuksen kohderyhmä ja osa tutkittavista oli entuudestaan tutkijalle tuttuja. Sisäpiirin kuulumisesta voi olla etua: haastateltavia on helpompi löytää, samankaltaiset kokemukset voivat tuottaa jätettua ymmärrystä ja aito kiinnostus auttaa haastattelijaa kuuntelemaan

aktiivisesti (Juvonen 2017). Toisaalta sisäpiirihaastattelussa saattaa syntyä vääriä oletuksia tai tulkintoja. Tutkijan on myös tärkeää arvioida niin omaa positiotaan ja rooliaan suhteessa haastatteluun kuin omia ennakko-oletuksiaan. Sisäpiirihaastattelun tekemistä on myös tarkasteltava eettiseltä näkökannalta. (Juvonen 2017.)

Lopullinen haastatteluaineisto koostui kuudesta haastattelusta. Haastatteluiden pituudet vaihtelivat haastateltavan mukaan: pisin haastattelu oli 35 minuuttia, kun taas lyhin oli vain 16 minuuttia. Keskimääräinen haastattelun kesto oli 26 minuuttia. Litteroitua aineistoa haastatteluista kertyi 43 sivua. Koska laadullisessa tutkimuksessa ei tähdätä yleistämiseen, vaan ilmiöiden kuvaamiseen ja ymmärtämiseen (Tuomi & Sarajarvi 2002, 87), aineiston määrä nähtiin riittävänä. Aineiston laajuutta arvioitiin myös kylläntymisen kautta. Kylläntyneessä aineistossa teemat alkavat toistaa itseään eikä uutta tietoa enää kerry (Tuomi & Sarajarvi 2002, 89, Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 29). Haastatteluissa tuli paljon esiin samoja teemoja ja viimeisten haastatteluiden kohdalla kylläntyminen alkoi tuntua.

6.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi toteutettiin laadullisena sisällönanalyysina ja teemoittamalla. Haastatteluiden jälkeen aineistot litteroitiin sanatarkkuudella ja samalla niistä poistettiin mahdolliset tunnistetekijät. Aineisto litteroitiin itse, mikä mahdollisti aineistoon perehtymisen niin kuuntelemalla, puhtaaksi kirjoittamalla kuin lukemalla. Alustava analyysi aloitettiin jo litteroidessa ja tutkimustehtäviin liittyviä havaintoja kirjattiin ylös. Litteroinnin jälkeen aineistot luettiin useampaan kertaan. Sen jälkeen varsinainen analyysi aloitettiin tutkimuskysymys kerrallaan. Vaikka aineiston analyysia ei toteutettu varsinaisena teorialähtöisenä analyysina, tutkimuksen teoreettinen tausta sekä ammatillisen identiteetin malli (Eteläpelto ym. 2014, 656) sekä ammatillisen toimijuuden rakenne (Vähäsantanen ym. 2017, 27) ohjasivat karkeasti sitä, mitä aineistosta etsittiin. Kuvaavin analyysitapa on siten teoriasidonnainen (ks. Eskola 2018, 183).

Ensimmäisenä aineistoa analysoitiin ammatillisen identiteetin näkökulmasta. Aineistosta alleviivattiin kaikki ammatilliseen identiteettiin liittyvät ilmaisut, pohdinnat ja ajatukset. Ammatilliseen identiteettiin katsottiin liittyvän itseensä, työhönsä ja omaan ammattilaisuuteensa liittyvät käsitykset, arvot, tavoitteet, uskomukset sekä ammatilliseen osaamiseen liittyvät näkökulmat. Ilmaisujen merkitsemisen jälkeen niistä etsittiin tiiviimpiä, ilmaisua kuvaavia teemoja, aiheita ja ydinajatuksia. Nämä kirjattiin post it -lapuille. Esimerkit ilmaisujen tiivistämisestä alla (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Ilmaisujen tiivistäminen

Tiivistetty ilmaus	Aineistositaatti
Vaikeus identifioida itseään	Se on ollu aika vaikeeta niinku identifioida, et niinku kuka sä oot, et se helppotti ihan valtavasti sitku mulle tuli oma yritys, et sen jälkeen pysty sanoo et mä oon yrittäjä
Keikkailu harrastuksena	Oikeestaan noi keikkahommat on ollu niinku semmosii et ne on ollu tosi kiinnostavii eli esimerkiks mul on ollu tämmönen, mis mä olin [keikalla] et se on ollu tämmönen, enemmän sellast, mä miellän sen enemmän harrastus itsessään toi keikkailu.
Identiteetteihin muotoutuminen tilannesidonnaisesti	Must vähän tuntuu, et se riippuu ain kenen kaa mä juttelen, et sit mä niinku tilanteen mukaan muotoudun siihen eri identiteettiin

Tiivistämisen tarkoituksena on saada informaatio tiiviimpään muotoon kuitenkin mitään olennaista pois jättämättä (Eskola 2018, 190). Tiivistämisen ja post it -laputtamisen jälkeen tiivistettyjä ilmauksia alettiin jakaa karkeisiin alateemoihin. Alateemat teemoiteltiin vielä ylemmän tason kuvaaviksi teemoiksi. Lopullisiksi teemoiksi muodostettiin moninaisuus, kameleonttimaisuus ja sulautuminen, jotka kuvaavat yhdessä monimuotoisesti työskentelevien henkilöiden ammatillista identiteettiä mahdollisimman kattavasti. Lopuksi teemat tarkastettiin käymällä aineisto, poimitut ilmaukset, niistä tehdyt tiivistykset ja alateemat vielä läpi teemojen näkökulmasta.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen eteni pääosin samalla kaavalla kuin ensimmäiseenkin. Ammatillisen toimijuuden suhteen tehtiin

analyysivaiheessa kuitenkin napakampia rajauksia ja monta kiinnostavaa teemaa rajattiin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Analyysi aloitettiin käymällä aineisto läpi uusin silmin ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Ammatillisen toimijuuden rakenne (Vähäsantanen ym. 2017, 27) ohjasi karkeasti sitä, millaisia ilmauksia aineistosta etsittiin. Analyysi kohdennettiin toimintaan, vaikuttamiseen, identiteetin neuvotteluun, kehittämiseen ja kehittymiseen, valintojen ja päätösten tekemiseen sekä toimimiseen ja sen rajoitteisiin liittyviin ilmauksiin. Löydetyt ilmaukset tiivistettiin samaan tapaan lyhyemmiksi kuvauksiksi kuin ensimmäiseen tutkimuskysymykseen vastatessa (esimerkit taulukossa 1). Ilmaukset kirjattiin post it -lapuille ja niitä alettiin jaotella karkeisiin alateemoihin. Alateemoista haettiin lopulliset teemat. Esimerkki teemojen muodostuksesta esitetään taulukossa 2. Teemoittelua hahmoteltiin ensin saman tyyllisillä adjektiivikuvauksilla kuin ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä, mutta lopulta teemat päädyttiin muodostamaan aineiston kannalta konkreettisemmin esiin nousseista asioista. Koska aiemmissa monimuotoisen työn tutkimuksissa on käsitelty paljon pakko vs. halu tematiikkaa (esim. Guest ym. 2006, 109; Bambrery & Campbell 2012, 311; Panos, Pouliakas & Zangelidis 2014, 224), päätettiin urapolun näkökulma nostaa yhdeksi teemaksi, sillä ammatilliseen toimijuuteen vaikuttaa mahdollisuus valita ja tehdä päätöksiä uraansa ja työtänsä koskien (vs. näennäistoimijuus). Toimijuuden keskeisimpänä haasteena ilmauksissa nousi esille taloudelliset haasteet, josta päädyttiin muodostamaan oma teemansa. Taloudelliset haasteet vaikuttivat toimijuuteen ja kykyyn toimia. Viimeinen teema muodostettiin näennäistoimijuuteen liittyvästä tematiikasta, mikä kuvaa ristiriitaisia toimijuuden ja toiminnan mahdollisuuksia. ”Vapauden illuusio” oli yhden tutkittavan ilmaus, joka valittiin teeman nimeksi sellaisenaan. Analyysin lopuksi aineisto käytiin vielä kertaalleen läpi teemojen näkökulmasta. Toimijuuden liukkaus (ks. Hitlin & Elder 2007, 170) realisoitui analyysissä, minkä vuoksi rajauksia tehtiin paljon ja analyysistä päädyttiin nostamaan esille vain keskeisimmät toimijuuteen liittyvät tekijät.

TAULUKKO 2. Teemojen muodostaminen

Teema	Alateema	Tiivistetty ilmaus	Aineistoesimerkki
	Varmistelu ja asioiden selvittäminen	Kirjan pitäminen tuloista, tulojen seuraaminen kuukausittain	- - pitää aika tarkkaa kirjaa siitä et minkä verran on saamas tuloja mistäkin suunnasta ja tarviiks tehdä enemmän tai voiks tehdä vähemmän tai sillee et niinku seuraa sitä tulojen kertymistä koko ajan et pysyy kärryillä siitä et mikä on mikäkin tilanne missäkin kuussa
		Taloudellinen epävarmuus, rahantulon varmistaminen	Ja varsinkin, jos on niinku sellanen tilanne, että on vaikka taloudellinen epävarmuus koko aika siinä päällä, ni jotenkin sitä helposti ajattelee sillee, et no nyt niinku pakko varmistaa rahantulo niinku jostain aukosta
Taloudellinen epävarmuus	Riittävän ansainnan haasteet	Ansaintalogiikan haasteet ja työajan ja kompensaation vastaavuus	Ja haasteita on tietysti se, no ansaintalogiikkakin on haaste, ehkä oon ite myy, myyny liian halvalla tai sitten ne vaan on semmosii, ettei välttämättä enempää pysty. Tai sitten se työajan ja kustannuksen niinku vastaavuus, kun sitä tekemistä on monesti enemmän ku mitä siitä maksetaan - -
	Useampi työ tuo varmuutta	Varmuuden ja turvan hakeminen kahdesta tulonlähteestä, varautuminen hiljaisiin kausiin	- - sit tavallaan ku on kaks tulonlähdettä ni jotenki se tuo varmuutta et sit jos niinku toisest työpaikast ei kuulukkaan tai toisest ei vaikka tuu projekteja tai toises on hiljasempi kausi et tarvitaan vähemmän työtunteja ja työntekijöitä siten ni sit on ain se toinen niinku tulonlähde niinku turvaamassa sitä.
		Mahdollisuuksien auki pitäminen, irtisanoutuessa ei jää tyhjän päälle, vaihtoehtoiset tienaamistavat	- - tavallaan myös niinku muita mahdollisuuksii, et jos joskus vaikka irtisanoutuu tai tulee tämmönen tilanne, nii sit ei jää tyhjän päälle et sul on aina tällänen niiku, mitä sä sitten voit, niinku miten sen sanoo, et sit sul on joku tapa tienata niinku myös

6.4 Eettiset ratkaisut

Tutkimuksessa huomioitiin eettiset näkökulmat laajasti. Eettinen tutkimuksen toteuttaminen oli läsnä kaikissa tutkimuksen vaiheissa aina haastateltavien et-sinnästä aineiston keräämiseen, haastatteluun, litterointiin, raportointiin ja ai-neiston säilyttämiseen. Ennen tutkimuksen aloittamista Monimuotoinen ansio-työ – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys -hankkeelle hankittiin Tampereen alueen ihmistieteiden eettisen toimikunnan puolto.

Jokaisen haastateltavan kanssa käytiin haastattelun aluksi läpi tutkimuksen tarkoitus, tavoite sekä haastateltavan rooli. Haastatteleva sai tietoa suostumuk-sesta, aineiston keräämisestä, kerättävistä tiedoista, aineiston säilyttämisestä sekä sen mahdollisesta jatkokäytöstä. Haastateltavalla oli mahdollisuus esittää kysymyksiä sekä ennen varsinaista haastatteluosuutta että sen jälkeen. Jokaiselta haastateltavalta pyydettiin myös kirjallinen suostumus, johon sisältyi tietosuo-jailmoitus.

Haastattelut nauhoitettiin älypuhelimella, jossa ei ollut sim-korttia ja joka ei ollut yhdistettynä langattomiin verkkoihin. Haastattelut litteroitiin haastatte-lun jälkeen ja litteroinnin yhteydessä aineisto anonymisoitiin. Myöskään henki-lötietoja ei yhdistetty aineistoon. Haastatteluaineistoa säilytettiin huolellisesti eikä sitä ladattu esimerkiksi pilvipalveluihin. Aineisto annettiin tutkimushank-keen vastuullisille tutkijoille IDA:ssa, Opetus- ja Kulttuuriministeriön tarjoa-massa turvallisessa säilytyspalvelussa säilytettäväksi. Tutkimuksen vastuulliset tutkijat myös ylläpitivät tutkimuksessa syntyvää henkilökisteriä. Aineisto säi-lytetään vuoteen 2022 asti, jonka jälkeen aineisto luovutetaan Tietoarkistolle, mi-käli tutkittava on antanut siihen luvan. Muuten aineisto tuhoetaan.

Tutkimuksen raportoinnissa huolehdittiin siitä, ettei tutkittavien henkilö-lisyys paljastunut edes välillisesti. Aineistositaateista poistettiin tarkkoja am-matti- ja työtehtävänimikkeitä siten, etteivät yksittäiset henkilöt ole tunnistetta-vissa aineistopätkistä. Tähän kiinnitettiin erityistä huomiota, sillä

monimuotoisessa työssä urapolut, työkombinaatiot ja -tilanteet ovat usein perinteistä palkkatyötä moninaisempia ja siksi helpommin tunnistettavia.

Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista eikä kieltäytymisestä aiheutunut seurauksia. Haastatteluun osallistumisesta ei myöskään maksettu palkkiota. Tutkittavilla oli missä tahansa tutkimuksen vaiheessa mahdollisuus perua osallistumisensa tutkimukseen sekä pyytää tuhoamaan heistä kerätty aineisto.

7 TULOKSET

Sekä ammatillinen identiteetti että ammatillinen toimijuus näyttäytyvät tutkimusaineistossa useamman eri teeman kautta. Tämän kappaleen ensimmäinen alaluku käsittelee ammatillista identiteettiä ja vastaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Vastaavasti toinen alaluku keskittyy ammatillisen toimijuuden tarkasteluun aineistossa ja vastaa siten toiseen tutkimuskysymykseen.

7.1 Ammatillinen identiteetti monimuotoisessa työssä

Monimuotoista työtä tekevien ammatillinen identiteetti näyttäytyy tutkimuksessa moninaisena, joustavana ja muuttavana. Haastateltavat toivat tutkimuksessa esille, että omaa ammatillisuutta ja työtä on hankala jäsentää – saati yrittää kertoa siitä muille. Toisaalta aineistosta nousee myös esiin se, miten taitavasti eri ammatti-identiteettejä ja työminää vaihdetaan tilanteen mukaan. Omaa työminää ei koeta myöskään riippuvaiseksi työyhteisöstä. Osa haastateltavista toi myös esille monimuotoisen työnteon tavan elämäntapana ja harrastuksena. Monimuotoisen työn tekijän ammatillinen identiteetti näyttääkin jossain määrin kytkeytyvän laajemmin työn ulkopuoliseen identiteettiin. Ammatillisen identiteetin ominaisuuksia on tiivistetty taulukkoon 3.

TAULUKKO 3. Monimuotoisen työn tekijöiden ammatillisen identiteetin ominaisuuksia

Teema	Sanallinen kuvaus
Moninaisuus	Monipuolinen, muuttuva identiteetti Osaamisen generalistisuus ja sirpaleisuus Ei selkeää identifoitumista rooleihin tai ammatteihin Vaikeus jäsentää ydintä
Kameleonttimaisuus	Joustava identiteetti- ja roolityö -> kasvoja vaihdetaan kontekstin mukaan Identiteetit työyhteisökohtaisia

TAULUKKO 3. Monimuotoisen työn tekijöiden ammatillisen identiteetin ominaisuuksia

Teema	Sanallinen kuvaus
Sulautuminen	Ammatillisen identiteetin ja työn sulautuminen osaksi elämää Työ harrastuksena ja intohimona

7.1.1 Moninaisuus

Haastateltavat kokivat, että omaa ammatillisuutta, identiteettiä, osaamista ja työtä on välillä hankalaa jäsentää ja selittää. Moni haastateltava kuvasi itseään monipuolisena tekijänä ja monen osa-alueen hallitsijana, mutta varsinaista ydinosaamista oli jossain määrin vaikea erottaa. Aineistossa korostuu myös sekatyöllisyys ja osaamisen generalistisuus.

Kyl mä hyvinä aikoina tiedän ja tunnen osaavani aika paljon ja, että sitä osaamista ja asi-
antuntijuutta on niinku vuosien varrella tullu aika moneen asiaan. Että mä niinku tunnistan,
että mulla on ihan hyvä monipuolinen työkalupakki lähteä niinku töitä tekemään,
mutta sitten kun tekee niinku laaja-alaisesti ja sitten yhtäkkiä niinku, on niinku toisten
arvioivien silmien, tai niinku jotkut tilanteet on sellasia, että saattaa niinku ihan tosi hel-
posti niinku romahtaa ihan sinne. Et onks se sit, onkohan se sit itsetuntokysymys myös,
että tuntuu siltä, et kyseenalaistaa aina uudestaan ja uudestaan sen, että ehkä, ehkä mä en
osaakaan näitä hommia. (H6)

Se on ollu aika vaikee niinku identifioida, et niinku kuka sä oot, et se helpotti ihan valta-
vasti sitku mulle tuli oma yritys, et sen jälkeen pysty sanoo et mä oon yrittäjä. - - Mut sitä
ennen sillonku oli niinku työsuhteessa moneen paikkaan ni itseasiassa se jotenki se status
ja se miten mä kuvaan mikä mun työ on ni sanon, että mä oon vähä semmonen sekatyö-
läinen. Mut sen jälkeen olikin, että vau, mä oon [alan] niinku yrittäjä. Se tuntu aika hy-
vältä. (H2)

- - on vaikee sanoo tavallaan et mikä mun titteli niinku on, tai mikä mä oon eniten, ku mä
oon ehkä niin sanotusti aika monipuolinen siinä et mä teen montaa eri asiaa, et mä en
identifoi niinku itteeni pelkästään et mä oon vaan esiintyjä. Voisin sanoo et mä identifioin
itteni [ammatti], koska [ammatti] pitää sisällään niin paljon. Mut tota kyl mä teen tosi
paljon kaikkee myös tommost taiteellista toimintaa ja ohjaustoimintaa ja kaikkee muuta,
että se on aina vähän vaikee kysymys. Jos jotain tarttee sanoo ni kyllä mä oon vaan ihan
[ammatti] niinku eniten. Toisaalt mä taas usein käytän sitä, että mä oon yrittäjä. Kun sit
taas yrittäjän tittelin alla voi olla ihan mitä vaan. (H3)

- - Et se siinä tietysti on niinku haastavaa se toimenkuva ja myös sit se osaamisen, et se
välillä on, et osaaks sitä nyt oikeen mitään, ku sitä osaa vähän sieltä ja täältä ja tuolta. Et
se on repaleinen, mut ehkä se onkin sen osaamisen vahvuus ku niinku - - semmosten
niinku palasten koordinointi varmaan se vahvuus itelle sit just. (H4)

Osalle haastateltavista oma työ näyttäytyi suhteellisen selkeänä, mutta sitä oli vastaavasti hankala avata muille. Haastateltavat kokivat, että omasta,

palasista koostuvasta työstä on vaikea kertoa lyhyesti ja nopeasti. Osa haastateltavista oli ratkaissut haasteen kertomalla vain päätyöstään. Toisaalta yksi haastateltava toi myös esille sen, mitä tapahtuu, kun oma koulutus ja työ ovat eri aloilta.

Kyl mä aina, jos joku kysyy et mitä mä teen työkseni ni mä sanon et mä oon [ammatti] et se on se ensimmäinen ku sen mä koen päätyöks ja sitä mä oon tehny pidempään, mut kyl mä myös aina sanon et mä teen myös niinku [työtehtävää] yhdelle yritykselle, mut sen mä jätän jotenkin et se on vähän sellanen et mä mainitsen sen vähän sillee nii ”ja sit mä teen tällästä” tyyllisesti. Kyl mä jotenkin identifioin itteni enemmän sinne [työpaikkaan] just myös sen takii ku se on niinku helpompi ihmisten ymmärtää et mikä se työnkuva on ja millast se työ sit on. (H1)

- -Sitte toisaalt oli hassuu aina esitellä itsensä, et joo mä oon [alan] kandidaatti, mut mä oon itseasias aika kova [alan] ihminen. (H2)

T: --miten sä jotenkin jäsennät sitä, että kuka sä oot ammattilaisena? Eli miten sä vastaat, jos joku vaikka kysyy, et mitä sä teet?

H: *nauraa* Nimenomaan. Hyvin hankalaa. Jos vaikka joku kysyy, et alkaa kouluiässä kertomaan mitä jonkun kaverin äiti tai isä tekee työkseen ni apua mitä mä sanon [omalle lapselle], et se rupee kertomaan, et äiti tekee työkseen, ku en ees edes aikuisille pysty sitä aina selittämään. Hyvin yritän nopeesti pääsee suurinpiirtein eroon siitä kysymyksestä ku on niin sillisalaattia ni se on vähän hankala kuvata - -. (H4)

7.1.2 Kameleonttimaisuus

Moni haastateltava toi esille, että työminää ja ammatti-identiteettiä vaihdetaan tilanteiden ja työkontekstin mukaan. Koska työrooleja on useita, pitää aina miettiä, ketä missäkin tilaisuudessa edustetaan. Eri konteksteissa tuodaan myös esille itsestä eri puolia eikä eri rooleja välttämättä haluta sekoittaa keskenään. Eräs haastateltava kuvasi sulautuvansa eri tilanteisiin ”niinku kameleontti” ja useampi haastateltava toi esille eri roolien vuorottelun.

Must vähän tuntuu, et se riippuu ain kenen kaa mä juttelen, et sit mä niinku tilanteen mukaan muotoudun siihen eri identiteettiin. Voiks niin sanoo? - - työelämässä riippuen, et oonks mä [sivutyön alan] hommissa vai [päätyön alan] työntekijöiden parissa yhteyksissä, nii sit mä tavallaan muotoudun siihen. Että en mä oikeestaan vaikka tuolla [päätyön] parissa korosta silleen, et mä oon myös [ammatti]. (H5)

--sehän se on, että sitä on tavallaan niin monta hattua päässä. Et erilaisissa tilaisuuksissakin jos on ja pitää esitellä ni sitä pitää miettiä et noniin mikäs hattu päällä mä täällä oon, et kerronko mä jonkun vai kerronko mä kaiken ja sit kukaan ei muista mitään, et mitähän toi oikein teki tai mistä se on. Et sehän on niinku et sulla on tavallaan monta identiteettiä ja sit mä olen [yrityksen][etunimi] ja [yhdistyksen][etunimi] ja [yrityksen][etunimi] ja niin pois päin. (H4)

Vaikka ammatillista identiteettiä jäsennetään suhteessa sosiaaliseen ja kulttuuriin kontekstiin, osa haasteltavista koki, ettei oma ammatillinen identiteetti ollut riippuvainen työyhteisöstä. Yksi haasteltavista kuvasi, että oma työidentiteetti on muotoutunut vahvemmaksi, kun ei ole kiinteänä osana mitään työpaikkaa.

Ja se oli semmonen yritys, mis sai ite tavallaan tolla vähän niinku karpäsenä katossa ja siellä tavallaan seurailin vähän niinku sitä, miten ihmisten identiteetti muodostuu siellä työyhteisössä ja tavallaan niinku sit siellä on ne tetyt henkselin paukuttelijat, koska he ovat juuri tässä työssä hyviä ni he ovat parempia kuin muut. Ja tota, se on siin mieles tavallaan mun mielest huvittava ilmiö, mutta se on ehkä luonnollinen tapa tai niinku luonnollista ihmiselle, mut se mitä, mitä mä niinku mietin tavallaan et ku on niinku tavallaan tällain niinku tehny monessa eri paikassa eikä oo jämähtäny yhteen tiettyyn paikkaan ja sitonu omaa identiteettiä siihen ni sitä on ehkä niinku joutunu kasvamaan niinku ihmisenä tosi paljon vahvemmaks siinä, et tavallaan tota tulla niinku sinuks ittensä kanssa, että ei tarvitse muodostaa sitä identiteettiä riippuvaiseks mistään yhteisöstä. Mutta sitten samaan aikaan se, et ku on tosi paljon keikkaillu yksinään, ni mä oon niinku huomannu sen, et myös kaipaa sitä yhteisöä, koska meillä ihmisillä on sisäänrakennettu tarve kuulua yhteisöön -- (H3)

7.1.3 Sulautuminen

Monimuotoisen työn tekijöiden haastatteluissa nousi esille myös työidentiteetin ja muun elämän identiteetin rajojen hämärtyminen. Osa haasteltavista kuvasi, että toinen työ oli vähän niin kuin harrastus tai että harrastuksesta oli tullut työ. Toinen heistä kuvasi, miten ”työ on ollut paras kaveri”. Toisaalta haasteltavien kuvauksissa nousi esille, miten työ ja vapaa-aika, esimerkiksi perheen ja ystävien kesken, sekoittuu monimuotoisessa työssä. Yksi haasteltava kuvasi, miten työ ”pahimmillaan ja parhaimmillaan” ”sulautuu” osaksi muuta elämää. Työ myös koettiin hyvin keskeiseksi osaksi omaa elämää ja minää.

Onhan se (työn ja vapaa-ajan yhdistäminen) haastavaa. Tietysti ehkä on luonteeltaan sellanen, ettei niin ehkä pidäkkään tarkkaa eroo siinä niinkun työajassa ja omassa elämässä, että se on tapa tavallaan elää. (H4)

Oikeestaan noi keikkahommat on ollu niinku semmosii et ne on ollu tosi kiinnostavii eli esimerkiks mul on ollu tämmönen, mis mä olin [keikalla] et se on ollu tämmönen, enemmän sellast, mä miellän sen enemmän harrastus itsessään toi keikkailu. Tai niinku keikkatyöt, et sit mä jotenkin valitsen et ne on enemmän sellast niinku tasapainottamist itse toimistotyöhön. (H5)

H: No ehdottomasti ööö parhaiten sellaset kaverit, joilla on sama tilanne, ni ymmärtää, että, että ei oo koskaan vapaalla. Ja jollakin tavalla niistä työkavereista tulee ehkä sun lähimpä kaverit. Öömm, mä oon ehdottomasti mun kaveripiireissä se, joka kutsutaan kyllä, mut josta tiedetään, että mä en kuitenkaan tuu paikalle, koska priorisoin sen, et oho, mä sainkin yökeikan tai oho, mä sainkin keikan tonne, sori mä en voi tietää pääsenkö mä. Ni ehkä semmonen, että et mä priorisoin aina niinku työn ystävyysuhteiden edelle tai työn perhesuhteiden edelle, mikä luulen, että omassa henkilökohtaisessa elämässä ni johtuu siitä, että jos mulla ois parisuhde ni sitte mä niinku parisuhteen priorisoin työn edelle, mut ku ei oo sitä ni sitten sitten työ on se kaikista tärkein asia elämässä.

T: Joo.

H: Ja sitten monesta sellasesta asiasta, mitä mä oon eka tehny vapaaehtosena tai eka tehny niinku kiinnostuksesta joku [työtehtävä] tai [työtehtävä] tai tota vaipse [työtehtävä] tai vaikka [työtehtävä] ni sitten ku sitä on tehny tarpeeks, on kertyny se ammattitaito, et yhtäkkii on tajunnu, et no, kylhän mä tästäkin voin pyytää rahaa nii sit se oma intohimo on menny niinku siihen työkatgoriaan ja sit sitä kautta on päässy myös toteutamaan itseään niissä asioissa, mistä tykkää tosi paljon. (H2)

T: - - Tota miten, jos sä mietit tota työelämän ja henkilökohtasen elämän yhdistämistä, miten tollee, kun sulla on useampia keikkoja ja useampia projekteja mitä oot tehny, ni miten se on onnistunu sit yhdistää muuhun elämään?

H: *nauraa* Täs kohtaa vois vittuilla, et mikä muu elämä.

T: *nauraa*

- - -

H: Edelleenkin kyl mä niinku tavallaan tota tämmönen niinku [työ] niin on mulle niinku niin semmonen henkireikä niin tavallaan olen tehnyt niin sanotusti harrastuksesta työn.

T: Mmm

H: Ja se on niin iso omaa elämää - - (H3)

7.2 Ammatillinen toimijuus monimuotoisessa työssä

Haastatteluaineiston perusteella monimuotoisen työn tekeminen näyttäisi vaativan yksilöltä vahvaa ja aktiivista toimijuutta. Kaikille haastateltaville monimuotoinen työn teon tapa oli oma valinta ja he vaikuttivat, jäsensivät ja muokkasivat aktiivisesti omaa uraansa, työtänsä ja identiteettiään. Vaikka monimuotoiseen työn teon tapaan koettiin liittyvän haasteita, haastateltavat kokivat silti, että aina olisi mahdollisuus valita toisin. Alla oleva haastateltava kuvasi työtään itsensätyöllistäjänä:

Että tota on semmonen lumikola, mikä menee niinku hangessa itse. Että itse on se lumikola, auraa sitä tietä muille. (H6)

Toimijuus ilmentyi haastatteluissa etenkin kolmen teeman, urapolun, taloudellisen epävarmuuden sekä vapauden illuusion, kautta. Haastateltavien urapoluissa korostui oman halun ja sattuman vaikutukset. Isoimmaksi monimuotoisen työn haasteeksi nimettiin taloudellinen epävarmuus. Myös vapauden teema toistui haastatteluissa: monimuotoinen työ näyttää luovan vapauden toteuttaa itseään ja muokata työtään mieleisekseen, mutta vapaudella oli myös varjopuolia. Ammatillisen toimijuuden teemoja on tiivistetty taulukossa 4.

TAULUKKO 4. Monimuotoisen työn tekijöiden ammatillisen toimijuuden tekijät

Teema	Sanallinen kuvaus
Urapolku	Monimuotoinen työ vapaaehtoisena valintana Sattuma vs. oma halu
Taloudellinen epävarmuus	Riittävän ansainnan haasteet Varmistelu & asioiden selvittäminen Useampi työ tuo varmuutta
Vapauden illuusio	Vapaus työajoissa ja -tavoissa Vapaus valita ja lähteä Vapauden epävarmuus ja näennäisyys

7.2.1 Urapolku

Haastateltavat jakaantuivat karkeasti kahtia sen mukaan, miten he olivat päätyneet tekemään työtä monimuotoisesti. Kukaan haastateltavista ei kokenut olevansa pakotettu työskentelemään useammassa kuin yhdessä työssä esimerkiksi taloudellisen tilanteen tai työttömyyden takia, vaan kaikilla oli kyse enemmän tai vähemmän omasta valinnasta. Osa haastateltavista nimesi isoksi vaikuttavaksi tekijäksi sattuman. Heidän kertomuksissaan toistuivat eteen tulleet tilaisuudet, yllättävät mahdollisuudet, verkostojen merkitys ja muiden (perhe, työ-kaverit) esimerkin seuraaminen. Sen sijaan osalla tutkittavista monimuotoiseen työhön päättymisen vaikutti enemmän oma sisäinen halu, kiinnostus moneen asiaan tai yrittäjähenkisyys. He toivat esiin halua työskennellä laaja-alaisesti, intoa

olla monessa mukana sekä omaa kiinnostusta tehdä projektiluontoista työtä. Osa haastateltavista toi myös esille, miten oli useamman kerran ollut vakituudessa työsuhhteessa muualla, mutta oli omasta halusta vaihtanut työnsä monimuotoisempaan työnteon tapaan.

No oikeastaan se oli vaan semmonen niinku sattuma tai sellanen et ei ollu missään vaiheessa tarkoitus tai niinku ideana se, vaan enemmänkin tota mul oli ideana et ku mä alan opiskellee ni mä teen vaan sitä toista työtä mut sit mulle tarjoutu tää tilaisuus - - (H1)

Ehkä itse siis niinku hallinnoinu niinku omaa työuraa, vaan mä oon aina niinku sanonu joo sille, jos joku on kysyny.(H2)

Kyl se varmaan suurin on se oma halu, et minkä tyyppistä on se, et sitä on niinku yrittäjähenkinen. Ni se on varmaan se suurin, että en koe olevani pakotettu, koska en ole mollin työpaikkoja juuri eläessäni seurailut, et se varmaan kertoo siitä - - (H4)

7.2.2 Taloudellinen epävarmuus

Moni haastateltava nimesi taloudellisen epävarmuuden yhdeksi suurimmaksi monimuotoisen työn tekemisen tavan haasteeksi. Haastateltavat kokivat, että toimeentulon takaaminen on välillä haasteellista. Haastateltavat kuvasivat, että tulot ovat usein epävarmoja, ansioita pitää seurata ja varmistella jatkuvasti eikä lisätyöstä ole rahallisesti aina mahdollisuutta kieltäytyä. Yksi haastateltava kuvasi, miten taloudellinen epävarmuus on jatkuvasti mielessä "nakertava asia". Osa haastateltavista pohti vakituista palkkatyötä vaihtoehtona hajanaisen ansainnan vuoksi.

T: - - mitkä on isoimmat ongelmat, joitten kanssa sä painit tällä hetkellä, kun teet tällasta niinku monesta osasta koostuvaa työtä?

H: Taloudellinen vakaus. Se on se, että tota, jos ei olis, jos ei tarviis miettii, et mistä se raha tulee, ni ei ois mitään ongelmaa. *nauraa* Kyl se on se, mikä aiheuttaa stressii ja sitä niinku just, et pystyyks tätä enää tekemään vai onks vaan mentävä muille töihin. (H3)

Ja haasteita on tietysti se, no ansaintalogiikkakin on haaste, ehkä oon ite myy, myyny liian halvalla tai sitten ne vaan on semmosii, ettei välttämättä enempää pysty. Tai sitten se työajan ja kustannuksen niinku vastaavuus, kun sitä tekemistä on monesti enemmän ku mitä siitä maksetaan - - (H4)

Toisaalta jotkut haastateltavat toivat myös ilmi, että useampi ansionlähde tuo varmuutta taloudelliseen tilanteeseen. Vaikka toisessa työssä tapahtuisi jotakin, "on ain se toinen niinku tulonlähde niinku turvaamassa sitä". Osa

haastateltavista myös kuvasi, että useampi tulonlähde tuo varaa valita: työstä voi irtisanoutua jäämättä tyhjän päälle. Lisäksi osa haastateltavista näki monimuotoisen työn ansainnantavan motivoivana ja koki päässeensä sen myötä paremmille ansioille kuin yhden työnantajan alaisuudessa pääsisi.

H: No, mä oon ehkä halunnu pitää sen silleen, et on tavallaan myös niinku muita mahdollisuuksii, et jos joskus vaikka irtisanoutuu tai tulee tämmönen tilanne, nii sit ei jää tyhjän päälle et sul on aina tällänen niiku, mitä sä sitten voit, niinku miten sen sanoo, et sit sul on joku tapa tienata niinku myös

T: Mmm.

H: Vähän semmonen back up plan tai sellanen. (H5)

Kysymys on ollu enemmän siitä, että on tähdänny niihin korkeepalkkasiin aloihin niinku kouluttautumatta nii sit on tavallaan saanu sen saman elintason, mitä joku kauppiainen saa nii sit on saanu ku on vaan niinku tehny paljo töitä. (H2)

Osa haastateltavista toi myös esille sen, miten taloudellinen epävarmuus vaikuttaa toimijuuteen. Aikaa kuluu tulojen seuraamiseen ja varmisteluun sekä esimerkiksi hanke- tai apurahahakemusten täyttämiseen. Osa haastateltavista mainitsi myös pelon työttömyydestä ja työkyvyttömyydestä: työtilanne on ok nyt, mutta entä, jos töitä ei enää ole, tai entä, jos ei enää pysty tekemään työtään. Osa tutkittavista koki olevansa tämän puolesta epävarmemmassa asemassa kuin työsuhteiset.

H: Ja sit myös ainakin mun kohalla se et ku molemmat on niinku kuitenkin tavallan et mä en tee niit kumpaakaan mitenkään tavallaan isoilla tunneilla ni sit myös se et pitää aika tarkkaa kirjaa siit et minkä verran on saamas tuloja mistäkin suunnasta ja tarviiks tehä enemmän tai voiks tehä vähemmän tai sillee et niinku seuraa sitä tulojen kertymistä koko ajan et pysyy kärryillä siitä et mikä on mikäkin tilanne missäkin kuussa

T: Mmm.

H: et tavallaan just jos ei oo sellast niinku vakituist palkkaa mikä tulee joka kuukaudessa ni sit tavallaan pitää kiinnittää siihen enemmän huomioo ja sit tietty myös kaikki verotusasiat et huolehtii koko ajan et on molemmissa töissä oikee veroprosentti ja sit just liikuttelee sitä veroprosenttii, jos on tarve. (H1)

Lisäks mä en oo ollu paljoo kipee, mut entä jos mulle tulis vaik niinku jalkavamma tai joku, mikä estäis mun niinku sen tahtisen työskentelyn, mitä mä oon ennen tehny niin kyl niinku, mä alan lähestyy niinku, mä oon koht kolmekymmentä niin, kyl mä koen, et mitä sitten ku mä oon nelkyt, viiskyt, et mä en varmaan voi olla niin epävarmas työsuhteessa kuin nyt, kun niin ku on ilonen ja on pirtee ja on haluttava niin, niin pystyyki tekee tälläst keikkatyötä, koska tietää et kyl mulle aina on töitä. (H2)

7.2.3 Vapauden illuusio

Haastateltavien kuvauksissa toistui vapauden ulottuvuudet monimuotoisen työn eduista, haasteista ja merkityksistä puhuttaessa. Vapaus nousi esille kolmen eri ulottuvuuden kautta. Haastatteluissa monimuotoinen työ näkyi vapautena työajoissa ja -tavoissa, vapautena valita ja lähteä sekä vapauden illuusiona. Käsitteet vapaudesta monimuotoisessa työssä jakaantuivat tasaisesti haastateltavien kesken ja toisaalta osa haastateltavasta nosti myös esiin useamman kuin yhden vapauden ulottuvuuden.

Moni haastateltava toi ilmi monimuototyön hyvät puolet vapautena valita itselleen mieluisia työtapoja ja -aikoja. Monimuotoinen työ mahdollisti vapauden muokata omaa arkea mieluisaksi ja esimerkiksi töiden tekemisen itselleen sopivilla tavoilla ja itselleen sopivaan aikaan. Osalla haastateltavista kaikissa töissä oli vapautta työtapojen ja -aikojen suhteen, kun taas osalla vapaus liittyi kiinteämmin sivutyöhön.

No hyvää on se, että voi niinku esimerkiksi työskennellä sellasiin aikoihin, mitkä itelle sopii pääasiassa. Et tota en oo todellakaan ite mikään aamuihminen ja sopeutuminen selälaseen kaheksasta neljään työhön on ollu mulle aina tosi haastavaa. Et mä teen mielummin iltpainotteisesti hommia ja valvon yöllä. Jotenkin se semmonen niinku vapaus. (H3)

Lisäksi osa haastateltavista toi myönteisessä mielessä esiin vapauden valita työt ja tarvittaessa lähteä työstä useamman työn mahdollistamana. Useamman kuin yhden työn varassa oleva toimeentulo luo vapautta ja varaa tehdä valintoja ja muutoksia. Jos esimerkiksi yrityksen toiminta ei vastaa omia arvoja tai työ ei tunnu enää mielekkäältä, työstä voi aina lähteä.

Keikkatyössä nimenomaan mä oon lähteny aina sieltä, missä mä en oo kokenu, että mun arvot toteutuu. (H2)

Täs on kuitenkin sitten se oma vapaus, et jos nyt joku noist projekteist tuntuu, et nyt tää ei, et nyt mä en tälle pysty enää antamaan tai musta ei tähän oo, ni sit voi ite sitä palikkaansa säädellä, et se ei oo niinku niin kertalaakista niinku tiätkö, ku vaihat työpaikkaa, ni nyt voit yhen palasen sieltä tiputtaa pois ja ottaa jotain uutta tilalle. Et siin on tällänen vapaus kuitenkin. (H4)

H: No just esim, ku tota sanoin siit tänää et irtisanouduin, ni koin just, et se ei toimi mun arvojen mukaan ni se tavallaan sit määrittää myös sen, et mis mä ite haluun olla töis.

T: Joo. Koetsä, et on tavallaan isompi mahdollisuus valita sitä, et tavallaan onks se sun arvojen mukasta vai ei, ku on kuiteski joku tavallaan niinku sä ite sanoit, et backup plan, et tavallaan sul on myös joku toinen suunnitelma?

H: Joo, kyl mä nään, et se antaa tavallaan just enemmän mahdollisuuksii just valita semmosii niinku paikkoja, mis sä haluut olla töissä ja jotka vastaa niihin samoihin arvoihin, mihin sä uskot. (H5)

Toisaalta osa haastateltavista nosti esiin myös vapauden varjopuolet: vapaus tuo mukanaan myös epävarmuutta ja vapaus on joskus näennäistä. Yksi haastateltava kuvasi, että toisessa työssään voi vapaasti valita projektit, mutta toisaalta takuuta seuraavasta projektista ei ole. Haastatteluissa tuli myös ilmi, että vaikka omassa työssä sinänsä olisi vapaus valita itselleen mieluisat ja sopivat projektit, keikat ja työt, käytännön tasolla usein tarjotuista tehtävistä ei ole varaa kieltäytyä. Yksi haastateltava sen sijaan kuvasi, että jos jotain isompia keikkoja saa, ”ne vaan otetaan”. Vastaavasti toinen tutkittava sanallisti työnsä vapautta ”vapauden illuusio” termillä: vapautta työn tekemisessä ja työajoissa on, mutta käytännössä sitä ei aina pysty toteuttamaan. Joskus voi olla myös pakko ottaa vastaan työtä, joka sotii omia arvoja vastaan niin kuin yksi haastateltavista kuvaa alla:

ei todellakaan kyllä oo kaikissa keikoissa voinu sanoo, että olisin ollu niinku ihan arvojeni mukaisessa työssä, et mua itseasias vähän harmittaa et mä oon ottanu tai otin vastaan sellasii keikkoja, jotka mä olin sillain, että tää ei oo ihan mun arvojen mukasta tehdä tälläst tota noin niin keikkaa. - - Se on kyl saanu niinku miettimään sitä, et pitäisköhän sitä haakeutuu johonkin palkkatöihin et tehdä niinku aidosti oikeesti omien arvojen mukaista työtä. Et ei joudu sit tekee sellast duunii, joka ei oo niinku omien arvojen, niinku sotii omii arvoja vastaan. (H3)

Kyl mä kans kyseenalaistan, et onks täs oikeesti minkäänäköst vapautta, ku on koko ajan niinku miljoona asiaa, mitä pitäis olla tekemäs. (H3)

8 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa monimuotoista ansiotyötä ammatillisen identiteetin ja ammatillisen toimijuuden näkökulmasta. Tämä luku jakaantuu tulosten tarkasteluun ja johtopäätösten tekemiseen sekä tulosten arviointiin luotettavuuden näkökulmasta. Kappaleen lopussa esitetään myös jatko-tutkimushaasteita.

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Monimuotoista työtä tekevien ammatillinen identiteetti näyttäytyy aineiston perusteella joustavana, moninaisena ja muuttavana. Ammatillisen identiteetin ja ammatillisuuden jäsentäminen ja sanoittaminen koettiin haastavaksi ja omaa työtä oli toisaalta vaikea avata myös muille. Kuitenkin tutkimuksessa havaittiin, miten taitavia monimuotoisen työn tekijät ovat vaihtamaan eri ammatti-identiteettien ja työminien kesken eri konteksteissa. Toisaalta tutkimuksessa ilmeni, että monimuotoisessa työssä työ ja ammatillisuus näyttäytyisi kietoutuvan laajemmin työn ulkopuoliseen identiteettiin.

Haasteet jäsentää omaa ammatillista identiteettiä ja kertoa omasta työstään muille kuvastavat osittain ammatillisen identiteetin sosiaalista ulottuvuutta. Billetin (2010, 8) mukaan ympäröivä yhteiskunta ja sosiaalinen ympäristö vaikuttavat ammatilliseen identiteettiin eri ammatteihin ja töihin liitettävien odotusten kautta. Esimerkiksi sairaanhoitajalle tai opettajalle työnkuva on yleisesti selkeä ja ammatteihin liitetään myös tiettyjä odotuksia. Toisin on esimerkiksi monimuotoisesti työskentelevällä yrittäjällä.

Aineistosta nousi myös esiin kuvauksia siitä, miten ammatillisen identiteetin ei koeta olevan sidoksissa työyhteisöön ja miten eri rooleja, työminä ja identiteettejä vaihdetaan työpaikkojen mukaan. Tämä näkökulma on mielenkiintoinen, sillä etenkin myöhemmissä identiteettiteorioissa ja esimerkiksi joissakin tutkimuksissa (esim. Vähäsantanen ym. 2008, Mallett & Wapshott 2015, Leinikki 2010) sosiaalinen ympäristö nähdään ammatillisen identiteetin kannalta

merkittävänä. Toisaalta joustava ammatillinen identiteetti ja vaihtoehtoiset identiteetit on tuotu aikaisemmin esiin esimerkiksi työelämän muutoksissa ja yrittäjämäisessä työnteon tavoissa (esim. Mahlakaarto 2010).

Ammatillisen identiteetin neuvottelun näkökulmasta esimerkiksi Vähsäntasen ym. (2008) tutkimuksessa tuotiin esille, että yhteisön lisäksi ammatillisen identiteetin työstäminen vaatii riittävää toimijuutta. Tutkimuksessa kuvattujen toimijuuden muotojen, mahdollisuus toteuttaa itseään ammatillisesti ja mahdollisuus vaikuttaa työöloihin, työhön kuin organisaatioonkin, näyttäisivät toteutuvan monimuotoisesti työskentelevillä ainakin osittain. Tämä luo toisaalta omalta osin perustan ammatillisen identiteetin rakentamiselle.

Tutkimus tarjosi myös katsauksen monimuotoisen ansiotyön tekijöiden ammatilliseen toimijuuteen. Aineiston perusteella vaikuttaa, että monimuotoinen työn teon tapa vaatii yksilöltä vahvaa toimijuutta. Kuten Åkerblad (2014, 150) huomasi tutkimuksessaan, epävarmemmassa työtilanteessa elävä työntekijä ei ole vain passiivinen tilanteen kokija, vaan myös aktiivinen toimija. Aktiivisen toimijan luonnehdinta näyttäisi kuvaavan myös monimuotoista työtä tekeviä.

Ammatillinen toimijuus näyttäytyi tutkimuksessa etenkin kolmen teeman, urapolkujen, taloudellisen epävarmuuden ja vapauden illuusion, kautta. Aiemmissä tutkimuksissa (esim. Guest ym. 2006) esiin nousseista monimuotoisen työn tekemisen tavan päämotiiveista (pakko ja halu) tässä tutkimuksessa esiin nousi vain toinen. Kukaan haastateltavista ei ollut joutunut valitsemaan useammasta työstä koostuvaa ansaintamuotoa esimerkiksi taloudellisista syistä, vaan kaikilla kyse oli vapaaehtoisesta valinnasta. Tutkittavat kuitenkin jakaantuivat kahtia sen mukaan, oliko uravalinnoissa vaikuttavana tekijänä enemmän sattuma vai oma sisäinen halu ja kiinnostus moneen asiaan. Ajautumisen ja yrittäjähenkisyyden motivaattoreita on tuotu esiin myös itsensätyöllistäjien tutkimuksissa (Pärnänen ja Sutela 2014, 44).

Toisaalta haastateltavia oli myös vaihtanut kokopäiväisestä työsuhteesta monimuotoisempaan työn teon tapaan. Mahdollisuus tehdä valintoja ja muokata työuraansa onkin yksi keskeisistä toimijuuden palasista, ja niihin tarvitaankin

aina ammatillista toimijuutta (esim. Vähäsantanen ym. 2018). Aineistoa voi tarkastella niin elämänkulkutoimijuuden (esim. Hitlin & Elder 2007; Vanhalakka-Ruoho 2014) kuin yksilökeskeisen sosiokulttuurisen lähestymistavan näkökulmasta (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi 2013). Toisaalta tutkimuksessa nousi esiin, miten omien valintojen lisäksi työuriin voi vaikuttaa myös satuma, jota korostaa esimerkiksi työurien kaaosteoria (ks. esim. Järvensivu & Pulkki 2019).

Yhtenä merkittävänä ammatillisen toimijuuden tekijänä tutkimuksessa havaittiin taloudellisen epävarmuuden ja varmuuden näkökulma. Moni tutkittavista koki suurimmaksi monimuotoisen työn tekemisen tavan haasteeksi riittävän ansainnan varmistamisen. Raha-asioiden miettiminen ja asioiden selvittäminen vie aikaa, tulovirtoja varmistellaan eikä lisätyöstä ole aina mahdollisuutta kieltäytyä, mikä voi asettaa haasteita toimijuudelle. Taloudellisen epävarmuuden näkökulma yhtyy samaan huolenaiheeseen kuin aiemmissa tutkimuksissa esiin tuodut huolet itsensätyöllistäjien alhaisesta tulotasosta ja ”toimeentulon tilkkutäkkimäisyydestä” (Pärnänen & Sutela 2014,3, 130) sekä pienyrittäjien ja ammatinharjoittajien toimeentulon sirpaleisuudesta, epävarmuudesta ja alhaisesta tasosta (Ojala ym. 2017, 140). Åkerblad (2014, 146) toi myös tutkimuksessaan ilmi, miten tulevaisuuden varmistelu vaikeuttaa nykyhetkeen keskittymistä. Toisaalta osa haastateltavista nosti esille, miten useampi tulonlähde luokin epävarmuuden sijaan turvaa taloudelliseen tilanteeseen, mikä on tullut ilmi myös esimerkiksi Panoksen, Pouliakaksen & Zangelidisin (2014, 224) tutkimuksessa.

Kolmas merkittävä ammatillisen toimijuuden teema tutkimuksessa oli vapaus ja vapauden illuusio. Vapaus nousi haastatteluissa esiin kolmen ulottuvuuden kautta: vapautena työajoissa ja -tavoissa, vapautena valita ja lähteä sekä vapauden illusiona. Vapaus tehdä valintoja ja vaikuttaa työhönsä ovat keskeisiä ammatillisen toimijuuden rakennuspalikoita (esim. Eteläpelto ym. 2013; Vähäsantanen 2018). Monimuotoisen työn tekijät toivat esiin mahdollisuuksia muokata arkea mieluisaksi sekä tehdä työtä itselleen sopiviin aikoihin ja sopivilla tavoilla. Lisäksi useampi työ mahdollisti sen, että työstä voi lähteä tai kieltäytyä

jäämättä tyhjän päälle, mikäli työ ei ole enää mielekästä tai se sotii omia arvoja vastaan. Työstä kieltäytymisen teema nousi myös Åkerbladin (2014) toimijuuden tutkimuksessa esille.

Toisaalta aineistossa näkyi vapauden varjopuoli: vapaus tuo epävarmuutta ja vapaus on joskus näennäistä. Työn jatkumisesta ei ole aina takeita, voi joutua tekemään arvojensa vastaista työtä, työstä ei ole taloudellisesta aina varaa kieltäytyä eikä vapautta työn tekemisessä tai työajoissa pysty aina toteuttamaan. Tämä voi aiheuttaa haasteita toimijuudelle, ja toimijuus voi myös ilmentyä näennäistoimijuutena (ks. Vähäsantanen ym. 2014, 221). Näennäistoimijuudessa vaikuttamismahdollisuuksia on, mutta näennäisesti, jolloin todellisuudessa ei olekaan varaa valita.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida esimerkiksi uskottavuuden, siirrettävyyden ja vahvistuvuuden kautta (Eskola & Suoranta 1998). Uskottavuuden kannalta yksi merkittävä arvioitava tekijä tutkimuksessa on epätasainen sukupuolijakauma. Kaikki haastateltavat olivat naisia, mikä saattaa vääristää tuloksia. Toisaalta naiset työskentelevät miehiä useammin epätyypillisissä (osa-aikaisissa ja määräaikaisissa) työsuhteissa (Tilastokeskus 2018). Samoin naisten osuus esimerkiksi kasvatus- ja sosiaalialan sekä kulttuuri- ja taidealan työllisistä on suurempi (Tilastokeskus 2018). Tämän valossa on sikäli ymmärrettävämpää, että haastateltavien joukko koostui naisista, vaikka tasaisempi sukupuolijakauma lisäisikin tutkimuksen uskottavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuteen ja uskottavuuteen voi vaikuttaa myös aineiston pieni koko. Määrällisesti suurempi aineisto voisi lisätä johtopäätösten luotettavuutta, ja itse haastattelut olisivat voineet olla myös pidempiä ja laajempia. Toisaalta laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole sellaisenaan pyrkiä yleistettävyyteen, joten pienempi otoskoko voidaan nähdä riittävänä. Haastattelujen määrää arvioitiin myös saturaation kautta ja haastatteluiden pituutta arvioidessa

huomioitiin se, että kaikkien haastatteluiden pohjalta oli mahdollista toteuttaa analyysejä molemmista tutkimuskysymyksistä.

Toisaalta tutkimuksen uskottavuudesta on tarpeen tarkastella myös sisäpiirihaastatteluja aineistonkeruumenetelmänä. Tutkittavat ja tutkimuksen tekijä itse jakoivat samankaltaisen työtaustan, mikä voi sekä lisätä tutkimuksen luotettavuutta että kyseenalaistaa sitä. Toisaalta samankaltaiset kokemukset voivat edistää jaetun ymmärryksen muodostumista, mutta samalla tutkijan on tärkeää tiedostaa omat ennako-oletuksensa ja roolinsa (Juvonen 2017). Luotettavuutta pyrittiin lisäämään sillä, että tutkimuksen edetessä tutkimuksen tekijä reflektoi haastatteluiden nostattamia ajatuksia. Analyysin pohjalta tehdyt johtopäätökset tarkastettiin myös huolellisesti haastatteluaineistoa uudelleen läpikäymällä. Toisaalta tutkimuksessa nousi esiin myös sellaisia teemoja, jotka eivät olleet tutkimuksen tekijälle itselleen tuttuja.

Myös teemahaastattelu haastattelumenetelmänä voi vaikuttaa uskottavuuteen. Vaikka haastatteluilla oli runko, joka muodostettiin niin laajemman tutkimusprojektin kuin aiempien tutkimuksien pohjalta, jokaisessa haastattelussa painotukset vaihtelivat ja keskustelussa keskityttiin haastateltaville merkityksellisiin asioihin, jolloin kaikkia kysymyksiä ei kysytty kaikilta. Toisaalta tämä voi myös rikastaa aineistoa ja mahdollistaa tutkittavien näkemysten laajemman huomioon ottamisen.

Tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan siirrettävissä toiseen kontekstiin. Tutkittavat edustivat vain yhtä sukupuolta ja olivat kaikki esimerkiksi korkeakoulutettuja, joten tulokset matalapalkka-aloilla työskentelevien miesten parissa voisivat olla erilaisia. Siirrettävyyden näkökulmasta on kuitenkin eduksi, että aiemmissa monimuotoisen ansiotyön, ammatillisen toimijuuden ja identiteetin tutkimuksissa näyttäisi nousseen esiin pääosin samankaltaisia asioita kuin tässäkin tutkimuksessa.

Tutkimuksen jatkotutkimushaasteiksi ehdotetaan paitsi suomalaisten monimuotoista ansiotyötä tekevien tutkimusta, joka on jo käynnissä (ks. tutkimusprojekti Haapakorpi, Järvensivu, Kauhanen & Nätti 2019), myös ammatillisen identiteetin ja toimijuuden tutkimusta monimuotoisen työn tekijöiden sekä

muiden epätyypillisten työsuhteisten ja palkkatyön ja yrittäjyyden väliin jäävien työntekijöiden parissa. Tutkimus on tärkeää, sillä monimuotoinen työ koskee 6 prosenttia työssäkäyvistä (Eurostat 2019) ja määrä mahdollisesti kasvaa tulevaisuudessa. Vaikka esimerkiksi ammatillista identiteettiä on tutkittu pätkätyöläisten (Leinikki 2010) ja itsensäytyöllistäjien (Mallett ja Wapshott 2015) tiimoilta, keskittyy sen tutkimus ja teoreettinen mallinnus kuitenkin vielä pääosin tyypillisiin työsuhteisiin. Etenkin identiteettien joustavuus ja mukautuvuus sekä ammatillisen identiteetin sulautuminen osaksi henkilökohtaista identiteettiä herättävät jatkokysymyksiä. Sama pätee myös ammatilliseen toimijuuteen: vaikka toimijuutta on tutkittu esimerkiksi epävarmassa työtilanteessa elävien parissa (Åkerblad 2014), lisätutkimusta tarvitaan. Kun arvioidaan pirstaloituvan työelämän ja epätyypillisten työsuhteiden merkitystä yksilölle, on järkevää kysyä sitä häneltä itseltään. Tämän käsitteellistämässä ammatillisen identiteetin toimijuuden käsitteet voivat olla hyödyllisiä.

Käytännön tasolla tutkimuksen tulokset ovat sovellettavissa myös arkielämään. Tutkimuksessa esiin noussut hankaluus monimuotoisen työn tekijöiden oman osaamisen ja identiteetin sanoittamiseen tuo esiin tarpeen, johon voidaan vastata esimerkiksi erilaisilla uraohjauspalveluilla. Ohjausta voidaan tarvita paitsi elämän siirtymissä kuten koulutukseen hakeutumisessa ja ammatinvaihtotilanteissa myös pienemmissä työelämän ja työpaletin muutoksissa.

Ammatillisen identiteetin tarkastelussa ilmi tullut työn ja vapaa-ajan yhteen kietoutuminen voi parhaimmillaan mahdollistaa merkityksellisen, joustavan ja omannäköisen työn ja arjen. On hienoa, jos omasta intohimosta ja harrastuksesta pystyy tekemään työn ja jos työ on mielekäs osa elämää. Pahimmillaan vapaa-aikaan sekoittuva työ voi vaikuttaa kuitenkin epäsuotuisasti sosiaalisiin suhteisiin, perhe-elämään ja muihin elämän osa-alueisiin.

Epätyypillisiä työnteon tapoja kuten itsensäytyöllistämistä ja keikkatyötä ruoditaan usein mediassa ja julkisessa keskustelussa kahden ääripään diskurssin kautta: itsensäytyöllistäminen on joko vapauttava, kannustettava ja rahakas valinta (ks. esim. Mallett & Wapshott 2015) tai vastakkaisesti pakon sanelemaa ja taloudellisesti epävarmaa. Todellisuus on todennäköisesti jotakin tältä väliltä,

mikä tuli myös tässä tutkimuksessa ilmi. Vaikka päätyminen monimuotoiseen työhön oli tutkittaville ollut oma valinta, työnteon muotoon liittyi silti haasteita. Haasteet liittyivät etenkin riittävän toimeentulon varmistamiseen, mikä asettaa tärkeän kehitystarpeen nykyisille tukijärjestelmille. Miten varmistetaan myös epätyypillisissä työmuodoissa työskentelevien oikeus riittävään toimeentuloon, sairastamiseen tai lomaan? Kokonaisuudessaan epätyypillisesti ja monimuotoisesti työskentelevien ihmisten tarpeisiin vastaaminen vaatii laajemmin nykypäivän työelämän ja yhteiskunnan tarkastelua.

LÄHTEET

- ABS. 2009. People with more than one job. Australian Social Trends. cat. 4102.0, ABS, Canberra.
<https://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/4102.0Main+Features40Sep+2009> (Luettu 14.3.2020.)
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto.
- Archer, M. S. 2000. Being human: The problem of agency. New York: Cambridge University Press.
- Bamberry, L. & Campbell, I. 2012. Multiple job holders in Australia: Motives and personal impact. Australian Bulletin of Labour 38 (4), 293-314.
- Bandura, A. 2001. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annual review of psychology 52, 1-26.
- Baruch, Y. 2004. Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. Career Development International 9 (1), 58-73.
- Billett, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) Work, subjectivity and learning: understanding learning through working life. Dordrecht: Springer.
- Billett, S. 2010. Lifelong learning and self: Work, subjectivity and learning. Studies in Continuing Education 32 (1), 1-16.
- Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G. A., Van Der Beek, A. J., Bongers, P. M. & Boot, C. R. L. 2018. Experiences with multiple job holding: A qualitative study among Dutch older workers. BMC Public Health 18 (1), 1-12.
- Brown, A. 2004. Engineering identities. Career Development International 9 (3), 245-273.
- Eskola, J. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5., uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 180-200.

- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5.uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 24-46.
- Eteläpelto, A., Hökkä, P., Paloniemi, S. & Vähäsantanen, K. 2014. Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen: hankkeen tausta ja lähtökohdat. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – Luovia voimavaroja työhön!. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 18-31.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2013. What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review* 10, 45-65.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. & Paloniemi, S. 2014. Identity and agency in professional learning. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & H. Gruber (toim.) *International Handbook of Research in Professional and Practice-based Learning*. Dordrecht: Springer, 645–672.
- Eurostat. 2019. Tietokanta: Employed persons having more than one job by sex. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/data23base>. (Luettu 28.3.2019.)
- Guest, D. E., Oakley, P., Clinton, M. & Budjanovcanin, A. 2006. Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts. *Human Resource Management Review* 16 (2), 107-124.
- Haapakorpi, A., Järvensivu, A., Kauhanen, M. & Nätti, J. 2019. Monimuotoinen ansiotyö - käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys. Tutkimusprojekti 2019-2022. Tampereen yliopisto. <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/ihmiset/> (Luettu 21.11.2019.)
- Heikkilä, M. 2019. Alanvaihto ja ammatillisen identiteetin muutos ruumiillisina tiloina ja tuntemuksina. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 39 (1), 19-33.
- Hitlin, S. & Elder, G. H. Jr. 2007. Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory* 25 (2), 170-191.
- Ibarra, H. & Deshpande, P. 2007. Networks and Identities: Reciprocal Influences on Career Processes and Outcomes. Teoksessa H. Gunz & M. Peiperl (toim.) *Handbook of career studies*. London: SAGE, 268-281.

- Juvonen, T. 2017. Sisäpiirihaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino, 398–410.
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. 2019. Työura: Yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus: sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27 (1), 38-54.
- Kira, M. & Balkin, D. 2014. Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self? *Human Resource Management Review* 24 (2), 131-143.
- Koivunen, M., Lämsä, A. & Heikkinen, S. 2012. Ura siirtymät muuttuvassa työelämässä: Analyysi urasiirtymän käsitteestä. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Leinikki, S. 2010. Mikä rasittaa pätkätyössä? *Aikuiskasvatus : aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 30 (4), 280-287.
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä: Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Mallett, O. & Wapshott, R. 2015. Making sense of self-employment in late career: Understanding the identity work of olderpreneurs. *Work, Employment & Society* 29 (2), 250-266.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.
- Molleman, E. & Rink, F. 2015. The antecedents and consequences of a strong professional identity among medical specialists. *Social Theory & Health* 13 (1), 46-61.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 24-35.
- Ojala, S., Pyöriä, P., Ikonen, H-M. & Koivunen, T. 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 127-153.
- Panos GA, Pouliakas K, Zangelidis A. 2014. Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Ind Relations* 53 (2), 223–72.
- Peake, S. & Mcdowall, A. 2012. Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of Guidance & Counselling* 40 (4), 395-410.

- Plimmer, G. & Schmidt, A. 2007. Possible selves and career transition: It's who you want to be, not what you want to do. *New Directions for Adult and Continuing Education* 2007 (114), 61-74.
- Pratt, M., Rockmann, K. & Kaufmann, J. 2006. Constructing Professional Identity: The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity among Medical Residents. *Academy of Management Journal* 49 (2), 235-262.
- Pyöriä, P. & Ojala, S. 2017. Työn prekarisaatio. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 36-55.
- Pärnänen, A. & Sutela, H. 2014. *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pärnänen, A. 2016. Työnteon tavat pirstaloituvat. *Tieto&trendit* 2, 82-83.
- Sangeet, P. C. 2018. The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. Ilo future of work research paper series 3. Geneva: International Labour Organization.
- Suoranta, A. & Leinikki, S. 2018. Ihmiskoe luottamuksesta. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta: Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Tampere: Vastapaino, 4-11.
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tilastokeskus. 2018. Sukupuolten tasa-arvo: työelämä. <http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/tyoelama/index.html> (Luettu 10.10.2019.)
- Tucker, K. H. 1998. *Anthony Giddens and modern social theory*. London: Sage.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2014. Toimijuus elämänkulussa - ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 34 (3), 192-201.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A. & Rasku-Puttonen, H. 2012. Opettajien ammatillinen identiteetti, toimijuus ja sitoutuminen väljä- ja tiukka-kytkentäisessä koulutusorganisaatiossa. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti* 32 (2), 96-106.
- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Eteläpelto, A., Rasku-Puttonen, H. & Littleton, K. 2008. Teachers' Professional Identity Negotiations in Two Different Work Organisations. *Vocations and Learning* 1(2), 131-148.

- Vähäsantanen, K., Hökkä, P., Paloniemi, S., Herranen, S. & Eteläpelto, A. 2014. Työidentiteettivalmennus monipuolisen voimavaraistumisen areenana. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – luovia voimavaroja työhön!, 66-85.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2014. Teoksessa P. Hökkä, S. Paloniemi, K. Vähäsantanen, S. Herranen, M. Manninen & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillisen toimijuuden ja työssä oppimisen vahvistaminen – luovia voimavaroja työhön!, 217-226.
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Räikkönen, E., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2017. Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto (toim.) Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 14-33.
- Vähäsantanen, K., Räikkönen, E., Paloniemi, S., Hökkä, P. & Eteläpelto, A. 2018. A Novel Instrument to Measure the Multidimensional Structure of Professional Agency. *Vocations and Learning* 12 (2), 267-295.
- Zangelidis A. 2014. Labour market insecurity and second job-holding in Europe. Saatavilla <https://doi.org/10.2139/ssrn.2615268>.
- Åkerblad, L. 2014. Epävarmuuden tuolla puolen: Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Haastattelurunko

- *Perustiedot*
- Taustatiedot: ikä, sukupuoli, koulutus, perhetilanne ja mahdollisesti tutkittavan mielestä joku muu keskeinen asia.

- *Työhistoria:*
- Millaisissa tehtävissä olet työskennellyt?
- Millainen on ammatillinen historiasi?
- Oletko työskennellyt yrittäjänä / palkansaajana?
-
- *Nykytilanne: työn muodot, sisältö ja elämäkokonaisuus*

- Millainen on nykyinen ansiotyösi muoto / ansiotyön muodot? Toimitko palkansaajana tai / ja itsensä työllistäjänä? Millaisia ovat itsensä työllistämisen muodot? Miten useiden ansiotyön muotojen hallinta sujuu työelämän ja henkilökoh-
taisen elämän arjessa? Onko tilanne väliaikainen vai pysyvä?
- Millaisissa tehtävissä työskentelet?
- Millä alalla/aloilla työskentelet?
- Mitä tehtävääsi pidät päätyönäsi? Onko se sama kuin pääansainnan lähteesi? Saatko ansiotulojen lisäksi myös pääomatuloja?
- Miten olet päätenyt nykytilanteeseen? Mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet? Millaisten polkujen kautta nykyinen ansiotyö / ansiotyön yhdistelmä on syntynyt?
- Mitkä ovat syyt tai motiivit monen työn yhdistämiseen? Millaisella motivaatiolla toimit nykyisessä ansiotyössä / ansiotyön yhdistelmässä? Mikä saa sinut jatka-
maan? Haluaisitko työskennellä vain yhdelle työnantajalle? Miksi? Olisitko mo-
tivoituneempi työskentelemään jossain muussa ansiotyön muodossa? Entä yrittä-
jänä?
- Mikä sinulle on työssäsi tärkeää? Voitko toimia työssäsi arvojesi mukaisesti?
- Millainen osaaminen on mielestäsi tärkeää monen työn yhdistäjälle? Entä millai-
set ominaisuudet ovat avuksi?
- Kuvaile joku sellainen päivä tai tilanne, jossa ansiotyön / työn erilaiset muodot
liukuvat toistensa päälle.
- Millaisena koet ammattiin liittyvän identiteettisi/miten näet itsesi ammattilai-
sena? Koetko olevasi xx vai xx enemmän?
- Pystytkö vaikuttamaan työhösi (sisältöön, määrään, tapaan)? Voitko edistää
työssäsi ammatillisia tavoitteitasi?
- Yhteisöön kuuluminen:

- *Nykytilanteen haasteet, ongelmat ja myönteiset puolet*

- Oletko tyytyväinen nykytilanteeseesi?
- Millaiset ovat nykyisen ansiotyötilanteesi haasteet tai ongelmat? Liittyvätkö ne itse työn sisältöön? Vai ansiotyön tekemisen nykyiseen muotoon?
- Oletko pyrkinyt ratkaisemaan niitä jollain tapaa?
- Mitkä ovat ansiotyösi nykytilan hyvä puolet? Liittyvätkö ne työn sisältöön, ansiotyösi nykyiseen muotoon tai johonkin muuhun asiaan?

Tulevaisuus

- Mitä odotat tulevaisuudelta: miten ja millaisissa tehtävissä todennäköisesti työskentelet; miten sovitat henkilökohtainen elämänpiirisi ja ansiotyösi omiin tarpeisiisi ja tavoitteisiisi? Mitkä ovat tulevaisuuden toiveesi ja tavoitteesi: millaisessa ansiotyömuodossa ja tehtävissä haluaisit työskennellä tulevaisuudessa?

Liite 2. Tiedote tutkittaville

Tiedote tutkittaville

OSIO A: PYYNTÖ OSALLISTUA TUTKIMUSHAASTATTELUUN

Tutkimuksen nimi: Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehitys

Työmarkkinoilla on yleistynyt ansioiden hankkiminen useista lähteistä ja moni työskentelee samaan aikaan palkansaajana, yrittäjänä tai itsensätyöllistäjänä. Työn monimuotoistuminen voi olla myönteinen mahdollisuus lisäansioihin tai taitojensa kehittämiseen, mutta siihen saattaa liittyä myös ongelmia esimerkiksi työajan hallinnassa. Suomessa ilmiötä ei juurikaan ole tutkittu ja tietoa tarvitaan niin itse ilmiön tunnistamiseen kuin siihen liittyviin ongelmiin ja kehittämistarpeisiin.

Työskenteletkö usealle työnantajalle tai yhdistätkö yrittäjyyttä, palkkatyötä tai itsensätyöllistämistä? Haluatko kertoa kokemuksistasi ja näkemyksistäsi tutkimushaastattelussa? Ota yhteyttä yliopistotutkija Arja Haapakorpeen (arja.haapakorpi@tuni.fi, p. 050 318 2333). Voimme toteuttaa haastattelun sinun toiveitasi mukaan kasvokkain tai puhelimitse. Haastattelun kesto on noin tunti. Haastattelutila sovitaan erikseen kanssasi. Sinun ei tarvitse valmistautua haastatteluun. Haastattelun pääteemoja ovat

taustatiedot: koulutus, ikä/elämänvaihe ja ammatti

millaisista lähteistä hankit ansioita, millaisissa muodoissa ja miten?

miksi olet valinnut tällaisen ansiotyön muodon/ miten päädyit tämänkaltaiseen ansiotyöhön?

millaisia kielteisiä tai myönteisiä piirteitä liittyy tämänkaltaiseen työn teon tapaan?

Haastattelu on vapaamuotoinen, jotta voit kertoa omista lähtökohdistasi asiasta. Haastattelusi ovat arvokas tiedonlähde!

Tarkemmat tiedot tutkimuksesta

Tutkimushaastattelulla keräämme aineistoa tutkimukseen, jonka tavoitteena on tutkia usean ansiotyön työntekeksen tapoja. Kiinnostuksen kohteemme kohdistuu erilaisiin palkkatyön ja/tai itsensätyöllistämisen muotoihin ja motiiveja tai sitä,

miten tällaiseen yhdistelmätyöhön on päädytty. Lisäksi keräämme aineistoa monimuotoisuuden myönteisistä ja kielteisistä piirteistä.

Noin kuusi prosenttia hankkii ansioitaan nykypäivänä useasta palkkatyöstä tai itsensä työllistäen ja voidaan arvioida, että heidän osuutensa kasvaa tulevaisuudessa. Työmarkkinoilla yleistyvät itsensä työllistäminen ja osa-aikatyö, jotka johdattavat usein hankkimaan ansioita erilaisista lähteistä.

Tutkimusta tarvitaan uuden tiedon tuottamisen lisäksi yhteiskuntatason keskusteluun toimeentuloa turvaavien järjestelmien kyvystä vastata uusien työn tekemisen tapojen haasteisiin. Työttömyysturva- ja eläketurvajärjestelmät on laadittu aikoinaan kokoaikaisen palkkatyön tai yrittäjyyden oletukselle ja nykyisessä työelämässä on havaittu hankaluuksia sovittaa uusia ansiotyön muotoja näihin järjestelmiin. Tutkimushankkeen edetessä tavoitteemme on tuoda em. asioita julkiseen keskusteluun.

Tutkimustuloksia julkaistaan akateemisissa ja yleistajuisissa julkaisuissa.

Yhteystiedot. Tutkimus toteutetaan Tampereen yliopiston Yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan Työelämän tutkimuskeskuksessa. Yliopistotutkijat Arja Haapakorpi (arja.haapakorpi@tuni.fi) ja Anu Järvensivu (anu.jarvensivu@tuni.fi) ovat vastuulliset tutkijat. Tutkimushaastatteluista vastaa yliopistotutkija Arja Haapakorpi. Jos tässä tiedotteessa olevat tiedot eivät ole riittävät tai selkeät, Arja Haapakorpi vastaa mielellään tiedusteluihin.

Rahoitus ja kumppanit Tutkimuksen päärahoittaja on Työsuojelurahasto ja osarahoittajia ovat projektin kumppanit. Kumppaneita ovat Akavan keskusjärjestö, Akavan Erityisalat, Suomen Ekonomit, Tekniikan Akateemiset, Journalistiliitto, Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto, Työeläkevaikuttajat TELA ja vakuutusyhtiö Turva.

OSIO B TUTKIMUSEETTISET SÄÄNNÖT JA KÄYTÄNNÖT

Osallistuminen tutkimukseen

Osallistuminen on vapaaehtoista eikä kieltäytymisestä ole negatiivisia seurauksia. Siitä ei makseta palkkiota. Osallistumisen voi perua tutkimuksen kuluessa ja pyytää tuhoamaan luovutettu aineisto.

Aineistonkeruun toteuttaminen, aineiston säilytys ja hävittäminen

Keräämme aineistoa haastatteluin ja avoimella kirjoituskutsulla. Keräämme aineistoa myös pilotoimalla digitaalista pelillistettyä sovellusta. Se osuu aineistosta, joka sisältää henkilötietoja, käsitellään seuraavasti. Henkilötiedot irrotetaan varsinaisesta

tutkimusaineistosta. Tutkimusaineisto anonymisoidaan eli tunnistetut irrotetaan henkilötiedoista.

Aineistot säilytetään IDA:ssa, Opetus- ja Kulttuuriministeriön tarjoamassa turvallisessa säilytyspalvelussa (<https://ida.fairdata.fi/login>) Lisäksi tutkijoilla on kaksi ulkoista kovalevyä välivaiheen tallentamiseen ja varmuuskopiointiin. Henkilötiedot tallennetaan vain IDA:n. Aineistoa käsittelevät vain tutkijat ja haastattelujen litterointiin (kirjalliseen muotoon saattamiseen) palkattu henkilö, jolta pyydetään allekirjoitus salassapitolomakkeeseen. Tutkimuksen aineistojen analyysiin voi mahdollisesti osallistua opinnäytetyöntekijöitä tutkijoiden ohjauksessa ja valvonnassa. Tutkimuksessa syntyviä henkilörekistereitä ylläpitävät tutkijat Arja Haapakorpi (arja.haapakorpi@tuni.fi) ja Anu Järvensivu (anu.jarvensivu@tuni.fi).

Aineistoa säilytetään vuoteen 2022 asti. Vuonna 2022 siirretään jatkokäyttöön se osuus aineistosta, johon tutkittavat ovat antaneet luvan jatkokäyttöön joko suostumuslomakkeella, suullisesti dokumentoituna tai muulla tapaa dokumentoituna. Muu tutkittavien luovuttama aineisto tuhoetaan IDA-alustalta ja ulkoisilta kovalevyiltä tyhjentämällä (formatoimalla) kovalevyt ja IDA:n säilytystila. Jatkokäyttöön tarkoitettu aineisto luovutetaan Tietoarkistolle. Jatkokäytön tiedot ovat tämän ohjeen loppuosassa.

Tutkimuksen käsittely on luottamuksellista. Luottamuksellisuus toteutetaan seuraavasti.

Aineistoa litteroi tähän tehtävään palkattava henkilö. Häneltä pyydetään kirjallinen sitoumus aineiston salassapitämiseksi.

Aineistoa luotaessa tutkittavien tiedoista muodostetaan anonymisoitu (vailla henkilötunnusteita oleva) aineisto, jossa tunnukset on irrotettu henkilötiedoista.

Digitaalinen sovellus ei kerää henkilötietoja. Se ei vaadi rekisteröitymistä eikä kirjautumista eikä käyttäjän henkilöllisyys näin ollen välity edes tutkijoille mitään reittiä.

Aineistoon ei yhdistetä muita aineistoja, esimerkiksi viranomaisten rekisteriaineistoja.

Tutkittavien yksityisyys tutkimusjulkaisuissa.

Tutkimuksen raportoinnissa tutkittavia koskevia tietoja ei tule esille välittöminä tai välillisesti. Henkilötietoja ei esitetä missään vaiheessa. Tutkimuksen raportoinnissa ehkäistään välillinen tunnistettavuus esimerkiksi jättämällä viittaamatta sellaiseen henkilöön tai tilanteeseen, joka on mahdollisesti tunnistettavissa. Tunnistettavuus voi syntyä ilmaisemalla esimerkiksi harvinainen ammattiala ja joku henkilötiedoista.

Julkaisussa raportointi toteutetaan yleistämällä tai karkeistamalla tulokset siten, ettei henkilöä voida tunnistaa. Tutkimusprojektin kumppaneina on ammattiliittoja ja osa tutkittavista on em. ammattiliittojen jäseniä. Ay-jäsenyyttä käsitellään neutraalisti ja tutkittavia kunnioittaen. Ay-liikettä saatetaan käsitellä tutkimuksessa yleisellä tasolla, mutta sillä ei ole kytkentää tutkittaviin koska tutkimuksen tavoitteena ei ole ay-jäsenyyden tutkimus.

Tutkimusaineiston jatkokäyttö ja arkistointi

Jatkokäyttöön saattamisessa toteutetaan seuraavat työvaiheet. i) Valitaan vain ne aineistot, joille tutkittava on antanut luvan jatkokäyttöön ii) Käydään aineisto huolellisesti läpi ja poistetaan sieltä tunnistamista välillisestikin edesauttavat tiedot.

Jatkokäyttöön tarkoitettu aineisto luovutetaan Tietoarkistolle, joka noudattaa sen luovuttamisessa erityisiä luottamuksellisia käytäntöjä. Arkistosta luovutetaan vain tutkimuskäyttöön hakemusta vastaan aineistoja ja käyttäjiltä edellytetään sitoutumista aineiston käyttöä sääteleviin sääntöihin. Näistä käytännöistä on lisätietoa Yhteiskuntatieteellisen arkiston sivuilla (<https://www.fsd.uta.fi/fi/>)

Tutkittavalla on oikeus tehdä valitus valvontaviranomaiselle. Tampereen yliopiston tietosuojaavastavana toimii Jukka Tuomela, Tampereen yliopisto, puh. 0504377074).

Suostumuslomake

Tampereen yliopisto, Tampereen alueen ihmistieteiden eettinen toimikunta

Tutkimus: Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta, Työelämän tutkimuskeskus

Minua on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tieteelliseen tutkimukseen ja olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa tutkimuksesta ja mahdollisuuden esittää siitä tutkijoille kysymyksiä.

Olen tietoinen luovuttamani aineiston keräämistä, käsittelemistä, tallentamista ja hävittämistä koskevista käytännöistä. Tiedän, että osallistuminen on vapaaehtoinen eikä siitä makseta palkkiota.

_____	_____
Päivämäärä, paikkakunta kunta	Päivämäärä, paikka- kunta
Suostun osallistumaan tutkimukseen: taanottaja:	Suostumuksen vas- taanottaja:
Henkilön allekirjoitus	Tutkijan allekirjoitus
Nimenselvennys	Nimenselvennys

Muita vapaaehtoisia tietoja:

Osallistujan syntymävuosi ja sukupuoli _____

sähköpostiosoite _____

Osa 2. Suostumus aineiston jatkokäyttöön anonymisoituna. Vapaaehtoinen.

Suostun luovuttamani aineiston jatkokäyttöön:
taanottaja:

Suostumuksen vas-

Henkilön allekirjoitus

Tutkijan allekirjoitus

Nimenselvennys

Nimenselvennys