

Hanna Kunnari

# URAMUUTOKSELLA YKSINYRITTÄJÄKSI - Kärsiikö työelämän laatu?

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Heinäkuu 2019

## TIIVISTELMÄ

Hanna Kunnari: Uramuutoksella yksinyrittäjäksi – kärsiikö työelämän laatu?  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Heinäkuu 2019

---

Työn tekotavat ovat muuttuneet viimeisinä vuosikymmeninä ja julkisuudessa on käyty keskustelua epätyypillisen työn, esimerkiksi yksinyrittäjyyden lisääntymisestä. Erääksi yksinyrittäjyyden lisääntymisen taustalla vaikuttaneeksi tekijäksi katsotaan yritysten halu ulkoistaa toimintaansa osana työn uudelleen organisointia. Samalla yksinyrittäjyys ja itsensä työllistäminen on herättänyt julkista keskustelua mediassa, poliittisissa puheissa sekä ammattiliitoissa tehden siitä ajankohtaisen aiheen. Keskustelua on käyty erityisesti sen osalta miten yhteiskunta ja sen tukijärjestelmät kohtelevat työmarkkinoiden muutoksen keskellä olevaa yksinyrittäjää, ja miksi yksinyrittäjien määrä on kasvanut. Tutkielmassa selvitettiin mikä saa työntekijän siirtymään ”turvallisesta” palkkatyöstä yksinyrittäjyyden epävarmuuteen, sekä miten heidän työelämän laatu toteutuu yksinyrittäjänä ja kuinka se kenties eroaa palkkatyöstä.

Aineisto koostui tätä tutkielmaa ajatellen laadituista seitsemän yksinyrittäjän haastatteluista ja kahden yrittäjien etujärjestön edustajan asiantuntijahaastatteluista. Yksinyrittäjien haastattelut analysoitiin narratiivista menetelmää käyttäen. Asiantuntijahaastattelu toteutui puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Sen pääasiallinen tehtävä oli laajentaa tutkielman aihepiirin esitietoa. Laadullisen analyysin tulokset osoittivat yksinyrittäjyyden olevan pääsääntöisesti toivottu työnteon muoto. Päätöksen taustalla vaikuttivat tyytymättömyys edelliseen palkkatyöhön, etenkin vähäisten vaikutusmahdollisuuksien osalta, esimiehen arvostuksen ja tuen puute, työttömyyden uhka, mahdollisuus kokeilla yrittäjyyttä, yrittäjyys koettiin luontevaksi jatkeeksi työuralla, halu toteuttaa itseään, omien ja työnantajan arvojen välinen ristiriita sekä sisäinen muutos. Muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta yksinyrittäjät ovat hyvin tyytyväisiä työelämänsä laatuun yrittäjänä. Tyytyväisyyttä heille tuottaa sen itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet. Sitä heikentävät liiketoimintaosaamisen puutteet, ammatillisten ja yrittäjyyteen liittyvien verkostojen vähäisyys, pitkät työpäivät, työn ja vapaan sekoittuminen ja se, että on yksin vastuussa kaikesta siitä mikä liittyy yritystoiminnan hoitoon.

Avainsanat: yksinyrittäjyys, työelämän laatu, työura, uramuutos, narratiivi, kertomus.  
Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# Sisällysluettelo

Taulukkoluettelo.....	4
<b>1. Työ, uramuutos ja yksinyrittäjäyys .....</b>	<b>5</b>
<b>Tutkimuksen tavoitteet .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Yksinyrittäjäyden tila ja yksinyrittäjän työmarkkina-asema Suomessa .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Yrittäjämäisesti tehty ansiotyö – miksi se kasvaa? .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Yksinyrittäjäyden käsite ja sen rajaaminen.....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Yksinyrittäminen – valinta vai pakko? .....</b>	<b>12</b>
<b>3. Tutkimuskirjallisuus ja teoria.....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Työelämän laadun käsite .....</b>	<b>19</b>
<b>3.2 Yksinyrittäjän työelämän laatu nykyisen tutkimuksen valossa.....</b>	<b>22</b>
<b>Toimeentulo ja työn kannattavuus .....</b>	<b>24</b>
<b>Tulevaisuuden näkymät ja toiminnan jatkuvuus .....</b>	<b>25</b>
<b>Työn sisältötekijät .....</b>	<b>27</b>
<b>Aineelliset ja aineettomat resurssit .....</b>	<b>29</b>
<b>Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus.....</b>	<b>30</b>
<b>3.3 Työuran käsite ja tutkimus.....</b>	<b>32</b>
<b>3.4 Uramuutos.....</b>	<b>34</b>
<b>4. Metodologia, tutkimuskysymykset ja tieteenteoreettiset lähtökohdat.....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Asiantuntijahaastattelu .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Narratiivi kokemuksen jäsentäjänä.....</b>	<b>38</b>
<b>4.3 Tutkimuskysymysten tarkastelu .....</b>	<b>39</b>
<b>4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset .....</b>	<b>40</b>
<b>5. Haastatteluaineisto – Aineiston hankinta ja sen kuvaus.....</b>	<b>42</b>
<b>5.1 Asiantuntijahaastattelu – yrittäjä-etujärjestön asiantuntijat: Aineiston hankinta ja kuvaus .....</b>	<b>42</b>
<b>5.2 Narratiivinen haastattelu – Yksinyrittäjät.....</b>	<b>43</b>
<b>6. Haastattelujen laadullinen analyysi.....</b>	<b>49</b>
<b>6.1 Yksinyrittäjäyden tila – Asiantuntijan näkemys.....</b>	<b>49</b>
<b>Ajankohtainen yksinyrittäjäyys .....</b>	<b>49</b>
<b>Yksinyrittäjän tuki .....</b>	<b>54</b>
<b>Yksinyrittäjän työelämä.....</b>	<b>60</b>
<b>6.2. Uramuutos ja yksinyrittäjän työelämän laatu – Narratiivinen analyysi.....</b>	<b>65</b>
<b>Klassisina tarinatyyppinä tarkastellut kertomukset ja uramuutos .....</b>	<b>67</b>

Tragedia.....	74
Komedia.....	86
<b>6.3 Yksinyrittäjän työelämän laatu – Temaattinen analyysi.....</b>	<b>89</b>
Toimeentulo ja toiminnan jatkuvuus.....	91
Työn sisältötekijät .....	94
Aineelliset- ja aineettomat resurssit.....	101
Subjekttiivinen hyvinvoinnin kokemus.....	104
<b>7. Yhteenveto.....</b>	<b>107</b>
Asiantuntijoiden näkemys yksinyrittäjyydestä.....	107
Yksinyrittäjäksi ryhtymisen syyt yksinyrittäjien kertomuksissa.....	109
Kuinka työelämän laatu toteutuu yksinyrittäjänä? .....	113
<b>8. Johtopäätökset.....</b>	<b>116</b>
Lähteet.....	119
Liitteet.....	127

## Taulukkoluetelo

Taulukko 1: Työllisten työnteon muodot v. 2014, 15-64-vuotiaat sukupuolen mukaan

Taulukko 2: Työelämän laadun viisi osa-aluetta ja niitä kuvaavat piirteet

Taulukko 3: Haastateltavien tiedot

Taulukko 4: Tekijät, jotka ovat johtaneet uramuutokseen ja yritystoiminnan aloittamiseen

## 1. Työ, uramuutos ja yksinyrittäjäyys

Työ ja sen tekotavat ovat muuttuneet muutaman viimeisen kymmenen vuoden aikana. Puhutaan, että tulevaisuudessa elanto hankitaan monista eri lähteistä monilla eri tavoilla. Eräs ajankohtainen tapa tehdä työtä, myös nykyisten tilastojen valossa, on enenevässä määrin itsensä työllistäminen ja yksinyrittäjäyys, johon tämä pro gradu keskittyy. Ajankohtaiseksi yksinyrittäjäyyden tekee sen kasvu. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa käy ilmi kuinka vuosina 2000–2017 itsensä työllistäjien ja yksinyrittäjien (15–74-vuotiaat) määrä on kasvanut noin 50 000 hengellä. (Tilastokeskus 2017).

Kasvun rinnalla käydään keskustelua siitä, voidaanko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia ja freelancereita aina pitää yrittäjinä vai työskenteleekö osa heistä käytännössä palkkatyösuhteeseen verrattavassa toimeksiantosuhteessa sekä siitä, miten tämä heijastuu heidän ongelmakohtiinsa sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä, jos heidän kuitenkin katsotaan kuuluvan samalle viivalle työnantajayrittäjien kanssa. Tästä huolimatta työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2012 asettaman työryhmän raportin johtopäätöksissä ei nähty järkevänä ratkaisuna luoda kolmatta ryhmää palkkatyösuhteen ja yrittäjäyyden välille (Työ ja yrittäjäyys, 2015, 22). Kesällä 2016 oikeus- ja työministeri Jari Lindström asetti selvityksen työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja työnantajayrittäjäyyden välimaastosta, jatkona yllämainitun selvityksen esitykselle kehittää työttömyysturvajärjestelmää moderneja työntekotapoja paremmin huomioon ottavaksi. Raportti luovutettiin ministerille 15.12.2016 (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016).

Työstä ja sen tulevaisuudesta puhutaan julkisuudessa paljon. Lynda Gratton (2011) kuvaa tulevaisuuden osaajat aktiivisina, reflektioivina intohimotyöntekijöinä, jotka tietävät mitä haluavat ja keitä he ovat. He eivät ole yksittäisen työnantajan armoilla vaan he pääsevät valitsemaan erilaisia työyhteisöjä ja rooleja. Grattonin tulevaisuuden visiossa loput työntekijät päätyvät generalisteiksi, jotka jäävät globaalin, turbulentin ja ennen kaikkea katkonaisen työelämän armoille. Voisivatko yksinyrittäjät olla tyyppiesimerkkejä Grattonin kuvaamasta itsevarmasta ja omatoimisesta tulevaisuuden osaajasta, vai ovatko he sittenkin vain globaalin ja turbulentin työelämän sivutuotteita? Tutkielmaani varten haastattelemani seitsemän yksinyrittäjää voisivat kaikki helposti kuulua

ensimmäiseen ryhmään, mutta totuus on, että pitkään jatkunut taloudellinen taantuma on tuonut osalle mukanaan huolen toimeentulosta ja toiminnan jatkuvuudesta.

Mikä sitten on saanut tämän tutkielman yksinyrittäjät lähtemään riskeistä huolimatta palkkatyöstä yksinyrittäjäksi siitäkin huolimatta, että miltei jokainen heistä kertoo haastatteluissa kuinka he ovat kokeneet työsuhteen ja erityisesti säännöllisen palkkatulon turvalliseksi. Tämän selvittäminen onkin tutkielmani eräs keskeisiä tavoitteita, eli se kuinka palkansaajasta tulee uramuutoksella yksinyrittäjä ja kuinka työelämän laadun edellytykset, kuten esimerkiksi toimeentulo ja työterveys, toteutuvat yksinyrittäjänä? Työelämän laatu on käsite, jota on perinteisesti käytetty silloin kun puhutaan työn tekemisestä työsuhteessa. Sitä käytetään usein yhdessä työn laadun käsitteen kanssa. Työn laadun sisältöjä ovat muun muassa ansiotaso, työn riskit, ammattitaito, autonomia, vaikutusmahdollisuudet, työpaineet ja työn merkityksellisyys (Green 2006).

## **Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkielmani fokuksessa ovat siis yksinyrittäjät, sekä työelämän laatuun liittyvät kokemukset ja se mikä saa heidät siirtymään palkkatyöstä yksinyrittäjäksi. Aikaisempien tutkimusten valossa tiedetään, että yrittäjät ovat yleisesti palkansaajia tyytyväisempiä työhönsä, mutta päteekö tämä myös yksinyrittäjiin on asia, jota Pärnänen & Sutela (2014, 4) pohtivat raportissaan. Onko yksinyrittäjän työ parhaimmillaan *”mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”*, kuten Työterveyslaitos kuvaa työn ihannetilaa työhyvinvoinnin näkökulmasta (Työterveyslaitos 2015)? Millä tavoin yksinyrittäjän työn arjessa toteutuvat työelämän laatuun liitetyt piirteet, kuten esimerkiksi kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet, työn vaatimat ponnistukset ja työtyytyväisyys. Yksinyrittäjät ovat tässä tutkielmassa henkilöitä, jotka työskentelevät omaan lukuunsa, joltain yritysmuotoa, kuten toiminimeä tai osakeyhtiötä käyttäen, ilman ulkopuolista ja säännöllisesti palkattua työvoimaa (Pärnänen & Sutela, 2014, 7).

Tutkielmassani selvitän millä tavoin palkansaajasta tulee yksinyrittäjä, sekä miten heidän työelämän laatu toteutuu yksinyrittäjänä ja kuinka se kenties eroaa palkkatyöstä? Tarkastelen narratiivista analyysimenetelmää käyttäen, mitkä tekijät ovat johtaneet uramuutokseen 35–45-vuoden iässä, sekä millaisia ovat alaa vaihtaneiden yksinyrittäjien työhön liittyvät kokemukset verrattuna aikaisempaan työuraan palkansaajana? Uramuutoksen tekovaihe on rajattu 35–45-vuoden ikään, mikä tekee siitä Levinsonin elämänstruktuuriteorian mukaisen keski-ikäsi siirtymäjakson. Se on teoria,

jonka mukaan ihmisessä itsessään tai hänen ulkopuolellaan tapahtuu iän myötä jotakin, joka johtaa elämän kriisiytymiseen ja käännekohtiin (Marin, 2001, 17–44). Tarkastelussa ovat syyt, jotka johtavat uramuutokseen, ja se ovatko ne yhteydessä johonkin tapahtumaan omassa elämässä tai palkkatyössä. Tutkielma perustuu aikaisempiin aiheesta tehtyihin tutkimuksiin, sekä aiheen puitteissa tehtyihin kahden yrittäjäjärjestön edustajan asiantuntijahaastatteluihin ja seitsemän yksinyrittäjän haastatteluun. Pro gradun aiheena olevan yksinyrittäjyyden ja itsensä työllistämisen ajankohtaisuuden huomioon ottaen kuvaan ensimmäisenä yksinyrittäjien ja itsensä työllistäjien työmarkkina-asemaa. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan sitä mitä yksinyrittäjän työelämän laadusta tiedetään. Tämän jälkeen vuorossa on työelämän laatuun, uramuutokseen ja työuraan liittyvän aikaisemman tutkimuksen esittely ja tarkastelu.

## 2. Yksinyrittäjyyden tila ja yksinyrittäjän työmarkkina-asema Suomessa

### 2.1. Yrittäjämäisesti tehty ansiotyö – miksi se kasvaa?

Suomessa ansiotyötä tehdään joko työsuhteessa tai itsenäisen yrittäjän asemassa, mutta jos kysymyksessä ei ole kumpikaan näistä, työttömyysturvajärjestelmän näkökulmasta toimintaa arvioidaan ns. omassa työssä työllistymisenä (Finlex, 94/2015). Näiden ulkopuolelle jäävät harrastustoiminnan luonteinen työ ja erilaisissa työmarkkinatoimenpiteissä tehtävä työ (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015). Ensin mainittujen ansiotyömuotojen välimaastoon voidaan sijoittaa itsensä työllistäminen, joka käsitetään yrittäjämäisesti tehtynä työnä.

Suomessa on pitkään käyty keskustelua työmarkkinoiden muutoksesta ja epätyypillisen työn lisääntymisestä. Keskustelua on käyty enimmäkseen määräaikaisen ja osa-aikaisen työn lisääntymisestä, sekä vuokratyönä ja nollatuntityösopimuksella tehdystä työstä, mutta kiinnostus myös eri yrittäjämutoja kohtaan on kasvussa. Muutoksen taustalla voi olla Pärnäsen ja Sutelan (2014, 123) näkemyksen mukaan yritysten muuttunut tapa organisoida työtä, esimerkiksi ulkoistamalla ja alihankkimalla sitä, mikä on lisännyt itsensä työllistäjien kysyntää. Nätti ja Pyöriä (2017, 27–31) katsovat ettei palkansaajana tehty epätyypillinen työ ole työn eri muotojen valtavirtaa kun epätyypilliseksi työksi katsotaan määrä- ja osa-aikainen työ, jonka lukumäärä ei ole kasvanut ratkaisevasti. Aineistoon ei ole sisällytetty yksinyrittäjiä tai muita itsensä työllistäjiä, mutta vastaavaa voidaan sanoa myös yksinyrittäjistä; muutos ei ole merkittävä sillä itsensä työllistäjien määrä on vuosina 1997–2017 kasvanut vain 52 tuhannella (Sutela & Pärnäsen, 2018, 14.)



**Taulukko 1. Työllisten työnteon muodot v. 2014, 15-64-vuotiaat sukupuolen mukaan.**

Työnteon muodot	Miehet		Naiset	
	N	%	N	%
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö	823 000	67,7	726 000	62
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	61 000	5	147 000	12,5
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	99 000	8,2	139 000	11,8
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	24 900	2,1	56 000	4,8
Muu palkasaaja	2 000	0,1	1 000	0,1
Maatalousyrittäjä	46 000	3,5	14 000	1,2
Työnantajayrittäjä	68 000	5,6	20 000	1,7
Yksinyrittäjä	67 000	5,5	42 000	3,6
Ammatinharjoittaja, freelancer, apurahansaaja	23 000	1,9	22 000	1,9
Töissä perheenjäsenenä yrityksessä/maatilalla	4000	0,4	3000	0,3

**Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus.**

Itsensätyöllistäjät -käsitettä käytetään eräänlaisena kattokäsitteenä, johon kuuluvat yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Maatalousyrittäjiä ei lueta ryhmään mukaan. Työvoimatutkimuksen mukaan työllisten jakaantuminen palkansaajiin ja yrittäjiin on pysynyt käytännössä ennallaan viimeiset kaksikymmentä vuotta (1997–2017), jolloin yrittäjien määrä on vaihdellut noin 12–14% välillä kaikista työllisistä (Sutela & Pärnänen, 2018, 13). Se mikä on muuttunut, on yrittäjyyden rakenne. Vuosina 2000–2013 yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien ja freelancereiden osuus kasvoi 40 prosentista 50 prosenttiin kaikista yrittäjistä ja vuonna 2013 heidän lukumääränsä oli 152 000 henkeä, joka on noin 6,5 prosenttia kaikista työllisistä. Valtaosa heistä oli yksinyrittäjiä. (Pärnänen & Sutela, 2014, 9–13.) Vuonna 2018 heidän määränsä on kasvanut yli seitsemään prosenttiin kaikista työllisistä, noin 183 tuhanteen itsensätyöllistäjään. Tämä yhden prosenttiyksikön suuruinen kasvu vuodesta 2013 on kenties yhteydessä yleiseen työllisyyden- sekä

talouden kasvuun viimeisen kolmen vuoden aikana (Tilastokeskus 2018). Suhteessa eniten kasvua on tapahtunut ammatinharjoittajien ja freelancereiden joukossa, joiden lukumäärä on vuodesta 2000 kasvanut 21 tuhannesta henkilöstä yli 50 tuhanteen henkilöön vuonna 2017, noin 13 prosenttiin kaikista yrittäjistä. Vuonna 2017 yksinyrittäjät ovat oli noin 121 tuhatta, ammatinharjoittajia 38 tuhatta ja freelancereita 10 tuhatta ja apurahansaajia yhteensä 2 000. Kaiken kaikkiaan kasvua on tapahtunut noin puolitoista prosenttia edellisen 20 vuoden aikana. (Sutela & Pärnänen, 13–17, 2018.)

Vaikka nousu on ollut vähäistä vuoteen 2018 mennessä, on syytä pohtia, mitkä voivat olla syitä yksinyrittäjyyden kasvulle. Tätä varten on pohdittava työmarkkinoiden muutosta tarkemmin viimeisen 20 vuoden ajalta. Vielä 1990-luvun loppupuolella työelämäntutkimuksessa uskottiin, että määräaikaisten työsuhteiden kasvava määrä on uusi uhka ja jakolinja työelämän laadulle. Tilastokeskuksen vuoden 1997 Työolotutkimuksen aineistosta kävi kuitenkin ilmi, etteivät määräaikaisessa työsuhteessa olevat työntekijät välttämättä voi sen huonommin kuin jatkuvissa työsuhteissa toimivat. (Virtanen & Saloniemi, 2008, 80–81.) Määräaikaisten työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista kasvoi 1980-luvun jälkipuoliskolta aina noin 1990-luvun puoliväliin saakka, luvun lopulta vakiintuessa 15–17 prosenttiin 2000-luvulla. Yksinyrittäjyyden näkökulmasta tämän tekee kiinnostavaksi se, että vaikka määräaikaisen työn määrä on pysynyt samalla tasolla jo pitkään, on työn osa-aikaisuus sekä itsensä työllistäjien lukumäärä kasvanut. Pärnänen (2015a) pohtii Tilastokeskuksen Tieto & Trendit verkkojulkaisussa onko tämä ilmiö merkki siitä, että joustavuuden tavoittelu työmarkkinoilla on löytänyt uusia reittejä saamaan aikaan kuin määräaikaisen työn sääntely on kasvanut 2000-luvun aikana? Työ ja yrittäjyys -raportin mukaan eräs syy toimeksiantona teetettävän työn ja itsensä työllistäjien määrän kasvuun on yritysten keskittyminen ydintoimintoihinsa ja muiden toimintojen ulkoistaminen ulkopuolisen yrityksen tai yrittäjän hoidettavaksi. Tarjolla onkin viitteitä siitä, että joustoja etsitään nykypäivänä käyttämällä nollatuntisopimuksia, vuokratyötä ja toimeksiantoja, jotka ovat näin ollen korvanneet määräaikaisen työvoiman käyttöä, mutta varsinaisen itsensä työllistäjyyden kasvun taustalta löytyvät syyt ovat Pärnäsen mukaan monisyisemmät. (Pärnänen, 2015b, 246; Työ ja Yrittäjyys, 2015, 11–13). Mikä saakin pohtimaan, onko yksinyrittäjyys kaikesta huolimatta pakon sanelemaa?

## **2.2 Yksinyrittäjyyden käsite ja sen rajaaminen**

Yrittäjän eläkelaki (22.12.2006/1272) määrittelee yrittäjäksi henkilön, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimituksessa. Itsensä työllistäjät -

vertailuselvityksessä yksinyrittäjyys on yleisnimitys, joka koskee niitä ammatinharjoittamisen tai elinkeinonharjoittamisen muotoja, joissa yrittäjä työskentelee yksin (Työ- ja elinkeinoministeriö-raportti 2013). Suomen Yrittäjät Ry:n (SY) organisoimassa kyselyssä yksinyrittäjyys määritellään yritykseksi, jossa toimii yksi henkilö. Kyselyssä sellaisena itseään lähes kuusi prosenttia vastanneista. Elinkeino- tai ammatinharjoittajaksi mielsi itsensä 23 prosenttia ja ammattiyrittäjäksi 17 prosenttia vastaajista. Freelancereita ilmoitti olevansa 2 prosenttia. Yksinyrittäjien käyttämä yhtiömuoto painottuu toiminimiin ja muihin henkilöyhtiöihin, koska 55 prosenttia harjoittaa yritystoimintaa toiminimenä, 10 prosenttia kommandiittiyhtiönä ja vain prosentti avoimena yhtiönä. Osakeyhtiö on 35 prosentilla vastaajista. Suomen yrittäjien kyselystä ei käy ilmi katsotaanko freelancerien kuuluvan yksinyrittäjä-termin piiriin. (Suomen yrittäjät 2013, 5.)

Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät 2013 -raportissa henkilöt, jotka työllistävät itsensä yrittäjänä tai sen omaisesti, ilman palkattua työvoimaa on jaettu neljään luokkaan. Yksinyrittäjiksi (1) määritellään ne henkilöt, jotka työskentelevät yksinään ilman ulkopuolisia työntekijöitä, mutta joilla voi olla osakekumppaneita. Ammatinharjoittajat (2) taas työskentelevät toiminimellä ilman palkattua työvoimaa ja kiinteää toimipistettä, omaa osaamistaan myyden. Näiden lisäksi itsensätyöllistäjiksi lasketaan freelancerit (3), jotka toimivat joko palkkiota tai palkkaa vastaan työsuhteessa tai oman yrityksen tai toiminimen kautta. He harjoittavat toimintaansa freelancer -verokortilla ja heillä on useita toimeksiantajia. Apurahansaajat (4) ovat saaneet apurahaa taiteen ja tieteen tekemiseen. (Pärnänen & Sutela, 2014, 7).

Raportin laadullisten haastattelujen ja surveyaineiston tulosten perusteella raportissa pohditaan eri ammattiasemien luokkien kuten yksinyrittäjä, ammatinharjoittaja, freelancer, apurahansaaja rajojen epämääräisyyttä. Sen mukaan ne eivät yksiselitteisesti luokittele tapaa miten työtä tehdään niin, että voitaisiin katsoa esimerkiksi yksinyrittäjyyden edustavan perinteistä yrittäjyyttä, ja ammatinharjoittajan ja freelancerin edustavan työn tekemisen tapaa, joka sijaitsee jossain palkansaajuuden ja yrittäjyyden välimaastossa. Aina henkilölle itselleenkin ei ole selvää, mikä hänen statuksensa on tai missä palkansaajuuden ja yrittäjyyden raja kulkee, sillä samaa ammattia voidaan harjoittaa monin eri tavoin; palkansaajasuhteissa freelancer -verokortilla, toimeksiantoina, yrittäjänä Y-tunnuksen omaavana tai ammatinharjoittajana toiminimen välityksellä. (Pärnänen & Sutela, 2014, 14). Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa (2017, 11), jota tekijät Sutela & Pärnänen kuvaavat yrittäjien työolotutkimukseksi työnantajayrittäjät on erotettu maatalousyrittäjistä ja itsensätyöllistäjistä kysymällä onko vastaajalla palkattua työvoimaa.

Tässä tutkielmassa rajataan yksinyrittäjiksi ne henkilöt, jotka Pärnäsen ja Sutelan luokituksen

mukaisesti harjoittavat toimintaansa jotain yhtiömuotoa käyttäen. Tällöin he käytännöllisesti katsoen ovat joko yksinyrittäjiä tai ammatinharjoittajia. Tutkielmassani kutsun kumpaankin ryhmään kuuluvia yhteisesti yksinyrittäjiksi. Rajausta hankaloittaa hieman se, että kun halutaan tarkastella yksinyrittäjien ja ammatinharjoittajien lukumäärää ja sen kasvua yhdessä tai erikseen, on heidät tilastoissa laitettu erikseen siten, että yksinyrittäjät ovat omana ryhmänään ja ammatinharjoittajat kuuluvat samaan ryhmään kuin freelancerit ja apurahansaaajat.

Ennen tutkielman aineiston hankintaa kävin sähköpostitse keskustelua Suomen Yrittäjien työmarkkina-asioiden päällikön kanssa määritelmästä, jossa yksinyrittäjiksi kutsutaan henkilöitä jotka ”työskentelevät yksinään ilman ulkopuolisia työntekijöitä, mutta joilla voi olla osakekumppaneita” (ks. yllä). Suomen Yrittäjien näkemyksen mukaan työnantajayritys on yritys, joka työllistää vakituisesti kaksi tai useamman henkilön. Tästä määritelmästä johtuen en ole rajannut ulos haasteltavistani kahta, jotka hyvin satunnaisesti ovat palkanneet kaupan alan kivijalkaliikkeeseensä lyhyen kesäloma- tai hyvin satunnaisen lauantai-tuuraajan.

Nimestään huolimatta yksinyrittäjäyys ei aina tarkoita yksin tekemistä. Yrittäjien etujärjestöjen asiantuntijahaastatteluissa ja yksinyrittäjien haastatteluissa selvisi, että yksinyrittäjät tekevät paljon yhteistyötä toistensa kanssa. Se tapahtuu esimerkiksi ”jakamalla” omien ruuhkahuippujen aikana kasaantuvaa työtä toisille yksinyrittäjille, ostamalla palvelua toiselta yksinyrittäjältä silloin kun oma osaaminen ei riitä tai ostamalla alihankintana konkreettista paikan päällä tehtyä työtä. Itsensätyöllistäjät käyttävät alihankintaa kohtuullisen usein (36%), mutta noin puolet vähemmän kuin työnantajayrittäjät (Sutela & Pärnänen, 51, 2018). Suomen Yrittäjien edustaja kokisi yksinyrittäjän määritelmän ”puhtaampana”, jos se koskisi tilanteita, jossa ei ole yhtiökumppaneita, sillä hän huomasi tehdessään SY:n työterveyskyselyä, kuinka moni 2–3 henkeä työllistävä yritys sisälsi pelkkiä yrittäjiä, jolloin heidän vastauksensa poikkesivat muista yksin yrittävien vastauksista. Hän kuitenkin katsoo, että jos kumppanuus on vain paperilla ja kumpikin kantaa toimintansa riskit itse, voi yksinyrittäjä -määritelmä olla osuva. Muihin yrittäjiin verrattuna vain harvalla itsensätyöllistäjällä on yhtiökumppaneita (Sutela & Pärnänen, 2018, 45).

### **2.3 Yksinyrittäminen – valinta vai pakko?**

Samaan aikaan kun yksinyrittäjäyys ja muut itsensä työllistämisen muodot ovat lisääntyneet, on kasvanut huoli pakkoyrittäjäydestä. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 37) tutkimuksessa hiukan alle

viidennes itsensätyöllistäjistä kokee joutuneensa yrittäjän asemaan vastoin tahtoaan tai olosuhteiden pakosta. Saman verran työskentelisi myös mielellään palkattuna työntekijänä, jos se olisi mahdollista.

Itsenätyöllistäjien määrän kasvussa on sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä. Suomessa yrittäjähenkisyyden kasvuun suhtaudutaan positiivisesti. Kasvun visioidaan lisäävän Suomen työllisyyttä, joka olisi enenevässä määrin lähtöisin pienistä puroista kuten itsensätyöllistäjien, mikro- ja pienyrittäjien toimesta yksittäisten suuryritysten kasvutarinoiden sijaan. Tämä näkökulma kuvaa itsensätyöllistäjät innovatiivisuuden, kokeilunhalun ja rohkeuden airueina. Ilmiön negatiivisina piirteinä nähdään tilanteet, jossa palkkatyötä ei olekaan saatavilla ja se johtaa pakkoyrittäjyyteen, koska työnantajat haluavat ulkoistaa palkkauskustannuksia. Vai onko mahdollista, että kasvu johtuukin siitä, että yrittäjyys vain on aikaisempaa houkuttelevampi tapa työllistyä? (Pärnänen & Sutela 2014, 3, 29.)

Varmasti se on sitäkin, osana työn subjektivoitumista, yksilöllistymistä ja henkilöitymistä. Työ ei ole enää ihmisen persoonasta erillinen elämän lohko, vaan pikemminkin tila, jossa ihmisen persoonallisuus ja subjektiviteetti rakentuvat. Subjektivoitumisella tarkoitetaan jälkitekollista työtä, joka on riippuvainen tekijänsä subjektiviteetistä. Jälkitekollinen työ kuten palvelu-, asiantuntija-, hoito-, tieto-, tai luova työ ei ole objektoitavissa koneisiin tai taylorisistisen aikakauden ulkoa ohjattuihin byrokraattisiin sääntöihin. Subjektivoitumiseen viittaa myös se, että entistä useammassa työtehtävässä ihmisen persoonallisilla piirteillä, kyvyillä ja taidoilla on keskeinen merkitys. Työstä on tullut jokapäiväisen elämän ja elinolosuhteiden välttämättömyyksien tuottamisen sijaan oman kasvun ja kehittymisen paikka kuten Julkunen (2008) asian kuvaa. Ihanteellinen työ käsitetään sellaisena, jossa yksilö voi toteuttaa ja kehittää ”itseään” sekä kykyjään. Kuten myöhemmin tästä tutkielmasta tulee esiin, niin yksinyrittäjyys tarjoaa paljon mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen, niin hyvässä kuin pahassakin. (Julkunen, 2008, 118–131.) Toisaalta on muistettava, että yksinyrittäjyyttä on ollut aina, paljon ennen 1800-luvun teollista vallankumousta ja sen myötä yleistynyttä organisoitunutta palkkatyötä.

Opetushallituksen Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat 2009 kertoo kuinka suomalaisten yrittäjyysasenteet ovat muuttuneet myönteiseen suuntaan. Yhtenä merkittävänä yritysmyönteisyyden vaikuttimena opetusministeriö (2009) pitää pitkäjänteistä ja johdonmukaista yrittäjyyskasvatusta, jota vahvistetaan opettajankoulutuksella. Vuonna 2017, opetus- ja kulttuuriministeriö asetti Yrittäjyyslinjaukset, osana pääministerin hallitusohjelma linjauksen yrittäjyyden vahvistamisesta. Niiden tavoite on syventää Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivoja 2009 ja kehittää yrittäjyyskoulutusta

ja -kasvatusta kaikilla kouluasteilla. (Yrittäjyyskoulutus ja -kasvatus, opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017.)

Oma lukunsa on yrittäjyyskasvatus, joka löysi tiensä koulumaailmaan 1980-luvun loppupuoliskolla osana vallitsevaa nousukautta. Alussa sen painopiste oli ammatillisessa koulutuksessa. Sillä haluttiin Risto Ikonen (2006) mukaan vahvistaa kansantalouden nousujohteista suuntaa. Myöhemmin, 1990-luvun alkupuolella yrittelijäisyyden edistäminen haluttiin liittää osaksi kaikkia kouluasteita. Vuonna 1995 yrittäjyys sisällytettiin omana aihekokonaisuutena peruskoulun ja lukion uuden opetussuunnitelman perusteisiin. Yliopistoissa yrittäjyys tuli esiin ensimmäistä kertaa 1996 yliopistojen ja opetusministeriön yhteisesti laaditussa oppaassa. On todennäköistä, että näillä toimenpiteillä on ollut tekemistä 1990-luvun laman kanssa, osana toivetta löytää uusia työllistymisen väyliä. Samaan aikaan yleissivistävässä koulutuksessa käynnistettiin yrittäjyys -aiheisia projekteja, myös täydennyskoulutuskeskukset tarjosivat opettajille suunnattuja yrittäjyysaiheisia koulutuksia. Virallisesti yrittäjyyskasvatus tuli osaksi koulujen opetussuunnitelmaa 1990-luvun puolivälissä. Tämä ensimmäinen yrittäjyyskasvatuksen vaihe jatkui vuoteen 2003 saakka. (Ikonen, 2006, 11–54.)

Risto Ikonen erottaa kaksi ensimmäiseen vaiheeseen liitettyä yrittäjyyskasvatuksen linjaa. Ensimmäinen on ammatilliseen osaamiseen liittyvää yrittäjäkoulutus, jossa korostuu elinkeinon harjoittaminen eli *ulkoinen yrittäjyys*. Toinen käsittää yksilön yleisen asennoitumisen itseään ja ympäröivää maailmaa kohtaan. Tällä viitataan yrittäjämäiseen otteeseen, ns. *sisäiseen yrittäjään*, joka kattaa kaikki elämän osa-alueet. Yksilö voi olla sisäisesti yrittävä, vaikka ei hän perustaisi omaa yritystä, mutta tämä voi johtaa sellaiseen tulevaisuudessa kun yksilö perustaa yrityksen sisäiseen yrittäjyyteen liittyvien ominaisuuksien avulla. Johtamiskirjallisuudessa sisäisellä yrittäjyydellä kuvattiin innostunutta ja motivoitunutta henkilöä, joka työskentelee toisen yrityksessä kuin omassaan. Sisäisen yrittäjyyden ominaisuuksiin lasketaan piirteitä kuten oma-aloitteisuus, itseohjautuvuus, elämänikäinen oppiminen, sopeutumiskyky, tavoitteellinen toiminta, päämäärätietoisuus, rohkeus ja viihtyvyys työssä. Toisin sanoen sillä kuvataan ideaaliyksilöä, hyvää ihmistä ja hyvää kansalaista. (Ikonen, 2006, 11–54.)

Keskitalo-Foley ym. (2010) pitävät yrittäjyyskasvatuksen ja sen tavoitteleman sisäisen yrittäjän olevan osa uusliberalistista hallintaa, jossa vastuu siirretään yksilölle itselleen ja hänen valinnoilleen eräänlaisena ”oman onnensa seppänä”. Hallinnalla tässä tarkoitetaan Michael Foucault'n (1991) luomaa tutkimuksen perinnettä, jossa modernin politiikan keskeisenä elementtinä on valta hallintana. Tällöin valta ei ole vain valtion harjoittamaa, suoraa lakien noudattamiseen perustuvaa hallintaa, vaan silloin on siirrytty erilaisina tekniikkoina toteutettuun hallintaan. Hallinnan

käsite kuvaa niitä tapoja, joilla tavoitellaan yhteiskunnallisia ja poliittisia päämääriä vaikuttamalla niiden yksilöiden voimiin, toimiin ja suhteisiin, jotka muodostavat väestön. (Keskitalo-Foley, 2010, 15–19; Silvennoinen, 2010, 55–59.)

Vuonna 2015 Suomessa työntekijöiden yrittäjämäinen toiminta (sisäinen yrittäjäyys) on hieman korkeampi (5.8%) kuin se on EU-maissa keskimäärin. Global Entrepreneurship Monitor-reportin mukaan se on työntekijän yrittäjämäistä toimintaa (entrepreneurial employee activity), joka lisää ja kehittää työnantajan yritystoimintaa. Sitä voi olla esimerkiksi uusien tuotteiden ja palvelujen kehitys- ja lanseeraustoiminta tai uusien yritystoimintayksiköiden perustamista. Niillä suomalaisilla aikuisilla, jotka osallistuvat yrittäjämäiseen toimintaan palkkatyössä, on hyvä näkemys uusista yritystoimintamahdollisuuksista (good perception of opportunities) ja yrittäjä taidot (entrepreneurial skills). Raportissa katsotaan, että tällaiset henkilöt ovat vähemmän huolissaan epäonnistumisesta kuin suomalainen populaatio keskimäärin ja heillä hyvät mahdollisuudet menestyä myös yrittäjinä. Tämän lisäksi 37 prosenttia suomalaisista uskoo, että heillä on yrityksen perustamiseen ja johtamiseen liittyviä taitoja. EU-maiden vertailussa tämä luku on matala. (Suomalainen ym., 2015, 3–5, 28–30.)

Mitä yrittäjäyyskasvatuksesta on seurannut? Opetusministeriön Yrittäjäyyskasvatuksen suuntaviivat 2009 kertoi kuinka Suomi tarvitsee kansainvälisesti toimivia yrityksiä, jotta kansantalous toimii. Opetusministeriö asetti tavoitteeksi yksilöiden yrittäjämäisen asenteen vahvistamisen ja yrittäjäyden houkuttelevuuden lisäämisen yhtenä uravaihtoehtona. Tavoitteen saavuttamiseksi yrittäjäyyskasvatus asetettiin vielä silloista vahvemmin opetussuunnitelmien perusteisiin, osaksi kuntien koulu- ja elinkeinotoimen strategiaa, opettajakoulutusta ja korkeakoulujen kokonaisstrategiaa. Samana vuonna syntyi Yrityskylä, joka on peruskoulun ylemmille luokille suunnattu yhteiskunnan, talouden, työelämän ja yrittäjäyden oppimiskokonaisuus. Vuosina 2000–2014 toteutettiin yrittäjäyyskasvatus teemaan liittyviä ESR-osarahoitteisia kehityshankkeita kuten Aalto-yliopiston ja Pienyrityskeskuksen YKOONTI–Yrittäjäyyskasvatushankkeiden koonti- ja arviointihanke ja Turun yliopiston koordinoima alueellinen Yvistä energiaa yrittäjäyyskasvatukseen! -hanke, jolla rakennettiin opettajille ja opettajankouluttajille suunnattu Yrittäjäyyskasvatuksen virtuaalinen oppimisympäristö YVI. (Gustafsson-Pesonen & Kiuru, 2012; Seikkula-Leino ym., 2014.)

Lisättäköön, että juuri lopettanut hallitus halusi yrityspaketillaan aktiivisesti tukea yrittäjäyden kasvua. Sen tavoite on tukea eri kehitysvaiheessa olevien yritysten toimintaedellytyksiä ja poistaa yrittämiseen liitettyjä esteitä. Paketin lisätoimet painottuivat erityisesti mikro- ja pienyrittäjäyden tukemiseen, jollaiseksi voidaan katsoa tutkielman johdannossa esiin tullutta Työ- ja elinkeinoministeriön asettamaa selvitystä työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja

yrittäjyyden välimaastossa. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2016; Löfgren & Hellstén 2016.)

Vielä valtaisa innostusta konkreettisen liiketoiminnan aloittamiseksi ei kuitenkaan ole syntynyt yrittäjyyskasvatuksesta huolimatta, vaikka yrittäjyyden ympärille onkin viime vuosina syntynyt runsaasti myönteistä kirjoittelua ja puhetta mediassa, esimerkiksi start-up yrittäjyydestä, ja siitä, että GEM-raportin mukaan Suomi on yhä edelleen EU-maiden kärkimaita kun halutaan aloittaa, harjoittaa tai laajentaa yritystoimintaa. Tässä vertailussa yritystoiminnan harjoittamisen vaivattomuuden osalta vain Ruotsi ja Iso-Britannia ovat Suomea edellä, Kreikan ja Luxemburgin jäädessä viimeisiksi. (Suomalainen ym., 2016, 12.) Yrittäjyysintentiot sen sijaan ovat Suomessa nousussa ja 11 prosenttia aikuisväestöstä aikoo perustaa yrityksen kolmen vuoden sisällä. Muissa EU-maissa vastaava luku on keskimäärin 13 prosenttia ä (em. 12, 18). Myönteiset asenteet yrittäjyyttä kohtaan ja aiheet eivät kaikesta huolimatta edelleenkään konkretisoidu uusiksi yrityksiksi ja yritystoiminnan aloitus on Suomessa yhä edelleen jokseenkin alhaista - vain alle kuusi prosenttia on aloittamassa uutta yritystä. Korkeimmillaan vastaava luku on Latviassa (14%) ja alhaisin Bulgariassa (4%) ja Saksassa (5%). (Suomalainen ym., 2016, 3–5, 12.) Myös yrittäjyyskoulutuksen osalta on käynyt ilmi, että vaikka koulutus itsessään nostaakin aikomuksia ryhtyä yrittäjäksi, on niiden harvoin osoitettu johtavan varsinaiseen yritystoimintaan (Varamäki 2014, 211–227; Mäkimurto-Koivumaa, 2016, 1–8).

Vaikka tutkielman tarkoitus ei ole erityisesti analysoida, onko päätös ryhtyä yksinyrittäjäksi ja itsensä työllistäjäksi tapahtunut pakon edessä vai ei, on kuitenkin hyvä ymmärtää tuon päätöksen taustoja. Ehkä niillä on merkitystä yksinyrittäjänä tehdyn työn laatuun ja siinä koettuun työtyytyväisyyteen, joka on ikään kuin työelämän laadun käsitteeseen liittyvien osa-alueiden summa. Olivat yksinyrittäjyyteen johtaneet syyt mitkä tahansa, on niiden sisältöjä tarkoitus valottaa tutkielmaan liittyvien yksinyrittäjän kertomusten avulla.

Miten yrittäjäksi ja itsensä työllistäjäksi ylipäänsä päädytään? Yrittäjyystutkimuksista käy ilmi, että yrittäjäksi ryhtymiseen vaikuttavat henkilön ominaisuudet, tausta- ja tilannetekijät. Yrittäjäksi ryhtyvää kuvataan sosiaalipsykologiassa tavoiteorientoituneeksi henkilöiksi, joka ottaa vastuun omista päätöksistään, ei pidä rutiininomaisista työtehtävistä ja haluaa palautetta tekemästään työstä. Hän on riskinottaja, vastuuntuntoinen ja päättäväinen. Nämä piirteet ovat vallitsevampia yrittäjillä kuin palkansaajilta. Tärkein *taustatilanne* on aikaisempi työkokemus. Yrittäjät ovat hankkineet aikaisemmassa työpaikassa asiantuntemusta ja tuotteistaneet sen, minkä turvin on mahdollista perustaa oma toiminimi tai yritys. Yrittäjillä on usein myös kokemusta työskentelystä pienissä yrityksissä ja perhey yrityksissä. Usein yrittäjillä on suvussaan muitakin yrittäjiä, esimerkiksi omat vanhemmat. Roolimallien ja lapsuuden perheen onkin todettu olevan tekijä, joka lisää



yrittäjyysaikeita ja yritystoiminnan aloittamista. *Tilannetekijöillä* tarkoitetaan yksilön ympäristöstä löytyviä tekijöitä, joita voivat olla muun muassa työttömyys tai muut muutokset elämässä kuten ero. Tilannetekijät voidaan jäsentää veto- ja työntötekijöihin (push and pull -effect). (Pärnänen & Sutela, 2014, 29; Parker, 2004, 76–77; Varamäki, 2014, 215; Schölin, 2016.)

Heinosen ym. (2006, 42–51) tutkimuksessa tärkeiksi yrittäjyyteen vetäviksi tekijöiksi nousi se, että vastaajat olivat huomanneet houkuttelevan liiketoimintamahdollisuuden ja että he kokivat yrittäjyyden luontevaksi askeleeksi urakehitykselleen. Tärkeä yrittäjyyteen johtaneista houkutustekijöistä oli myös suoraan tarjottu mahdollisuus ryhtyä yrittäjäksi. Muita vetäviä tekijöitä olivat kannustus ja yhteistyökumppaneiden löytyminen sekä yrittäjyyteen liitetty ajatus itsenäisyydestä ja vapaudesta. Työntäviä tekijöitä olivat tyytymättömyys edelliseen työhön ja työtilanteeseen, työttömyyden uhka ja se, ettei palkkatyö ollut vastannut koulutusta tai työsuhteen päättymisen. Muuna työntävänä tekijänä esille nousi muun muassa kokemus siitä, että yrittäjyys oli ainoa keino työllistyä omalle alalle tai omalla asuinpaikkakunnalla. Vastaavia yrittäjyyteen johtavia tekijöitä löytyy myös *Itsensätyöllistäjät* -raportista.

Pärnänen & Sutela ovat identifioineet raporttiin hankitun aineiston perusteella kolme ulottuvuutta, jotka voidaan yhdistää siihen miten yksinyrittäjäksi ja itsensätyöllistäjäksi päädytään. Näitä ovat (1) *halu toimia yrittäjänä*, (2) *sattumanvaraisuus*, jota kuvaa se, että yrittäjäksi ryhtyminen ei ole ollut pitkän harkinnan tulos, vaan eteen tulee esimerkiksi tilaisuus ryhtyä yrittäjäksi, (3) *olosuhteiden vaikutus*, jolloin ei ole löydetty sopivaa palkkatyötä, ulkoistaminen tai yrittäjyys on omalle alalle työllistymisen ehto. Selkeästi yleisin syy ryhtyä yrittäjäksi, myös yksinyrittäjien osalta, on *eteen tullut tilaisuus*. Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa se on luokiteltu *sattumanvaraiseksi* vaikuttimeksi ryhtyä yksinyrittäjäksi (Sutela & Pärnänen, 2018, 35). Näkisin tämän olleen vaikuttimena myös joidenkin yrittäjähakuisten kohdalla, silloinkin kun yrittäjyys on ollut haluttu tapa työllistyä, mutta on vain odoteltu sopivaa tilaisuutta ja hetkeä. Miehet päätyvät useammin yrittäjäksi, koska se kuuluu alaan, jota harjoitetaan, kuten puusepät ja suutarit. Erityisesti tietotyön erityisasiantuntijat haluavat muita useammin alkaa yrittäjiksi. Naisilla painottuu hieman enemmän olosuhteiden pakko, mikä on vetänyt yrittäjämäisesti tehtyyn työhön. Tähän vaikuttaa todennäköisesti se, että naiset työskentelevät miehiä useammin kulttuuri- ja käsityöammatteissa, jossa palkkatyötä ei ole samalla tavoin saatavissa kuin muilla aloilla. (Pärnänen & Sutela, 2014, 43–45; Sutela & Pärnänen 2018, 38. Heinonen ym., 2007, 42–51; Smeaton 2003, 384–385.).

Yrittäjyystutkimuksessa erotetaan *mahdollisuusyrittäjyys* ja *pakkoyrittäjyys*. Ensimmäinen kuvaa tilaa, johon hakeuduttu aktiivisesti ja jälkimmäinen tilaa, jolloin yrittäjäksi aletaan vastentahtoisesti, koska palkkatyötä ei ole tarjolla. Pakkoyrittäjyyden rinnalla käytetään käsitteitä

*yrittäjäksi ulkoistaminen ja näennäisyrittäjyys.* Ensimmäisellä tarkoitetaan palkkatyötä, joka ulkoistetaan toimeksiannoksi ilman, että työ ja siihen liityvät tehtävät muuttuvat, mutta entinen työnantaja ei millään tavalla määrittele työn tekemisen tapaa. Näennäisyrittäjyyden tunnusmerkkejä on, että toimeksiantaja on taho, joka käynnistää työsuhteen. Toinen tunnusmerkki on se, että työtehtävät ovat tavallisia ja luonteenomaisia työsuhteelle. Kolmantena piirteenä pidetään sitä, että työsuorituksen ostaja pyrkii ulkoistamalla välttämään työnantajan velvollisuuksia kuten sairaus- ja loma-ajan palkanmaksun. Näennäisyrittäjyyden selkeitä piirteitä on lisäksi se, että yrittäjän tulot ovat riippuvaisia yhdestä työnantajasta. Tämä tarkoittaa sitä, että hän ei voi johtaa yritystään aidosti haluamallaan tavalla, ja koska yrittäjää ei lasketa kuuluvaksi sen työvoimaan, ei heillä ole myöskään oikeutta työnpaikan työntekijöiden yhteiseen edustukseen, sosiaalisiin oikeuksiin ja etuuksiin (Pärnänen & Sutela, 2014, 37–38; Vainio, 2007, 243; Eurofund 2013). Pärnänen & Sutela (2014) katsovat, että näennäisyrittäjyys on kuitenkin kaikkien itsensä työllistävien osalta Suomessa erittäin marginaalinen ilmiö, jos katsotaan niitä, jotka on ulkoistettu ja joiden työnantaja on nykyisin työn toimeksiantaja. Heitä aineistossa oli vain neljä prosenttia kaikista itsensä työllistäjistä. (em. 124–125.) Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa hieman yli 10 prosenttia itsensä työllistäjistä kertoi ryhtyneensä yrittäjäksi työnantajan ehdotuksesta (Sutela & Pärnänen, 2017, 35).

Itsensä työllistäjät 2013 -tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että suurin osa itsensä työllistäneistä on lähtenyt yrittäjäksi omasta halustaan. Lähes 80 prosenttia tutkimukseen osallistuneista koki, että päätös ryhtyä yrittäjäksi oli heille harkittu ja suunniteltu vaihtoehto (Pärnänen & Sutela 2014, 32–40). Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksessa tulee esiin kuinka itsensä työllistäjissä on suhteessa muihin yrittäjiin eniten (24%) niitä, jotka katsovat joutuneensa yrittäjiksi olosuhteiden pakosta. Erityisesti naiset kokevat olosuhteiden pakon olevan tekijä, joka on ajanut heidät yksinyrittäjiksi. (Sutela & Pärnänen, 2017, 39.) Kulttuurialan ammattilaisten ja käsityöläisten (40%) sekä kaupan, terveyden ja tietotyön asiantuntijoissa (46%) keskuudesta löytyy vähiten niitä, joille yrittäjyys on ollut puhtaasti haluttu vaihtoehto työllistyä (Pärnänen & Sutela 2014, 32 – 40).

### 3. Tutkimuskirjallisuus ja teoria

Käsittelen seuraavassa kirjallisuuskatsauksessani tutkielmaani liittyviä käsitteitä ja niihin liittyvää tutkimuskirjallisuutta sekä aikaisempaa teoriaa. Tämän kirjallisuuskatsauksen tavoite on laajentaa tutkielmani aihepiirin esiymmärrystä.

#### 3.1 Työelämän laadun käsite

Työelämän laatu on käsite, jota on lähestytty niin taloustieteellisten, yhteiskuntatieteellisten kuin psykologisten teorioiden näkökulmista. Se on käsite, jota käytetään usein yhdessä puhuttaessa työn laadusta eli olosuhteista missä palkkatyötä tehdään. Tutkielmassa käytän käsitettä *työelämän laatu* (quality of work life). Voisin käyttää myös käsitettä työn laatu (job quality), mutta koen, että työelämän laatu on ymmärrettävissä laajemmin ja sen alle voidaan luontevasti liittää yksinyrittäjän toimeentuloon, työmarkkina-asemaan ja sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat ja riskit, joilla on oma keskeinen paikka tässä tutkielmassa. Työn laadun viitekehystä on lähinnä hyödynnetty palkansaajia koskevissa tutkimuksissa. Yksinyrittäjän työelämän laatua on Suomessa tutkittu enimmäkseen vain Pärnäsen & Sutelan (2014) selvityksessä.

Sippolan (2011) työelämän laadun käsitteen muutokseen liittyvässä sisällönanalyysissä pohditaan käsitteen moninaisuutta. Hänen näkemyksensä mukaan se viittaa käsitteen joustavuuteen ja moniulotteisuuteen. Käsite on ollut käytössä jo 1960-luvulta alkaen. (Sippola, 2011, 20.) EBSCO Business Source Elite -tietokannasta otettu artikkeli otannasta, haku termeillä ”*quality of work life*”, ”*quality of working life*” ja ”*job quality*” vuosilta 1984–2009, kävi ilmi se, että ylivoimaisesti tärkein termi oli ”quality of work life” (työelämän laatu), mutta kuitenkin niin, että kaikki kolme termiä saattoivat esiintyä synonyymeinä samassakin artikkelissa. Näistä kolmesta ”quality of working life”-hakutermin käyttö on miltei kokonaan hävinnyt. Vähäistä on ollut ”job quality”, työn laatu -termin käyttö, mikä voi johtua näkemykseni mukaan siitä, että kyseiseen tietokantaan kootut talous- ja yhteiskuntatieteelliset artikkelit liittyvät lähinnä taloustieteeseen, kauppaan, rahoitukseen, markkinointiin ja johtamiseen. (em. 22–23.) Francis Greenin (2006) *Demanding Work* -teoksen myötä yleistynyt termi työn laatu on vielä kohtalaisen uusi ja sillä on taloustieteen lisäksi juuret myös

sosiologiassa, mutta kuten Sippolan sisällönanalyysistäkin käy ilmi, myös Greenin teoksessa kyseisiä termejä käytetään toistensa synonyymeinä.

Teoksessaan Green (2006) yhdistää kummatkin käsitteet, työelämän laadun (quality of work life) ja työn laadun (job quality), ilmiöiksi, joiden avulla voidaan kuvata niitä olosuhteita, joissa työtä tehdään työntekijän näkökulmasta katsottuna (em. 9). Ilmiö koostuu viidestä ulottuvuudesta, joiden avulla voidaan määrittää työelämän laatu. Näitä ovat: 1) palkka, 2) työn varmuus ja urakehitysmahdollisuudet, 3) työn sisältötekijät kuten autonomia, vaikutusmahdollisuudet työhön, työn sosiaalinen ja fyysinen ympäristö, 4) työaika, sen kesto, ajoitus, intensiteetti ja joustavuus, sekä lopuksi, 5) työhyvinvointi ja työtyytyväisyys, joihin edellä mainittujen työn piirteiden katsotaan olevan yhteydessä. (Green 2006; Ojala, Nätti & Kauhanen, 2015, 11–12.).

Taipale ym. (2011) ovat argumentoineet kuinka työelämän laatua on vaikea mitata, koska käsitteelle ei ole yhtä määritelmää. Työn- ja työelämän laatua käytetään usein silloin kun puhutaan millainen on ”hyvä työ”? Eräs ”hyvän työn” määritelmä on Greenin (2006, 13) omaksuma Amartya Senin käsitys, jonka mukaan hyvä työ antaa työntekijälle mahdollisuuden tehdä ja olla niitä asioita, joita he itse elämässään arvostavat, ja jotka tarjoavat työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä ja tavoitella omia henkilökohtaisia työhön liittyviä tavoitteita. Näiden ehtojen toteutuminen tuottaa subjektiivista hyvinvointia. Julkaisussa kuitenkin korostetaan, että hyvinvointi ja työtyytyväisyys eivät itsessään muodosta tai merkitse työelämän laatua, koska hyvinvoinnin mittarit eivät ole yhteydessä tarpeiden tyydyttämiseksi (satisfaction of needs). Tällä viitataan työelämän laadun objektiivisiin piirteisiin. Objektiivinen näkökulma juontaa juurensa teorioista, kuten Maslow'n tarvehierarkiasta (hierarchy of needs), jossa pyritään määrittelemään mitkä ovat ihmisen ydintarpeita, mistä taas on siirrytty tarkastelemaan kuinka pitkälle työ vastaa näihin tarpeisiin. (Green 2006, 8–13; Green & Mostafa, 2012, 10–11.)

Aluksi työelämän laadun käsite toimi synonyymina työllistämistä varten, työn pysyvyydelle, ansiotasolle ja työpaikan tarjoamille eduille. Sen rinnalle nousi suuntaus, jonka myötä työelämän laadusta tuli sosiaalipoliittisiin muutoksiin tähtäävä liike, jonka tavoitteena oli muun muassa kehittää työelämää työterveyden ja -turvallisuuden osalta, tehdä työstä humanimpaa, etäämmälle perinteisestä työnjaosta ja lisätä työntekijöiden osallistumista päätöksentekoon (Green, 2006, 12–13). Tarkempia kriteereitä työelämän laadulle pyrittiin määrittämään 1970-luvulta lähtien, jolloin rahallisen kompensaation lisäksi Walton (1974) sisällytti sen ulottuvuuksiin työturvallisuuden, mahdollisuuden käyttää ja kehittää työssä omia henkilökohtaisia vahvuuksia, työn ja muun elämän

yhteensovittamisen, sosiaalisen integraation, työhön liittyvät oikeudet, uralla etenemismahdollisuudet, työn pysyvyyden ja työn sosiaalisen merkityksen. 1980-luvulta alkaen työelämän laadun objektiivisista kriteereistä alettiin siirtyä sen subjektiiviseen määritelmään. Lopulta, 1990-luvulta alkaen, työelämän laatua tarkkailtiin tutkimuksessa jo melkein ainoastaan yksilön kokemuksen näkökulmasta. (Walton, 1974, 12–155; Martel & Dupuis, 2006, 341–343.) Uudemmissa työelämän laadun käsitteen määritelmässä keskitytään palkkaan, osaamiseen, autonomiaan, työn vaatimiin ponnistuksiin, sosiaaliseen tukeen ja ympäristöön, työn jatkuvuuteen sekä sen sisältötekijöihin Green & Mostafa, 2012,14; 2006; Martel & Dupuis, 2006; Sippola 2001, 21).

Tutkielmassa tukeudutaan sosiologiseen ja psykologiseen työelämän laatua arvioivaan tutkimukseen, joissa nojataan usein työntekijöiden subjektiivisiin arvioihin. Adam Smithin teorioihin perustuvassa taloustieteen perinteessä tätä subjektiivista näkökulmaa on kuitenkin vierastettu, kertoo Green (2006). Taloustieteessä työ on nähty vaihdon välineenä, joka perustuu suoritettuun työaikaan ja sen aikana tehtäviin työtehtäviin, joita vastaan työntekijälle maksetaan palkkaa ja tarjotaan mahdollisia etuja. Tässä perinteessä työelämän laadun puhtaimpana mittarina on pidetty työstä saatavaa palkkaa. Korkeaa palkkausta pidetään kannustimena vähemmän houkutteleville töille ja työtehtäville. Arvioiden omasta työtyytyväisyydestä nähdään olevan normien vaikutuksille alttiita ja preferenssien olevan riippuvaisia siitä, mitä työltä ja organisaatiolta odotetaan. Sosiologisessa tutkimusperinteessä keskeinen työn laatua määrittävä tekijä ovat työn tekijälleen tarjoamat mahdollisuudet käyttää osaamistaan ja kykyjään, toteuttaa ja kehittää itseään työssä. (em. 9–13.) Francis Green (2006) on teoksessaan etsinyt kattavan kansainvälisen aineiston avulla empiiristä näyttöä julkisuudessa vellovaan keskusteluun työelämän laadun heikentymisestä. Palkkauksen lisäksi hän sisällyttää työelämän laadun käsitteeseen piirteitä, joilla on merkitystä työntekijän kokemaan hyvinvointiin työssä. Piirteet keskittyvät työntekijään itseensä, eivätkä niihin seikkoihin, joita työnantajat tai asiakkaat saattaisivat haluta. Näitä ovat toimeentulo, ammattitaito ja osaaminen ja autonomia, työpaine, sosiaalinen tuki, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetin kasvu, vaikutusmahdollisuudet, työn riskit ja epävarmuus sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus. Greenin työelämän laadun tyypittelyssä yhdistyy sekä sosiologinen työelämän tutkimus että taloustieteellinen tutkimusperinne. (Green 2006; Anttila ym., 2010, 14–18.)

Green kritisoi puhtaasti sosiaalitieteellistä työelämän laadun diskurssia siitä, että työelämän laatua käsitellään ilman, että pohditaan samalla rahallisen kompensaation merkitystä työn laadulle ja sille mikä tekee työstä hyvän. Yhdysvalloissa, jossa vapaa markkinatalous on pitkälle edennyt, on

työntekijöiden palkkojen keskiarvon kasvun havaittu laskeneen 1970-luvun huippuvuosista ja pysähtyneen vuosituhannen vaihteeseen. Erityisesti näin on käynyt alemmissä palkkaluokissa, kun taas ylemmissä palkkaluokissa palkat ovat jatkaneet nousuaan. Greenin mukaan oikeudenmukaiseksi koetulla palkkauksella korvauksena tehdystä työstä on merkittävä rooli työn laadun kokemukseen. Jos palkka jää alle odotetun normin, työntekijät kokevat tyytymättömyyttä työhönsä; jos palkkaus taas ylittää työntekijän odotukset, on työntekijä enemmän kuin tyytyväinen omaan työhönsä. (Green, 2006, 111–112; Hamermesh, 2011, 9–26.) Hakanen katsoo työelämän laatu -käsitteen puutteeksi sen, ettei siitä ole laadittu kattavaa viitekehystä. Hän kaipaa siihen modernia työelämää palvelevan positiivisen näkökulman, jossa keskitytään työn subjektiiviseen kokemukseen kuten työn voimavaroihin (selkeät tavoitteet, esimiehen ja työyhteisön tuki, ja mielekäs ja itsenäinen työ) jotka kompensoivat työn ajoittain koviakin vaatimuksia. (Hakanen, 2009, 17–20, 34–45.) Vastaavat ”hyvän työn” piirteet, jotka lisäävät työ imua (work engagement)<sup>3</sup> ovat kyllä löydettävissä myös työelämän laatu -käsitteen alta vaikka ne eivät kenties olisikaan selkeästi yksilöityjä kuten Hakanen esittää (Taipale ym. 2010, 487). Esimerkiksi työn piirteet kuten itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovat työelämän laadun -käsitteessä sen korkeimmalla sijalla kun määritellään työelämän laatua ja hyvinvointia. Esimiehen ja työyhteisön tuki taas sisältyy käsitteen sosiaalisen tuen piiriin ”voimavarana”, joka kompensoi työn vaatimia ponnistuksia (Green, 2006, 97; Green & Mostafa, 2012, 14; Chen & Cooper 2014, 43–44.)

### 3.2 Yksinyrittäjän työelämän laatu nykyisen tutkimuksen valossa

Yrittäjyyttä on Suomessa pidetty perinteisesti riskialttiina tapana tehdä työtä. Nykyään itsensä työllistämisen väitetään yleistyvän ratkaisevasti ja mullistavan työmarkkinoita enemmän kuin määräaikaisten työn lisääntyminen 1990-luvulla ja samaan aikaan itsensä työllistävien asema työmarkkinoilla nähdään ongelmallisena ja epävarmana. Sen epäkohtina nähdään muun muassa alhainen tulotaso, huoli toimeentulosta, sosiaaliturvan heikkous ja riippuvuus yhdestä toimeksiantajasta. Näennäisyrittäjyys, johon kuuluu riippuvuus yhdestä työn tilaajasta, on kuitenkin

---

<sup>3</sup> Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa työntekijä kokee voimakasta motivaatiota ja tarmokkuutta työtään kohtaan. Työllä on hänelle erityinen merkitys, hän nauttii ja on siitä ylpeä siitä. Työuupumus on työn imun vastakohta (Schaufeli ym, 2002; Hakanen, 2004, 28, 229–230.)

hyvin marginaalinen ilmiö. Sen sijaan huoli tulotasosta ja toimeentulosta on aiheellista. Tutkielmaa ajatellen olen laatinut yksinyrittäjän työelämän laatuun liittyvän taulukon. Se mukailee Francis Greenin (2006) työelämän laatuun liittämiä ulottuvuuksia. Taulukkoa laatiessani olen ottanut huomioon yksinyrittäjän työhön liittyvät piirteet, jotka joiltain osilta ovat samat kuin ansiotyössä olevilla, mutta erilaiset esimerkiksi työstä saadun tulon ja työn sosiaalisen ympäristön osalta.

**Taulukko 2. Työelämän laadun 5 osa-alueita ja niitä kuvaavat piirteet (Green, 2006).**

<b>Yksinyrittäjän työelämän 5 osa- aluetta</b>	<b>Sisältö</b>	<b>Piirteet</b>
<b>Toimeentulo ja työn kannattavuus</b>	Ansiotaso	Kuukausi- tai vuositulot
<b>Tulevaisuuden näkymät ja toiminnan jatkuvuus</b>	Työn varmuus ja riskit, urakehitysmahdollisuudet	Toimeksiantojen jatkuvuus, toiminnan kasvattaminen, neuvotteluasema, yksinyrittäjän sosiaali- ja työttömyysturva, asiakasverkostot ja muut tukijärjestelmät, kuten etujärjestöt, vapaaehtoiset vakuutukset ja Yrittäjän eläkevakuutus, Yel.)
<b>Työn sisältötekijät</b>	A. Ammattitaito ja osaaminen	Koulutus, työssäoppiminen- ja kehittyminen, työtehtävät, työmenetelmät.
	B. Harkinta/päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet	Vaikutusmahdollisuudet työhön ja työntekotapoihin, autonomia, lomien- ja perhevapaiden organisointi.
	C. Työpaine	Työaika, työn joustavuus, työn intensiteetti ja sen vaatimat ponnistukset, aikataulut, kiire, työn- ja muun elämän tasapaino
<b>Aineelliset- ja aineettomat resurssit</b>	Työn sosiaalinen ja fyysinen ympäristö	Työtilat ja työvälineet, työ- tai työntekoyhteisö, vertaistuki, ammattilliset verkostot, yrittäjäverkostot, ystävät, sukulaiset, perhe.
<b>Subjekttiivinen hyvinvoinnin kokemus</b>	Työhyvinvointi ja terveys	Työtyytyväisyys, työnimu, työterveys- ja turvallisuus.

## Toimeentulo ja työn kannattavuus

Kuten jo kävi ilmi, rahallisella kompensaatiolla on merkitystä sille miten työelämän laatu koetaan. Anna Pärnänen (2015) kertoo itsensäyöllistäjien tulotason olevan kaikkein alhaisin kun sitä verrataan palkansaajiin, maatalousyrittäjiin tai työnantajayrittäjiin. Artikkelissaan hän tarkastelee itsensäyöllistäjien keskinäistä tulotasoa suhteessa muihin työllisiin ja sitä miten henkilöt sijoittuvat tuloviidenneksiin. Tarkastelussa on ollut käytössä kaikki rahatulot, jotka koostuvat palkka-, yrittäjä- ja omaisuustuloista sekä saaduista tulonsiirroista. Näin muodostuvista bruttotuloista on vähennetty maksetut tulonsiirrot (verot). Viidennestarkastelussa hän on jakanut kaikki työlliset henkilökohtaisten vuositulojen mukaiseen suuruusjärjestykseen ja jakanut ne viiteen yhtä suureen ryhmään. Tuloksista kävi ilmi, että melkein puolet itsensäyöllistäjistä kuuluu alimpaan tuloviidennekseen, mikä tarkoittaa sitä, että henkilön käytettävissä olevat tulot ovat alle 18 600 euroa vuodessa. Palkansaajien kohdalla vastaava osuus on 18 prosenttia. Kun tarkastelu tehdään tulokymmenyksittäin, 29 prosentilla itsensäyöllistäjistä käytettävissä olevat tulot ovat alle 13 200 euroa vuodessa. Yksinyrittäjän tulotaso nousee hieman kun yrittäjyyttä on jatkunut yli kolme vuotta, keskiarvon ollessa silloin 25 900 euroa, joka silloinkin on noin 2 150 euroa kuukaudessa. Ensimmäisenä vuotena tulojen keskiarvo on 20 000 euroa. Kun taas palkansaajan tyypillisin kuukausipalkka on 2 600 euroa ja kokonaisansioiden keskipalkka on noin 3 100 euroa (Suomen virallinen tilasto 2017.) Tuloksista käy näin ilmi, että itsensäyöllistäminen tuottaa suuremman riskin pienituloisuuteen kuin palkansaajana toimiminen, ammattiryhmästä ja koulutustasosta riippumatta. (Anna Pärnänen, 2015). Suomen Yrittäjien jäsenilleen tekemässä yksinyrittäjäkyselystä (2016, 17) selviää, että melkein puolet päätoimisista yksinyrittäjistä ansaitsee alle 2000 euroa kuukaudessa (br).

Kansainväliset tutkimukset tukevat myös väitettä yksinyrittäjien matalammasta tulotasosta verrattuna palkkatyösuhteessa oleviin, myös palkkakehityksen osalta. Yhdysvalloissa toteutetun tutkimuksen mukaan tulotaso 25 vuoden palkka- ja yksinyrittäjänä toimimisen jälkeen on yksinyrittäjällä 25 prosenttia matalampi kuin se on työsuhteessa. Hamilton (2000) korostaa, että tilanne voi olla eri erityisasiantuntijoiden, kuten lakimiesten ja lääkärien kohdalla. Brittein saarilla tämän kohderyhmän tulotason välillä ei ole kuitenkaan nähty merkittäviä eroja. (Hamilton, 2000, 628–629; Smeaton, 2003, 386.) Sen sijaan suomalaisten työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien tulotason välillä on nähtävissä jyrkkiäkin eroja. Vuonna 2009 kaksi kolmasosaa pienituloisista yrittäjäkotitalouksista oli yksinyrittäjiä. Pienituloiseksi katsotaan kotitalous, jonka vuosittainen kulutusyksikön käytettävissä oleva tulo on alle 60 prosenttia kaikkien kotitalouksien mediaanituloista. Yrittäjätalouksien asemaa suhteessa toisiinsa ja muuhun väestöön voidaan



tarkastella katsomalla miten taloudet sijoittuvat tulokymmenyksiin. Työnantajayrittäjistä puolet sijoittuvat suurituloisimpaan 10 prosenttiin. Vuonna 2009 pientyönantajatalouksista tähän ryhmään kuului 24 prosenttia ja yksinyrittäjistä 16 prosenttia. (Okkonen 2011, 14–18.) Näyttää kuitenkin siltä, että viimeisen kahden vuoden aikana tapahtunut talouden kasvu on lievittänyt yksinyrittäjien huolta toimeentulosta, sillä vuonna 2017 noin 70 prosenttia itsensätyöllistäjistä kokee toimeentulonsa ja taloudellisen tilanteensa täysin tai jokseenkin turvatuksi. Vuonna 2013 vastaava luku oli 60 prosenttia. Noin 20 prosenttia itsensätyöllistäjistä kokee tilanteensa joko hieman tai hyvin epävarmana, luvun ollessa vuonna 2013 40 prosenttia. (Sutela & Pärnänen, 2018, 65–67; Pärnänen & Sutela, 2014, 105.) Tästä huolimatta itsensätyöllistäjät, erityisesti naiset, ovat edelleen huomattavasti enemmän huolissaan kuin työnantajayrittäjät tulottomista jaksoista sairauden aikana, toimeentulon niukkuudesta ja hetkistä, jolloin heillä ei ollenkaan toimeksiantoja tai työtä (Sutela & Pärnänen, 2018, 58).

### **Tulevaisuuden näkymät ja toiminnan jatkuvuus**

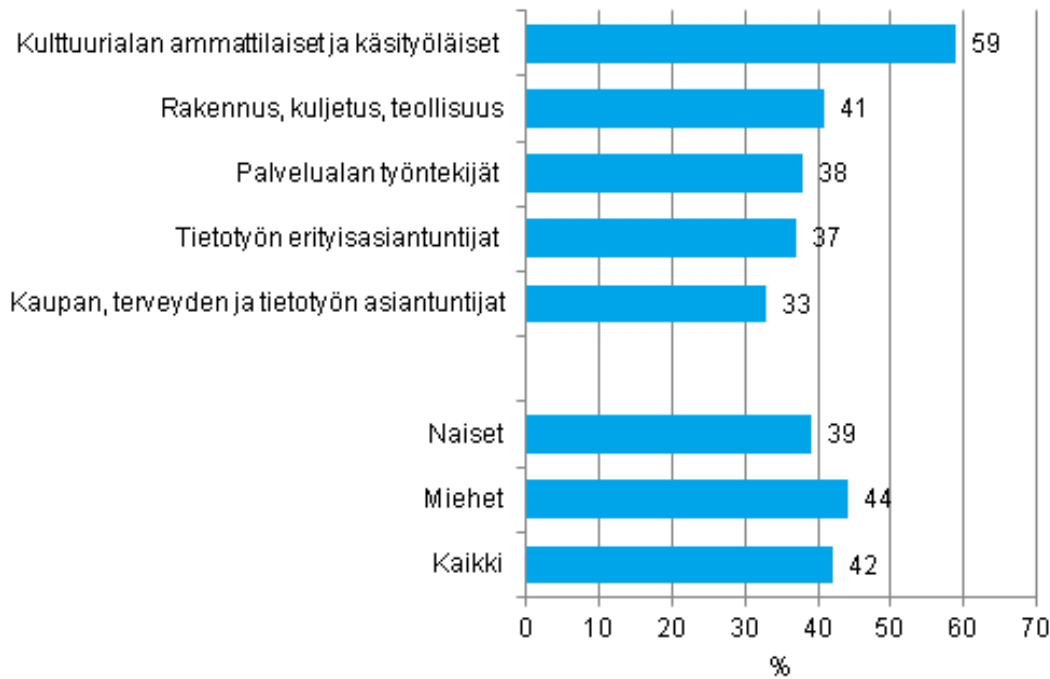
Tulevaisuuden näkymillä viitataan tarpeeseen, joka yksilöllä on ansiotuloon ja sitä kautta työhön. Tämä tarve on sekä materiaallinen että psykologinen. Jälkimmäisellä viitataan työn jatkuvuuteen. Työn jatkuvuus sekä henkilökohtaiset kehitysmahdollisuudet ovat yhteydessä yksilön itsetuntoon sekä identiteettiin. Epävarmuus työn jatkuvuudesta on merkittävä epävarmuustekijä sen tekijälle. Kehitysmahdollisuudet ovat erityisen tärkeitä nuorille. Ansiotulot, tämän tutkielman tapauksessa toimeksiannot ja asiakkaat, mahdollistavat yksinyrittäjän tulevaisuuden suunnitelmat liittyivät ne sitten yrityksen toiminnan ja oman osaamisen kehittämiseen, urakehitykseen, sekä sosiaalietuuksiin kuten työterveyshuoltoon, asumistukeen, lomien ja perhevapaiden täysimääräiseen pitämiseen ja yrittäjän eläkkeeseen, työttömyysturvaan ja sairauspäivärahaan. (Green & Mostafa, 2012, 13; Green, 2006, 14; Green & Tsitsianis, 2005, 424; Hartikainen, Anttila, Oinas & Nätti, 2010, 31.) Mainitut yrittäjän sosiaaliturvaan liittyvät etuudet perustuvat yrittäjän Yel-työtuloon, joka ilmoitetaan Yrittäjän eläke-vakuutuksessa (YEL) YEL-työtulo määritellään vastaamaan palkkaa, joka maksettaisiin vastaavasta työstä työsuhteessa (YEL112§). Yritystoiminta on vakuutettava, jos työpanoksen arvo on yli 7799,37 euroa. YEL-vakuutusmaksun tason yrittäjä määrittelee itse YEL -työtulonsa puitteissa. Työsuhteessa vastaavat maksun kuten työntekijän eläkevakuutuksen (TyEL) maksaa työntekijä yhdessä työnantajan kanssa. YEL- ja TyEL vakuutukset ovat kumpikin lailla säädettyjä pakollisia maksuja (Ilmarinen, 2019; Strömberg, Jansson & Tossavainen, 2013, 20–21,

51–56). YEL-vakuutuksen lisäksi tukena voidaan käyttää muun muassa vapaaehtoisia eläkevakuutuksia. Yrittäjä voi lisäksi halutessaan ottaa vapaaehtoisen lakisääteisen tapaturmavakuutuksen.

Itsensätyöllistäjät toivoivat YEL-maksuihin joustoa, koska tulot ovat harvoin säännölliset. He katsovat, ettei työttömyysturva huomioi työttömyyttä ja tulottomia jaksoja, mutta samalla tuntevat oman sosiaaliturvajärjestelmänsä yllättävän heikosti. Noin 15 prosenttia uskoo jäävänsä työttömyysturvan ulkopuolelle ja vain viidesosa heistä on työttömyyskassan jäseniä. Tähän kenties vaikuttaa se, että järjestelmä koetaan hankalasti ymmärrettävänä ja byrokraattisena, johon perehdytään vasta kun on pakko ja se, että YEL-vakuutuksen taso pidetään sen alhaisimmalla tasolla, joka johtaa minimisosaletuuksiin. Itsensätyöllistäjät kokevat muita yrittäjiä useammin, että heillä ei ole varaa maksaa sitä nykyistä enempää. Tämä merkitsee sitä, että iso osa itsensätyöllistäjistä jää täysin ansiosidonnaisen ansioturvan ulkopuolelle. (Sutela & Pärnänen, 2018, 104–108; Pärnänen & Sutela, 2014, 114, 129–130; Löfgren & Helsten, 2016, 10.) Vuonna 2017 suurin osa itsensätyöllistäjistä koki, etteivät he ole tarvinneet sosiaalietuuksia (Sutela & Pärnänen, 2017, 105).

Yksinyrittäjistä 70 prosenttia tavoittelee Suomen yrittäjien Yksinyrittäjäkyselyn (2016, 10) perusteella kasvua. Erityisen innokkaita ovat nuoret. Tästä huolimatta vain harva (14%) haluaa työnantajaksi. Miehet ovat selkeästi innokkaampia pohtimaan työntekijän palkkaamista kuin naiset. Syitä tähän on huoli korkeista sivukuluista ja työn riittävyys toiselle, sekä se, että asiakkaat haluavat ainoastaan yrittäjän tekemän työn. Eräs keskeisin syy olla palkkaamatta työntekijää on se, että itsensätyöllistäjät haluavat työllistää vain itse itsensä. Sen sijaan alihankkijoiden käyttö on melko yleistä, lähes neljä kymmenestä itsensätyöllistäjistä käyttää alihankkijoita. (Sutela & Pärnänen, 2017, 46–51; Pärnänen & Sutela, 2013, 55–56; Yksinyrittäjäkysely, 2016, 12.) Lähes 40 prosenttia itsensä työllistäjistä kokee, että heillä on vahva neuvotteluasema. Erityisen hyvä se on erityisasiantuntijoilla ja heikoin kulttuurialan ammattilaisilla ja käsityöläisillä. Sukupuolten välillä ei tässä ole juurikaan eroa, kuten ei ole myöskään kun tarkastellaan itsensätyöllistäjien asiakasverkostoja (Pärnänen & Sutela, 2013, 60). Neljä viidestä katsoo, että heillä on vakiintunut ja toimiva asiakasverkosto, mutta neljä kymmenestä kokee tekevänsä paljon työtä työtilaisuuksien löytymisen eteen. (em. 54).

Kuva 1. Kokee jatkuvaa huolta töiden riittävydestä. Pitää täysin tai jokseenkin paikkaansa ammattiryhmä ja sukupuolen mukaan.



Lähde: Itsensätyöllistäjät 2013 ja Työolotutkimus 2013. Tilastokeskus.

## Työn sisältötekijät

### *A. Ammattitaito ja osaaminen*

Tutkielmassa on aikaisemmin viitattu työn subjektivoitumiseen. Taloustieteessä hiukan vastaavaa ilmiötä kuvaa siirtymä resursseihin perustuvasta (resource-based) taloudesta tietotalouteen (knowledge-based). Tänä päivänä tietoon ja informaation perustuvan talouden katsotaan olevan jatkuvan talouskasvun avain. Green (2006) liittää tietotalouden työelämän laadun ulottuvuuksiin, sillä tietoon perustuvan talouden nousujohde vaatii yksilöiden jatkuvaa kouluttautumista ja oman osaamisen kehittämistä. (em. 24–26; Hartikainen ym., 2010, 30–31.) Itsensä työllistäjät ja yksityisrittäjät eivät ota osaa ammattitaitoa ja osaamista kehittävään koulutukseen samalla tavoin kuin palkansaajat, mikä heidän on järjestettävä ja kustannettava itse. Itsensä työllistäjien osallistumisprosentti koulutuksiin on 44, kun se palkansaajilla on lähes 20 prosenttia suurempi. Yli puolet heistä eivät yksinkertaisesti pidä koulutusta tarpeellisena omalla kohdallaan. Vähiten heitä

huolestuttaa koulutuksen hinta (23%) ja siitä koitua ansionmenetys (18%), mutta samaan aikaan kolmasosa kokee, että töitä ei voi koulutuksen takia jättää tekemättä. Itsensätyöllistäjät 2013-raportista ei selviä miksi ei voi. Voisiko taustalla sittenkin olla huoli ansionmenetyksestä? (Pärnänen & Sutela, 2014, 83). Vaikka itsensätyöllistäjien kouluttautumisprosentti on alhainen, on heistä 25 prosenttia erittäin tyytyväisiä kehittymismahdollisuuksiinsa. Palkansaajilla luku on vastaavasti 17 prosenttia. Erityisesti tämä pitää paikkansa itsensä työllistävien naisten ja erityisasiantuntijoiden kohdalla. (Sutela & Lehto, 2014, 53; Pärnänen & Sutela, 2014, 84–86.)

### ***B. Harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet***

Eräs syy, joka tekee yrittäjyydestä palkansaajalle houkuttelevan vaihtoehdon ja on suuri vaikutin päätökselle aloittaako palkansaaja yritystoiminnan, on sen tarjoama mahdollisuus käyttää työssä omaa harkintaa (Taylor, 1996, 257). Yksinyrittäjän vaikutusmahdollisuudet työnsä sisältöön, työmäärään, työtahtiin, tekotapoihin, organisointiin ja aikatauluihin ovat miltei ”*rajattomat*” kun sitä verrataan palkansaajien vaikutusmahdollisuuksiin (Pärnänen & Sutela, 2014, 68). Tosin palkansaajien mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ovat nousseet viime vuosina, erityisesti oman työn organisoinnin osalta (Sutela & Pärnänen, 2018, 81–83). Green (2006, 97) katsoo, että se laajuus millä työntekijä voi vaikuttaa työtehtäviinsä, työnsä organisointiin ja työpaikan yhteisiin prosesseihin on keskeisellä sijalla kun tarkastellaan työelämän laatua palkkatyöntekijän näkökulmasta. Miten vaikutusmahdollisuudet näyttäytyvät kaikesta vastuussa olevan yksinyrittäjän työelämässä, jää nähtäväksi seuraavissa luvuissa.

### ***C. Työpaine***

Tutkimukset ovat osoittaneet, että yksinyrittäjyyteen liittyy voimakkaasti kahteen osaan jakautunut ”katkeransuloinen” piirre. Vaikka yksinyrittänä tehty työ koetaan tyydyttävämpänä ja merkittävämpänä kuin palkkatyö, tuottaa se samaan aikaan syvää ahdistusta ja stressiä. Vaikka työn ”vapaus”, itsenäisyys, vaikutusmahdollisuudet sekä sen tarjoama luovuus työn suunnittelun ja kehittämisen osalta tuottavat voimakasta tyytyväisyyttä ja työn imua, niin siitä huolimatta niitä varjostavat usein huoli toimeentulosta ja työn jatkuvuudesta. Yksinyrittäjää kuormittaa loputon oman työn suunnittelu, yrityksen toiminnan esiin tuonti, omien rajojen määrittely, arvaamattomien asiakkaiden miellyttäminen ja jatkuva sopimusten kanssa pallottelu. He kokevat työn yksinäisyyden,

tuki- ja liikuntaelämisen oireet sekä työn fyysiset vaatimukset muita yrittäjinä toimivia raskaammin. Ajanhallinnan, hallinnollisen työn, byrokratian ja tietotekniikan käyttöön liittyvien ongelmien ja osaamisen puutteiden osalta tilanne on päinvastainen kuin muilla yrittäjillä. (Fenwick, 2006, 66–77; Smeaton 2003, 379–388; Hyvinvointibarometri 2014.)

Työajan osalta kysymys ei ole itsensätyöllistäjien ja yksinyrittäjien kohdalla tiukoista aikatauluista kuten palkansaajilla. Ongelma on pikemminkin Itsensätyöllistäjät Suomessa -raportin tulosten mukaan pitkittyneissä työpäivissä. Yksinyrittäjät joutuvat tekemään pitkää päivää saadakseen työnsä tehtyä, ja joka neljäs pitää väittämää työpäivien venyttamisestä omalla kohdallaan paikkansa pitävänä. Tämän lisäksi työ ”sotkee” vapaa-aikaa, jolloin työasiat ahdistavat usein myös silloin. Lähes puolet itsensätyöllistäjistä kokee laiminlyövänsä kotiasioitaan. Luku on kaksi kertaa suurempi kuin palkansaajilla. Työn kuormittavuus ja paineet eroavat ammattiryhmittäin. Asiantuntijoilla on eniten tiukkoja aikatauluja ja pitkiä työpäiviä, mutta he kokevat ne vähemmän kuormittaviksi kuin muut ammattiryhmät, kun arvioidaan työpäivän jälkeistä uupumusta, ahdistumista ja kotiasioiden laiminlyömistä. Eniten kuormitusta on löydettävissä kulttuurialalla ja -käsityöammateissa. Voiko syy tämän ryhmän ahdinkoon olla huoli työn jatkuvuudesta ja toimeentulosta, koska ryhmällä on itsensätyöllistäjien alhaisin tulotaso? Lisäksi he tekevät useimmin osa-aikatyötä kuin muut ja kokevat, että ovat joutuneet yksinyrittäjiksi, koska palkkatyötä ei ole ollut saatavilla. (Pärnänen & Sutela, 2014, 61–66.) Itsensätyöllistäjät eivät kuitenkaan pidä työtään niin kuormittavana kuin työnantajayrittäjät (Sutela & Pärnänen, 2018, 84).

Yksinyrittäjät tekevät töitä pitkin viikkoa ja viikonloppuisin. Se on kaksi kertaa yleisempää yksinyrittäjänä kuin työsuhteessa. Yksinyrittäjän työtuntien määrä viikossa voi usein ylittää 40 tuntia. Viikkotuntimäärä onkin yksinyrittäjillä ja itsensätyöllistäjillä keskimäärin kolme tuntia pidempi kuin palkkatyössä. Naisten viikkotyöaika on lyhyempi kuin miesten ja naiset tekevät jonkin verran enemmän osa-aikatyötä yrittäjänä kuin miehet. Naisten kohdalla syy osa-aikatyöhön, erityisesti palvelualan työntekijäammateissa, on lasten tai omaisten hoito. Miehillä pääasiallinen syy on ”jokin muu”. Tietotyön erityisasiantuntioilla yleisin on jokin muu syy, kuten oma valinta tai osa-aikaeläke. Osa-aikatyö on harvinaisinta rakennus-, kuljetus- ja teollisuuden alalla. Valtaosa kuitenkin pitää viikkotyöaikaansa sopivana. (Pärnänen & Sutela, 2014, 61–66.)

### **Aineelliset ja aineettomat resurssit**

Tutkimukset osoittavat sosiaalisen ympäristön tärkeyden yksilön hyvinvoinnille työssä. Ei ainoastaan

esimiestyön laadun osalta, mutta myös tuen, jota työntekijä saa työkavereiltaan. Sosiaalista tukea on kahdenlaista: emotionaalista tai instrumentaalista. Sosiaalisella tuella on merkitystä erityisesti stressaavissa tilanteissa, vaikkakin työn sosiaaliset suhteet voivat olla myös vahingollisia esimerkiksi kiusaamistapauksissa. (Green & Mostafa, 2012, 14; Chen & Cooper 2014, 43–44.) Yksinyrittäjillä vastaava ”riskiä” ei ole ainakaan työkavereiden tai esimiestyön osalta. Tällöin työn sosiaalinen ympäristö ja työyhteisö on määriteltävä laajemmin. Sitä voisivat olla ammatillinen tai yrittäjyyteen perustuva vertaistuki ja verkostot, ystävät, sukulaiset, perhe tai jokin muu työ- tai työntekoyhteisö. Itsensäyöllistäjät kokevatkin saavansa tukea ja rohkaisua toisilta saman alan itsensäyöllistäjiltä tai muilta kollegoilta, joiden kanssa he ovat verkostoituneet. Yli puolet itsensä työllistäjistä kokee saavansa tukea asiakkailta ja toimeksiantajilta. Erityisasiantuntijat kokevat saavansa tukea eniten, mutta heillä on myös useammin osake- tai yhtiökumppaneita. Naiset katsovat saavansa tukea useammin kuin miehet. (Pärnänen & Sutela, 2014, 80–81.)

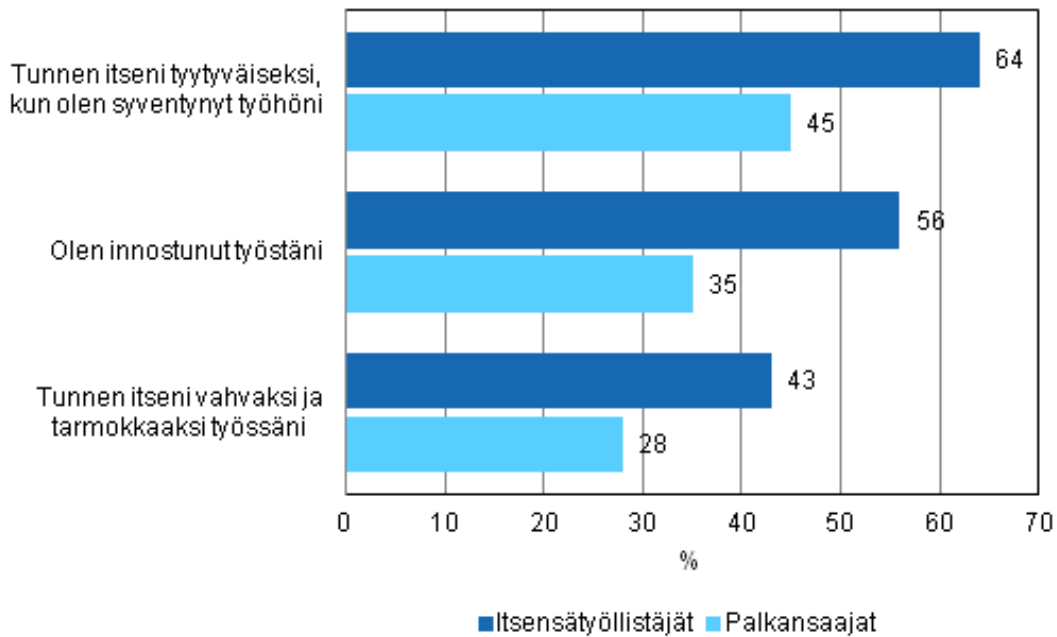
### **Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus**

Työtyytyväisyyttä voidaan tarkastella edellä käsiteltyjen työelämän laadun ulottuvuuksien summana. Toisin sanoen, mitä vähemmän osaamista ja ammattitaitoa, vaikutusmahdollisuuksia ja omaa harkintaa, koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia ja turvallisuuden tunnetta työn jatkuvuudesta työtarjoaa, sitä alhaisempi on tyytyväisyys työhön. Hartikainen ym. (2010, 32) pitävät tätä näkökulmaa hieman yksinkertaistettuna, koska se mistä työtyytyväisyys lopulta muodostuu, ei ole universaali ilmiö. Heidän tutkimuksessaan, jossa vertailtiin työn laatua suomalaisten ja eurooppalaisten työntekijöiden välillä kävi ilmi, kuinka työn vapaudella, riippumattomuudella (autonomy) ja vaikutusmahdollisuuksilla on eniten merkitystä Suomessa ja muualla Pohjoismaissa. Muissa EU-maissa palkkaus oli työtyytyväisyyden ensisijainen selittäjä (em. 37–39).

Kun on tutkittu työn piirteiden (autonomia, työn vaihtelevuus ja monipuolisuus, merkityksellisyys, oman työn hahmottaminen osana kokonaisuutta ja työstä saatu palaute) merkitystä suomalaisten korkeakoulutettujen, asiantuntijatehtävissä työskentelevien (palkansaajat tai itsensäyöllistäjät) työtyytyväisyyteen, käy ilmi, kuten muidenkin tutkimusten perusteella se, että palkansaajat eivät ole samalla tavoin tyytyväisiä työhönsä kuin yksinyrittäjät ja itsensäyöllistäjät. (Hytti, Kautonen & Akola, 2013). Yrittäjät Suomessa 2017 - tutkimuksesta tulee esiin kuinka noin puolet itsensäyöllistäjistä on innostuneita työstään. Palkansaajista vastaavasti kokee vain reilu kolmannes. (Sutela & Pärnänen, 2018, 86–88). Innostuneisuus ja tyytyväisyys on voimakkainta

kulttuuri- ja käsityöalan sekä palvelualan työntekijäammateissa toimivilla (Pärnänen & Sutela, 2013, 73–74).

Kuva 2. Itsensätyöllistäjien sekä palkansaajien kokema työnimu.



Lähde: Itsensätyöllistäjät 2014 ja Työolotutkimus 2013. Tilastokeskus.

Työterveyttään yksinyrittäjät eivät huolla erityisen hyvin ja työskentelevät sairaana huomattavasti useammin kuin palkansaajat. Kun sairauspoissaolojen määrä oli palkansaajilla hieman yli 60 prosenttia viimeisen kuluneen 12 kuukauden aikana, niin itsensätyöllistäjillä vastaava luku on lähes puolet vähemmän. Itsensätyöllistäjistä noin puolet kertoo sairaana työskentelyn syyksi ansionmenetyksen ja huolen työtilaisuuksien menetyksestä. (Pärnänen & Sutela, 2014, 93–96.) Reilu neljäsosa Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimukseen osallistuneista yksinyrittäjistä on organisoinut itselleen työterveyshuollon, mutta katsovat työkykynsä paremmaksi kuin työnantajayrittäjät (Sutela & Pärnänen, 2018, 92–93). Kelan korvaama palvelu on vapaaehtoinen. Viime vuodesta alkaen on yksinyrittäjän ollut mahdollista saada työterveyshuollon kuluja Kelasta suorakorvauksena, terveyskeskuksien lisäksi, myös yksityiseltä palveluntarjoajalta, mikä ehkä motivoi ottamaan työterveyshuollon aikaisempaa useammin tulevaisuudessa (Kelan tiedote, 2017).

### 3.3 Työuran käsite ja tutkimus

Nykysuomen sanakirja (2000) määrittelee uran karrieriksi, ihmisen toiminnaksi ja menestymiseksi jollakin alalla tai jossakin ammatissa, elämäntehtäväksi, alaksi tai ammatiksi. Arthur, Hall & Lawrence (1989, 8). ovat määritelleet työuran käsitteen ajan saatossa kehittyvänä sarjana ihmisen työkokemuksia, ”the *evolving sequence of a person’s work experiences over time*”. Määritelmän keskeisenä teemana on se miten työ vaikuttaa tapaamme nähdä ja kokea muut ihmiset, organisaatiot ja koko yhteiskunta. Toinen keskeinen tekijä on aikajana, jonka puitteissa ura muuttuu muotoaan, ja jonka aikana yksilö ja yhteiskunta ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Tässä määritelmässä ura nähdään eräänlaisena matkana, jolla on alku ja loppu. Arthur ym. korostavat puhuessaan työurasta sitä, että uralla he tarkoittavat kaikkea työtä, eli kaikilla työtä tekevillä ihmisillä on ura. Tässä määritelmässä ura ei tarkoita menestymistä jollakin alalla tai jossakin ammatissa kuten Nykysuomen sanakirja uran edellä määrittelee. Samassa teoksessa Nicholson ja West kritisoivat määritelmän vaikeasti ymmärrettävää metaforisista sisältöä ja ehdottavat sen sijalle termiä ”työhistoria” kuvaamaan ”*sequences of job experiences*” ja varaavat ura – käsitteen sille kuinka ihmiset hahmottavat ja jäsentävät omaa työhistoriaansa. (Arthur ym., 1989, 7–13; Nicholson & West, 1989, 181.)

Gunz (1989) erottaa uran ilmiönä kahteen osaan, ensimmäinen on sen yksilöllinen taso ja toinen on organisaationaalinen taso. Yksilön tasolla se tarkoittaa henkilökohtaisen kehityksen prosessia (subjektiivinen ura) ja työkokemusten sarjaa, joka on tarkasteltavissa myös ulkoapäin (objektiivinen ura). Organisaationaalisella tasolla se on johdonmukainen, ennalta määrätty prosessi, joka on yhteydessä tiettyyn organisaation tai ammattiin. Tutkimuksessa psykologit ovat kiinnostuneet urasta subjektiivisena kokemuksena, kun taas sosiologien näkökulma on objektiivinen ja organisaationaalinen (Barely, 1989). (Gold & Fraser 2002, 580–581.)

Perinteistä, hierarkista, ihmisen vaiheittaiseen kehitykseen, kronologiseen ikään sekä yhteen työnantajaorganisaatioon sidottuja lineaarisia urateorioita edustaa Donald Superin vuonna 1957 julkaistu teos *The Psychology of Careers* ja Daniel J. Levinsonin 1978 julkaistu *The Seasons of a Man’s Life*. Superin teosta pidetään merkittävänä lähtökohtana työuria koskevassa tutkimuksessa. Näitä ihmisen elinkaaren (life-cycle, life-span) eri vaiheisiin (life-stages) liittyviä teorioita yhdistää ajatus urakehityksen erilaisista vaiheista ihmisen elämän kulussa. Superin teoriassa näitä vaiheita ovat kasvu (0–14 vuotiaana), etsiminen ja kokeileminen (15–24 vuotiaana), aseman vakiinnuttaminen



(25–44 vuotiaana), sen ylläpitäminen (45–64 vuotiaana), eläkkeelle valmistautuminen (65-vuotiaana). Sullivan (1999) kritisoi Levinsonin ja Superin urateorioita. Levinsonin teorian tueksi on vähän tarjolla empiiristä evidenssiä siitä, että viiteen ikävuoteen rajatuilla ikäryhmillä ja asenteilla on yhteyttä toisiinsa. Sullivan myös kyseenalaistaa sen, ovatko Superin ja Levinsonin mallit vielä tänään yleistettävissä sekä naisiin että miehiin ja muuttuneeseen työelämään. Epäilyä tukee se, että the Seasons of Man's Life perustuu 40 miehen syvähaastatteluun, tosin Levinson teki vastaavan tutkimuksen 45 naisen osalta vuonna 1996, havaiten samankaltaisia jaksotuksia kummankin sukupuolen elämän kulussa. (Super 1957, 80–153; Levinson 1978; Cohen & Mallon 2001, 49; Sullivan 1999, 459–463.)

Moderneista urateorioista merkittävimpiä ovat Michael B. Arthurin ja Denise M. Rouseaun (1996) ”*boundaryless career*”, rajaton ura, sekä David Hallin ”*protean career*”, proteuksen ura. Ne edustavat teoriaa, joka on yhteen työnantajaorganisaatioon sidottujen empiirisesti tutkittujen urakäsitysten vastakohta. *Rajaton ura* näkee yksilön työuran ennen kaikkea eri organisaatioiden välillä tapahtuvana ilmiönä, korostaen liikkumista työtehtävästä toiseen organisaatioiden sisällä ja niiden välillä. Se ei ole riippuvainen traditionaalisista urakäsityksistä, koska yksilöillä voi olla monia työsuhteita ja työnantajia. Yksilön osaaminen ja pätevyys ammattiin hankitaan esimerkiksi asiantuntijan tai suorittavan työn tehtäviin ilman, että se syntyy ja kehittyy suoraan työnantajalähtöisesti. Urakehitys voi perustua organisaation ulkopuolisiin verkostoihin, itsenäisesti hankittuun asiakaskuntaan ja tietoon. Työtä ja uraa ei ole rajattu organisaation byrokraattisiin hierarkioihin. Yksilö voi omiin henkilökohtaisiin intresseihinsä perustuen kieltäytyä tarjotuista, uralla eteenpäin vievistä etenemismahdollisuuksista ja voi näin ollen tarkastella omaa kokemusta työurastaan ilman rakenteellisia esteitä ja rajoituksia. *Proteuksen ura* on samansuuntainen kuin rajaton ura, mutta siinä yksilöllä itsellään on keskeisempi rooli oman työuransa ohjaajana kuin se on jälkimmäisessä. Sen keskiössä ovat yksilön omat tavoitteet, mahdollisuudet toteuttaa itseään ja kehittää osaamistaan. Se ei liity vain ammatissa toimimiseen vaan kattaa koko elämän varrella hankitut kokemukset. Briscoe, Hall & Frautschy De Muth (2005) näkemyksen mukaan kumpikin teoria kärsii käytännön sovellusten ja tutkimuksen vähäisyydestä, koska niitä ei ole operationaalisesti määritelty soveltuvien psykometrisin mittarein, mutta jonka he lopulta tekevät artikkelissaan *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*. (Arthur ym., 1996, 3–20; Arthur 1994, 295–306; Liimatainen, 2011, 13–17, Briscoe ym. 2005, 30–47; Hall 1996, 8).

Mahdollisuutta subjektiiviseen itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen kuten yllä, tarjoavat portfolio-, transitionaalinen- ja spiraali -urakäsitykset. *Transitionaalisessa työurassa* (transitory

career) siirrytään 3–4 vuoden välein uuteen työhön tai uuteen ammattiin (Brousseau ym., 1996, 57). Spiraaliurassa siirtymä sijoittuu noin 7–10 vuoden periodeihin, jolloin alkaa näyttää siltä, että nykyinen ammatillinen osaaminen ei tarjoa enää kehittymismahdollisuuksia ja on aika siirtyä uuteen tehtävään tai kokonaan uudelle alalle. Uraa motivoivina elementteinä ovat oma kehitys ja luovuus. (em. 17.)

*Portfolio-urasta* (Portfolio career) löytää suoria yhtymäkohtia itsensä työllistämiseen yleisesti. Portfolio-ura kuvaa tilannetta, jossa yksilö toimii palkkatyön ja yrittäjyyden rajapinnalla itsensä työllistäen, joko yksinyrittäjänä tai muuten joustavilla työjärjestelyillä kuten esimerkiksi vuokratyöllä, freelance -verokortilla tai nollatuntisopimuksilla. Henkilö voi työskennellä yhtä aikaa ja peräkkäin useissa eri työ- ja toimeksiantosuhteissa. Hän vastaa itse omasta työurastaan ja toimeentulostaan, ja yrittäjyys ja itsensä työllistäminen on vain yksi työsuhdetyyppi muiden joukossa. Tyypillinen portfolio -uran piirre on se, että siihen sitoudutaan elämäntapana, ei vain väliaikaisena freelance -työnä kunnes pysyvämpi työsuhde tulee vastaan. Siinä esiintyvä asiantuntijuus ja ammatillinen osaaminen ovat usein jo pitkälle erikoistuneita. Portfolio -uran aikana kehittyä ainutlaatuinen identiteetti, joka on riippumaton eri toimeksiantajista ja sitä motivoi itsenäisyys ja vapaus. Portfolio -urassa on kuitenkin näkemykseni mukaan paljon kysymys tavasta tehdä työtä, eikä niinkään urateoriasta sinänsä. Portfolio -urasta ja työstä on itsensä työllistämiseen (self-employment- without employees) liittyen tehty tutkimuksia sekä Suomessa että muualla. Näistä mainittakoon Akolan ym. (2007) toteuttama työpoliittinen tutkimus nimeltä *Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla?* Siinä käytetään käsitettä portfolio -toimeentulo, jolla voidaan jäsentää toimeentulon hankkimistapaa yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnassa, toisin sanoen portfolio -työnä eri toimeksiantajille ja asiakkaille. (Fenwick 2005, 66–68; Akola ym. 2007, 16–19.)

### 3.4 Uramuutos

Uramuutoksia on kahdenlaisia. Itsenäisesti ja vapaaehtoisesti tehtyjä, jolloin uuden ammatin valinta on omaehtoista. Mediassa uramuutokset tavallisesti kuvataan eräänlaisina sankaritarinoina ja rohkeana heittäytymisenä uuteen elämään, jonka seurauksia ovat usein pienemmät tulot, mutta merkityksellisempi työ (LaPonte & Heilmann, 2014). Teixeira & Williams katsovat uramuutoksen olevan usein pakon sanelemaa, vapaan tahdon ulottumattomissa, johon päädytään työttömyyden tai sairauden kohdatessa. Muutoksen voidaan katsoa johtuvan myös vallitsevasta rakennemuutoksesta, suhdannevaihteluista tai pitkäkestoisesta matalasuhdanteesta, jotka vaikuttavat oman alan työpaikan

löytymiseen tai oman alan kokonaan katoamiseen. (em. 2000, 94). Edellä on kuitenkin tullut esiin kuinka kuinka muutos yksinyrittäjäksi on harvemmin vastentahtoista. Pärnäsen & Sutelan (2014) tutkimuksen tulokset ovat kuitenkin tuoneet esiin kuinka muutos yksinyrittäjäksi on harvemmin vastentahtoista. Tulokset eivät myöskään tue aikaisemmissa tutkimuksissa löytynyttä jakoa kahteen sen osalta, miten yksinyrittäjäksi on päädytty, jolloin yrittäjäksi on haluttu joko *omasta halusta* tai *vastentahtoisesti*. Näiden lisäksi päätöstä ohjaa myös *sattumanvaraisuus*. Suomessa vähän alle 20 prosenttia on päätenyt yksinyrittäjäksi vastentahtoisesti. Aktiivisesti yrittäjäksi hakeutuneita on noin kaksi viidesosaa, jolloin se on ollut toivottu työnteon muoto. Loput ovat jotain näiden väliltä. Tällöin päätös on ollut monien tekijöiden summa, joista yksi on *sattuma* tai yrittäjyyteen on *ajauduttu*, esimerkiksi silloin kun on tartuttu tilaisuuteen sellaisen tullessa vastaan. (em. 43–44.)

Teixieran ja Gomesin (2000, 79–80) mukaan *uramuutos* (career change) on usein “*vehicle of self-expression and personal development*”, oman kehityksen ja itseilmaisun väline ja sen pyrkimyksenä “*translate personal self-concept into occupational terms*”, soveltaa omaa minäkuvaavaa myös ammatillisessa mielessä. He näkevät sen yksilön elämän pysähdyspisteenä, joka antaa mahdollisuuden tutkia omia aikaisempia uravalintojaan ja tämä prosessi antaa yksilölle mahdollisuuden rakentaa uraidentiteetin, joka kuvaa hänen autenttista minuuttaan. Teoria on samoilla linjoilla Erik H. Eriksonin ja Daniel Levinsonin edustaman elämänsuuntauksen (life-span) kanssa. Sen tietyissä vaiheissa ihmiset kyseenalaistavat menneisyyden valintojaan mukaan luettuna sen hetkisen työuransa. *Elämäkaari* on *elämäkulkua* (life-course), joka viittaa sosiologiseen käsitykseen elämän etenemisestä, psykologisempi termi. *Elämänsuuntaus* (life-span) viittaa ihmisten yksilöllisten ja sisäisten tekijöiden merkitykseen elämänsuunnassa (life-course). Teorioiden taustalla on käsitys siitä, että ihmisessä itsessään tai hänen ulkopuolellaan tapahtuu iän myötä jotakin, joka johtaa elämän kriisiytymiseen ja käännekohtiin. Levinsonin teoriassa se voi olla ihmisen sisältä tuleva halu tai tarve muutokseen. Eriksonin mukaan muutos tulee ihmisen psykososiaalisen kehityksen vaatimana. Elämänsuuntaus-ajattelussa ihmisen kehitys on ontogeneettistä, yksilöstä lähtevää, se näkyy ikääntyessä, vanhetessa, ihmisen monimuotoisuuden lisääntymisenä, toiminnan tarkoituksenmukaistumisena ja viisastumisena. Levinsonia ja muita traditionaalisten jaksoittaiseen ikään ja elämän käännekohtiin perustuvia ihmisen kehitysteorioita (esim. Super) on arvosteltu siitä, etteivät ne ota riittävästi huomioon ihmisen ulkopuolelta tulevien tekijöiden vaikutusta kyseisiin käännekohtiin (Marin, 2001, 28–33; Wise & Millward, 2005, 412.)

Mallon & Cohen havaitsivat laadullisessa tutkimuksessaan kaksi tyypillistä ansiotyöstä yrittäjäksi uramuutoksen tehnyttä ryhmää. Ensimmäiset olivat niitä, joille itsensä työllistäminen on

ollut aina jossain kohtaa työuraa enemmän tai vähemmän suunnitelmissa. Heille yrittäjäyys on ollut keskeinen vaihtoehto toteuttaa uraan liittyviä tavoitteitaan. Toisessa ryhmässä yrittäjäyttä on edeltänyt tyytymättömyys silloiseen työnantajaorganisaatioon, organisaation muutoksiin ja sen toimintatapoihin. Yrittäjäyteen on työntänyt vapauden ja autonomian lisäksi mahdollisuus toteuttaa omia henkilökohtaisia arvojaan, joita aikaisempi työnantaja on toimintatavoillaan uhannut. (Mallon & Cohen, 2001, 222–223, 2001.) Tyytymättömyys edelliseen työhön ja se, että yrittäjäyys tarjoaa luontevan tavan kehittää työuraa, ovat eräitä yrittäjäyteen työntäviä tekijöitä myös Heinosen ym. (2006, 43) tutkimuksessa.

## **4. Metodologia, tutkimuskysymykset ja tieteenteoreettiset lähtökohdat**

Tutkielma perustuu kahteen tätä tutkielmaa varten kerättyyn laadulliseen haastatteluaineistoon. Ensimmäisessä on haastateltu kahden suuren yrittäjäjärjestön asiantuntijaa, jotta saadaan yleisempi kuvaus yksinyrittäjän työn luonteesta. Haastattelujen tavoite oli tuottaa tietoa ja esiymmärrystä keskeisistä tekijöistä, jotka vaikuttavat yksinyrittäjän työelämän laatuun ja siitä mitkä saattavat olla vaikuttimena sille miten palkansaajasta tulee yksinyrittäjä. Asiantuntijahaastattelut ovat puolistrukturoituja teemahaastatteluita, jotka analysoidaan teemoittain. Toinen aineisto koostuu seitsemän yksinyrittäjän haastattelusta. Haastattelujen pyrkimys on valottaa ilmiön subjektiivista kokemista. Jälkimmäisen aineiston tavoite on saada yksityiskohtaisempi kuva yksinyrittäjyyteen johtaneesta polusta ja siitä miten yksinyrittäjänä tehty työ koetaan yleisesti ottaen. Yksinyrittäjien haastattelut on toteutettu kahdessa osassa. Haastattelun ensimmäisessä osassa on käytetty narratiivista lähestymistapaa ja toinen osa on puolistrukturoitu teemahaastattelu. Kummatkin analysoidaan narratiivista analyysimenetelmää käyttäen.

### **4.1 Asiantuntijahaastattelu**

Asiantuntijahaastattelussa haastateltava on tutkittavan ilmiön asiantuntija. Kiinnostuksen kohteena ei siis ole asiantuntija sinänsä, vaan häntä haastatellaan sen tiedon vuoksi, jota hänellä oletetaan olevan tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä, prosessista, käytännöistä ja siihen liittyvistä faktoista. Tällöin myös väärät vastaukset ovat mahdollisia. Haastateltavien valinta perustuu silloin joko heidän institutionaaliseen asemaansa tai muuhun osallisuuteensa tutkimuksen kohteena olevassa prosessissa. Yleinen tapa käyttää asiantuntijahaastatteluja on kerätä taustatietoja varsinaista tutkimushaastatteluja ja kirjallisen aineiston analyysiä ajatellen. Asiantuntijahaastattelun yhteydessä voidaan puhua siis faktanäkökulmasta. Tällöin ei olla kiinnostuneita vuorovaikutuksellisesta puhetilanteesta, jossa puhutaan ja tuotetaan merkityksiä. Tyypillistä sille on pohtia annetun informaation totuudenmukaisuutta tai tiedon antajan rehellisyyttä. Tässä näkökulmassa ollaan erityisen kiinnostuneita tutkittavien todellisesta käyttäytymisestä tai mielipiteistä, tai mitä on tapahtunut. Faktanäkökulmasta hankittua aineistoa voidaan verrata olemassa olevaan tutkittuun tietoon ja muihin

lähteisiin. Fakta (lat. factum=jokin on suoritettu) on jokainen merkki tai jälki, jonka joku on tehnyt, tallentanut ja kirjannut sen paperille. (Alastaro & Åkerman, 2010, 312–315; Alasuutari, 2011, 90–99; Tieteen termipankki 12.05.2017.)

## 4.2 Narratiivi kokemuksen jäsentäjänä

Narratiivisella tutkimuksella viitataan 1980-luvulta alkaen lisääntyneeseen kiinnostukseen kertomusmuotoon yhteiskunta- ja sosiaalitieteellisessä tutkimuksessa ja kulttuurintutkimuksessa. Tätä kiinnostuksen heräämistä kutsutaan kerronnalliseksi käännteeksi. Narratiiviselle tutkimusotteelle tyypillistä on konstruktivistinen tiedonkäsitys. Tällöin tutkimuksessa ei kohdetta kuvata neutraalisti tai tuoteta objektiivista tietoa. (Hägg, 2010, 117–123.)

Narratiivi itsessään tarkoittaa kertomusta, mutta narratiivinen analyysi on laadullinen menetelmä, jonka avulla pyritään hahmottamaan, millaisia kertomuksia tutkittavasta kohteesta kerrotaan tai miten tutkittavan ilmiön olemus hahmottuu kertomuksen kaltaisena rakenteena. Kertomus on diskurssin erityinen muoto. Yhteiskunta- ja sosiaalitieteissä diskurssilla tarkoitetaan kielellistä todellisuuden kuvausta, jolla on tilannesidonnainen muoto, säännöt, kohde ja päämäärä (Tieteen termipankki 11.05.2017). Yksinkertaisimmillaan kertomus kuvataan tapahtumaksi (Prince, 1973), joista ensimmäinen ja kolmas lause toteavat jonkun asian tilan, ja toinen on aktiivinen, esimerkiksi: *”Pekalla oli jano. Hän meni ostamaan Vichyä. Pekan jano helpotti.”* Rajatuimmillaan kertomus on Lobov ja Waletsky’n (1997/1968) mukaan pelkkä *”kertova lause”*, joiden välillä tulee olla ajallinen ero, kuten: *”Näin yöllä painajaisen ja pelkäsin vielä seuraavana päivänäkin.”* Tämä selitys edustaa kertomuksen rakennemääritelmää, jossa on selkeät osat alkaen kertomuksen tiivistelmästä, jatkuen orientaatioon, toimintaan ja päättyen tulokseen ja lopetukseen. Muita kertomuksen määritelmiä ovat retorinen määritelmä, kognitiivinen määritelmä ja prototyypinen määritelmä. (Hyvärinen, 2010, 2007, 2006; Alasuutari, 2011, 126–129.)

Herman (2009, 16), joka edustaa kertomuksen prototyypistä määritelmää kyseenalaistaa kertomuksen suppeat määritelmät, joissa keskitytään materiaaliseen toimintaan, kuten Labovin ja Waletkyn mallissa yllä. Hermanin (2002) mielestä toimintaa tulisi tarkastella moniulotteisimmin. Eräänä vaihtoehtona hän esittää Zeno Venderin (1967) erottelua (1) Tilan, (2) Prosessin, (3) Suorituksen ja (4) Saavutuksen ja niiden toisistaan erilaisten ajallisuuden välityksellä. Kertomuksen määritelmässään Herman korostaa kokemuksen merkitystä, sitä miten yksilö on kokenut tietyn tapahtuman, *“what it is like for someone or something to have a particular experience”*; eli millaista

se on jollekulle ollut? Kertomukset ovat siis selontekoja asioista, jotka ovat tapahtuneet tietyille ihmiselle tai ihmisille ja miten he ovat ne kokeneet. Selonteko on ihmisen kognitiivinen ja kommunikatiivinen toimintatapa, jonka avulla ihminen pyrkii järkeistämään jotain tiettyä arkista kokemusta tai tapahtumaa. Hän pyrkii selvittämään mitä tapahtumalle asetettujen odotusten ja sen välillä mitä loppujen lopuksi todella tapahtui. Me kerromme tarinoita ja kertomuksia, koska ne auttavat meitä jäsentämään päivittäisiä kokemuksiamme sekä elämää ympärillämme. Niiden kertominen tuo järjestystä päivittäisten tapahtumien epäjärjestykseen. Kertomusten ja tarinoiden avulla tulkitsemme ympäröivää maailmaa ja sen tapahtumia. Kertomukset eivät siis kerro puhtaita faktoja tapahtumasta juuri sellaisenaan, vaan ne ovat kertojan käsitys tapahtumasta ja sen kulusta, ja miten hän on sen kokenut. Kertomus voidaan esittää ja rakentaa vuorovaikutuksellisessa tilanteessa konstruktivistisen tiedon käsityksen mukaisesti. (Herman, 2009, 16–18; Herman, 2002, 28–38; Hyvärinen, 2007, 134; Hyvärinen 2006, 9; King & Horrocks, 2010, 214.)

Nicholson & Westin (1989, 181) mukaan työura on yhtä kuin ne tarinat, joita vuosien varrella kerromme tapahtuneesta työurasta ja tekee narratiivisesta analyysistä luontevan menetelmän kun halutaan tutkia ihmisen työhistoriaa ja uraa? Narratiivinen analyysi soveltuu siksikin, että muutos ja tämän tutkielman tapauksessa muutos työurassa tekee kertomuksesta kiinnostavan (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005, 157). Lisäksi muutos ja siihen johtaneet tapahtumat itsessään tuottavat luontevasti Hermanin (2009) määrittelemän kertomuksen prototyypin kolmannen elementin; eli (3) kertomuksen maailmasta löytyvän *epäjärjestyksen* tai *häiriön*, on kertomus sitten fiktiota tai faktaa. Sen muita elementtejä on (1) *tilanteinen esitys*, joka syntyy vuorovaikutuksellisessa tai diskursiivisessa kontekstissa, (2) se rohkaisee tekemään johtopäätöksiä erilaisten tapahtumien *ajallisesta järjestyksestä* ja (4) välittää yksilön tietoisuuden *kokemuksen* millaista on elää edellä mainitun epäjärjestyksen läpi. (Herman, 2009, 14.) Uratutkimuksessa narratiivia on pidetty havainnollistavana välineenä kuvata yksilön tapoja järkeillä työuraansa kertomuksin. Tässä tutkielmassa olen päätenyt käyttämään narratiivia tai kertomusta ilman ”ura” -viitettä, koska käsittelen työtä laajemmin kuin pelkän työuran näkökulmasta. (Cohen and Mallon, 2001, 48–68; Wise and Millward, 2005, 401.)

### 4.3 Tutkimuskysymysten tarkastelu

Knuutilan (2010, 20) näkemyksen mukaan tutkimusaineiston muodostaminen alkaa kysymyksellä, joka ilmaisee halun tietää jotakin jostakin. Yleensä kysymys nähdään koko tutkimuksen tärkeimpänä rajaajana. Tätä tutkielmaa rajaavat seuraavat kysymykset:

1. Miten palkansaajasta tulee uramuutoksella yksinyrittäjä?
2. Kuinka yksinyrittäjän työelämän laatu näyttäytyy yksinyrittäjän työn arjessa ja miten se kenties eroaa aikaisemmasta kokemuksesta palkkatyössä?

#### 4.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeen (2012, 6–8) mukaan tutkimus on eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, jos se on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Käytäntöä ohjaa tutkijakunnan itsesääntely, jolle on lain määrittelemät rajat. Pro gradun kannalta ohjeen oleellinen lähtökohta on kaikkeen tutkimukseen liittyvä toimintatapojen rehellisyys, tutkimukseen sovelletaan tieteellisten kriteerien mukaisia ja eettisiä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Sen tekemisessä noudatetaan avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksien julkaisussa. Tutkija antaa arvon ja kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä ja viittaa heidän saavutuksiinsa asiaan kuuluvalla tavalla. Tutkimus suunnitellaan, toteutetaan ja siitä raportoidaan, ja siinä syntyneet aineistot tallennetaan tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Lisäksi hankitaan tutkimusluvut. Hyvän tieteellisen käytännön loukkauksiksi katsotaan epäeettinen ja epärehellinen toiminta, joka vahingoittaa tieteellistä tutkimusta ja pahimmassa tapauksessa mitätöi sen tulokset.

Tutkielman aineistonhankinnassa sekä analyysissä haastateltavien eettinen kohtelu on taattu seuraavasti: Jokainen osallistuja on osallistunut tutkielman haastatteluihin vapaaehtoisesti. Ennen varsinaisia haastatteluja heille on kerrottu mistä tutkielmassa on kysymys, annettu sen perustiedot ja mihin tarkoitukseen haastattelun tietoja käytetään. Luottamuksellisuus ja tietosuoja on turvattu siten, että jokainen haastateltava on allekirjoittanut tutkimussopimuksen, jossa hänen on ollut mahdollista valita, antaako hän luvan arkistoida tutkimusmateriaalin tutkimuksen loputtua Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellisen tietoarkistoon niin, että sitä voi jatkossa käyttää anonymisoituna siten, ettei osallistujaa voida tunnistaa. Haastateltavien taustatiedot on luokiteltu kategorisesti. Anonymiteettiä helpottaa se, että haastateltavat ovat yksinyrittäjiä eri puolelta Suomea. Se, että haastateltavat on hankittu omia sosiaalisia verkostoja käyttäen voi hankaloittaa anonymiteetin säilyttämistä, mutta olen pyrkinyt käyttämään suoria lainauksia harkitusti ja tekemään yleisiä, henkilöstä riippumattomia yhteenvetoja ja päätelmiä samankaltaisista puheen sisällöistä.

Perinteisen tieteen kaanonin mukaisesti tutkimukseen kuuluu objektiivisuus. Tiedeyhteisön



jäseniltä odotetaan sitoutumattomuutta, riippumattomuutta ja ristiriidoista irrallaan pysyttäytymistä. Täten olen pyrkinyt pitämään tutkielman esitystavan neutraalina ja pitäytynyt esittämästä tutkielmassa voimakkaita tunteita tai mielipiteitä, erityisesti silloin kun niille ei ole esittää tieteellisiä perusteluita. Neutraalia suhtautumistan edesauttaa se, että minulla itselläni eikä lapsuuden perheessäni ole yrittäjätaustaa. Toki esimerkiksi yksinyrittäjien työmarkkina-asema voi yleisellä tasolla herättää monenlaisia ajatuksia. (Kuula, 2010, 104–107.)

## **5. Haastatteluaineisto – Aineiston hankinta ja sen kuvaus**

Knuutila (2010, 19) painottaa aineiston keruun- ja otantamenetelmien, aineiston jäsentämisen ja luokittelun sekä analyysinmenetelmien olevan tärkeä osa koko rakenteilla olevaa tutkimusprosessia. Hän katsoo jo ensimmäisen kysymyksen, joka aineistolle esitetään, olevan osa aineiston tulkitsemista ja ottamista tutkimuksen kohteeksi. Tämän tutkielman haastattelunaineiston keruussa haastateltavat on etsitty tiettyjen yksinyrittäjyydelle asetetuilla kriteereillä (ks. 6–8) ja jaettu tutkimuskysymysten kannalta oleellisten rajausten perusteella oleviin ryhmiin. Ryhmiä on kaksi: yksinyrittäjät ja yrittäjä-etujärjestöjen asiantuntijoihin. Aloitan kuvauksen asiantuntijoista, koska heidät haastattelin ensimmäiseksi.

### **5.1 Asiantuntijahaastattelu – yrittäjä-etujärjestön asiantuntijat: Aineiston hankinta ja kuvaus**

Asiantuntijahaastattelut tein ennen yksinyrittäjien haastatteluja. Haastattelun tavoite oli lisätä aihepiirin esiymmärrystä. Haastateltavat tulivat kahdesta eri yrittäjien etujärjestöstä: Suomen Yrittäjät ja Suomen Yrittäjänaiset. Haastateltavat hankin ottamalla puhelimitse suoraan yhteyttä organisaatioon. Kummankin järjestön jäsenistä noin puolet ovat yksinyrittäjiä. Organisaatiot edustavat pieniä ja keskisuuria yrityksiä. Suomen Yrittäjät on alan suurin järjestö ja se edustaa 105 000 jäsenyritystä. Suomen Yrittäjänaisilla on yli 6000 jäsentä noin 70 paikallisyhdistyksessä eri puolilla Suomea. Haastattelut tein asiantuntijan edustaman järjestön tiloissa joulukuussa 2016. Kestoltaan ne ovat 1–1.5 tuntia. Haastattelut litteroin sanatakkasti niiltä osin kun se on ollut haetun informaation kannalta merkittävää.

Asiantuntijahaastattelut toteutin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa kysymykset olivat kaikille samat, ilman vastausvaihtoehtoja, ja haastateltava vastaa omin sanoin. Tällä pyrin korostamaan asiantuntijahaastattelun faktaanäkökulmaa, jolloin on tavallisempaa, että kysymykset ovat yksityiskohtaisia (Alasuutari, 2011, 93). Ennen haastatteluja tutustuin ilmiöön kokonaisuutena ja tein tiettyjä oletuksia ilmiöstä sen pohjalta. Tämän pohjalta laadin teemahaastatteluun vaadittavat

teemat ja täydentävät kysymykset. Teemahaastattelu on kohdennettu tutkimushaastattelu, jonka käsiteltävät teemat on ennalta määritelty ja kaikille haastatteluun osallistuville samat. Teemahaastattelussa keskitytään tutkittavan subjektiiviseen kokemukseen tilanteista, jotka olin ennakkoon eritellyt tutkielman yksinyrittäjyyttä käsittelevän aihepiirin tiimoilta. Haastattelujen aikana pyrin säilyttämään teemahaastattelulle tyypillisen keskustelumaisuuden. Keskustelun tueksi olin laatinut kutakin teemaa kohden muutamia täydentäviä kysymyksiä. Teemoihin liittyvien kysymysten asettelussa otin huomioon tutkimuskysymykset erityisesti yksinyrittäjän työelämän laadun osalta. Teemoja oli kolme: (1) ”Ajankohtainen yksinyrittäjyys – mikä tekee siitä ajankohtaisen juuri nyt?”, (2) ”Yksinyrittäjän tuki – mitä on tarjolla?” ja (3) ”Yksinyrittäjän työelämä – keskeisimmät haasteet ja hyvät puolet?” (Haastattelun runko ks. Liite 1, 121.) Haastatteluun osallistuneilla asiantuntijoilla oli mahdollisuus luoda omia painotuksia teemojen ja niihin liittyvien kysymysten välille. Teemojen järjestyksessä oli vaihtelua haastateltavien välillä. (Hyvärinen, 2017, 19–20; Hirsjärvi & Hurme, 2008, 47–48.)

## 5.2 Narratiivinen haastattelu – Yksinyrittäjät

Haastateltavia oli seitsemän. Heidät etsin sosiaalisten verkostojen välityksellä. Ainoastaan yksi haastatteluihin osallistuneista oli minulle entuudestaan etäisesti tuttu. Haastateltavat löytyivät pääosin Facebook-tilapäivitystä käyttäen tai tuttavien välityksellä. Yksi haastateltava löytyi erään toisen haastateltavan ehdotuksen perusteella. Haastateltavat olivat kahta lukuun ottamatta Uudeltamaalta. Ensimmäisessä tilapäivityksessä käytin seuraavaa tiedonantoa yksinyrittäjien löytämiseksi. Pyrin tuomaan siinä esille tutkielmalle ja sen haastateltaville asetetut rajaukset:

*Oletko sinä tai onko sinulla verkostoissasi tuttuja tai ystäviä, jotka on 35–45 vuoden iässä alkaneet pidemmän työuran jälkeen yksinyrittäjiksi ja ovat nyt tehneet sitä vähintään parisen vuotta? Inbox tai hannahelsinki@gmail.com vinkit! Tai paljasta itsesi! Etsin pro gradu -tutkielmaan haastateltavaksi. Alalla ei väliä. Tarkoitus on selvittää uramuutosta yksinyrittäjäksi sekä työtyytyväisyyttä.” (Facebook, 14.10.2015).*

Myöhemmissä uusintapäivityksissä selvensin tiedonantoa yksinyrittäjyyden päätoimisuuden osalta ja sen, että sen tulee olla tehty jotain yritysmuotoa, kuten toiminimeä tai osakeyhtiötä käyttäen. Viimeisen Facebook-päivityksen, jossa etsin vielä yhtä haastateltavaa tein syksyllä 2016. Kaiken kaikkiaan sain 20 yhteydenottoja henkilöiltä, jotka tunsivat tai tiesivät yksinyrittäjän, joka sopisi tutkielmaan sen rajausehtojen puitteissa. Potentiaalisilta haastateltavilta oli usein kysytty jo

ennakkoon, ovatko he halukkaita osallistumaan haastatteluun. Tämän jälkeen otin heihin yhteyttä, joko soittamalla tai Facebookin ”messengeriä” käyttäen.

Yhteydenoton aikana varmistin haastateltavan halun osallistua tutkielmaan ja sopiiko hän tutkielman rajauksiin. Näitä ovat yksinyrittäjyyden päätoimisuus, sen aloitusikä, yritysmuoto, onko haastateltava tehnyt palkkatyötä ennen yrittäjyyttä ja se, että hänellä ei ole säännöllisesti palkattua työvoimaa ja että on toiminut yrittäjänä yli kaksi vuotta. Samalla kerroin heille haastattelun anonymista luonteesta ja haastattelusopimuksesta, joka tulee allekirjoitettavaksi. Pyrin siihen, että tutkielmaan valikoituvien haastateltavien ammattirakenteessa ja sosioekonomisessa asemassa on hajontaa, vaikka ala tai ammatti, mistä yksinyrittäjäksi oli päädytty tai millä toimialalla tai ammatissa yrittäjä toimii tällä hetkellä, ei ole tämän tutkielman kiinnostuksen kohde. Tämän takia sopivien haastateltavien etsintä jatkui pitkään.

Kahdella yksinyrittäjällä uramuutos yrittäjäksi on tehnyt muutoksen ammattiryhmien välillä. Yksinyrittäjäksi ryhtyessään he ovat siirtyneet erikoissairaanhoidajan ja erikoistuneen sihteerin asiantuntijatehtävistä palvelu- ja myyntityötehtäviin: hierojaksi ja oman vaateliikkeen myyjäksi ja omistajaksi. Lukuun ottamatta näitä kahta kaikki muut toimivat yksinyrittäjänä samalla alalla kuin aikaisemmin palkkatyössä. Ravintola-alan esimies perustaa oman ravintola-alan palvelun, lelukaupan myyjä perustaa oman lelukaupan, fysioterapeutti jatkaa työtään ammatinharjoittajana omassa hoitolassaan. Haastateltavista kaksi, jotka palkkatyössä ovat toimineet erityisasiantuntijoina mainonnan-, viestinnän- ja tiedotuksen parissa jatkavat vastaavissa tehtävissä yksinyrittäjänä.

Taulukko 3. Haastateltavien tiedot

Osallistujat	Aloituskä	Vuodet yrittäjänä	Yritysmuoto	Ala	Aikaisempi ammatti	Vuodet palkkatyössä	Koulutus-tausta
Jouni	37	19	Osakeyhtiö	Palvelu- ja myynti-työntekijät	Palvelu- ja myynti-työntekijät	20	Hotelli- ja ravintola-alan ammatillinen pt, ammatillinen opettajakoulutus
Irina	35	12 (kokoaikaisena 3)	Toiminimi	Palvelu- ja myynti-työntekijät	Asiantuntija	11	Sairaanhoitaja (AMK), erityistason perheterapeutti
Laura	37	7	Toiminimi	Erityisasiantuntijat	Erityisasiantuntijat	10	Tiedostusopin maisteri
Lotta	38	4.5	Toiminimi	Palvelu- ja myynti-työntekijät	Palvelu- ja myynti-työntekijät	8	Kasvatustieteen kandidaatti
Tuuli	43	22	Toiminimi	Asiantuntijat	Asiantuntija	20	Fysioterapeutti
Petri	38	9	Osakeyhtiö	Erityisasiantuntijat	Erityisasiantuntijat	17	Yo-Merkonomi, ATK
Saara	37	5	Toiminimi	Palvelu- ja myynti-työntekijät	Asiantuntija	17	Tradenomi (AMK), Hierojan ammatti-tutkinto

Haastattelut on tehty tammi-helmikuussa 2017. Kestoltaan ne ovat 1–1,5 tuntia. Haastattelun ensimmäinen osan toteutin narratiivisena haastatteluna. Toinen osa on teemahaastattelu. Jälkimmäisen tavoitteena on täydentää narratiivisesta haastatteluosuudesta löytyviä informatiivisia

aukkoja, ja lisätä tietoa, joka on välttämätöntä kokonaiskuvan muodostamiseksi yksinyrittäjän työelämän laatuun liittyvissä kysymyksissä. Analysoin kummatkin osat narratiivista analyysimenetelmää käyttäen. Yhden haastateltavan vaihdoin haastattelun jälkeen, koska yrittäjyys ei ollut täysin päätoimista ja yksinyrittäjä teki palkkatyötä sen ohessa, mikä on tämän tutkielman keskeisiä rajoituksia. Hänen tilalleen löytyi äänten haastateltavan välityksellä henkilö, joka taustaltaan sopi pro gradun rajauksiin täydellisesti.

Hyvärinen & Löyttyniemi (2005, 158) kiteyttävät narratiivisen eli kerronnallisen haastattelun seuraavasti:

*”...kerronnallisella haastattelulla viitataan nyt siihen, että tutkija pyytää kertomuksia, antaa tilaa kertomiselle ja esittää sellaisia kysymyksiä, joihin olettaa saavansa vastaukseksi kertomuksia.”*

Tätä silmällä pitäen pyrin rakentamaan haastattelun narratiivisen osuuden sellaiseksi, että se rohkaisee haastateltavaa kertomaan niistä kokemuksista ansiotyössä sekä omassa elämässä, jotka ovat yhteydessä siihen polkuun, joka lopulta johti uramuutokseen ja oman yritystoiminnan aloittamiseen. Kysymykset näyttivät seuraavanlaisilta:

*Kerrotko ajasta ennen yksinyrittäjyyttä, millaisena koit työsi ja työurasi ennen yksinyrittäjyyttä?*

*Voisitko kuvailla niitä hetkiä tai tapahtumia palkkatyössä ja omassa elämässä?*

*Kerrotko mikä tapahtuma, tilanne tai kokemus johti lopulliseen päätökseen perustaa oma yritys...? Miltä päätöksen teko sinusta tuntui? Miten koit sen?*

*Miten olet kokenut yksinyrittäjyyden?*

Haastattelut aloitin esittelemällä tutkielman aiheen ja sen mistä olen tutkimuskysymysten puitteissa kiinnostunut kuulemaan. Esittelin haastattelurungon osa-alueet, joista koko haastattelu koostuu ja sen millä tavalla alueet toteutetaan. Kerroin aloittavani haastattelun kysymys-vastaus tyyppisillä taustakysymyksillä ja sen, että haastattelun narratiivisessa osuudessa ”estradi” on omistettu yksinomaan heille, mutta jota varten olen laatinut joitakin kysymyksiä, joiden tehtävä on ohjata kertomuksen kulkua. Lisäksi selvitin mitä narratiivilla tarkoitetaan. Sitten kerroin siirtyväni teemahaastatteluun, jossa kysymykset ovat suoria ja kaikille haastatteluun osallistuville samat.

Narratiivisen haastattelun aikana kommunikoin enimmäkseen minimipalautteella, kuten hymyillä, nyökkäyksillä, sekä äännähdyksillä ja huudahduksilla. Pyrin siis kommunikoimaan haastattelun aikana siten, että haastateltava on tarinan kertoja ja minä sen kuulija. Tiheissä kohdissa vastasin asianmukaisesti kuten: ”Kuulostaa hyvältä” tai ”Olipa ikävää” osoittaakseni aiheen ja tilanteen vaatimaa kannustusta tai empatiaa. Osoitin tietämättömyyteni, antaen näin haastateltavalle

mahdollisuuden ilmaista kokemuksensa kaikkine siihen kuuluvine yksityiskohtineen. Käytin kertomuksen tuottamisen eräänä välineenä hiljaisuutta, erityisesti rauhallisemmin asioita prosessoivien tai vähemmän puhelioiden haastateltavien kanssa. Haastateltavan kokemuksellisuuden esiintuomiseksi esitin joitakin tiedustelevia, mutta avoimia kysymyksiä, kuten pyyntöjä kertoa esimerkkejä tai kuvauksia hyvistä ja huonoista tilanteista. Pyrin olemaan mahdollisimman vähän kommentoimatta, esittämättä mieleeni juolahtavia lisäkysymyksiä tai omia näkemyksiä. Halusin näin rohkaista haastateltavaa luomaan hänelle itselleen merkityksellisiä yhteyksiä ja järjestystä kokemustensa välille. Tätä prosessia tukee haastateltavan itsensä luoma tapahtumien järjestys ja hänen omien sanamuotojensa käyttö haastattelun aikana, sillä se tukee heidän elämänsä ja kertomustensa pitämistä tarkastelun kohteena. (Hyvärinen, 2017, 151–152; King & Horrocks, 2010, 120.)

Kerronnallinen haastattelu koostuu yleensä erilaisista jaksoista. Vain harvoin haastattelu on yksi kokonainen kertomus (Hyvärinen, 2010, 72). Kahden ensimmäisen haastattelun aikana huomasin haastattelun narratiivisessa osuudessa kontrolloivani haastattelutilannetta tai huolehtivani haastattelun etenemisestä kronologisesti suunnitellun jaksotuksen mukaisesti, joka näyttää tältä (1) *kokemukset työstä ja urasta palkkatyössä ennen yksinyrittäjyyttä*, (2) *muutos*, (3) ks. liite 2, 122). Järjestyksessä pysymisen lisäksi minua huoletti se, että kaikki tutkimuskysymyksiin liittyvät seikat tulisivat kuulluksi. Selityksenä tälle on todennäköisesti kokemattomuuteni tutkimushaastattelijana. Seuraavissa haastatteluissa olin jo varmempi, rennompi ja sallin haastateltavan luoda omaa järjestystä kokemustensa välille.

Yksinyrittäjien haastattelun toinen osa puolistrukturoituna teemahaastatteluna tuntui selkeämmältä ja helpommalta johtuen teemahaastattelun etukäteen määritellystä luonteesta aihepiireineen, kysymyksineen ja tukikysymyksineen. Kuten aikaisemmin käsitellyssä asiantuntijahaastattelussa on haastateltavien sallittu luoda omia painotuksia teemojen osalta ja nostaa esille omalle työlle merkittäviä aiheita. Haastattelun teemat olivat: (1) Työsuhteen ja yksinyrittäjän työelämän vertailu: *Miten vertailisit aikaisempaa kokemustasi työsuhteessa siihen mitä se on nyt yksinyrittäjänä?*, (2) *Resurssit ja tukijärjestelmät*, (3) *Muuta: Haluatko kasvattaa yritystoimintaa kannattavammaksi? Jos et, niin miksi?* (ks. Liite 2. 122). Haastatteluissa ennakoon asetettu järjestys pysyi kutakuinkin samana. Joihinkin kysymyksiin oli jo voitu vastata haastattelun narratiivisessa osuudessa tai teemahaastattelun aijemmissa kysymyksissä. Tällöin katsoin asian jo käsitellyksi. Haastattelun tämä alue oli keskustelunomainen.

Haastattelut tein haastateltavien omissa tiloissa, kuten työhuoneella, myymälässä, sen

hetkisen toimeksiannon tarjoamissa tiloissa tai haastateltavan kotona. Kaksi haastattelua toteutin Skypea välityksellä. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Narratiivinen haastattelu litteroitiin sanatarkasti, säilyttäen kielen sävyt kuten murteet ja slangi. Teemahaastatteluosuudessa haastattelut oli aluksi litteroitu hiukan väljemmin, mutta myöhemmin tarkennettu niiltä osin, kun se on katsottu tärkeiksi tutkimuskysymysten ja rakenteilla olevan narratiivin kannalta. Joissain tapauksissa kertomuksellisuus pääsi oikeuksiinsa vasta teemahaastattelussa, ehkä alun jännityksen loputtua. Jälkikäteen ajateltuna tämä olikin erittäin hyvä asia, sillä haastattelun toisen osan analysoiminen narratiivisesti vahvistui vasta tutkielman tekoprosessin aikana, kun haastattelut oli jo tehty.



## 6. Haastattelujen laadullinen analyysi

### 6.1 Yksinyrittäjyyden tila – Asiantuntijan näkemys

Kuvaan, analysoin ja pohdin tässä asiantuntijahaastattelussa esiin tulleita, yksinyrittäjyyteen liitettyjä seikkoja teemoittain. Tarkastelen annetun informaation todenperäisyyttä vertaamalla sitä tutkittuun tietoon sekä muihin lähteisiin faktanäkökulman periaatteiden mukaisesti (sama. 39–41). Asiantuntijahaastattelun tarkoitus ei ollut vastata pro gradun tutkimuskysymyksiin, vaan tuottaa esitietoa, joka lisää omaa ymmärrystäni tutkielman aihepiiristä ennen yksinyrittäjien haastattelurungon suunnittelua ja haastattelun tekoa. Tavoitteena oli saada näkyväksi yksinyrittäjän työhön vaikuttavia piirteitä ja niitä tekijöitä, jotka ovat asiantuntijoiden näkemyksen mukaan johtaneet yksinyrittäjyyden kasvuun. Minua kiinnosti myös kuulla mitä asiantuntijat itse kysyisivät seuraavaksi haastatteluvuorossa olevilta yksinyrittäjiltä. Yhtenä kysymyksenä asiantuntijahaastattelussa olikin: *Mitä sinä haluaisit kysyä näiltä yksinyrittäjiltä, joita haastattelen myöhemmin?* Haastattelut tarjosivat samalla näin minulle mahdollisuuden kehittää yksinyrittäjien haastattelun sisältöjä, kuten oli tarkoituskin.

#### Ajankohtainen yksinyrittäjyys

Aluksi pyrin haastattelussa tuottamaan tietoa yksinyrittäjyyden nykytilasta. Käsiteltäviä asioita olivat aiheen ajankohtaisuus, yksinyrittäjyyden kasvu, yksinyrittäjyyden hyvät ja huonot puolet, miten asiantuntijoiden edustamat yrittäjäjärjestöt ovat vastanneet yksinyrittäjyyden kasvuun sekä heidän henkilökohtaiset näkemyksensä siitä miten yhteiskunnan tulisi reagoida yksinyrittäjyyden kasvuun. ”*Yksinyrittäjyyden tila*” -kappaleesta kävi ilmi, että yksinyrittäjien ja itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut, ja myös asiantuntijoiden mielestä se on eräs syy mikä on tehnyt yksinyrittäjyydestä ajankohtaisen puheenaiheen. Heidän näkemyksensä mukaan merkittäväksi kasvun tekee se, että yksinyrittäjyyden osuus on noussut eniten suhteessa muihin yrittäjiin. (sama. 4–6.) Toinen keskustelun herättäjä on työmarkkinajärjestöjen kasvanut kiinnostus aihetta kohtaan.

*...palkansaajakeskusjärjestöillä on jäsenmäärät laskussa ja sitten kun on tällöinen nouseva porukka yksinyrittäjät, halutaan ehkä sieltä haalia lisää jäsenkuntaa. He ovat kaikki käynnistäneet tällöisiä yksinyrittäjä-ohjelmia ja omia järjestöjä perustaneet nimenomaan yrittäjille.*

Kasvaneesta kiinnostuksesta olkoon tässä esimerkkinä Akava (korkeakoulutettujen työmarkkinajärjestö), joka on perustanut yrittäjille ja itsensätyöllistäjille oman edunvalvontajärjestön (Akavalaisille yrittäjille ja itsensätyöllistäjille uusi edunvalvontajärjestö, 2016). Yleisesti ottaen asiantuntijat katsovat yleisen suhtautumisen yrittäjyyteen muuttuneen myönteisemmäksi. Toinen asiantuntijoista katsoo työelämän luonteen muuttuneen ylipäättään enemmän ”yrittäjämäiseksi” ja ”projektiluontoiseksi”. Yhdeksi yksinyrittäjyyttä kasvattaneeksi tekijäksi nähdään isojen organisaatioiden irtisanomiset. Tarpeen uramuutokselle ja mahdollisuuden käyttää omaa asiantuntijuuttaan tehokkaammin ja laajemmin katsotaan vaikuttaneen kasvuun positiivisesti, jolloin yrittäjyys voi tarjota luontevan tavan toteuttaa omaan uraan liittyviä tavoitteita (sama. 32).

*Sitä (yrittäjyyttä) ei pidetä enää semmoisena vaarallisena ja pelottavana asiana ryhtyä yrittäjäksi.*

*Tämä yrittämisen vapaus on varmaan se, mikä siinä nähdään positiivisena.*

*Isot organisaatiot on aika paljon irtisanoneet viimevuosina ja asiantuntija yrittäjyys on yksi niistä, joka on noussut.*

Toinen asiantuntija ei näe yksinyrittäjyyden kasvussa varsinaisesti olevan hyviä tai huonoja piirteitä, mutta hänestä on hyvä, että yrittäjyys on nykyään arkipäiväisempi tapa työllistyä. Hän ei kuitenkaan pidä sitä ratkaisuna ”ongelmiin”, mutta se on hänestä kelpo tapa työllistyä, jos varautuu sietämään yrittäjyyteen kuuluvaa epävarmuutta ja kantamaan siihen liittyvät riskit. Uhkien vastapainoksi hän tarjoaa yrittäjyyden hyviä puolia, kuten vapautta, itsenäisyyttä sekä mahdollisuutta toteuttaa omaa ”unelmaa”. Yrittäjäriskiä hän ei halua silotella liikaa sillä se on hänestä yrittäjyyteen oleellisesti kuuluva asia, ikään kuin vapauden hinta, mutta toivoo työmarkkinarakenteiden olevan tasapainossa siten, että kenenkään ei tarvitsisi vastentahtoisesti valita mitään työskentelytapaa.

*On tietysti hyvä, että ihmiset rohkeammin sen sijaan, että eläisivät etuisuuksien varassa, työllistyvät itsensä ja sehän on hyvä asia.*

*Ei se (yrittäjyys) ole vastaus kaikkiin ryhmiin, nuoret, osa – työkykyiset, työttömät ja pitkäaikaistyöttömät... kaikki yrittäjäksi!*

*Ei kaikista vaan ole kestävänsä sitä epävarmuutta ja riskinottoa ja ei pidäkään olla! Pitäähän meillä olla työsuhteessakin sitä työtä tarjolla.*

Toista asiantuntijaa huolestuttaa Yel-eläkevakuutuksen alhainen taso, joka ei vastaa edellistä palkkatyötä, johtaen pieneen eläkkeeseen ja muihin sosiaalietuuksiin. Hänestä se on erityisesti naisten

ongelma, johtuen naisten pienemmistä palkka- ja yrittäjätuloista verrattuna miehiin. Pärnäsen & Sutelan (2014, 103) raportista käy selville kuinka kokoaikaisesti työskentelevien itsensätyöllistäjätulojen käytettävissä olevien rahatulosten mediaani on noin 18 700 euroa. Saman ryhmän kokoaikaisilla miehillä se on noin 23 500 euroa. Kokoajakaisten palkansaajamiesten käytettävissä olevat rahatulot ovat noin 29 100 euroa, mikä tekee siitä kyseessä olevien ryhmien korkeimman tulotason. Palkansaajajanaisten tulojen mediaani on taas 25 900 euroa.

*Kun (naisilla) on pienemmät palkkatulot ja sitten yrittäjätulokin, niin sitten on vielä se eläketuloki...*

Asiantuntija korostaa, että yksinyrittäjyyden kasvu ei välttämättä tarkoita yksin tekemisen lisääntymistä. Yksinyrittäjillä on usein vakiintuneita kumppaneita tai ammattiin liittyviä verkostoja, joilta voi ostaa työtä toimeksiantoina, joita käytetään esimerkiksi tasoittamaan omassa työssä ilmeneviä ruuhkahuippuja tai paikkaamaan omasta osaamisesta löytyviä aukkoja.

Asiantuntijoiden edustamat järjestöt ovat reagoineet yksinyrittäjyyden kasvuun kiinnittämällä aikaisempaa enemmän huomioita yksinyrittäjyyteen muun muassa viestinnässään, ainoastaan yksinyrittäjille suunnatuilla kyselyillä ja yrittäjien verkostoitumista edistävillä tapahtumilla. Toinen järjestöstä on mukana naisyrittäjille suunnatussa eri toimijoiden yhteishankkeessa, jossa kannustetaan erityisesti yksinyrittäjiä ja alle viiden hengen yrityksiä kasvattamaan ja kehittämään yritystoimintaansa.

*Kun tapahtumia järjestetään, niin siellä sitten esittelyjen kautta ja muitten kautta nousee erilaisia kysymyksiä ja monesti siellä aletaan puhumaan siitä kuinka yksin tehdään.*

*Olisi tosi tärkeää, että ei jäädä yksin! Silloin se olisi tosi vaikeaa, että vaikka ei ihan löytäisi yhtiökumppaneita, mutta jotain sellaista sparrausta, mentorointia ja muuta...*

”Miten yhteiskunnan palvelu- ja tukijärjestelmien tulisi reagoida muutokseen (kasvuun)?”-kysymystä pohdittiin seuraavasti. Asiantuntijoista ensimmäinen toivoisi, että eriteltäisiin tarkemmin mistä yksinyrittäjyyden kasvu tarkkaan ottaen johtuu ja lähdetäisiin sitä kautta selvittämään miten sieltä nousevia hyviä tai huonoja tekijöitä voitaisiin kehittää ennen kuin tehdään mitään suuria rakenteellisia muutoksia.

Hän ei usko vastentahtoisen tai alistaiseen toimeksiantosuhteen olevan yksinyrittäjyyden kasvun taustalla, vaan katsoo sen aina olleen osa itsensä työllistämistä. Tutkimus tukee tätä näkemystä siltä osin, että niin sanottu pakkoyrittäjyys ja sen rinnalla kulkeva käsite näennäisyrittäjyys ovat melko marginaalisia ilmiötä, mutta onko se erityisesti kasvanut vuosikymmenten saatossa ei ole selvää (sama. 13–14). Yhdeksi kasvun tekijäksi haastateltava identifioi kiristyneen työolainsäädännön,

joka on lisännyt työntekijän turvaa, nostaen yrittäjän kynnystä palkata työntekijöitä, mikä on johtanut toimeksiantoina teetetyin työn kasvuun. Hän ymmärtää, että yrittäjän sosiaaliturvassa on katvealueita, joiden takia yksinyrittäjä voi jäädä etuuksien ulkopuolelle. Hänestä tämä on asia, joka tulisi korjata silloin, jos se vaikuttaa yksilön päätökseen lähteekö hän yrittäjäksi vai jääkö hän turvalliseen palkkatyösuhteeseen. Tästä näkökulmasta katsottuna voisin kuvitella yksinyrittäjyyden kasvua olevan enemmänkin, jos nämä sosiaaliturvan katvealueet selvitetään ja korjataan.

Toinen asiantuntija korostaa palvelutoiminnan merkitystä yleisesti. Yritystoiminnan aloittamiseen ja sen pyörittämiseen yksinyrittäjät kokevat saavansa eniten apua toisilta yrittäjiltä (43 %), ja seuraavaksi Ely- tai TE-toimistosta (28 %). Apua yksinyrittäjät kaipaavat tietotekniikan hallitsemisessa, oman sosiaaliturvan järjestämisessä ja yrityksen kasvun mahdollistamisessa. (Pärnänen & Sutela, 2014, 57–58.) Hän tuo esille Työministeriön vuonna 2016 asettaman selvitystyön (ks. 11), jonka tehtävä oli selvittää miten työttömyysturvajärjestelmää voitaisiin kehittää siten, että henkilö voi samanaikaisesti tai vuorotellen tehdä töitä joustavasti työsuhteessa sekä yrittäjänä, tai kokeilla yrittäjyyttä työttömyysetuudella. Kumpikin asiantuntija tukee selvityksessä esitytettyä yhdistelmävakuutusta, joka mahdollistasi ansiosidonnaisen tarvittavan, yhteensä noin 6 kuukauden työssäoloehdon kertymisen kummastakin, ansiotyöstä sekä yrittäjätyöstä. Aloitteista yrittäjyyden kokeileminen työttömyysetuudella neljän kuukauden ajan on jo toteutunut (TE-palvelut -internet sivusto 2018).

*... yhdistelmävakuutusmuotoja toivottaisiin. Nyhän sinun pitää aina valita status oletko palkansaaja vai yrittäjä ja työttömyysvakuutuksen voi ottaa vain jompana kumpana, ei molempina.*

*Sulta putoaa kokonaan se turva pois. Esimerkiksi jos olisi vaikka palkkatöissä ja olisit työttömyyskassan jäsen, mutta sitten tekisitkin yrittäjänä keikkaa jonnekin ja jäisit tavallaan yrittäjästatuksesta työttömäksi, mutta sä et saakaan korvausta sieltä työttömyyskassasta koska sinut katsotaankin yrittäjäksi.*

Haasteena he pitävät myös yrittäjän sairauspäivärahan ja sen neljän päivän omavastuuosuuden pituutta. YEL-vakuutetun yrittäjän sairauspäivärahan omavastuu-aika onkin nyt lyhentynyt yhteen, eli ensimmäiseen sairastumispäivään (Kela 2018). Asiantuntijoista toinen pitää yksinyrittäjyyteen liittyvää taloudellista riskiä kohtuuttomana, mutta katsoo sosiaaliturvan saralla olevan jo edistystä. Enemmän on häntä huolestuttaa se miksi yksinyrittäjät eivät useammin hae etuuksia kuten toimeentulotukea.

*... ehkä joskus kannattaisi miettiä, että kannattaisiko hakea (toimeentulotukea) ja laittaa se (yritys) makaamaan pieneksi hetkeksi laatikkoon...*

## *Teeman pohdintaa*

Yksinyrittäjyyden kasvun merkittäväksi tekee sen lisääntyminen suhteessa muihin yrittäjiin. Tätä mieltä ovat tutkielmaan haastatellut asiantuntijat ja tätä tukee myös tutkimus. Keskustelun yhtenä herättäjänä ovat asiantuntijoiden mukaan työmarkkinajärjestöjen kasvanut kiinnostus yrittäjyyttä kohtaan ja positiivisemmat asenteet yrittäjyyttä kohtaan yleisesti. Miksi yrittäjyys sitten nähdään arkipäiväisempänä tapana työllistyä kuin ennen, kuten toinen haastateltava asian ilmaisee? Tutkielmassa on tullut jo esiin kuinka yrittäjyysintentiot ovat viime vuosina kasvaneet, vaikka ne vielä toistaiseksi eivät korreloi uuden yritystoiminnan aloituksen kasvuna. Voiko myönteisten asenteiden ja yrittäjyysintentioiden kasvun taustalla olla 1990-luvulla alkanut yrittäjyyskasvatus? Ainakin se on nykyään pysyvä osa tämän päivän kaikkia kouluasteita tavoitteenaan kehittää yksilöiden sisäistä yrittäjyyttä ja yrittäjyystaitoja. (sama. 10–11.)

Yrittäjyyspuheista sekä nykyhallituksen yrittäjyyden kasvua tukevasta yrittäjyyspaketista huolimatta (sama. 11–12), asiantuntijat eivät katso sen olevan ratkaisu ”*kaikkiin*” työllisyyden ja työllistymisen haasteisiin sillä yrittäjäriskin takia se ei ole heistä kaikille sopiva työnteon muoto. Vastentahtoinen yrittäjyys ei asiantuntijoista ole suuri ongelma, vaikka toinen asiantuntija pitää suurten organisaatioiden irtisanomisia yhtenä syynä yksinyrittäjyyden kasvulle. Niiden katsotaankin johtaneet työn uudelleen organisointiin ja sen seurauksena toimeksiantoina teetettävän työn lisääntymiseen (sama. 4). Toisen asiantuntijoista katsoo, että lainsäädäntö, joka on kasvattanut entisestään työsuhteessa tapahtuvan työn turvaa, on eräs tekijä, joka on lisännyt yksinyrittäjien määrää. Se, onko työntekijän turva todella kasvanut tai onko se tekijä, joka on kasvattanut yksinyrittäjyyttä, on näkemykseni mukaan kyseenalaista, sillä uudet työnteon muodot kuten vuokratyö ja nollatuntisopimukset ovat vastaavasti heikentäneet palkkatyöntekijän oikeuksia ja mahdollistaneet palkkatyössä hyvinkin lyhyinä ”toimeksiantoina” teetettävän työn.

Tutkimuksen ja asiantuntijahaastattelun perusteella yrittäjyyden selkeitä hyviä puolia ovat sen tuoma vapaus, itsenäisyys, joustavuus ja mahdollisuus toteuttaa itseään ja edistää omaa työuraa. Sen huonoiksi puoliksi asiantuntijat kertovat osaamisen ja verkostojen puutteen, alhaisen tulotason, erityisesti naisten kohdalla, maksetun YEL-vakuutuksen alhaisen määrän, joka johtaa pieniin sosiaalietuuksiin ja eläkkeeseen. Ongelmaksi katsotaan myös se, että yksinyrittäjät ovat ”*huonoja*” sairauslomien pitäjiä ja nähtäväksi jää kasvattaako omavastuuajan lyhennys neljästä päivästä yhteen sairauslomien määrää. Asiantuntijat kannattavat yhdistelmävakuutusta, joka mahdollistaisi yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistämisen, ja joka tarkoittaisi muun muassa sitä, että kumpikin työnteon

muoto ja siitä saatu tulo kartuttaisi ansiosidonnaiseen päivärahaan vaadittavaa työssäoloehto. Toinen asiantuntija toivoisi selvitystyötä, jossa eritellään syyt, jotka ovat johtaneet yksinyrittäjyyden kasvuun siitä näkökulmasta, mitkä sosiaaliturvassa ilmenevät puutteet vaikuttavat yksilön päätökseen lähteekö hän yrittäjäksi vai hakeutuuko hän niiden takia mieluummin palkkatyösuhteeseen.

Asiantuntijoiden edustamien järjestöjen jäsenistöstä nykyisin yli puolet ovat yksinyrittäjiä, mutta vaikka kasvua sen osalta on, ei heillä ole vain yksinyrittäjille suunnattua toimintaa tai palveluja, vaan ne ovat kaikille jäsenille yhteisiä. Pienten työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien haasteiden katsotaan järjestöissä olevan samankaltaisia, minkä takia yksinyrittäjän asialle ei järjestöissä ole erityisiä painotuksia. Uskoisin yksinyrittäjien hyötyvän mm. koulutuksesta, joka liittyy yrittäjyyteen tarvittavan liiketoimintaosaamisen kehittämiseen ja päivittämiseen, jos sen vähäisyys, kuten haastattelussa mainitaan, on eräs yksinyrittäjän työtä ja kasvua hankaloittava tekijä. Järjestöt ovat kuitenkin teettäneet säännöllisesti ainoastaan yksinyrittäjyyteen liittyviä kyselyitä ja ovat näin reagoineet yksinyrittäjyyden kasvuun yleisesti sekä järjestötasolla. Muita järjestöjen tarjoamia palveluita yksinyrittäjille on sparraus, mentorointi, verkostoitumistilaisuudet toisen yrittäjien kanssa ja maksuton neuvontapalvelu, erityisesti lakiin liittyen jne.

## **Yksinyrittäjän tuki**

Asiantuntijat katsovat, että yksinyrittäjien tietämys omista oikeuksistaan ja yhteiskunnan heille tarjoamista palveluista vaihtelee. Tietämyksen tason he katsovat olevan riippuvainen siitä, kuuluuko yksinyrittäjä johonkin yrittäjäjärjestöön, joissa neuvontapalvelut ovat yleisiä. Asiantuntijat jakavat näkemyksen siitä, että yrittäjien tietämys omista oikeuksistaan ja heille suunnatuista palveluista on usein vähäistä tai ainakin koetaan, että mm. työttömyys- ja sosiaaliturvan käyttöönotto on byrokraattista ja hankalaa.

*Meillä on just tehty laaja kysely, minkä tuloksia nyt sitten talven aikana aletaan pistelemään ulos, niin kyllä nämä kertoo siitä, että kyllä siellä loppujen lopuksi aika vähän tiedetään.*

*... puhutaan, että yrittäjällä ei ole mitään oikeuksia ja eikä myöskään saa yhtään mitään tukea mistään. Kyllä minä väittäisin, että kyllä saa kaikkiin Suomen lain mukaisiin, vaikka toimeentulotukeenkin on yrittäjälläkin oikeus. Se on eri asia jos koetaan, että sä et halua sitä käyttää.*

Syynä erilaiselle tietämyksen tasolle ovat toisen asiantuntijan mukaan reitit, joilla yrittäjäksi on lähdetty. Hän jakaa ne kolmeen ryhmään. Ensimmäiseen kuuluvat ne, joiden yrittäjyys on ollut suunnitelmallista ja harkittua, ja tukena on käytetty esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-

toimisto) palveluja aloittelevalla yrittäjillä. Toiseen ryhmään kuuluvat ne, jotka eivät ole pohtineet yrittäjyyttä vielä pitkälle, mutta heidät ohjattu palvelujen ääreen TE-toimiston välityksellä. Kolmas ryhmä ei selvittä etukäteen mitä tukijärjestelmiä ja tietoa on tarjolla, vaan yksinkertaisesti aloittavat yritystoiminnan.

*Minä kyllä luulen, että se on yleinenkin ihmisluonto, että otetaan selvää siinä kohtaa kun se koskee itseään. Ei kukaan varmuuden vuoksi etukäteen selvittä kaikkea mahdollista miten nämä asiat mahdollisesti menee tässä mun tilanteessa.*

Lainsäädännön puutteiksi haastateltavat mainitsevat sen miten yrittäjä määritellään lain eri puitteissa. Lakiin perustuvassa määritelmässä Suomessa tehdään työtä kahdella statuksella, joko työ- tai virkatyösuhteessa tai yrittäjänä (sama. 6–7). Jos kysymyksessä ei ole kumpikaan näistä arvioidaan työtä ns. omassa työssä työllistymisenä kun asiaa tarkastellaan työttömyysturvajärjestelmän näkökulmasta (Löfgren & Helsten, 2016, 13; Työttömyysturvalaki, 22.12.2006/1272;). Asiantuntijat kaipaavat yrittäjyyteen ja siiheen liittyviin käsitteisiin kuten yrittäjä, yksinyrittäjä, ammatinharjoittaja ja itsensä työllistäjä selkeyttä. Mikään näistä käsitteistä ei toisen haastateltavan mukaan ole lailla vahvistettu, mutta jokainen niistä kuuluu yrittäjä -käsitteen alaisuuteen silloin kun tarkastellaan työ-, työttömyysturva- ja sosiaalivakuutuslainsäädäntöä.

*Se mikä tulee konkreettisesti siellä arjessa vastaan, vaikka sä selkeästi tietäisit olevasi yrittäjä täällä, niin sitten toiselle puolella, siellä verotuksessa saattaakin olla, että sun tuloja kohdellaan jotenkin eri tavalla ja siellä sä et olekaan yhtäkkiä yrittäjä.*

*Olisihan se kauhean kiva, että olisi yhtenäisestä käsitteet ja ihmisiä kohdeltaisiin samalla tavalla eri laareissa.*

Yksinyrittäjä -käsitteeseen liittyen, kysyin onko toisella asiantuntijalla toivetta johonkin konkreettiseen yksinyrittäjyyden määritelmään ilman, että se sisällytettäisiin yrittäjät -kattokäsitteen alaisuuteen yhdessä työnantajayrittäjien kanssa. Muutosta hän ei siihen toivo, mutta kertoo havainneensa ihmisten pelkäävän yrittäjä-leimaa siihen liitettyjen väärin käsitysten takia, kuten sen miten se vaikuttaa sosiaaliturvaan. Hän haluaa, että juridiikassa selkeytetään mitä eri työnteon muodoilla tarkkaan ottaen tarkoitetaan, mutta ei tahdo, että määritelmiä aletaan lainsäädännöllä rajaamaan entisestään, vaan päinvastoin. Hän toivoo, että eri työnteon muodot tehdään helpoiksi toteuttaa siten, että yrittäjien, itsensä työllistäjien tai palkansaajien ei tarvitse olla huolissaan millä statuksella heidän katsotaan työskentelevän eri järjestelmien puitteissa. Samaan aikaan asiantuntijaa harmittavat huhupuheet, joita liitetään yrittäjän työttömyys- ja sosiaaliturvaan sekä muihin etuuksiin. Niistä osa perustuu todellisuuteen ja kokemukseen, mutta osalla niistä hän ei katso olevan mitään todellisuuspohjaa. Tätä väitettä tukee myös tutkimus (sama. 22–23).

*Mä saan kerran kuukaudessa soiton, jossa joku toimittaja sanoo mulle, että mä olen tekemässä juttua otsikolla: ”Yrittäjällä ei ole sosiaaliturvaa”, että mitäs sanot? Mä sanon ensimmäisenä, että no muutappa se otsikko ihan ensimmäisenä!*

*Siellä levitetään tämmöistä sanaa, mutta kun se ei vaan pidä paikkansa ja siellä on kohtia (sosiaaliturvassa) mitä pitää korjata ja ratkaista, mutta yleisesti lausuttuna se ei pidä paikkansa.*

*Mä haluaisin, että ihmiset siellä arjessa saa niittää itseään ihan millä tavalla ne haluaa, mutta kun mennään sinne juridiikan puolelle, pidettäisiin siellä hirveän kirkkaana se, että mitä mikäkin työ on ja miten sitä kohdellaan sielä.*

Muita esiin tulleita puutteita on selkokielen tieto laista ja oikeuksista, sekä se, että lain tulkinta työttömyysturvan osalta ei ole johdonmukainen TE-toimistoissa eri puolella Suomea. Asiantuntijat haluavat arvonlisäveron alarajan nostoa, mikä Suomessa on 10 000 euroa, muualla EU:ssa raja on keskimäärin 30 000 (EU VAT registration thresholds 2017, Vatlive 2017; Vähäinen liiketoiminta on arvonlisäverotonta, Verohallinto 2017). Sopivaksi luvuksi järjestöissä katsotaan 50 000 euron alv-alarajaa. Alhainen alv-raja nähdään yritystoiminnan kasvun esteenä. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tutkimus osoittaa, että alhainen alv-alaraja luo yrityksille kannustimen välttää alv-velvollisuutta ja pitää toimintansa pienenä, koska yrityksen ei tarvitse maksaa veroja kun liikevaihto pysyy alle määritellyn alv-ajan. Kun liikevaihto ylittää kyseisen rajan, tulee yrityksen rekisteröityä arvonlisäverolliseksi ja raportoida alv:n alaiset ostot ja myynnit Verohallinnolle, mikä nostaa myös hallintoon liittyviä kustannuksia. Erityisen ongelmalliseksi tilanne on kasvun osalta osoittautunut yksinyrittäjien ja pienten yritysten kohdalla, joiden omistajat ovat pienituloisia tai jotka harjoittavat yritystoimintaa toiminimellä palvelu-, kulttuuri- tai käsityöaloilla. (Harju, Matikka & Rauhanen, 2016, 1). Samaa mieltä asiasta ovat myös asiantuntijat.

*... yksinyrittäjä ei pääse sen 10 000 euron yli koska sitten voi olla niin jos sä vaikka teet jotain käsityötä tai muuta tällaista henkilökohtaista palvelua.*

*... sitten kun se 10 000 menee yli, sä saatat pysyä siellä sen alla ja silloin sä olet juurikin yksinyrittäjä. Se on tavallaan yksinyrittäjän kasvun katto.*

Työttömyysturvan osalta on toisen asiantuntijan mielestä tehty jo paljon yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien ja pienten yritysten auttamiseksi siten, että heidän on mahdollista päästä työttömyysturvalle mahdollisimman pian. Yksityisellä elinkeinonharjoittajalla on oikeus työttömyysetuuteen toimeksiannon päätyttyä ja mahdollisuus soviteltuun työttömyysetuuteen, kun toiminta on sivutoimista. Työttömyysetuuteen ei ole oikeutta, jos toiminta on päätoimista siten, että kokoaikatyön vastaanottaminen sitä tarjottaessa on mahdotonta. (TE-toimisto 2018.)

*... tämmöiset toiminimiyrittäjät pääsevät muita yrittäjiä, siis joilla on joku yritysmuoto siinä, helpommin työttömyysturvalle.*



*Palkansaajaan rinnastettava yrittäjä (vain yksi toimeksiantaja), joka on nimenomaan tällainen yksinyrittäjä, joka työllistyy vain satunnaisesti. Tällainen henkilö pääsee toimeksiantojen välilläkin työttömyysturvaan.*

Suurin ongelma, joka vaikuttaa yksinyrittäjän työelämään, on kun yksinyrittäjä joutuu olemaan poissa yritystoiminnastaan perhevapaiden ja sairastumisen takia, sillä se tarkoittaa sitä, että koko yritystoiminta on laitettava tauolle. Ehkä tämä on selitys sille miksi itsensätyöllistäjillä on noin puolet vähemmän sairauspoissaoloja kuin palkansaajilla. Yleisin syy pitämättömille sairauslomille on se, että itsensätyöllistäjä kokee, ettei töitä voi jättää tekemättä. (Pärnänen & Sutela, 2014, 94.) Epäoikeudenmukaiseksi asiantuntijan mielestä tilanteen tekee yksinyrittäjille se, että heillä on samat lakisääteiset oikeudet sosiaaliturva-etuuksiin, kuten sairaus- ja vanhempainpäivärahaan kuin palkansaajilla, ja jotka he kustantavat maksamastaan YEL-vakuutusmaksusta. Käytännössä yksinyrittäjän voi olla mahdotonta pitää lomia ja hänelle kuuluvia vapaita täysimääräisesti, jos hän haluaa varmistaa toiminnan jatkuvuuden. Nämä ovat seikkoja, joiden ratkaisemiseksi asiantuntijat toivovat yhteiskunnan tukea, mutta millaista tukea se voisi olla, ei käy ilmi.

*Tosiasiana siinä käy kuitenkin niin, erityisesti jos on pitkä sairasloma tai haluaa pitää kaikki ne vanhempainpäivärahapäivät, että on lähes vuoden poissa.*

*Yrittäjä joutuu tekemään sitten taas hurjan työn palatessaan, että se saa sen toiminnan käyntiin.*

*Tästä syystä yrittäjät erittäin huonosti tai ainakin huomattavasti huonommin kuin työntekijät ovat sairaslomalla silloin kun ovat sairaana tai perhevapaalla.*

Starttiraha on lyhentynyt vuoden 2017 alusta 18 kuukaudesta 12 kuukauteen. Sitä voi saada päätoimisen yritystoiminnan aloittamiseen. Tällä hetkellä starttirahan suuruus vastaa työttömyyden ajalta maksettavaa perustukea, joka 32.40 euroa päivältä (Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki, 2017). Starttirahaa on pyritty vuosien saatossa nostamaan ansiosidonnaisen osan verran, kertoo asiantuntija. Hänen edustamansa järjestö vastustaa starttirahan korotusta kilpailuneutraliteetin näkökulmasta. Se katsoo sen antavan toisille yrittäjille huomattavasti paremmat lähtökohdat lähteä harjoittamaan yritystoimintaa. Toinen syy on se, että työttömyysturvan ansio-osaa rahoittavat yritykset ja työnantajat ovat vastavuoroisesti ehdottaneet tukiajan lyhentämistä vieläkin enemmän, jolloin tuen määräkin voisi olla korkeampi.

*Se on vähän erikoista, että yritykset ja työnantajat rahoittaisivat sitä ja joku voisi sillä lähteä kilpailemaan heidän kanssaan markkinoilla, niin tällaisista lähtökohdista.*

*18 kuukautta on ihan älytön! Mikä yritystoiminta vaatii niin pitkän käynnistämisen?*

Järjestöt edistävät edellä mainittuja asioita muun muassa lobbaamalla virkamiehiä ja kansanedustajia. Toinen järjestö tekee yhteistyötä eduskunnan naisverkostojen ja muiden edustajien

kanssa mm. järjestämällä yhdessä muiden järjestöjen kanssa eduskunnassa avoimen aamukahvitilaisuuden, jonka tarkoituksena on rohkaista naisia yrittäjiksi ja pohtia kuinka yhdistää yrittäjyys ja ansiotyö. Samainen järjestö ajaa vanhemmuuden kustannusten jakamista. Haastateltava katsoo tämän osuvan erityisesti naisyrittäjiin ja heidän yritystoimintansa kasvatussuunnitelmiin, joista yksi on ensimmäisen työntekijän palkkaaminen. Naisten yritykset toimivat usein naisvaltaisilla aloilla, kertoo asiantuntija. Suomessa ammatit ja työt ovat myös erittäin segregoituneita sukupuolen mukaan mikä mm. palvelualoilla tarkoittaa sitä, että perhevapaiden ja lasten sairastumisista johtuvat kustannukset kaatuvat erityisesti naisvaltaisten alojen työnantajille ja tässä tapauksessa naisyrittäjille (Pärnänen & Sutelan, 2014, 18–19; Toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2013, Tilastokeskus). Väitettä tukee se, että Suomessa naiset ovat miehiä vahvemmin sidottuja pienten lasten hoitoon ja muihin perheen tehtäviin, vaikkakin miehet ja naiset kokevat perheen ja työn sovittamisen yhtä hankalana (Tammelin & Mustomäki, 2017, 117–118). Itsensätyöllistäjien kohdalla työn piirteiden kuten töiden riittävyden, neuvotteluasemien, lomien pitämisen, sairaana työskentelyn, koetun hyvinvoinnin ja työkyvyn osalta, ei eroja synny sukupuolten välille (Pärnänen & Sutela, 2014, 126–127).

*Tämä vauvalaskun tasaaminen on tosiaan kestänyt sen toista kymmentä vuotta. Nyt on tunnustettu, että on tällainen ongelma.*

*Ensi vuoden huhtikuusta alkaen äidin työnantajalle korvataan 2500 euroa kun tulee raskaaksi.*

*Se vauvalasku mitä on puhuttu, on noin 14–17 000 per lapsi. Eli tämä 2 500 euroa ei vielä kokonaan korvaa sitä. Mekin ollaan ajettu sitä mallia, jossa kulut jaettaisiin tasan kaikkien kesken.*

Toisen asiantuntijan edustama järjestö haluaa ennen kaikkea tukea sen jäsenistön olemassa olevaa yritystoimintaa sekä siihen liittyviä turvaverkkoja. Asiantuntija itse toivoisi järjestön tukevan enemminkin uuden yritystoiminnan aloittamista. Järjestöllä on oma ohjelma työttömyys- ja sosiaaliturvan ajamiseksi, jonka katsotaan koskevan erityisesti yksinyrittäjiä. Yksi keskeisiä järjestön ajamia asioita koskee yrittäjän perheenjäseniä. Yrittäjän perheenjäsen katsotaan työttömyysturvassa yrittäjäksi, vaikka kaikkialla muualla yrittäjällä työsuhteessa oleva perheenjäsen katsotaan palkansaajaksi ja tämä voi estää mm. työttömyysturvan saamisen työttömyyden sattuessa (Työttömyysturvalaki, 30.12.2002/1290). Yksinyrittäjiä asia koskee siten, että monen yrittäjän ensimmäinen työntekijä palkataan omasta lähipiiristä. Yrittäjän YEL-vakuutusmaksun vähimmäismäärän korotus on toinen mitä haastateltavan järjestö ajaa. He katsovat, että nykyisen vakuutusmaksun alarajalla, joka jo itsessään on korkea, sosiaalietuudet jäävät alhaisimmalle tasolle. Vakuutuksen pakolliseksi alarajaksi he ajavat 12 564 euron YEL-työtuloa, joka on summa, jolla yksinyrittäjä saisi maksuilleen aidosti vastinetta; eli perusturvaa korkeampaa etuutta esimerkiksi

sairauden tai työttömyyden sattuessa. Se on myös alaraja, jonka perusteella yrittäjä pääsee ansiosidonnaisen työttömyysturvan piiriin. Tällä hetkellä alimmalla pakollisella maksulla (7 645 euroa) kaikki sosiaalietuudet, mukaan luettuna eläke, jäävät niiden alhaisimmalle tasolle.

*... yksi syy miksi elää vahvasti se ajatus, että yrittäjällä ei ole mitään sosiaaliturvaa johtuu siitä, että yrittäjä maksaa itse ne vakuutusmaksunsa, niin yrittäjät tuppaa pitämään sen vakuutustasonsa aika matalalla ja sitten kun tulee tarve sosiaaliturvalle, ne etuudet ovat aika pieniä.*

*Toki se on vähennyskelpoinen verotuksessa. Moni sitten ajattelee sen myöskin näin päin.*

### ***Teeman pohdintaa***

Päällimmäisenä teeman tuloksista nousee esiin se, että yksinyrittäjät eivät ole tarpeeksi hyvin selvillä omista sosiaali- ja työttömyysetuuksistaan tai muista oikeuksistaan. He pitävät niitä hankalasti haettavina ja vaikeasti ymmärrettävinä, ja hankkivat niistä tietoa vasta kun se on ajankohtaista. Tai kuten toinen asiantuntija toteaa, osa ei vain halua niitä hakea. Itsensätyöllistäjistä 12 prosenttia on kokenut tarvitsevansa sosiaalietuuksia, mutta ei ole niitä hakenut (Sutela & Pärnänen, 2018, 105). Epäselväksi jää, miksi he eivät halua hakea.

Hakemattomuuden taustalla voi näkemykseni mukaan olla toisen järjestön edustajan esiintuomat median luomat ja yrittäjien keskuudessa kulkevat huhupuheet, joiden mukaan ”sosiaaliturvaa ei ole”, mikä voi johtaa siihen, että ei edes oteta selvää mitä tukea on tarjolla. Kärjistä ruokkii toisen asiantuntijan mukaan yksinyrittäjän alhaisimmalle tasolle määritelty YEL-työtulo mikä tekee sen, että sosiaalietuudetkin ovat hyvin alhaiset, jättäen yksinyrittäjän ansiosidonnaisen työttömyysturvan ulkopuolella. Epävirallinen keskusteluni perusteella entisen Te-toimiston virkailijan mukaan syy saattaa olla myös ideologinen, ei haluta turvautua yhteiskunnan tarjoamiin sosiaalietuuksiin, mikä olisi sikäli ironista sillä YEL-vakuutuksen yhteydessä jokainen yrittäjä maksaa niistä. Yksinyrittäjän toimeentulon ja toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta ansiosidonnainen työttömyysturva toimeksiantojen väleissä tai soviteltuna silloin kun toiminta on vain osa-aikaista, olisi hyvä väline luomaan varmuutta yksinyrittäjän toiminnan jatkuvuudelle ilman jatkuvaa huolta toimeentulosta.

Näkisin kohtuullisena myös sen, että jos nykyisillä työmarkkinoilla pyritään lisäämään joustoja, jonka seurauksena toimeksiantoina teetettävä työ kenties kasvaa vielä entisestään, niin yksinyrittäjillä tulisi olla täysin samat mahdollisuudet kuin palkansaajilla ottaa nopeasti käyttöön

heille kuuluvat sosiaali-etuudet ilman kohtuuttoman pitkäkestoista selvitystyötä yrittäjätulosta. Kun tarkastellaan yksinyrittäjän työelämän laatua toimeentulon, toiminnan jatkuvuuden ja työpaineen näkökulmasta, on eräs siihen konkreettisesti vaikuttava tekijä yksinyrittäjän poissaolot pitkän sairausloman tai perhevapaiden takia, mikä tarkoittaa sitä, että ne jäävät usein käyttämättä täysimääräisinä. Tämän ratkaisemiseksi asiantuntijat haluavat yhteiskunnan tukea, mutta eivät ehdota mitään kyseinen tuki yksinyrittäjien kohdalla tuolloin olisi. Olisiko se korvaus sijaisen palkkauskustannuksista niin, että yritystoiminta ei kärsi poissaolon aikana? Yksinyrittäjät kuitenkin kertovat kuinka asiakas haluaa, että yrittäjä itse tekee toimeksiannon, jolloin se tarkoittaisi sitä, että tuuraajasta huolimatta yrittäjän poissaolo voi olla kaikesta huolimatta riskitekijä yritystoiminnan jatkuvuudelle (Sutela & Pärnänen, 2018, 48–50). Voisiko yhtenä vaihtoehtona tilanteessa olla kertakorvaus, joka auttaa yksinyrittäjää tuomaan asiakkaat takaisin vanhempainvapaan ja sairausloman jälkeen?

Alv-alarajan nosto 50 000 euroon näyttäisi tutkimuksen mukaan hyödyttävän ainakin kokopäivätoimista yksinyrittäjyyttä sillä ne osoittavat, että pienituloisten yksinyrittäjien kohdalla alhainen alaraja estää yritystoiminnan kasvua, koska sen ylitys tarkoittaa arvonlisäveron maksua ja lisää pienituloisen yksinyrittäjän hallinnollisia kustannuksia. Mikä aiheuttaa sen, että niistä saadut verovähennykset yritystoimintaan liittyvien tärkeiden investointien ja matkakustannusten kohdalla jäävät saamatta. Arvonlisäverolliseksi voi ilmoittautua vaikka yrityksen liikevaihto ei ylittäisikään kyseistä alarajaa. (Vähäinen liiketoiminta on arvonlisäverotonta, Verohallinto 2017.)

## **Yksinyrittäjän työelämä**

Kuten on käynyt ilmi, asiantuntijat ovat yksimielisiä siitä kuinka vapaus, työn joustavuus ja mahdollisuus toteuttaa itseään ovat yksinyrittäjätyön selkeästi parhaimpia piirteitä. Itsensätyöllistäjät-raportin mukaan yrittäjyys tuottaa vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia myös työntekijäammateissa toimiville yksinyrittäjille, palkansaajilla ne kuuluvat lähinnä ylempien toimihenkilöiden työhön (Pärnänen & Sutela, 2014, 128). Erityisesti Suomessa ja Pohjoismaissa näillä piirteillä on todettu työelämän laadun kannalta olevan työntekijöille eniten merkitystä (sama. 26). Yksinyrittäjän työaikojen joustavuuden asiantuntijat katsovat positiiviseksi tekijäksi mm. työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmasta, mutta tuottaako se sitä myös muille kuin erityisasiantuntijoille, joiden työ on harvemmin sidottu aikaan ja paikkaan?

*... kyllä se vapaus, yrittäjän vapaus, se on mikä meidänkin selvityksissä ja muissa korostuu miksi halutaan tehdä nimeomaan yrittäjän asemassa sitä työtä.*

*... siellä on valtava tekemisen draivi, että teet itsellesi. Se on tosi tärkeä asia.*

*Yksinyrittäjyys tuottaa joustavuutta. Ei ole enää niin, että maanantaista ja perjantaihin tehdään töitä, ja lauantai ja sunnuntai on vapaita.*

*Nyt kun niin moni työ siirtyy sinne verkkoon. Sä voit myös tehdä sen työn siellä Australiassakin.*

Yrittäjätöön hankalina piirteinä asiantuntijat pitävät jaksamiseen, ammattitaitoon ja osaamisen liittyviä ongelmia, itsensä johtamista, verkostojen puutetta, lakiin tai uudistuksiin perustuvia muutoksia yritystoiminnassa, pitkiä työpäiviä ja ajankäytön haasteita, työn ja vapaa-ajan sekoittumista ja sitä, että koko yritystoiminta on täysin kiinni yksinyrittäjän omasta työpanoksesta. Ajankäytön haasteet asiantuntijoista toinen liittyy yrittäjyyden ja muun elämän yhdistämiseen, esimerkiksi palkansaaja pidemmän työpäivän takia (sama. 25). Toinen asiantuntija tarkastelee ajankäyttöä itsensä johtamisen näkökulmasta, etenkin silloin kuin yritystoimintaa on vasta alussa, jolloin se vaatii yrittäjältä paljon itseohjautuvuutta ja kykyä oman toimintansa johtamiseen. Ongelmaksi katsotaan myös se, että yhteiskunta ei vastaa joustavuuteen mitä yksinyrittäjän työelämä voi tarjota, esimerkiksi tarjoamalla lasten päivähoitopalveluita esimerkiksi tunneittain.

*Miten sä hallitset aikaa ja pakotat itsesi aamulla tekemään vaikka mitään keikkaa minnekään ei ole tiedossa.*

*Mäkin olen ollut yksinyrittäjä ja kotitoimistosta käsin toimin. Kyllähän siinä on aina se houkutus, alanko pesemään pyykkiä vai etsitkö netistä liidejä ja alat soittamaan.*

Työsuhteessa osaamisen kehittäminen tapahtuu usein työnantajan toimesta esimerkiksi IT- ja digitaalisten osalta. Yksinyrittäjä vastaa koulutuskustannuksistaan pääasiassa itse, mikä johtaa siihen, että yrittäjä koulutautuu vähemmän kuin palkansaaja (sama. 23–24). Haasteita tuottavat lisäksi erilaiset kalliit järjestelmämuutokset, joista esimerkkeinä asiantuntija mainitsee mm. potilastietojärjestelmä Oma Kannan tai vuonna 2018 voimaan tulleen EU:n tietoturva-asetuksen. Pahimmissa tapauksissa hänen mukaansa tieto muutoksista jää saavuttamatta, johtaen mahdollisiin sakkomaksuihin. Yrittäjäverkostoja sama asiantuntija pitää erittäin tärkeänä erityisesti tiedon saavuttamisen ja yrittäjätööhön liittyvän osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

*Jos olisi vaikka fysioterapeutti yrittäjä, olisi tosi tärkeä, että kuuluisi sen alan yrittäjä ammattijärjestöön... Sieltä sä saat lainsäädännön vaatimukset ammatillesi.*

*Huonoja puolia on se, että jos jää niitä taitoja uupumaan, eikä lähdetä verkostoihin mukaan vaikka just sen liiketoiminta osaamisen takia...*

*Ei vaan lue Ilta-lehteä tai joku kaveri kertoo, että tämä on näin ja sit sä et selviä tässä ollenkaan tai alkaisit toimia ihan väärin tai jättäisit perimättä Alv:t kun joku kertoo, että ei tarvi.*

Asiantuntijat eivät halua, että yksinyrittäjä kokee olevansa alisteisessa asemassa toimeksiantajaansa nähden, mikä on tilanne voisi syntyä näennäisyrittäjyyden kohdalla. Tämä on pakkoyrittäjyyden ohella ilmiö, jonka asiantuntijat katsovat vähäiseksi, ja on totta kun tarkastellaan kaikkia itsensätyöllistäjiä (sama. 13–14.), mutta näennäisyrittäjyys voi olla ongelma silloin, jos se lainsäädännön puitteissa rinnastetaan työsuhteeseen. Tämä on mahdollista esimerkiksi silloin jos entisellä työnantajalla, joka käynnistää toimeksiannon tai yrittäjän ainoalla asiakkaalla on työnantajaan verrattava direktio-oikeus työn suoritustavasta (Pärnänen & Sutela, 2014, 3). Kyseisiä ristiriitatilanteita varten verohallinnolla on ohjeistus, jonka perusteella tilanne ratkaistaan selvittämällä onko työstä saatu korvaus ollut palkkaa vaiko työkorvausta (Palkka ja työkorvaus verotuksessa, Verohallinto 4.1.2019). Riippuvaisuus yhdestä asiakkaasta on myös todellinen riski silloin kun toimeksiannot loppuvat.

*Niissä on nämä riskit, koska yrittäjän määritelmä on se, että sä itse päätät kenelle sinä myyt ja sulla voi olla useita asiakkaita. Näissä voi tulla niitä, että sitten on jätetty sivutyömaksut tai sivukulut maksamatta sen takia, että katsotaan, että se onkin palkkatyösuhde.*

Toinen asiantuntija pohtii sellaista mahdollisuutta, että pakkoyrittäjyys on muuttamassa muotoaan, esimerkiksi teollisuudessa ja rakennusalalla alihankintaketjutuksen lisääntyessä. Miten se sitä tekee, ei käy ilmi, mutta suomalaiset yrittäjät ostavat paljon työtä alihankintana. Vuonna 2017 yrittäjistä 44% käytti alihankkijoita (Sutela & Pärnäen, 2018, 51). Yrittäjäksi suoraan ulkoistettuja yrittäjiä on löydettävissä eniten rakennus-, kuljetus- ja teollisuudenalalla (11%). Kaikista itsensätyöllistäjistä löytyy heitä noin kahdeksan prosenttia. Sukupuolten välillä ei ole eroa. (Pärnäen & Sutela, 2014, 38.) Lomien ja vapaiden pidon asiantuntijat näkevät haasteellisena. Yhtenä syynä pidetään sitä, että vuosilomia ei haluttaisi pitää. Tätä he pitävät etenkin ikääntyvien yrittäjien ongelmana. Nuorempien kohdalla asenteiden katsotaan jo muuttuneet, ja omasta jaksamisesta pidetään parempaa huolta. Toinen asiantuntija kertoo, että noin 20–25 prosentilla yksinyrittäjistä on varahenkilö, joka voi tehdä satunnaisia ja lyhyitä sijaisuuksia. Tämä on käynyt ilmi hänen edustamansa järjestön jäsenilleen tekemästä sosiaaliturvaan liittyvästä kyselystä.

*... ehkä jollain sukupolvella on sellainen itseisarvo, että minä en mitään lomiam pidä ja aina painetaan töitä.*

Yksinyrittäjiä vaivaa työssä jaksaminen, joka on ymmärrettävää kun tarkastellaan edellä käsiteltyjä, yksinyrittäjän työelämään liittyviä yhdistettyjä haasteita. Toinen haastateltavista tuo jaksamisen esiin erityisesti naisten kohdalla.

*Jos olet yksinyrittäjä ja hankit perheen ja sun pitää tehdä sitä bisnestä ja mies on vaikka matka töissä ulkomailla, niin kyllä se aika isoksi taakaksi tulee ...*

Toimeentulon osalta haastatellut asiantuntijat katsoivat yksinyrittäjyyden kannattavuuden olevan riippuvainen toimialasta ja siitä, onko yrittäjä osannut hinnoitellut työnsä oikein. Erityisasiantuntijan tehtävissä toimivat yksinyrittäjät näkevät taloudellisen tilanteensa eniten turvatuksi, ja kulttuurialan ammattilaiset ja käsityöläiset näkevät asian päinvastoin (Pärnänen & Sutela, 2014, 106).

*Monella voi olla se, että hinnoitellaan liian alhaiseksi, ja sitten kun sä lähdet liian alhaisella, sun tosi vaikea alkaa nostaa hintoja.*

*Toisaalta voi olla sekin, että jos sä olet ollut palkkatyössä ja olet ollut tyytymätön palkkaasi, niin sä ryhdyt yksinyrittäjäksi, hinnoittelet itsesi tuplaksi ja joku iloisesti maksaa sulle sen.*

Toinen asiantuntija viittaa tilastoon, jonka toin esiin haastattelun aikana, jonka mukaan 29 prosentilla itsensätyöllistäjistä käytettävissä olevat tulot ovat alle 13 200 euroa vuodessa, että silloin yrittäjyys ei kannata (sama. 19–21). Hän kuitenkin korostaa työn tekemisen tärkeyttä oman hyvinvoinnin, mielenterveyden ja tulevaisuuden työllistymisen näkökulmasta vaikka tulot jäisivätkin pieniksi, koska työttömyysturva ja muut sosiaalietuudet tulevat vastaan yritystoiminnan ollessa osa-aikaista.

*Jos taas ottaa x-järjestön viitan harteille ja jos ei toiminta ole kannattavaa ... siinä kohtaa kannattaa miettiä, onko sitä toimintaa järkeä ylläpitää, ei yhteiskunnan järjestelmien pitäisi ainakaan loputtomasti tukea kannattamatonta yritystoimintaa.*

Asiantuntija kertoo haastattelussa yrittäjien keskimäärin ansaitsevat enemmän kuin palkansaajat, mutta yksinyrittäjien osalta tämä ei pidä paikkansa kuten olemme nähneet yksinyrittäjän työelämän laatua ja toimeentuloa käsittelevässä tutkielman osassa (ks. 19–21). Yksinyrittäjien keskimääräinen tulotaso jää työnantajayrittäjien, pienten työnantajayrittäjien ja palkansaajien tulotasoa alemmas. Suomen Yrittäjien omassa Yksinyrittäjäkyselyssä (2016) neljäsosa ansaitsi alle 1000 euroa kuukaudessa, mitä ei selitä kokonaan yrittäjätöön osa-aikaisuus, koska samassa kyselyssä vain 15 prosenttia ilmoitti toiminnan olevan osa-aikaista.

Toista asiantuntijaa huolestuttaa se, että yksinyrittäjät eivät tarpeeksi usein ota omaa työterveyshuoltoa, jolloin terveyden pitkäaikainen seuranta voi olla katkonaista tai sitä ei ole. Tämä pitääkin paikkansa sillä vain neljäsosa itsensätyöllistäjistä järjestää itselleen työterveyshuollon (sama. 28).

*... ei oteta työterveyshuoltoa itselle, jonka jälkeen terveyden pitkäaikainen seuranta ja kaikki muu voi jäädä heikommalle ja sitten tulee jokin remppa 15 vuoden yrittäjyyden jälkeen.*

*Myöskin eläkkeelle siirryessä tarvitaan niitä lausuntoja ja olen kuullut ihan käytännön esimerkkejä ... voi olla vaikeampi päästä jopa eläkkeelle, kun pitäisi olla ne lausuntojen antaja.*

### ***Teeman pohdintaa***

Yksinyrittäjän työelämän osalta tulee haastatteluissa paljolti esiin samat asiat kuin pro gradun teoriaosuudessa. Yksinyrittäjyyden hienouksia ovat työn vapaus ja vaikutusmahdollisuudet ja heikkouksina esiin tulevat tulotason keskimääräinen alhaisuus ja työn vaatimat ponnistukset, kuten pitkät työpäivät, lyhyeksi jäävät sairaus-, vanhempainvapaat ja lomat. Osaamistaan ja ammattitaitoa yksinyrittäjät eivät kehitä niin paljon kuin heille olisi kenties hyväksi. Syynä tälle on muun muassa siitä koituva ansionmenetys tai sen kalleus, mutta etenkin se, että koulutusta ei katsota tarpeelliseksi (sama. 23–24).

Katsoisin edellä mainituilla työn vaatimilla ponnistuksilla olevan jotain tekemistä asian kanssa. Voihan olla, että pitkät työpäivät ja työn ja vapaa-ajan välinen tasapainoilu vaativat veronsa, eikä yksinyrittäjällä ole yksinkertaisesti aikaa, halua tai ylipäättään energiaa kouluttautumiselle tai koulutuksensa organisoimiselle työpäivän päätteeksi tai vapaa-aikana. Näkisin, että yksinyrittäjän koulutukseensa suuntaamat investoinnit olisivat tärkeä resurssi yrityksen toiminnan jatkuvuuden näkökulmasta. Jos työsuhteessa olevan on miltei mahdotonta välttyä osaamisensa kehittämiseltä ollakseen työelämässä ajan tasalla jo pelkästään IT-taitojen osalta, en näe miten se olisi mahdollista yksinyrittäjälle yrityksensä ainoana työntekijänä, ellei hän sitten osta työtä ja osaamista alihankintoina, mikä varmasti on työssä jaksamisen kannalta järkevää.

Verkostoitumisen merkitys tulee asiantuntija-aineistossa esiin erityisesti yrittäjätöihin liittyvän tiedonsaannin näkökulmasta. Verkostot ovat varmasti yksinyrittäjälle tärkeä resurssi, ei pelkästään tiedonsaannin näkökulmasta, mutta myös vertaistuen ja omasta osaamisen löytyvien aukkojen täydentämisen näkökulmasta. Vastentahtoinen yksinyrittäjyys ei näyttäydy asiantuntijoiden



puheissa erityisenä ongelmana, mutta työelämän laadun näkökulmasta katsottuna näkisin näennäisyrittäjyyden kuitenkin tuottavan sellaisia toimeentulon riskejä, joita muilla yksinyrittäjillä ei ole. Esimerkiksi silloin kuin yksinyrittäjän toimeentulo on riippuvainen yhdestä toimeksiantajasta. Samoin voivat kärsiä yksinyrittäjyyden hyvät puolet, vapaus ja vaikutusmahdollisuudet, jos aloite toimeksiantoon on tullut entiseltä työnantajalta, jolla yhä edelleen on vaikutusvaltaa siihen miten yksinyrittäjä työnsä suorittaa.

## 6.2. Uramuutos ja yksinyrittäjän työelämän laatu – Narratiivinen analyysi

Pro gradussani tarkastelen seitsemän yksinyrittäjän uramuutosta, työuraa ja työtä työelämän laadun näkökulmasta. Analyysissä ja aineiston hankinnassa olen käyttänyt kahta eri lähestymistapaa, sillä koen saavani tällä tavoin paremmin esiin yksinyrittäjien haastatteluaineistosta tulleita seikkoja, jotka liittyvät tutkielman kysymyksiin, kadottamatta yksityiskohtia, jotka ovat keskeisiä yksinyrittäjänä tehdyn työn ymmärtämiselle kokonaisuutena. Tutkielman laadullinen analyysi jakautuu siis kahteen osaan, kuten yksinyrittäjien haastatteluaineistokin, joista ensimmäinen osa oli narratiivinen haastattelu. Haastattelun toinen osa oli puolistrukturoitu teemahaastattelu, jossa kaikilla haastateltavilla oli samat kysymykset. Narratiivisen analyysin toteutan seuraavasti:

Analyyssin tässä osassa keskityn vastamaan tutkielman ensimmäiseen tutkimuskysymykseen: *Miten palkansaajasta tulee uramuutoksella yksinyrittäjä?* Käytän analyysissäni kumpaakin yksinyrittäjähaastattelun osaa. Analyysi alkaa empaattisella luennalla, jonka aikana tarkastelen yksinyrittäjien haastatteluaineistoa David Hermanin prototyypikertomuksen määritelmään näkökulmasta, jonka piirteitä ovat: (1) *tilanteisuus*, (2) *tapahtumien ajallinen järjestys*, (3) *kertomuksesta maailmasta löytyvä epäjärjestys/häiriö* ja (4) *millaista se on ollut* (sama. 34–35). Tuolloin pyrin erityisesti tarkkailemaan kertomuksissa esiintyvää epäjärjestystä ja tiheitä kohtia, jotka liittyvät muutokseen, sillä kuten Hyvärinen (2012, 403) toteaa, kertomuksen prototyypissä tapahtuu aina jotain yllättävää, joka järjestyttää alkutilanteen ehtoja. Jatkan tutkielman tässä osassa narratiivin (*narrative*); eli kertomus-sanan käyttöä, vaikka heti seuraavaksi puhunkin tarinoista (*story*) ja tarinatyypeistä, sillä sosiaalitieteilijät eivät useinkaan tee käsitteellistä eroa tarinan ja kertomuksen välillä (Hyvärinen & Löyttyniemi, 2005, 157). Paul Ricouerin (1993, 37) määritelmän mukaan tarina on kuitenkin sarja tapahtumia, joiden juoni muodostaa kertomuksen.

Edellinen mielessä muodostan jokaisesta yksinyrittäjän kertomuksesta ydintarinan, eräänlaisen juonitiivistelmän, jonka mielenkiinnon kohteena on työurassa tapahtuva muutos sekä tapahtumat ja kokemukset, jotka johtivat muutokseen ja tapahtumat heti muutoksen jälkeen. Kertomuksen analyysissä juonitiivistelmiä voidaan tarkastella kertomuksen kulttuuristen tarinatyyppien näkökulmasta, joita ovat sankaritarina, komedia, tragedia ja ironia (Murrey, 1989). Tarkoitukseni ei ole tyyppitellä ja kuvata yksinyrittäjien tuottamia kertomuksia näin dramaattisesti, vaan sitoa niiden avulla yksilöt yhteisiin kulttuurisiin normeihin sekä antamaan yksilön kerronnalle ja kokemukselle kontekstin. Tarinallisen lähestymistavan voidaan katsoa olevan erityisen soveltuva tapa tarkastella elämänmuutoksia, koska tarinat jo itsessään usein muodostuvat muutoksen ympärille. Muutos on myös elementti, joka tekee kertomuksesta kiinnostavan. Tarinoita voidaan pitää elämänmuutoksen hallinnan välineenä, jonka avulla voimme paikantaa muutoksen osaksi menneen ja tulevaisuuden yhdistävää juonta. (Hänninen, 1991/2002, 94–95.) Tiivistelmien tehtävänä on lisäksi luoda yleiskuva koko yksinyrittäjyyteen liittyvästä taipaleesta sen alusta loppuun.

Seuraavaksi irrotan yksinyrittäjien kertomuksista tekstinäytteen, joka mukailee prototyyppikertomuksen määritelmään liittyviä rakenteita, erityisesti kertomukseen liittyvää epäjärjestystä. Tällä tuon näkyväksi lopulliseen uramuutokseen johtaneet ratkaisun hetket. Analysoin tekstinäytteet soveltamalla aikakehyksen analyysiä, joka kuvaa kerrotun toiminnan ajallista ulottuvuutta. Tässä sen tehtävä on ennen kaikkia olla tukena kun arvioidaan sitä missä määrin yksinyrittäjyys on ollut toivottu työntekomuoto. Hyvärinen (2010, 100) mukaan analyysi tarjoaa tarkkoja välineitä kertomuksen dynaamisuuden ja yksilöiden toimijuuden erittelyyn. Herman (2002, 35–38) pitää sitä hyödyllisenä välineenä kertomuksen eri lajien tunnistamisessa.

Vendlerin (1967) luomassa mallissa on neljä osaa. Ensimmäinen on *Tila*, joka kuvaa olotilaa. Tilat voivat olla kestoltaan lyhyitä tai pitkiä, pysyviä, päättymättömiä tai rajallisia ”*Olen onnellinen*”, ”*Musti on koira*” tai ”*Minulla on kahden viikon sairausloma*”. *Prosessi* taas on pitkäkestoista, avointa tai ohimenevää ajassa jatkuvaa toimintaa. Tässä analyysissä niillä on tärkeä tehtävä, sillä ne pohjustavat kertomuksessa tapahtuvaa käännettä, jonka jälkeen jotain merkittävää tapahtuu. Toisin sanoen ne tuovat esiin niitä tunne- ja olotiloja ja sitä avointa toimintaa, jotka vähitellen generoivat päätöksen ryhtyä yksinyrittäjäksi. *Suoritukset ja Saavutukset* kuvaavat taas tilanteita, joissa tapahtuu jotain käsinkosketeltavaa ja jokin tehtävä saavuttaa päätöksen. Kuten sen hetken, jolloin yritystoimintaan päätetään ryhtyä. Valitsin menetelmäksi aikakehyksen analyysin, koska uskon sen avulla pystyväni tuomaan esille mitkä tekijät ovat vaikuttaneet päätökseen ryhtyä yrittäjäksi ja kuinka pitkälle päätös on ollut omaehtoista toimintaa. (Hyvärinen, 2010, 96–100.) Arvion tukena käytän

Pärnäsen ja Sutelan (sama. 16) määritelmää siitä miten yksinyrittäjäksi pääsääntöisesti päädytään: (1) halu toimia yrittäjänä (2) sattumanvaraisuus ja (3) olosuhteiden vaikutus.

### **Klassisina tarinatyyppeinä tarkastellut kertomukset ja uramuutos**

Olen ryhmitellyt kertomukset neljään osaan sen perusteella miten ne jäsenyvät parhaiten tarinatyypin näkökulmasta. Tuotan näin kertomusten juonitiivistelmiä ja avaan tuloksia tekstinäytteellä, joka tuo esiin muutokseen johtaneet tekijät ja kertomuksen käännekohdan, josta löytyy Hermanin (2009) peräänkuuluttamaa epäjärjestystä. Aloitan analyysin aineistoista löytyvillä sankaritarinoilla.

### **Sankaritarinat**

Sankaritarinaa ohjaa hyvän ja pahan taistelu. Tällöin sankarin harmonista ja kunniallista elämää uhkaa pahuus, jota vastaan hän taistelee ja voittaa sen, minkä jälkeen harmonia palautuu. Identiteetin näkökulmasta Hännisen mukaan sankaritarina merkitsee sankaruuden osoittamista, minuuden ja omien kykyjen asettamista koitokseen. Sen päähenkilö kokee moraalista ylemmyyttä sekä luonteen lujutta. Hänen tekonsa herättävät ihailua. (2002, 96.) Aineistosta löytyy kaksi sankaritarinaa. Henkilöhahmoja yhdistää vapautuminen palkkatyön kahleista ja epäoikeudenmukaisuudesta yksinyrittäjyyden vapauteen sekä hallinnan tunne omasta kohtalosta ja se, että molemmat ovat tarinankertojia, jotka tuovat värikkäästi esiin sankaritarinaan liittyvän hyvän ja pahan taistelua.

### ***Tuuli – vaikeuksien kautta voittoon***

*1990-luvun alussa Tuuli oli työsuhteessa terveydenhuoltoalan kuntoutuslaitoksessa, jolloin määräaikaista ei enää vakinaistettu. Työstään pitävää Tuulia alkaa harmittamaan koko ajan lyhyemmäksi muuttuvat, jopa viikon mittaiset määräaikaiset työsopimukset, sekä vähäiset vaikutusmahdollisuudet sen osalta miten kuntoutuslaitoksen asiakkaita hoidetaan. Lopulta hänen asiakkaansa kiinnittävät huomiota Tuulin tukalaan tilanteeseen ja kehottivat häntä perustamaan oman yrityksen. Asiakkaiden kannustus rohkaisee Tuulia, minkä siivittämänä hän suorittaa oman alan lisäkoulutuksen vahvistaakseen mahdollisuuksiaan hoitoalan yrittäjänä. Koulutuksen jälkeen*

*hän tekee itselleen rohkean päätöksen ryhtyä terveydenhuoltoalan yrittäjäksi. Päätöstä siivittää samalla alalla toimivan yksinyrittäjyystävän rohkaisu ja kannustus, sekä huoli työpaikan löytymisestä keski-ikä kynnöksellä.*

*Perustamista uhkaa se, että yrittäjiä alalla on jo paljon, mikä hankaloittaa starttirahan saamista, mutta Tuulin suorittama lisäkoulutus tuo yrityksen toimintasuunnitelmaan kaivattua lisäarvoa ja starttiraha myönnetään. Tuulin puoliso pitää Tuulin yrityksen perustamisaikeita hölmönä ja epävarmana tulevaisuuden suunnitelmana. Hänen mielestään Tuulin tulisi vain etsiä uusi palkkatyö ja lopettaa haihattelu, mutta Tuuli pitää päänsä.*

*Alussa tuoreen yrittäjän elämää varjostaa huoli asiakkaiden löytymisestä ja varojen puute yritystoiminnan mainostamiseen. Tuuli ratkaisee ongelman osallistumalla alansa yhdistysten kokouksiin. Niissä hän saa mahdollisuuden kertoa omasta yritystoiminnastaan ja samalla luoda verkostoja, joiden avulla hänen uusi yrityksensä saa tarvittavaa näkyvyyttä. Vuosi yritystoiminnan aloittamisesta Tuulilla on ensimmäinen työviikko, jolloin koko kalenteri on ihan täynnä asiakkaita. Siitä lähtien Tuulilla on töitä riittänyt aina tähän päivään saakka.*

*Koko yritystoiminnan aikana eniten huolta on Tuulille tuottanut pari pidempää sairauslomaa ja huoli toimeentulosta niiden aikana. Huolta aiheuttaa erityisesti se miten saada asiakkaat takaisin pitkän poissaolon jälkeen, koska omalle työlle ei ole tuuraajaa. Työn hienoja puolia ovat asiakkaiden kiitokset ja vakituiset asiakkaat, jotka ovat toimineet yritystoiminnan turvana ja tukiverkkona koko toiminnan ajan. Yksinyrittäjyydessä hän nauttii sen tarjoamasta syvemmästä ja monipuolisesta otteesta työhön. Palkkatyössä häntä rasitti sen ylhäältä ohjattu luonne. Pahimmissa tapauksissa hoidon määrittelevä lääkäri ei koskaan nähnyt potilasta henkilökohtaisesti. Nyt Tuuli tuntee kaikki asiakkaansa lastenlasten nimiä myöten. Seuraavaksi Tuuli jää eläkkeelle. Ajankohta on hänestä juuri sopiva, koska hän on huolissaan sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksista. Hän pelkää, että yksinyrittäjät ja muut pienet toimijat jäävät isojen terveydenhuoltoalan yritysten jalkoihin.*

Tuulin harmoniaa varjostavat jatkuvasti lyhenevät määräaikaiset työsuhteet, tuoden siihen sankaritarinaan liittyvän pahan aspektin; loputtoman epävarmuuden ja vähäiset vaikutusmahdollisuudet työssä. Hän rohkaistuu ja alkaa valmistautumaan oman yrityksen perustamiseen sekä siihen liittyvään muutokseen, ja tekee lopullisen päätöksen yrityksen perustamisesta puolison vastusteluista huolimatta. Yksinyrittäjyyden alku on hankala, mutta lopulta harmonia palautuu ja hyvä voittaa. Tuuli on erittäin tyytyväinen työuraansa yrittäjänä huolimatta yksinyrittäjyyteen liitetystä epävarmuudesta.

## ***Tuuli tekee lopullisen päätöksen***

*Se oli semmoinen, että mie olin tutustunut (P/Su) tämmöiseen alani yrittäjään, jotka oli perustanut ite tän lääkäriaseman ja tämä toinen näistä omistajista... tämä rouva, niin mie kysyin (Su) häneltä, että olisko heillä töitä. Hän sanoi hienovaraisesti ”juu ei meillä tämmösille”... ku mie vähän tällä tavalla kysyin, että niinku mie omalle sisarelleni kysyisin töitä (P), niin hää sanoi, että ”juu ei meillä oo, että meillä on niin paljon entisiä työntekijöitä, että tuota ei oo töitä. Minä ajattelin (Su), että selvä. Mie ajattelin (Su), että no ei täältäkään ainakaan niitä töitä löyvy, että nyt pitää jostain tehdä (P). Sitten oli yksi tuttu hieroja ja hän sanoi, että teet vain päätöksen ja menet sinne elinkeinoasiamiehelle ja teet laskelmat ja niin kävin (Sa).*

Tuulin tekstinäytteestä tulee esiin kertomuksen käännekohta, esiintyy Hermannin (2009) prototyyppi kertomuksen vaatima särö; töitä ei löydy, ei edes omien kontaktien välityksellä. Tuttavan ”tyrmäys”, vaikkakaan kohdistumatta suoraan Tuuliin itseensä, saa hänet sisuuntumaan vallitsevasta tilanteestaan, johtaen lopulliseen päätökseen siitä, että jotain on tehtävä: ”...ei täältäkään ainakaan niitä töitä löyvy, että nyt pitää jostain tehdä.” Näytteessä Tuulin kertomus on siinä pisteessä, jossa hän on ottanut haltuun epävarman työtilanteensa; hän *tutustuu* oman alansa yrittäjään ja *kysyy* häneltä töitä. Hyvärisen mukaan aikakehyksen analyysissä Suoritukset ja Saavutukset liittyvät toimijuuteen, jolloin jokin asia tulee päätökseen (2010, 100). *Tutustuminen* oli analyysissäni aluksi Prosessi, vaikka Tuulin tutustuminen on jo saavuttanut päätepisteensä, mutta tutustuminen sinänsä on vaiheittainen prosessi. Lopulta päädyin Suoritukseen, koska tutustuminen on jo päättynyt ja Tuulin tutustuminen alansa yrittäjään voidaan tulkitea olevan myös päämäärätietoista verkostoitumista, joka lisää hänen mahdollisuuksia löytää uusi työ.

Tuulin päämäärätietoisuutta heikentää hieman se, että hän *kysyy* töitä tuttavaltaan konditionaalissa, käyttäen tapahtuman kuvauksessa sanoja kuten *olisiko* ja *kysyisin*, jotka ilmaisevat tekemisen epävarmuutta ja ehdollisuutta. Toiminnan avoimuutta, mutta myös epävarmuutta lisää tapamalla töitä kysytään; Tuuli *kysyy* töitä ”muka” siskolleen, ei itselleen, joten kysyminen näyttäytyy Prosessina, koska käytännössä Tuuli etsii itselleen töitä ja työnhaku itsessään on Prosessille tyypillistä ajallisesti avointa toimintaa, joka päättyy vasta kun työpaikka on löytynyt. Tuulin tapauksessa oman yrityksen perustaminen on sellainen. Prosessin kuvaus antaa viitteitä siitä, että kertomuksessa on siirrytty tärkeään kohtaan, sillä siinä esiintyy aikamuodon siirtymä menneestä muodosta *preesensiin*. Tämän kertomuksessa ilmenevän tyypillisen ilmiön tehtävä on viedä kuulija ikään kuin sisälle kertojan tilanteeseen ja kokemukseen siitä millaista on ollut elää sen läpi. Hermann (2009) korostaakin kokemuksen merkitystä kertomuksen keskeisenä elementtinä, päinvastoin kuin Labov ja Waletzky, jotka keskittyvät kertomuksessa tapahtuvaan toimintaan (sama. 39.) *Minä ajattelin* jälkeen

tuleva sana *selvä* vahvistaa toiminnan Suorituksellisuutta. Ystävän rohkaisemana Tuuli tekee lopullisen päätöksen ja menee elinkeinoasiamiehen juttusille, mitä kuvaa Saavutus: *niin kävin*.

### ***Pohdinta***

Kun tarkastellaan Tuulin kertomuksen juonitiivistelmää ja tekstinäytettä käy esiin, että uramuutokseen vaikuttavia tekijöitä on kaksi. Ensimmäinen on jatkuvasti lyhenevät määräaikaiset työsuhteet ja huoli omasta työllistymisestä omalle alalle lama-ajan Suomessa. Toinen on tyytymättömyys ”kasvottomaan” tapaan, jolla asiakkaat kuntoutuslaitoksessa hoidetaan ja omien vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys asiakkaan hoidon suunnitellussa. Tuulin uramuutokseen on selvästi vaikuttanut myös tyytymättömyys työnantajan toimintatapoihin sekä halu toteuttaa omia henkilökohtaisia arvojaan työssä. Aikakehyksen analyysi osoittaa kuinka Tuulin ehkä hapuilevakin päätös alkaa yksinyrittäjäksi, vaikkakin usean tekijän summa, on ollut suurelta osin omaehtoista toimintaa. Siitä kertoo kahteen kertaan toistuva Suoritus ”*minä ajattelin*”, joka johtaa määrätietoiseen Prosessiin, jossa töitä ”*pitää tehdä*”. Nyt työtä ei vain etsitä, sitä aletaan tekemään. Tämä määrätietoisuus johtaa lopulliseen päätökseen oman yrityksen perustamisesta ja Tuuli aloittaa prosessin Saavutuksella ja *käy* elinkeinoasiamiehen puheilla.

### ***Petri – työuran huipulta downshiftajaaksi***

*Petrin astuessa työelämään 1990-luvun alussa häntä motivoi eniten palkka, jolla lyhentää asuntolainaa. Työn sisällön merkitys kasvaa vasta kun hän siirtyy asiakaspalvelutehtävistä mainosalalle sisällöntuottajaksi. Hän tykkää uudesta työstään, joka ruokkii hänen luovaa puoltaan, mutta vuosien kuluessa, asiakkuuksien lisääntyessä ja työajan pidentyessä jatkuvasti kasvava vastuu alkaa painana Petriä. Kunnes eräänä aamuna hän herää siihen, ettei pysty hengittämään. Sairaalassa mitään fyysistä vikaa ei löydy ja hänellä todetaan työuupumus. Tieto saa Petrin taas hengittämään normaalisti.*

*Tunnollisena kaverina hän kuitenkin lupaa pomolleen palata töihin parissa päivässä, eikä ota vastaan tarjottua pitkää sairauslomaa. Petrin ehtona tälle on esimiehen lupaus vähentää hänen työkuormaansa puolella. Pian hän huomaa, että mikään ei pohjimmiltaan muutu. Hän ei yhä edelleenkään saa työnantajaltaan kaipaamaansa arvostusta, vaikka hän tekisi työnsä kuinka hyvin.*

*Sen sijaan työmäärää kasvatetaan entisestään aivan kuin se olisi jokin palkkio hyvin tehdystä työstä. Viimeinen niitti on työnantajan välinpitämättömyys Petrin tehdessä miljoonakaupat ja hiljaa mielessään hän päättää perustaa oman yrityksen. Yksinyrittäjyyden aloitusta hidastaa huoli toimeentulosta ja menee aikaa ennen kuin hän uskaltautuu yksinyrittäjäksi, mihin liittyyvä pelkoa hälventää puolison hyväpalkkainen työ.*

*Työnantaja raivostuu Petrin ja kahden muun työntekijän samanaikaisesta irtisanoutumisesta. Raivon laannuttua osapuolet tekevät kumpaakin hyödyttävän sopimuksen, jossa Petri ja muut lähtijät tekevät töitä entiselle työnantajalleen nimettömästi vuoden kestävinä toimeksiantoina. Sopimus tuo toiminnan alkuun Petrin kaipaamaa taloudellista turvaa, koska hän voi heti alkaa maksamaan itselleen pientä palkkaa ja samanaikaisesti etsiä rauhassa omia asiakkauksia. Yritystoimintansa Petri haluaa pitää pienenä. Hän ei halua ottaa samanlaista vastuuta vaikkapa henkilöstöstä kuten palkkatyössä. Häntä ei kiinnosta siihen liittyvä vastuu rekrytoimisineen ja irtisanomisineen. Hän nauttii siitä, että yksinyrittäjänä osakeyhtiön puitteissa hän on vastuussa vain omasta työstään, palkanmaksustaan ja omista toimeksiannoistaan. Yrittäjyydessä Petri nauttii eniten siitä, että työlle ei tarvitse olla fyysistä tekopaikkaa ja työt voi tehdä vaikka mökillä. Tosin usein tämä merkitsee työn ja vapaan rajan hämärtymistä, koska sitä on aina vähän työssä ja aina vähän vapaalla. Yksinyrittäjyydessä haastavinta on sen taloudellinen epävarmuus toimeksiantojen olessa harvoin isoja. Eikä Petri halua sitoutua yhteen asiakkaaseen vuodeksi ja tehdä töitä esimerkiksi asiakkaan toimitiloissa kuin olisi palkkalistoilla. Painetta työssä tuottavat useat projektit useille eri asiakkaille, mikä muistuttaa häntä siitä millaista työ usein oli palkkatyössä.*

*Mutta voiton vie vapaus! Suuria summia ei Petri yrittäjänä tee. Tulotaso on sama kuin 20 vuotta sitten aloittelevana sisällönkirjoittajana. Petrille tämä on arvokysymys. Hän haluaa ”maksaa” vapaudesta, koska elämässä on tärkeämpiäkin asioita kuin työ. Tulevaisuudelta Petri ei odotele suuria. Lisää töitä hän ei halua, koska velat on jo maksettu. Pikemminkin päinvastoin! Velattomuus ei ole hänestä välttämättä hyvä asia: miten käy motivaation paiskia töitä kun taloudellinen paine ei toimi ”orjapiiskurina”? Yksinyrittäjyys nimittäin vaatii itsekuria ja siihen tulee Petrin mielestä suhtautua kaikella vakavuudella ja kunnioittaa sitä, että saa tehdä töitä ja joku maksaa siitä. Yrittäjänä sitä on pidettävät jokapäiväiset YT – neuvottelut peilin edessä.*

*Työelämään astuneen Petrin alun into laantuu kun työssä vastuut kasvavat ja työajat pitenevät. Työpaineet ja työnantajan välinpitämättömyys ja arvostuksen puute rikkovat kertomuksen harmoniaa ja Petri uupuu työssään. Mutta sankarin lailla Petri alkaa kyseenalaistamaan työnsä mielekkyyttä,*

kohtaa esimiehensä ja irtisanoutuu vuosien työsuhteen jälkeen ja toimeentuloon liittyvästä epävarmuudesta huolimatta alkaa yksinyrittäjäksi. Tarinalla on sankaritarinan onnellinen loppu sillä yrittäjyys tuo mukanaan Petrin kaipaaman vapauden ja itsenäisyyden sekä työn, jota tehdä omaan lukuun omassa tahdissa. Sen sijaan, että raataa oman terveytensä kustannuksella työnantajalle, jonka ainoa päämäärä on voiton maksimoiminen.

### ***Petri tekee ratkaisun***

*Olin saanut (Su) just uuden kolmen vuoden sopimuksen, joka oli (T) arvoltaan varmaan just yli miljoonan. Soitin (Sa) sitten ... oli (T) joku ilta kahdeksan, olin (T) moottoritien alussa ja tulossa (P) kotiin päin, soitin (Sa) pomolleni, että tälläinen on käynyt (Sa), että onneks olkoon ja... Sielt kuulu (P) kauhee meteli ja en muistanu (P)... he olikin (P) pääomasijoittajan jossain reissulla Amerikassa ja siellä oli juhlinta käynnissä (P) ilmeisesti sitten... oltiin (T) niinkuin aamuyön puolella. Vastaus oli (T) vaan, että "hieno homma että, ajateltiin mennä taksilla yökerhoon, mutta nyt otetaankin limusiini" ja sen jälkeen klik. Sillon mä pysähdyin (Sa) tienvarteen ja sillon perustin (Su) mielessäni jo oman yrityksen.*

Petrin näyte on saapunut kertomuksen käännekohtaan ja lopulliseen syyhyn, joka saa hänet perustamaan oman yrityksen. Se on valikoitunut näytteeksi siksi, että siinä on Hermannin kertomukseen kaipaama särö: tapahtumaketju, joka järjestyttää Petrin maailmaa. Tapahtumaketjua edeltää Petrin tiivistelmästä esiin tullut loppuun palaminen. Näytteestä selviää kuinka hänen esimiehensä ottaa Petrin tekemän työn itsestään selvyytenä; hän ei kiitä, toteaa vain lyhyesti, että "hieno homma" kun Petri kertoo uutisensa. Esimies katkaisee puhelun lyhyeen ja jatkaa juhlimista. Puhelun tyly lopetus on Petrille viimeinen niitti ja hän päättää perustaa oman yrityksen.

Petrin tekstinäyte alkaa Suorituksella, jossa hän on saanut miljoonan euron arvoisen sopimuksen työnantajalleen, mikä tekee siitä suuren uroteon. Näyte päättyy lyhytkestoisella Saavutuksella, jossa hän pysähtyy tienvarteen ja Suorituksella perustaa mielessään oman yrityksen. Suorittamisen käsitteellä viitataan tapahtumaan, joka on saatettu alusta loppuun. Perustaminen voisi olla myös Prosessi, koska se tapahtuu aluksi vain Petrin mielessä. Emme siis vielä tiedä perustaako hän sen varmasti. Sitä kuitenkin edeltää tapahtumaketju, joka sisältää Tiloja (on ilta kahdeksan, olla moottoritien alussa, olla aamuyön puolella ja olla vain) ja Prosesseja (ei muista, sieltä kuuluu, he ovatkin, juhlat ovat käynnissä), ennustaen näin jotain ratkaisevaa tapahtuvaksi. Prosesseilla ja Tiloilla ei ole ennallaan määriteltyä ajallista päätepistettä kuten Suorituksella ja Saavutuksella; emme esimerkiksi tiedä milloin juhlat loppuvat. Niiden tehtävä onkin luoda jatkuvuutta merkittävien



tapahtumien välille (Hyvärinen, 2010, 96–97). Tässä ne kuvaavat niitä hetkiä, jotka saa Petrin lopullisesti kyseenalaistamaan työnsä mielekkyyttä. Työtä, jonka tehtävä on tuottaa voittoa työnantajalleen, joka Petrin kovasta työstä huolimatta ei osoita sitä kohtaan sen vaatimaa arvostusta. Välinpitämättömyyttä korostaa *klik*, puhelun äkillinen päättyminen ja työnantajan juhlien jatkuminen. Se saa mykistyneen Petri *pysähtymään* tienvarteen ja *perustamaan* mielessään oman yrityksen. Toisin sanoen *perustaminen* on Suoritus, koska Petri on saanut työstään lopullisesti tarpeekseen ja päättää tehdä jotain ratkaisevaa.

### ***Pohdinta***

Työpaineet ovat keskeisellä sijalla kun pohditaan syitä Petrin uramuutokselle. Työ vaatii Petriltä sellaisia ponnistuksia, jotka johtavat uupumukseen. Tämä kertoo siitä, että Petrin työssä sosiaalinen tuki, tässä tapauksessa esimiehen tuki ja työn vaatimat ponnistukset eivät ole tasapainossa. Työ kenties tarjoaa vaikutusmahdollisuuksia, mutta niitä on liikaa työkuorman jatkuvasti kasvaessa. Petri itse kutsuu päätöstään ryhtyä yrittäjäksi arvovalintana. Hän kuitenkin selkeästi ilmaisee mitä hän sillä tarkoittaa, vaan se on luettava rivien välistä tiivistelmän ja tekstinäytteen puitteissa. Petrin työsuhteen alussa kokema työn merkityksellisyys sisällönkirjoittajana katoaa. Sen tuomaa tyhjiötä ei täyty pelkkä rahan teko työnantajan lukuun. Etenkään siksi, että hän tekee työnsä oman jaksamisen äärirajoilla ilman työnantajan tarjoamaa sosiaalista tukea, oli se sitten esimiehen arvostusta tai käytännön välineitä, joilla Petri voi hallita työkuormaansa tai jaksamistaan. Arvonäkökulmaa tukee se, että yksinyrittäjänä hän maksaa mieluummin vapaudestaan ja pitää työmääränsä kohtuullisena sitä vastoin, että pyrkisi erityisesti kasvattamaan toimintaansa.

Petrin tekstinäytteestä sekä tiivistelmästä tulee esiin hänen aktiivinen osallisuutensa päätöksessään ryhtyä yksinyrittäjäksi. Näyte kertoo ennen kaikkea työnantajan toimintatapoihin kyllästymisestä ja sen käynnistävästä lopun alusta, joka lopulta johtaa uramuutokseen. Tästä kertovat näytteen alun ja lopun Suoritukset. Petri ei ole ajautunut yksinyrittäjäksi pakon edessä tai töiden puutteessa. Hän olisi varmasti alansa menestyneenä ammattilaisena saanut helposti vastaava työtä muualtakin. Mikä saa hänet valitsemaan yksinyrittäjyyden palkkatyön sijaan jää aineiston puolesta hieman epäselväksi. Kenties hän kaipasi vapautta tehdä työtään itsenäisesti omalla tavallaan toimeentuloon liittyvistä riskeistä huolimatta. Puolison tarjoaman taloudellisen turvan lisäksi näkisin, että päätöksen tukena ovat toimineet työkavereiden samanaikaiset suunnitelmat jättää palkkatyö ja

lähteä yrittäjäksi. Kolmen työtoverin samanaikainen lähtö on tarjonnut todennäköisesti sosiaalista tukea kaikille lähtijöille.

## **Tragedia**

Murrayn tragedia on kuin sankaritarina, mutta tragediassa tarinan kertoja ei koe sankaritarinassa esiintyvää ”vaikeuksien kautta voittoon” - elementtiä, vaan voitto jää saavuttamatta. Tragediassa päähenkilö herättää kuulijassa myötätuntoa ja on ikään kuin viaton sivusta kärsijä (Hänninen, 2002, 96). Aineistosta löytyi kaksi tragediaa. Niitä yhdistää tietynlainen alakuloisuus, joka kuuluu puheessa tarinan edetessä kohti loppua. Kumpikin haastattelu on tehty keskellä pimeintä tammikuuta, mikä on voinut vaikuttaa alakuloiseen sävyyn, jota esiintyy etenkin kun aiheena ovat yksinyrittäjyyden vaikeat hetket.

## ***Irinan alakulo***

*Psykiatrinen hoitotyö ei ole Irinalle kutsumusammatti. Alun perin hänestä piti tulla psykologi. Hoitajan työhön hän ajautuu ystävien ja ammatinvalintapsykologin kannustamana. Hän kyllä pitää työstään, koska se tarjoaa hänelle mahdollisuuden työskennellä innostavan ihmismielen parissa, mutta vähitellen intoa varjostaa hoitotyön ylhäältä alaspäin ohjattu luonne. Hänestä työntekijöitä kohdellaan hiljaisena massana, jolla ei ole esimerkiksi organisaatiomuutosten kohdalla mitään vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti Irinaa raskauttavat työnantajan epäjohtomukaiset toimintatavat. Hän ei ymmärrä miksi osastoilla hoidetaan potilaita, joiden tila ei kuulu psykiatrisen hoidon piiriin, kuten erään potilaan, jonka saattohoidosta Irina on vastannut. Irinaa painaa myös se, että kaikesta hänen empatiastaan ja ymmärryksestään huolimatta potilas voi kokea Irinan hoidon pahana ja vastustaa sitä. Hän ei myöskään näe potilaita silloin kun he voivat paremmin, koska he ovat silloin jo lähteneet.*

*Uutta intoa tuo työpaikan tarjoama psykoterapeutin koulutus sekä uusi itsenäinen työ omien potilaiden vastaanotto- ja ohjaustehtävissä. Näiden seurauksena Irina alkaa henkisesti irtautumaan työstään psykiatriassa. Tätä ennakoi koulutukseen kuuluva oma terapia. Se saa Irinan pohtimaan omaan itsenäisyyteen liittyviä kysymyksiä, pois lapsuuden perheestä sekä turvallisesta työyhteisöstä. Uusi työ taas pakottaa hänet itsenäiseen päätöksentekoon ilman lääkärin vahvistusta. Vähitellen*

*Irinasta kuoriutuu henkilö, joka tekee rakkaasta harrastuksestaan työn, perustaa yrityksen ja tämän kaiken hän tekee ihan itse.*

*Irinan yksinyrittäjyys alkaa turvallisesti oman työn ohessa osa-aikaisesti kun tuttu kampaaja tarjoaa hänellä tilaa myydä tuotteitaan. Kuusi vuotta myöhemmin Irina irtisanoutuu työstään virkavapaan loppuessa ja alkaa kokopäivätoimiseksi yrittäjäksi. Hyppy yrittäjyyteen tuntuu hänestä hyvältä ja hän on siitä ylpeä. Irinan puolison mielestä muutos on tehnyt Irinalle hyvää sillä työpäivän jälkeen Irina ei ole enää väsynyt tai tympähtänyt kuten aikaisemmin.*

*Vuosia myöhemmin on Irina yhä edelleen ylpeä heittäytymisestään kokonaan yrittäjäksi, vaikka se hänestä onkin samanaikaisesti aivan ihanaa ja ihan kamalaa. Palkkatyössä olevat eivät Irinasta itsekään tajua kuinka helppoa elämä on, koska yksinyrittäjää varjostaa aina pieni toimeentuloon liittyvä paine. Sekin on raskasta, että kaikki pitää tehdä aina itse, osasi tai ei. Siksi hän ei ihan allekirjoita yrittäjyyteen liitettyä vapautta sillä laskut on maksettava ja töihin on mentävä vaikka sitten sairaana. Iloa hänelle tuottavat oman myymälän kauniit tuotteet ja mahdollisuus käyttää ammattitaitoaan silloin kun asiakas haluaa Irinan apua sopivan tuotteen löytämiseksi. Tulevaisuudessa Irina haluaa oppia brändäämään itsensä ja tuotteensa paremmin. Hänestä se on elinehto yritystoiminnan jatkuvuuden kannalta, mutta tällä hetkellä keskellä pimeintä talvea kaikki näyttää Irinan mielissä vielä hankalalta.*

Irina kokee työn omassa myymälässä palkitsevana, mutta hiljalleen häntä alkaa painaa yksinyrittäjyyteen liittyvä epävarmuus. Irinan kertomuksessa on ajoittain romanssin (komedia) piirteitä, sillä hän rakastaa tuotteitaan ja niiden kanssa työskentely tuottaa hänelle paljon iloa. Tästä huolimatta juuri nyt kaikki se mikä liittyy yritystoimintaan käytännössä, tuntuu hänestä raskaalta ja tekee Irinan kertomuksesta tragedian.

### ***Irina innostuu***

*Mä olin kampaajalla (T), kävin (P) samalla kampaajalla ja hänelle voivottelin (P), että olisi ihana pyöritellä (P) näit vanhoja vaatteita ja niin kuin kävin (P) siellä useamman vuoden ja aina välillä tälläst siellä sit unelmoin (P) ja se oli aika samanhenkinen (T) se mun kampaaja. Sitten tuota...Sithän siinä kävi niin (Sa), että sen kampaamosta siis vapautu (Sa) toinen huone. Sit se kysy, että haluunks mä kokeilla, että laittais (P) siihen ... niitä tuota... siihen hänen liiketilaansa myyntiin niitä mun vaatteita. Näin se niinku lähti (P). Tää oli varmaan 2007 (T), et hän mulle täst rupes puhuu (P) ja sit. Niin mä sit innostuin (P),*

*sehän oli täysin riskitön (T) se koko juttu. Mä perustin (Sa) niin kuin toiminimen ja aloitin (Su) siellä kahdella rekillä.*

Tämän tutkielman keskeisiä rajauksia on yksinyrittäjyyden päätoimisuus, mutta kuten kertomuksen tiivistelmästä käy ilmi, on Irinan yritystoiminta aluksi sivutoimista. Kertomuksen tähän kohtaan tukeutuminen on analyysin ensimmäisen osan kannalta kuitenkin oleellista niin, että voimme havaita millä tavoin Irina päätyy yrittäjäksi. Se on myös kertomuksen käännekohta, vaikka siitä löytyvä epäjärjestys, Hermannin termein, ei järisytä prototyypikertomuksen alkuehtoja samalla tavoin kuin sankaritarinoiden kohdalla aiemmin (sama. 35, 61–62). Pikemminkin se kertoo vaiheittaisesta hitaasti etenevästä Prosessista, yhtenä tekijänä muiden joukossa, mutta joka vuosia myöhemmin johtaa kokopäivätoimiseen yksinyrittäjyyteen. Irinan näyte sisältääkin runsaasti hitaita prosesseja kuten *käydä samalla kampaajalla, voivotella, laittaa, lähteä, ruveta puhumaan, innostua*, mutta ne eivät kerro miten kaikki päättyy. Tilojen kuvaukset *olla kampaajalla, olla samanhenkinen, olla 2007 ja olla riskitöntä* taas luovat toimintaympäristön, missä kaikki tapahtuu. Irinan tekstinäyte päättyy Saavutukseen: *mä perustin toiminimen* ja Suoritukseen: *aloitin kahdella rekillä*.

### ***Pohdinta***

Kuten edellisten kertomusten protagonistit, myös Irina on tyytymätön tapaan, jolla työntekijöitä kohdellaan palkkatyössä. Erityisesti häntä harmittaa ylhäältä alas johtaminen ja sen vähäisyys, millä työntekijä itse voi vaikuttaa työtään koskeviin laajempiin prosesseihin. Irinan suhde psykiatriseen työhön ei juurikaan kohennu kun hän saa uuden itsenäisen työn ja mahdollisuuden opiskella. Sen sijaan ne tekevät Irinasta itsenäisemmän ihmisen, joka rohkaistuu pohtimaan yrittäjyyttä kun hänelle siihen tarjoutuu mahdollisuus. Aineiston perusteella Irina ei näyttäyty samalla tavalla oman onnensa seppänä kuten eräät muut haastattelemani yksinyrittäjät, vaan yrittäjäksi ryhtyminen on monien sattumusten summa.

Työhön leipääntymisen lisäksi toinen selkeä piirre on se, että hänelle tarjoutuu täysin riskitön mahdollisuus kokeilla yksinyrittäjyyttä palkkatyön ohessa. Irinan uramuutosta voidaan lisäksi tarkastella muutoksen tarpeen näkökulmasta yleisesti. Irinan tapauksessa muutoksen moottorina on ollut psykoterapeutin opintoihin kuulunut oma terapia ja uusi itsenäinen työ, jotka saavat hänet irtautumaan lapsuuden perheestä ja turvallisesta työyhteisöstä. Irinan on tekstinäytteen analyysin perusteella ollut jossain määrin omaehtoinen toimija, mutta muutos ei ole niin dramaattinen kuin

esimerkiksi kahdella edellisellä yksinyrittäjällä. Tästä kertovat näytettä hallitsevat hitaat avoimet Prosessit, kuten *voivotella*, *unelmoida*, *laittasi* ja Tilan kuvaus: *olla täysin riskitöntä*. Näytteen ja tiivistelmän perusteella emme voi siis tietää olisiko Irina alkanut yksinyrittäjäksi, jos tätä osa-aikaista mahdollisuutta ”testata” yrittäjyyttä ei olisi hänelle ensin tarjottu.

### ***Jouni – toisten armoilla***

*Jouni on työskennellyt ravintola-alalla kaksikymmentä vuotta useissa eri rooleissa työntekijästä esimieheen. Näistä viimeisin, juhlapalvelujen keittiöpäällikkönä, on ollut hänestä erityisen mieluisa. Hänestä on kiva olla tekemässä hienoja tapahtumia, joista voi oppia paljon. Pian häntä kuitenkin alkaa kyllästyttää pelkkä paperin pyörittäminen. Tilauksetkin tulevat myyntisihteeriltä sen sijaan, että saisi itse suunnitella tapahtuman menuun yhdessä asiakkaan kanssa. Hänelle on tärkeää olla selvillä kaikista tapahtumaan liittyvistä elementeistä muun muassa tilasta ja tilaisuudesta, johon menuu on tarkoitettu, mutta ennen kaikkea Jouni haluaa olla vapaa, päättää kaikesta itse ja toteuttaa omaa visiotaan. Hän tahtoo sitä niin paljon, että lopulta päättää alkaa yksinyrittäjäksi, mikä tuntuu luonnolliselta jatkumolta hänen työuralleen.*

*Yritysidean hän saa palkkatyössä saatujen oivallusten pohjalta. Hän haluaa ruuan olevan osa kertomusta, jonka hän luo uudestaan ja uudestaan asiakas kerrallaan. Yrittäjyyden alku tuntuu hienolta ja hän nauttii suunnattomasti siihen liittyvästä suunnittelusta yrityslogoineen ja omine kirjekuorineen. Alku ei vaadi suuria investointeja, ei omaa työtilaa sillä tapahtuman ravintoloitsija tekee ruuan, jonka suunnittelusta ja siihen liittyvästä kertomuksesta vastaa Jouni. Hän ehdottaa yhteistyötä entiselle työnantajalleen, mutta Jounin ehdotus torjutaan, koska hänet luultavasti koetaan kilpailijaksi. Pikkuhiljaa tapahtumatuottajat onneksi löytävät Jounin palvelun ja hän saa vakituisiksi asiakkaita suuriakin organisaatioita, joista osalle hän tekee yhä edelleen toimeksiantoja n yhdeksäntoista vuotta myöhemmin. Jälkikäteen ajateltuna Jouni ei kuitenkaan usko, että alkaisi enää yksinyrittäjäksi. Tuolloin halu tehdä jotain omaa oli niin voimakas, kuten myös usko siihen, että asiakkaita tulee aina ja vaikka ei tulisikaan, niin hän voisi aina mennä takaisin oman alansa töihin.*

*Hienointa yksinyrittäjyydessä on Jounista se, että hän voi vaikuttaa omiin aikatauluihinsa ja se, että vapauden illuusio on yhä edelleen olemassa. Saa nukkua niin pitkään kuin haluaa tai olla tekemättä mitään jos ei siltä tunnu. Aikataulujen hallinta tuottaa Jounille hankaluuksia silloin kun tilaisuudet pakkaantuvat samalle ajankohdalle. Hienoa ovat työstä saadut positiiviset palautteet ja*

*vakituiset asiakkaat, mutta joskus Jounista tuntuu, että olisi mukava vähän jakaa vastuuta jonkun muun kanssa. Hän on pohtinut harjoittelijaa, mutta ilman omia tiloja se ei ole mahdollista. Hänellä ei ole myöskään varaa palkata työntekijää. Vaikeinta työssä on jatkuva uusien ihmisten kohtaaminen ja työskentely ravintoloitsijan tiloissa. Erityisesti yrittäjyyden alussa häneen ja hänen palveluunsa on suhtauduttu epäluuloisesti ja vielä tänä päivänä on tilanteita, jolloin yhteistyö on haasteellista varsinkin jos Jounille sysätään kaikki tilaukseen liittyvät työt paikan päällä. Se on hänestä epäoikeudenmukaista, koska ravintoloitsija saa paikan päällä itselleen kaiken liikevaihdon.*

*Toiminnan jatkuvuus huolettaa Jounia, etenkin kun ikää alkaa jo olemaan. Se saa hänet pohtimaan kuinka kauan hän tällaista työtä jaksaa tehdä. Toisaalta hän uskoo kohtalon heittävän eteen erilaisia toimeksiantoja kuten tähänkin saakka. Mitään uusia ja mullistavia suunnitelmia hänellä ei yritystoiminnan tulevaisuuden varalle ole. Palkkatyöhön hän ei halua palata. Eikä hän usko sen oikein olevan enää mahdollistakaan.*

Jounin on tyytymätön tapaan, jolla hänen pitää keittiöpäällikön tehtäviä hoitaa, minkä seurauksena hän keksii yritysideoita, jollaisia hänen alallaan ei vielä koskaan ole nähty. Yksinyrittäjyyden alku on ihanaa, mutta tragedian ainekset syntyvät tarinan edetessä kohti loppua, koska yrittäjyyttä varjostaa huoli tulevaisuudesta ja toimeentulosta, ja mielipaha siitä miten häntä kohdellaan ravintoloitsijoiden toimesta.

### **Jouni oivaltaa**

*Mä jotenkin kypsyin (Su) siihen ison kansainvälisen yrityksen hallintoon ja organisaatioon. Siinä tavallaan se asiakas hämärtyy (P). Kaikki muu oli tärkeämpää (T) ne raportit ja se hallinto, se tavallaan... kun mä haluan aina kohdata (P) ne asiakkaat ja mitä isompi se organisaatio on, niin sitä kauempänä sä olet (T) siitä asiakaspinnasta. Mä koin (Sa) sen niin. Mua alko kyllästyttää (P) se ihan valtavasti, et kun mun kysymykseni oli aina (T) se, että kun... myyntisihteeri tuli ja sano, että tämmöinen ja tämmöinen tilaisuus, niin mä kysyin (Su), että minkälainen asiakas siellä on? Ja siihen ei ollut riittävästi aikaa (T) ja siitä kypsy sit tämä idea, yrityksen idea synty (Su) siitä. Tavallaan kaikki se mitä mä olen tehnyt (P), on ollut pikkuhiljaa sitä kasvamista (P) ja sit se rohkeus synty (Sa), että näinhän mä tän haluan tehdä! Se oli hirvittävän voimakas se tunne (T) siitä, että mä haluan tehdä tällä tavalla tätä ruokaa. Se ihan oikeasti oli jotenkin... se oli hämmentävää (T) ...*

Jounin toistuva kysymys millainen asiakas on kyseessä, on tämän kertomuksen käännekohta ja prototyypikertomukseen liitetty häiriötila, joka sysää Jounin yksinyrittäjyyden tielle, koska se tarjoaa vapauden tehdä työtä hänelle ominaisella tavalla. Näytteestä on lisäksi löydettävissä Hermanin prototyypikertomukseen kuuluva neljäs ulottuvuus, eli kokemus siitä miten turhauttavaa hänestä on suunnitella tapahtuman menuuta, jos hän ei näe kokonaisuutta. Kokemuksellisuus tulee esiin kun tarkastellaan näytettä aikakehyksen analyysin avulla. Prosessit: *haluta kohdata, alkaa kyllästyttää*, yhdessä Tilojen: *olla tärkeämpää, olla kaukana, ei ole aikaa* tuovat esiin Jounin turhautumisen työssään.

Kuten Tuulin ja Petrin tekstinäytteestä, myös Jounin näytteestä on havaittavissa kuinka kertomuksen käännekohtaan siirtyminen alkaa usein Saavutuksella tai Suorituksella, tässä se käynnistyy kun Jouni *kypsyy* ison organisaation toimintatapoihin ja vaikutusmahdollisuuksiin sen puitteissa. Tämän jälkeen kertomusta vievät eteenpäin pisteittäin etenevät, edellä mainitut Prosessit ja Tilat. Se päättyy Suoritukseen, jolloin *yrityksen idea syntyy sekä Saavutukseen*, jossa Jounin *rohkeus syntyy*: ”näinhän mä haluan tätä tehdä!” Kohdan merkitystä korostaa sen lyhyt siirtymä presenssiin, joka toistuu heti uudestaan oivalluksella: ”mä haluan tehdä tällä tavalla tätä ruokaa.”

### ***Pohdinta***

Toinen tutkielmaan haastattelemani asiantuntija tuo aiemmin esille, kuinka eräs syy sille miksi yrittäjäksi lähdetään, on halu käyttää asiantuntijuuttaan laajemmin. Tällöin työura on siinä pisteessä missä yrittäjyys tarjoaa luontevan askeleen urakehitykselle. Tämä on seikka, jonka myös Jouni itse tuo esiin. Kuten moni muukin haastattelemani yksinyrittäjä, on hänkin tyytymätön jossain määrin työnantajan toimintatapoihin ja sitä kautta vaikutusmahdollisuuksiinsa, mutta yksinyrittäjyydessä häntä houkuttaa ennen kaikkea vapaus toteuttaa työssä itseään haluamallaan tavalla. Nämä ovat selkeitä syitä, jotka saavat hänet haluamaan yrittäjäksi. Näytteestä voi päätellä myös sen, että Jounin päätös ryhtyä yrittäjäksi on ollut vahvasti oma valinta. Se on vaihtoehto, johon vuodet palkkatyössä ovat häntä valmentaneet työuran luontevana jatkona. Tästä kertoo Prosessi: ”*on ollut pikkuhiljaa kasvamista.*” Omaksi valinnaksi uramuutoksen tekee näytteen lopussa koittava yritysideo ja rohkeuden syntyminen.

## **Ironia**

Merriam-Webster (2018) sanakirjan mukaan ironia on humoristinen tai sarkastinen kirjallinen tyyli, jossa sanat ilmaisevat jotain aivan muuta kuin mitä ne oikeasti tarkoittavat. Ironiaa voidaan pitää myös pitää retorisenä tehokeinona (Avanessian, 1–2, 2015). Murreyn tarinatyypeissä ironian päähenkilö on yleensä nokkela ja itseironinen. Hän haluaa herättää ympäristössään hämmennystä ja rikkoo rajojaan. Hyvän ja pahan välistä taistelu ei siinä käydä sillä mikään ei ole koskaan vain jompaakumpaa. Ironia kyseenalaistaa muiden tarinatyyppeiden moitteettomuuden ja suoraviivaisuuden. Kaikkia edellä mainittuja ironisen ilmaisun piirteitä voidaan havaita tämän tutkielman aineistosta, jotka ovat valikoituneet tutkielman Ironisiksi tarinatyypeiksi (Hänninen, 2002, 96).

### ***Saara – loppu hyvin, kaikki hyvin***

*Saara on työskennellyt jo vuosia johdon assistenttina isoissa ja pienissä yrityksissä. Hän tykkää työstään ja on siinä hyvä, mutta lähestyessään neljäkymmenen vuoden ikää hän pohtii, josko elämässä olisi muutakin kuin pelkkää paperin pyörittystä toimistoissa? Liike-elämäkin on alkanut tuntumaan Saarasta raadolliselta, vaikka yritykset, joissa hän on työskennellyt, ei mitään eläimiä kidutakaan. Hän ei usko toimistotyön jättävän jälkipolville mitään merkittävää ja hän ymmärtää haluavansa tehdä jotain hyvää. Saara aloittaa hierojan opinnot työnsä ohessa toivoen, että sen aikana selviää onko se hänen juttunsa. Pian hän huomaa sen olevan juuri sitä ja perustaa oman toiminimen. Ensimmäiseksi Saara päättää kokeilla kuinka homma lähtee käyntiin työn ohessa, mutta päättyy lopulta kertomaan asiasta esimiehelleen saman tien ja irtisanoutuu työstään. Päätös tuntuu hänestä vapauttavalta ja helpolta.*

*Yrittäjyyden alku on raskas. Pian irtisanoutumisensa jälkeen Saara kuulee, hänen puolisoillaan on kuolemaan johtava sairaus. Näin viisi vuotta jälkikäteen ajateltuna hän ei usko, että hän olisi kyennyt jättämään turvallista palkkatyötä, jollei hän olisi irtisanoutunut ennen kuin kuuli miehensä sairaudesta. Hän on tyytyväinen, että näin ei käynyt. Hän uskoo, että stressaava toimistotyö olisi tehnyt hänestä tuona vaikeana aikana puolihullun. Nyt Saaran miehen kuolemasta on kulunut yli vuosi ja hän on tyytyväinen, että sai tuona aikana tehdä työtä, josta hän sai voimia jaksaa, josta hän pitää ja johon hän yhä edelleen mielellään menee. Toki työ yksinyrittäjänä on Saarasta epävarmaa; koskaan ei voi tietää onko asiakkaita tai mitä jos hän itse sairastuu, niin mistä sitten saa rahaa? Tästä huolimatta työskentely yksinyrittäjänä on hänestä vähemmän stressaavaa kuin*



*palkkatyö. Hänelle sopii se, että yrittäjänä hän on vastuussa ihan kaikesta, oli kysymyksessä sitten oma työssä jaksaminen tai työssä kehittyminen. Toki hän kokee olevansa ”naimisissa” asiakkaidensa kanssa, mutta koska hän saa päättää työajoistakin itse, niin ei sekään haittaa.*

*Työnsä Saara tekee huolellisesti asiakas kerrallaan. Se saa asiakkaat palamaan Saaran hoidettavaksi ja lopulta vakituisiksi asiakkaiksi. Tämän jälkeen sana Saarasta kiirii ja pian hänen luokseen tulevat myös asiakkaiden suku ja ystävät. Ainoa asia mistä Saara ei yksinyrittäjyydessä pidä on kirjanpito tai lähinnä sen valmistelu, mutta ei sekään loppujen lopuksi ole hankalaa. Aikaisemmasta työurasta on ollut Saralle paljon hyötyä yritystoiminnan pyörittämisessä: paperit pysyvät tallessa, ja hän tietää miten nettisivuja ja yrityksen markkinointia tehdään. Tällä hetkellä kaikki näyttää hyvältä. Saran ainoa toive on, että asiakkaita on jatkossakin. Tulevaisuudessa hän suunnittelee perustavana pari omaa hierontapistettä, joista voi vuokrata tiloja muille alansa toimijoille. Osaamistaan hän kehittää opiskelemalla työn ohessa nyt osteopaatiksi.*

Miehen kuolemaan johtava sairaus tekisi Saaran kertomuksesta helposti tragedian. Päädyin ironiaan, koska Saaran tapaa kertoa, optimismista huolimatta, värittää voimakkaasti ironia ja sarkasmi, esimerkiksi silloin kuin hän kuvaa entistä ammattiaan ”kusitoppana” olemiseksi, johdon ja suorittavan portaan puristuksissa. Tarinaansa Saara kertoo neutraalisti, ikään kuin hän olisi pikemminkin oman elämäntarinansa havainnoitsija, kuin kokija, mikä saa pohtimaan, onko se tapa etäännyttää itseään yrittäjyyden alkuvuosiin sijoittuvista vaikeista tapahtumista. Se, että Sara ei erityisesti hehkuta yrittäjyyteen yleisesti liitettyjä hyviä puolia kuten vapautta sopii hyvin Murreyn Ironisen tarinan määritelmään, jossa mikään ei ole erityisen hyvää tai pahaa. Yksinyrittäjäksi ryhtyminen ei myöskään näyttäydä minään mullistavana elämän muutoksena, vaan pikemminkin uutena ammattina, jonka itsenäisyydestä Saara nauttii.

### ***Saara irtisanoutuu työstään***

*Parin kuukauden jälkeen mä tajusin (Sa), että tää on niinku mun juttu, että mä haluan tehdä tätä. Mä tein (Su) sen suunnitelman, et mä perustan yrityksen ja mä alan ensin tekemään niin, että mä pidän (P) sen päivätyön, jotta mä saan elannon itselleni ja sitten mä aloitan (P) sen hieronnan ja kokeilen (P) millainen se on arkityönä tavallaan ja oisko sit mahdollisuuksia, tykkääkö ihmiset mun tavasta hieroa. Sitten aika nopeesti mulle tuli (Sa) sellainen fiilis, että mun on pakko irtisanoutua (P) tai siis valitsen (P), että irtisanoudun, et mä haluan kokeilla (P) tätä, jos mä en tätä kokeile, niin mä en saa sitä vastausta, et mä*

*voin aina mennä takas toimistotöihin jos se silt niinku tuntuu, mutta et mulla on hirveen voimakas tarve (T) niinku kokeilla omia siipiä ja sillä tiellä mä nyt olen, enkä ole päivääkään katunut.*

Näyte kuvaa Saaran kertomuksen käännekohtaa ja häiriötilaa, jota on edeltänyt kaikin puolinen turhautuminen liike-elämään ja toimistotyöhön, ja hän on alkanut opiskelemaan hierojaksi. Tapahtuma on merkittävä ja se järjittää Saaran maailmaa; hän tietää kristallinkirkkaasti mitä haluaa tehdä työkseen, ja on varma päätöksestään irtisanoutua palkkatyöstä ja ryhtyä kokopäivätoimiseksi yrittäjäksi. Tapahtuman ainutkertaisuutta näytteessä korostaa kertomuksen aikamuodon vaihtuminen useasti *preesensiin*. Siirtymät *Preesensiin* sisältävät Hermannin kertomukselle asettaman neljännen vaatimuksen, joka on tehdä näkyväksi kertojan kokemus siitä, miten hän on kokenut kyseisen tapahtuman. Tekstinäyte alkaa lyhytkestoisella Saavutuksella, jolloin hän *tajuaa*, että hierominen on sitä mitä hän haluaa tehdä. Saara *tekee suunnitelman*, jota seuraa preesensissä ilmaistut ajattomat Prosessit: *pitää päivätyö, aloittaa hieronta ja kokeilla arkityönä*. Näiden tehtävä on valottaa sitä prosessia, joka johtaa konkreettisiin suunnitelmiin oman yritystoiminnan aloittamiseksi palkkatyön ohella. Tämä vaihe tulee kuitenkin ohitetuksi, koska Saaralle *tulee fiilis*, joka on lyhyt kestoinen nopea Saavutus, ratkaiseva sysäys, mikä saa Saaran irtisanoutumaan työstään välittömästi. Äkillisen ”fiiliksen” voimakkuutta kuvaa sitä sitä seuraava Prosessi, jossa Saara korostaa kuinka hän *valitsee* irtisanoutumisen ja Tilat *olla pakko ja olla tarve* kokeilla omia siipiä korostavat tuon tunteen merkitystä ja ainutkertaisuutta.

### ***Pohdinta***

Saaran tiivistelmästä ja tekstinäytteestä tulee esiin kuinka hän kaipaa muutosta työuraansa. Tietoisuus siitä voimistuu hänen lähestyessään neljänkymmenen vuoden ikää. Myös Saaran arvoilla on merkitystä muutokselle, hän haluaa tehdä ”hyvää” ja konkreettista liike-elämän ja toimistotyön sijaan. Kun Saara lopulta keksii itselleen sopivan tavan toteuttaa arvojaan, on uramuutos yksinyrittäjäksi nopea, määrätietoinen ja huolellisesti suunniteltu. Tämä on havaittavissa erityisesti tekstinäytteen perusteella, sillä se tuo esiin Saaran merkittävimmät askeleet yrittäjyyteen johtavalla tiellä. Saaran suunnitelmallisuus ja määrätietoisuus havaittavissa, kun näytettä tarkastellaan aikakehyksen analyysin näkökulmasta, jossa pääosan saa etupäässä Prosessit. Hyvärisen (sama. 62) mukaan Suoritukset ja Saavutukset ovat erityisesti yhteydessä toimijuuteen, päinvastoin kuin prosessit, joissa tapahtumaa ei ole vielä saatettu loppuun. Tässä preesensissä kerrotut Prosessit ja Tilat heti Saavutusten jälkeen ovat kuitenkin avain Saaran junan lailla etenevään suunnitelmallisuuteen,

nopeaan päätöksentekoon sekä tietoisuuteen siitä, mitä hän työltään ja elämältään haluaa. Tämä saa Saaran näyttäytymään ”oman onnensa seppänä”, joka rohkeasti heittäytyy suureen ”tuntemattomaan”, mutta joka ”fiiliksen” lisäksi tekee kaikki päätöksensä suunnitelmallisesti ja rauhallisen rationaalisesti.

### **Laura – ironinen idealisti**

*Lauralla on takana mittava, kymmenen vuoden työura. Hän on tyytyväinen uraansa, koska on saanut työskennellä tehtävissä, jotka hän on kokenut mielekkäinä, sopivasti haastavina ja arvomaailmalleen sopivina. Työtään, etenkin nuorempana, Laura tekee sydämellään, kelloa katsomatta ja huolellisesti, ja kokee piirteidensä takia ajoittain uupumusta. Työpaikkaa Laura vaihtaa parin vuoden välein, koska haluaa haastaa itseään ja oppia uutta, mutta on yhtä lailla turhautunut toimittajatoiminnan määräaikaisesta luonteesta. Hänestä kolmekymppisenä kuuluisi olla jo vakituinen työ ja hän siirtyä tekemään viestintää kansalaisjärjestössä. Siellä hänen maailman parantamisen tarpeensa pääsee aidosti oikeuksiinsa taas siihen saakka, kunnes on aika tehdä jotain uutta ja aloittaa työt aikakauslehden toimitussihteerinä. Pian hän kuitenkin ymmärtää, että hänen kykynsä eivät ole tässä rajatussa työroolissa parhaassa mahdollisessa käytössä ja uskoo, että hänellä on paljon enemmän annettavaa juuri viestinnän puolella ja toteaa lopulta haluavansa yrittäjäksi.*

*Ratkaiseva tekijä Lauran päätöksessä on se, että samanaikaisesti hänen pohtiessaan omaa työtään ja asiantuntijuuttaan Lauran mies alkaa suunnittelemaan työtä yrittäjänä. Mies haaveilee työstä, joka ei ole sidottu aikaan eikä paikkaan, mahdollistaen näin työskentelyn kahdessa eri maassa, Suomessa ja hänen kotimaassaan toisessa EU-maassa. Laura toivoo työltään samaa ja he viettävät yhteisen väli vuoden miehen kotimaassa ja perustavat tuolloin kumpikin omat yritykset. Ideoimassaan uuden tyyppisessä yrityksessä Laura yhdistää aiemman työkokemuksensa toimittajana ja viestintäalan asiantuntijana tuottaen konsulttipalveluja järjestösektorille. Yrittäjyyden alku tuntuu Laurasta epävarmalta. Etenkin se kohta, jossa on tultava ”kaapista” ja kerrottava koko maailmalle, että hän on aloittanut oman yrityksen. Mitä jos mitään asiakkaita ei koskaan tulekaan! Toisaalta alku on turvallista. Jos homma ei toimi, Laura voi aina tehdä töitä toimittajana. Sitäpaitsi hän voi alussa elättää itseään tekemällä kirjoituskeikkoja aina siihen saakka, kun yritys alkaa ottamaan tuulta alleen! Lauran toimiala ei myöskään vaadi isoja investointeja, eikä hänellä ja hänen puolisoillaan ole jälkikasvua huolehdittavana, joten toimeentuloon liittyvät riskit ovat melko pieniä.*

*Seitsemän vuotta kuluu ja Laura rakastaa yksinyrittäjyyttä. Se on mahdollistanut vapauden, johon kuuluu se, että hän on vastuussa tekemisestä vain itselleen, oli kysymyksessä sitten yritystoiminnan kehittäminen, oma työhyvinvointi, monelta työpäivä alkaa tai milloin pitää kesäloman. Yrittäjyys on kaikkea sitä mitä Laura on siltä halunnut. Alkuun hän kaipasi työkavereita, mutta on hiljalleen tajunnut, että yksinyrittäjyys ei tarkoita yksin tekemistä. Hänellä on yhteisiä projekteja muiden yksinyrittäjien kanssa, jolloin kukin laskuttaa yhteistä asiakasta erikseen tai toinen toistaan. Luottohenkilöinä hänellä on toisia yrittäjiä, jotka tsemppaavat ongelmatilanteissa. Näitä Lauralla esiintyy ruuhkan huipuissa ja siihen liittyvässä ajanhallinnassa. Viime aikoina hän onkin opetellut sanomaan ei. Erityisesti silloin kun aikataulut venyvät asiakkaan itsensä takia. Laura haluaa kasvattaa ja kehittää yritystoimintaansa eteenpäin, mutta ei palkata ketään työsuhteeseen, muuta kuin tuntityöntekijänä tai ostamalla työtä toimeksiantoina.*

Lauran kertomus valikoituu Ironiaksi lähinnä hänen itseironisesta tyylistään kertoa tarinaansa terävästi havainnoiden kuten Saarakin edellä. Valitettavasti tämän ironisen tyylin vangitseminen tiivistelmään ei ole helppo tehtävä. Lauran kertomus ei ole dramaattinen, vaan tapahtumat soljuvat eteenpäin helpohkosti ja loogisesti ilman erityisiä häiriötiloja. Laura on todella tyytyväinen elämäänsä yksinyrittäjänä ja nämä ovat niitä seikkoja, jotka tekevät hänen kertomuksestaan Murreyn Ironian.

### **Lauran irtiotto**

*Mä menin (Su) sieltä takaisin sit siihen toimitustyöhön, niin mä sit aika nopeesti totesin (Sa) ja varsinkin koska mä menin tekemään (P) kodinkuvalehdessä toimitussihteerin töitä, joka on aika rajattua (T). Siellä nyt muutenkin oli aika selkeet (T) ne mitkä on kenenkin vastuulla. Mä ehkä koin (P), että tuota... minä voisin antaa niihin paljon enemmän. Vähän just se semmoinen kunnianhimo siinä työelämässä mikä mulla on ollut (T) aina siel taustalla, se uuden oppiminen ja se itsensä haastaminen. Mä ehkä tunsin (P), että mä osaan niin paljon enemmän kun mitä mä tässä työssä pystyn näyttämään ja se tuli (Su) nimenomaan sieltä viestinnän, markkinointiviestinnän, strategisen viestinnän puolelta. Se mitä mä sitten taas siitä toimitustyöstä kaipasinkin pois. Se oli (T) ehkä semmoinen ratkaseva sillä puolella.*

Laura on vaihtanut työpaikkaa ja todennut, että työ ei tarjoa kehittymismahdollisuuksia, jotka ovat Lauralle suorastaan elinehto, jotka saavat hänet innostumaan työstään. Hermannin prototyypikertomukselle asettama kolmas ehto häiriötila on Lauran oivallus siitä, että hänen laaja

viestinnän osaamisensa ja vuosien varrella kertynyt ammattitaitonsa menevät hukkaan toimitussihteerinä ja eivätkä vastaa niitä tavoitteita, joita hänellä on työuralleen. Lisäksi näyte tuo esiin Hermanin kertomuksen neljännen ehdon, eli kertojan kokemuksen siitä millaista on työskennellä työroolissa, jossa työntekijän ammattitaito ei pääse oikeuksiinsa. Lauran ratkaisuun eivät vaikuta ulkopuoliset voimat, vaan hänen ymmärryksensä siitä, että hänen työuralleen asettamat ehdot eivät tule toteutumaan nykyisessä työssä. Tämän oivaltaminen on aikakehyksen analyysin näkökulmasta Lauran omaehtoisen sisäisen pohdinnan tulos. Heti tekstinäytteen alussa Laura Suorituksella *toteaa* toimitussihteerin työn olevan hänen mielestään *rajattua*. Tila *olla selkeää* vahvistaa vastuiden rajallisuuden yleisesti. Prosessi *kokee* tuo esiin Lauran turhautumisen siitä, että hänen osaamisensa ei pääse työssä parhaaseen mahdolliseen käyttöön. Tila *olla kunnianhimoinen* työelämässä todentaa sen kuinka hänen tarpeensa eivät toteudu. Prosessi *tuntee* jatkaa Lauran sisäisen pohdinnan havainnollistamista, jonka merkitystä sitä seuraaviin tapahtumiin tuo kerronnan siirtyminen *presenssiin*. Suoritus *tulla* selkeyttää sen, että tarve liittyy erityisesti viestintätehtäviin, ei toimitustyöhön. Tila *olla ratkaisevaa* tekee todeksi sen mitkä tekijät ovat tuolloin vaikuttaneet Lauran päätökseen ryhtyä yksinyrittäjäksi.

### ***Pohdinta***

Lauran yrittäjyyteen sysää se, että se tarjoaa hänelle luontevan tavan edistää uraansa liittyviä tavoitteita ja mikä parasta, samalla toteuttaa itselleen tärkeitä arvoja. Lauran kohdalla tämä pitää hyvin paikkansa sillä Lauralle työ on selkeästi tapa toteuttaa ja kehittää itseään sillä hän vaihtaa työtä ja ammattia silloin kun se ei enää tarjoa hänelle uutta, jolla jalostaa osaamistaan. Lisäksi hän on viimeisen kahden palkkatyövuoden aikana pyörittänyt mielessään yritysidea palvelusta, jossa hän pystyisi yhdistämään luontevasti kaksi vahvaa osaamisaluettaan; kokemuksen toimittajana ja järjestöviestinnän asiantuntijana, sekä halun parantaa maailmaa. Vastaavaa palvelua ei markkinoilla ole vielä tarjolla, mikä tekee oman yrityksen perustamisesta varteenotettavan vaihtoehdon. Samalla se vie Lauran uran tasolle, jossa hänen monipuolinen ammattitaitonsa kahdesta eri alasta pääsee parhaaseen mahdolliseen käyttöön.

Lauran johdonmukaisesta ja suunnitelmallisesta työurasta on löydettävissä *rajattoman uran* (boundaryless career) ja proteuksen uran piirteitä (protean career). Ne korostavat yksilön liikkumista eri organisaatioiden välillä ja sitä, että yksilö ohjaa työuraansa itse omien tavoitteidensa mukaisesti. Se, että Laura vaihtaa työpaikkaa säännöllisin väliajoin heti kun se ei enää tarjoa

kehittymismahdollisuuksia, tekee hänen urastaan transitionaalisen ja spiraaliuran välimuodon. (sama. 30)

Lopputulema on se, että Lauralle yksinyrittäjyys on selkeästi toivottu tapa tehdä työtä. Hän on tuotteistanut aikaisemmissa työpaikoissa hankitun laajan osaamisensa ja luonut sen avulla kannattavan liikeidean, joka tekee yritystoiminnan aloittamisen mahdolliseksi. Tämä käy ilmi myös tekstinäytteestä ja siitä tehdystä analyysistä, jossa ratkaisevin on Saavutus, jolloin Laura *toteaa* työn olevan rajattua. Näyte sisältää runsaasti Prosesseja ja Tiloja, jotka kuvaavat ajatusprosessia, joka johtaa päätökseen ryhtyä yksinyrittäjäksi. Hyvärinen (2010, 97) korostaa Suoritusten ja Saavutusten viittaavaan toimijuuteen, päinvastoin kuin Prosessit, joissa tilanne on vielä avoin tai on käynnissä. Tämä osa Lauran kertomusta oli mielestäni keskeisin kun tarkkaillaan syitä miksi yrittäjyys nousee varteenotettavaksi vaihtoehdoksi, etenkin kun tiedämme mikä Lauraa työssä motivoi. Kun tarkastelemme tiivistelmää ja näytettä kokonaisuutena on selvää, että Lauran päätös ryhtyä yrittäjäksi on ollut omaehtoista toimintaa ja ennen kaikkea luonteva jatke hänen työuralleen.

## **Komedia**

Aristotelien komediassa, päinvastoin kuin tragediassa, kertojan status on matala, tarinan sävy on miellyttävä ja kielen käyttö yksinkertaista (Whissell, 2007, 176). Hänninen (2002, 96) avaa Murreyn komediallista tarinatyyppejä seuraavasti: Komedia alkaa konfliktilla, jossa yhteiskunta tukahduttaa kertojan tarpeita ja toiveita, synnyttäen ristiriitoja. Vähitellen tälle kaikelle löytyy ratkaisu, joka synnyttää uuden oman näköisen yhteyden ympäröivään todellisuuteen, jossa omat tarpeet ja mahdollisuudet tulevat näkyväksi. Komedian protagonistin herättää kanssaihmisissä sympatiaa ja hänellä inhimillisiä heikkouksia.

### ***Lotta – yrittäjäksi pakosta?***

*Valmistuttuaan lastentarhanopettajaksi Lotta tekee ensin keikkatöitä päiväkodeissa ja vanhusten hoidossa, kunnes päätyy tuntityöntekijäksi lelukauppaan. Työ lelukaupassa on hänelle mieluista ja tuntityöstä tulee lopulta kokoaikainen kun liikkeen iäkäs omistaja alkaa tekemään töitä kotoaan, jättäen Lotan vastaamaan liikkeen asiakaspalvelusta ja tuotetilauksista. Kuusi vuotta myöhemmin talossa, jossa kauppa sijaitsee alkaa kaksi vuotta kestävä putkiremontti ja täksi ajaksi kauppa*

*tarvitsee uuden tilan. Pian näyttää kuitenkin siltä, ettei sellaista ole saatavilla, mutta Lotta on sitä mieltä, että omistaja ei edes hae oikein tosissaan. Hän itse olisi valmis jatkamaan työssä kuten ennenkin, mutta omistaja päättääkin laittaa tavarat varastoon, odottaa putkiremontin ajan ja aloittaa sen jälkeen uudestaan. Lotta ei tähän usko, koska omistaja on jo eläkeiässä ja ehdottaa, että hän voisi ostaa kaupan. Jostain syystä omistaja ei tästä innostu ja Lotta alkaa keräämään asiakas – ja tavarantoimittajien tietoja jos hän sitten perustaisikin oman kaupan. Lopulta näyttää siltä, että jäljellä ei ole muita vaihtoehtoja kuin perustaa oma yritys, koska päiväkotiin Lotta ei takaisin halua.*

*Päätös ryhtyä yrittäjäksi on Lotalle loppujen lopuksi helppo, sillä töiden jatkuminen on antanut mahdollisuuden kypsytellä asiaa ja samalla katsella sopivia liiketiloja omalle kaupalle. Sellainen tulee eteen nopeammin kuin Lotta olisi uskonut. Tila on erinomaisella paikalla ja vuokra on kohtuullinen. Pian myymälä on remontoitu ja byrokratia hoidettu, jolloin Lotta lähtee heti messuille ja tilaa tutuilta tavarantoimittajilta tavaraa kauppaansa.*

*Yksinyrittäjyyden alkutaival tuntuu aikaisemman työkokemuksen ja kontaktien takia helpolta, vaikka hän mielellään olisi halunnut mentorointia edelliseltä esimieheltään kaupan pyörittämisen arjesta. Nyt moni asia on tullut hänelle kylmänä räntinä suoraan vasten kasvoja. Väsyttävintä on se, että Lotta on kaupassaan täysin kiinni. Paikalla on oltava aamusta iltaan, kuusi päivää viikossa ja sunnuntaina on tehtävä paperitöitä. Onneksi Lotan vanhemmat ja ystävät auttavat häntä, tuuraavat kaupassa tunti siellä, toinen täällä niin, että Lotta saa joskus nukkua pitkään tai hoitaa asioitaan. Joulu on Lotan kaupan käynnin kannalta tärkeintä ja kiireisintä aikaa ja nyt, ensimmäistä kertaa koko neljän vuoden yksinyrittäjyyden aikana, Lotta on ottanut liikkeeseen omalla toiminimellään työskentelevän jouluapulaisen. Ketään vakituista tuuraajaa hän ei halua palkata, koska kaikki siihen liittyvä byrokratia huolestuttaa häntä. Lotta tykkää yrittäjyydestä ja siitä, että ei ole kenellekään tilivelvollinen. Mitä nyt rahoittajalle, joka sekin tulee omasta lapsuuden perheestä. Asiakkaat on mukavia ja Lotasta on hienoa huomata, että uusia tulee joka päivä. Hän kokee olevansa hyvä asiakaspalvelussa ja pedagoginen tausta auttaa häntä ymmärtämään, mikä lelu sopii minkin ikäisille lapsille. Budjetointi hirvittää Lottaa, mutta sitä varten on kirjanpitäjä ja asioihin kuten markkinointiin Lotta pyytää apua omilta tuttaviltaan. Tällä hetkellä hän on tyytyväinen toimintaansa juuri sellaisena kuin se on.*

*Lottaa ei yhteiskunta rajoita, vaan sen tekee eläkkeelle jäävä työnantaja. Työnantaja ei halua myydä kauppaa Lotalle eikä tukea hänen yrittäjyysuunnitelmiaan esimerkiksi mentorin roolissa. Sen sijaan omistaja päättää yllättäen lopettaa koko yrityksen. Lotta ei enää halua palata*

lastentarhanopettajaksi, koska kaupan alasta on tullut kahdeksan vuoden aikana hänelle mieluisa ja hän alkaa valmistaututumaan oman lelukaupan perustamiseen. Riskinotto kannattaa, ja yrittäjyyteen liittyvistä vaikeuksista huolimatta hän nauttii elämästään ja työstään yksinyrittäjänä.

### **Lotan on pakko**

*Mä sanoin (Sa), et mä voin jatkaa (P) ihan hyvin, et kunhan löytyy joku hyvä paikka, eli ihan samal tavalla kuin aiemminkin. Sitten kun ei meinannut löytyä, niin hän sanoi, että hän laittaa vaan tavarat varastoon ja odottaa sen ajan. No sit mä sanoin (Sa), että mitä jos mä ostaisin (P) sen lelukaupan kun hän oli jo 65 (T), niin mä ajattelin (P), että on se aika rankkaa (T) hänellekin odottaa pari vuotta ja sit alottaa niinku alusta. Mutta ei hän siihenkään ollut sit valmis. Sitten ... sit siinä kävi sil... että kun mä huomasin (Sa), ettei tästä tule niinku mitään, mä rupesin (P) jo siinä vaiheessa kun mä olin siellä töissä (T) niin mä rupesin keräämään (P) ne tavarantoimittajat, asiakastietoja ja kaikennäköistä sellaista siellä. Rupesin niinku järjesteleä (P) sitä oman puljun pystyyn panemista. Mä ajattelin (P), että mähän ehdin hyvin siinä parissa vuodessa saada oman kaupan pystyyn, että mä vähän epäilin (P), ettei hän tuu jatkamaan enää, että ... ja niinhän siinä sitten loppujen lopuksi käviksi.*

Tekstinäytteessä on siirrytty Hermanin (2009) vaatimasta kertomuksen häiriötilasta, äkillisestä putkiremontti -ilmoituksesta kertomuksen osaan, jossa Lotta ensimmäistä kertaa pohtii oman kaupan perustamista. Se ei varsinaisesti tuota enää erityistä dramatiikkaa Lotan kertomukselle, ellei sellaiseksi lueta Lotan varovaista ehdotusta ostaa työnantajan liike, vaikka toki on ymmärrettävää, että mahdollinen työpaikan menetys tuottaa huolta. Tapahtumat pikemminkin muistuttavat Labovin ja Waletskyn (1967/1997) esittämän suullisen kertomuksen rakennemallin *mutkistuva toiminta* osiota, jossa pisteittäin kerrotaan mitä itseasiassa tapahtui (Hyvärinen, 93, 2010). Katkelma on valikoitunut näytteeksi, koska se tuo esiin ajan, joka saa Lotan ensimmäistä kertaa vakavissaan pohtimaan yksinyrittäjyyttä.

Mitä tulee aikakehyksen analyysiin, näemme näytteen sisältävä runsaasti Prosesseja ja joitakin Tiloja. Hyvärisen (2010, 100) mukaan ne kuvaavat päähenkilöt tilanteeseen mukautuvina, kun taas ajallisesti rajatut Saavutukset ja Suoritukset taas tuovat esiin päähenkilön, joka on dynaaminen toimija. Teksti alkaa Saavutuksella, jossa hän *sanoo*, että hän voi *jatkaa* työssä kuten ennenkin. Vielä ei siis pohdita yrittäjyyden mahdollisuutta. Tilanne mutkistuu, kun omistaja päättää laittaa tavarat varastoon putkiremontin ajaksi sen sijaan, että etsisi uuden tilan, jolloin Lotta *sanoo* varovasti kuinka hän voisi *ostaa* kaupan. Ostoilmaisun varovaisuutta vahvistaa sana *jos*. Tätä



seuraavat Tilat *olla 65* ja *olla rankkaa* kuvaavat omistajan tilaa kyseisellä hetkellä. Ne toimivat ikäänkuin vaikuttimina, jotka saavat Lotan ehdottamaan kaupan ostoa, mutta omistaja kieltäytyy. Ratkaisunhetki on Saavutus, jossa hän huomaa, että *ei tästä mitään tule*; omistaja ei tee selkeitä päätöksiä suuntaan tai toiseen. Siksi Lotta *rupeaa järjestelemään* oman liikkeen perustamista *keräämällä* asiakkaiden ja tavarantoimittajien tietoja, koska *epäilee*, että omistaja ei tule jatkamaan toimintaansa.

### ***Pohdinta***

Lottaa uhkaa työttömyys, koska alkavan putkiremontin takia kaupalle on löydettävä uusi tila, jota omistaja ei jostain syystä lopulta saa hoidettua. Lotta huolestuu sillä hän ei halua palata alalle, jossa hän on työskennellyt ennen lelukauppaa, vaan jatkaa tehtävässä, josta hänellä on kahdeksan vuoden kokemus ja josta hän pitää. Lotta kutsuu tätä pakoksi. Hänen on ollut ”*pakko*” alkaa yrittäjäksi, koska hän ei halua palata aikaisempaan ammattiinsa. Siitä, onko Lotta päätenyt yrittäjäksi pakosta, voidaan olla montaa mieltä. Näkemykseni mukaan näin ei ole, sillä Lotta ei ole lähtenyt yrittäjäksi vastentahtoisesti kuten silloin kun puhutaan ulkoistetuista itsensätyöllistäjistä tai näennäisyrittäjyydestä (sama. 15). Pätevänä lastentarhanopettajana häntä ei myöskään uhkaa sopivan palkkatyön puute ja on todennäköistä, että kahdeksan vuotta kaupan alalla on antanut hänelle sellaista työkokemusta, että uusi palkkatyö on mahdollinen silläkin alalla. Päämäärätietoista se ei myöskään ole, koska aineistosta ei käy ilmi Lotan harkinnan yrittäjyyttä ennen kuin tilanne työssä muuttuu epäselväksi. Edellistä vahvistaa Lotan tekstinäyte kun sitä tarkastellaan aikakehyksen analyysin näkökulmasta. Lotta ei ole, kuten Hyvärinen (100) asian ilmaisee, varsinaisesti dynaaminen toimija, koska näytteessä on vain hyvin vähän Saavutuksia ja Suorituksia, eikä niitä ole paljoa koko aineistossa. Lotan kertomusta värittääkin pieni epävarmuus. Aivan kuin hän ei uskoisi omiin kykyihinsä yrittäjänä, vaikka yrittäjätoiminta on sujunut hyvin jo neljän vuoden ajan.

### **6.3 Yksinyrittäjän työelämän laatu – Temaattinen analyysi**

Analyysin tässä osassa valotan teemoittain haastattelussa esiin tulevia seikkoja, jotka liittyvät yksinyrittäjän kokemaan työelämän laatuun sekä siihen miten se eroaa kokemuksesta palkkatyöstä. Perustan analyysini tämän osan ennen kaikkea siihen mitä haastatteluihin osallistuneet ovat itse

minulle haluneet kertoa, eikä niinkään merkityksille, joita he puheessaan ja ilmaisussaan kenties huomaamatta tuovat esille. (Hänninen, 2002, 33.)

Haastatteluaineistoni perusteella yleiskuva on se, että jokainen yksinyrittäjä on pääsääntöisesti tyytyväinen valintaansa siirtyä palkkatyöstä yrittäjäksi. He ovat innostuneita työstään ja tyytyväisiä että saavat tehdä sitä itselleen. Osaa kuitenkin vaivaa työssä koettu paine, johon pääsyyinä on epävarmuus toimeentulosta ja liiketoiminnan käytännön toteutus, eli yrittäjätyön arki paperitöineen. Muita hankalaksi koettuja piirteitä ovat epävarmuus oman tuotteen kelpaavuudesta asiakkaille, aikataulujen hallinta, pitkät työpäivät, työn ja vapaa-ajan sekoittuminen (”aina vähän töissä, aina vähän vapaalla”) ja pitkien sairauslomien tuottamat riskit yritystoiminnalle. Joidenkin kohdalla alkuhuuma yrittäjänä tehtyyn työhön on yksinkertaisesti vain laantunut ilman, että siihen liittyy erityisiä huolenaiheita.

*Ihan selkee ero kun sä itelle teet! (Jouni)*

*Mutta sitten kun sitä on tehnyt sitä kymmenisen vuotta, niin ei se ehkä oo enään niin esillä se ajatus (itselle tekemisen hienous) ... (Petri)*

*... välillä se yrittämisen puoli siinä ei nyt ole niin kauheen motivoivaa. (Irina)*

*... sitä kestää enemmän sellaista turhautumista ja sitä, että tekee paljon ja pitkään. Palkkatyössä sun on helpompi katkeroitua. (Laura)*

*Yleensäkin on kiva mennä töihin. Mä koen, että mä teen merkityksellistä työtä ja voin elättää sillä itseni. (Saara)*

Yksinyrittäjät ovat yhtä mieltä yrittäjyyteen liitetyn vapauden ”illuusioista”. He nauttivat siitä, että ovat vastuussa itselleen ja että saavat tehdä työtä milloin ja miten itse haluavat, mutta osaa tämä vastuu painaa. Iloa työhön tuo mukavat ja vakituiset asiakkaat sekä kokemus siitä, että on onnistunut työssään ja asiakas on tyytyväinen.

Seuraavaksi tuon teemoittain esille kuinka yksinyrittäjyys on koettu työelämän laadun näkökulmasta. Seuraava ryhmittely perustuu työelämän laadun ulottuvuuksiin ja taulukkoon, jonka olen laatinut yksinyrittäjätyötä ajatellen (ks. 19). Ryhmät olen luokitellut seuraavasti: (1) tulevaisuuden näkymät ja toiminnan jatkuvuus, (2) työn sisältötekijät, (3) aineelliset ja aineettomat resurssit ja (4) subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus.

## Toimeentulo ja toiminnan jatkuvuus

Yksinyrittäjä ei työllään rikastu. Suurin osa haastattelemistani yksinyrittäjistä kertoo ansaitsevansa vuosienkin jälkeen vähemmän tai saman, mitä he ansaitsivat aikoinaan palkkatyössä. Poikkeuksena on toinen haastattelemanani erityisasiantuntija, joka on päässyt muutamassa vuodessa parempiin tuloihin yrittäjänä kuin palkkatyössä, samoin kuin kaksikymmentä vuotta terveyden asiantuntijana työskennellyt haastatteluun osallistuja. Näissä ammattiryhmissä onkin eniten niitä, jotka ovat muita ryhmiä useammin tyytyväisiä toimeentuloonsa. (Sutela & Pärnänen 2017, 67). Osalle tulojen alhaisuus tuottaa huolta. Joillekin se taas on tietoinen valinta silloin, kun he haluavat pitää yritystoimintansa laajuuden oman jaksamisen ja työn mielekkyyden kannalta kohtuullisena. Tulotason laskuun on osittain kenties vaikuttanut ammattiryhmän vaihto asiantuntijatehtävistä palvelualan yrittäjäksi. Ammattiryhmän vaihdon tehneitä on aineistossa.

*Mulla on ollut kokoajan tavoitteena se, että mä tienaisin tästä työstä kuin vastaavasta työssä palkkatyössä ja nyt on ollut muutaman vuoden. (Laura)*

*Mä olen valmis maksamaan siitä, että mulla on vapaata. (Petteri)*

*Minulla ei oo ollu ikinä se ajatus, että minun pitää saada hirveitä tuloja tästä. (Tuuli)*

*Mä en tällä työllä rikastu, mutta mä elän. (Saara)*

*Mun viime vuoden liikevaihto oli 80–90 000 ja siitä maksetaan kaikki kulut. Sit siitä maksetaan palkka. Joskus on kuukausia, jolloin ei makseta laisinkaan, koska tilillä ei ole rahaa. (Jouni)*

*... ihmiset jotenkin kadehtii (yrittäjän vapautta?)... niin sitten kauheen moni ei tajua miten hirveitä tuntimääriä tekee saadakseen konkreettisesti aika vähän rahaa. (Irina)*

Yritystoiminnan jatkuvuus askarruttaa yksinyrittäjiä. Siihen joko suhtaudutaan pragmaattisesti tulevaisuutta suunnitellen, tai luottaen, että töitä riittää jatkossa kuten ennenkin. Joitain toiminnan jatkuvuus selkeästi huolestuttaa, esimerkiksi sen osalta miten töitä riittää jatkossa kun yksinyrittäjä kasvattaa suosiotaan ja omalla alalla kilpailu kasvaa. Yksi taas kokee, että hänellä ei ole tarvittavia kykyjä kehittää liiketoimintaansa siten, että se olisi kannattavaa, mikä on saanut hänet pohtimaan jopa yritystoiminnan lopettamista. Lisäksi useiden yksinyrittäjien työn jatkuvuuteen liittyvän kerronnan taustalla vaikuttaa selkeästi huoli ikääntymisestä. Tämä on ilmiö, joka on tullut tutuksi omassa työssäni uravalmentajana ja on asia, joka vaivaa samalla tavalla myös palkansaajia. Tästä huolimatta yli 60-vuotiaat yksinyrittäjät ovat yrittäjistä innokkaimpia jatkamaan työtä vanhuuseläkkeelle, vaikka ovatkin jonkin verran epävarmempia (30%) kuin työnantajayrittäjät (20%) töiden riittävydestä sinne saakka. Sutela ja Pärnänen esittävät 60-vuotiaiden halukkuudelle jatkaa yrittäjänä vanhuuseläkkeelle saakka sitä, että kokemus on osoittanut toiminnan kannattavan riskeistä

huolimatta (Sutela & Pärnänen, 2017, 95–98). Terveystien asiantuntijatehtävissä toimiva yksinyrittäjä onkin vasta 66-vuotiaana siirtymässä pikkuhiljaa vanhuuseläkkeelle. Hänen kohdallaan toiminnan jatkuvuuden ovat turvanneet vuosien ajan jatkuneet kaupungin ja keskussairaalan kanssa tehdyt hoitosopimukset.

*Jatkuvuutta on, mutta siinä on jatkuva epävarmuus... se olisi niin viisasta, jos olisi joku semmoinen business coach, joka auttais laatimaan jonkun sellaisen, koska ois aika, että jos jotain tavoitteita ei saavuteta johonkin mennessä niin, sitten pistää stopin koko hommalle. (Irina)*

*Aina löytyy, joku aloitteleva (yrittäjä), joka suostuu tekemään puolet halvemmalla kuin kokenut tekijä. (Petri)*

*Ei mulla ole muuta vaihtoehtoja kuin luottaa siihen, että jatkuu. Mähän en kauhean pitkälle tiedä mun elämästä. (Jouni)*

Vajaa puolet yksinyrittäjistä on tehnyt toiminnan jatkuvuuden, kannattavuuden ja kasvun eteen suunnitelmia, esimerkiksi täydentämällä osaamistaan opiskelemalla uutta alaansa liittyvää tutkintoa. Yksi pohtii tapoja millä toimintaa voisi kasvattaa kun töitä ja tuloja on jo enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Hieroja suunnittelee kasvattavansa yritystoimintaansa perustamalla toimitiloja, joista vuokrata tiloja muille yksinyrittäjille. Lähes puolet haastatelluista on tyytyväisiä toimintaansa juuri sellaisena kun se tällä hetkellä, ilman välitöntä tarvetta kasvattaa tai muuttaa toimintaansa.

*... niin kuin kasvattamaan sitä toimintaa niin, että mä pystyisin siirtämään itseltäni töitä jollekin toiselle taikka sitten... tapahtuisiko se kasvu sieltä, että mulla olisi erityyppisiä asiakkaita yritysmaailman puolelta, jotka pystyis maksaa enemmän kuin järjestöt (Laura)*

*Olis pari paikkaa, joista mä voisin tarjota muille paikan tehdä töitä. Mä tuottaisin sen palvelun, johon he vaan vois tulla tekemään töitä ja lähteä kotiin. Mä loisin sen infrastruktuurin. (Saara)*

*... sitähan sanotaan, että yrittäjän ei pitäis olla ikinä tyytyväinen, vaan pitäis pyrkiä enempään ja enempään, mutta mulla ei ole ihan sellaista fiilistä. Tällä hetkellä hyvä näin! (Lotta)*

Kenelläkään ei ole halua palkata vakituista työntekijää nyt muuta kuin ehkä satunnaisesti tuntityöntekijäksi tai ostamalla työtä toimeksiantona. Syynä tälle on usein se, että palkkatyöstä on nimenomaan lähdetty siksi, että voi tehdä työtä pelkästään itselleen.

Pakollista YEL-vakuutusmaksua haastatellut maksavat suuruudeltaan vaihtelevasti, kulloisenkin elämäntilanteen tai tarpeen mukaan. Suuri osa maksaa YEL-eläkevakuutuksen minimimäärän, joko siksi, että korkeampaan ei ole varaa tai tarvetta, johtuen muista tavoista turvata toimeentulonsa eläkeiän koittaessa, kuten sijoitusasunto, vapaaehtoinen eläkevakuutus, säästöt tai yksityiset vakuutukset, kuten sairaus- ja henkivakuutus. Joitakin samoja syitä löytyy. Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksesta (Sutela & Pärnänen, 2018, 106–107), kuten se, että yksinyrittäjät

katsovat, että korkeampaan eläkemaksuun ei ole varaa. Se onkin isoin tekijä (29%), joka estää yksityisyritystä maksamasta enempää kuin YEL-vakuutuksen vähimmäismäärän. Yksityinen eläkevakuutus on tutkimuksen eräs, tosin alhainen (5%), vaikutin yksityisyrityksen YEL-maksun pienuuteen. Tässä aineistossa on vain kaksi, joilla tuo vakuutus on. Tämän lisäksi he vielä maksavat omaksi turvakseen vähimmäismäärää korkeampaa YEL-vakuutusmaksua. Alhaiseen tasoon vaikuttaa lisäksi epäusko YEL-vakuutusmaksun hyödyistä työttömyyden, sairauden tai eläkeiän koittaessa. Yrittäjät Suomessa 2017 -tutkimuksesta käy esille kuinka hiukan yli kymmenesosa yksityisyrityksistä ei usko saavansa tulevaisuudessa tarpeeksi eläkettä. Haastatteluaineistossani se tulee ilmi erityisesti eläkkeen, mutta myös työttömyysetuuden tapauksessa myös sellaisten osalta, jotka muilta osin luottavat yrittäjän eläkemaksujärjestelmän toimivuuteen.

*Eläkemaksuja maksan ihan minimi. Jos mä joudun punnitsemaan vaakakupissa, että ostanko ruokaa, tää on nyt kärjistetty, mutta jos mä joudun miettimään, että nyt vai 30 vuoden päästä, niin kyllä mä joudun päättämään, että mä otan sen rahan nyt. (Irina)*

*Yel:n korottamisessa on se, että jos joskus tarvis äitiyspäivärahaa tai joskus olis joku työttömyysriski, mutta sinne eläkepäiviä varten ... mä en luota siihen ollenkaan. (Lotta)*

*Käsittääkseni se menee edelleen vähän niin, että yritys pitää pilkkoo ja polttaa... lukita jonnekin ja sittenkin joku syynää vielä vuoden, ettet varmasti tee yhtään mitään ennen kuin joku maksaa sulle perustyökkärin verran rahaa. (Petri)*

*Puhumattakaan YEL ja eläke- ja vakuutusmaksuista, joita yrittäjiltä kupataan. (Petri)*

*Työttömyysvakuutusmaksu oli se mitä mä luovuin.... Käsittääkseni se on semmoinen, että sä et voi sitä saada jos sä et lopeta koko yritystoimintaa. (Irina)*

*Mä maksan suurempaa summaa kun mun työtulo, koska mä haluan, jos jotain sattuu, että mä saan edes jonkinlaista turvaa siihen työttömyyteen ja sairauteen. (Saara)*

Edellä olevat näkemykset yrittäjän sosiaalietuuksista näyttävät olevan linjassa sen kanssa mitä tulee esiin yrittäjäjärjestöjen edustajien haastatteluista ja aikaisemmasta tutkimuksesta (sama. 21–22). Toisin sanoen, yksityisyritykset eivät aina tunne omia etuuksiaan tai maksavat YEL-vakuutuksen minimin, joka johtaa alhaisiin perustason sosiaalietuuksiin ja käsitykseen siitä, että etuudet ovat heikkoja tai niitä ei ole. Kuten asiantuntijat edellä esittävät, olisi tiedotustoimintaa yrittäjän sosiaaliturvajärjestelmän osalta varmasti tärkeä parantaa.

## Työn sisältötekijät

### *A. Ammattitaito ja osaaminen*

Edellä käsitellyn asiantuntija-aineiston mukaan yksinyrittäjät eivät panosta ammattitaitonsa ja osaamisensa kehittämiseen kuten heidän ehkä pitäisi. Sutela & Pärnänen (2014, sama. 24) ovat tutkimuksessaan eritelleet tälle syytä kuten huolen ansionmenetyksestä ja sen, että yksinyrittäjät eivät näe koulutusta tarpeelliseksi omalla kohdallaan. Haastattelemanı yksinyrittäjät eivät ole poikkeus, kun ammattitaidon ja osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan ulkopuolisen järjestämiä koulutuksia, jotka joko johtavat tutkintoon, ylläpitävät yrittäjän ammattitaitoa tai täydentävät osaamista. Toisaalta heissä ei myöskään ole sellaisia, jotka kertoisivat koulutuksen olevan heille tarpeetonta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö he kokisi muilla tavoin kehittyvänsä työssään. Suomalaiselle palkansaajalle omassa työssä kehittyminen onkin tärkeämpää kuin hierarkkinen eteneminen (Sutela & Lehto, 2014, 53). Neljä aineistoni yksinyrittäjästä ovat olleet enemmän tai vähemmän aktiivisia koulutuksiin osallistujia, joko kehittyäkseen omalla alallaan tai siksi, että osaamisen ja ammattitaidon on oltava ajan tasalla jo pelkästään yritystoiminnan osaamispääoman, omalla alalla tapahtuvan kilpailun ja työn jatkuvuuden näkökulmasta.

*Sitten varmaan kun olen osteopaatiksi valmistunut mä vähän hengähdän ja säästän rahaa ja mietin onko vielä jotain miten sillä alalla voi kouluttautua lisää. Maailmahan on täynnä mahdollisuuksia. (Saara)*

*Mä olen käynyt koulutuksissa vähän väliä ... Nyt tää ala on taas aikamoisessa murroksessa kun alalle tulee lisätyt todellisuudet, virtuaalitodellisuudet, jotka alkaa olemaan teknisesti hankalia. (Petri)*

*Lymfaterapian osalta olen käynyt kaikki koulut ja kurssit mitä on. Meidän kouluttaja onkin sanonut, että jos kaikki kävis näin ahkeraan Suomessa olisi tosi hyvä ammattitaito ... (Tuuli)*

*Kehitän huonosti. Olen yrittänyt pitää kiinni, että pidän yksi tai kaksi koulutuspäivää vuodessa. (Laura)*

Loput kolme yksinyrittäjää ovat ennen kaikkea työssäoppijoita. He päivittävät osaamistaan ja oppivat uutta seuraamalla omaan alaan, tuotteeseen tai yrittäjyyteen liittyvää kirjallisuutta, blogeja, artikkeleita, osallistumalla alansa yhdistystoimintaan tai käyttämällä muiden samalla alalla toimivien yksinyrittäjien palveluja. He eivät osallistu koulutuksiin, koska heillä ei ole aikaa tai eivät jaksakaan enää työpäivän jälkeen. Tämä tulee esille etenkin kaupan pitäjien kerronnassa sillä heidän yritystoimintansa on tiukasti sidottu liikkeen aukioloaikoihin. Lisäksi katsoisin, että eräs syy voi olla yksinyrittäjän itsensä johtamiseen, työn organisointiin ja ajankäyttöön liittyvät haasteet, joihin haastattelemanı asiantuntijat viittaavat (ks. 59); yksinyrittäjän tulee itse organisoida koulutuksensa ja ennen kaikkea raivata sille aikaa, joka on aina poissa yritystoiminnasta tai omasta vapaa-ajasta.

*Tässähän oppii kantapään kautta, mutta en mä oikeen ehdi kursittamaan itseäni kun mun on oltava täällä koko ajan ja eikä iltaisin oikein enää jaksu. (Lotta)*

*Sitten kun on yksin, se on joko niin, että mun pitää laittaa kauppa kiinni ja mennä vaikka markkinointikoulutukseen tai palkata sijainen ja mennä koulutukseen. Muuten sitä ei tapahdu, koska mä olen kello 12–18 täällä ja kyl mä nyt mielelläni olen perheen kanssa ilta-ajan kun mä lähen. Mä en pysty enää käyttämään aikaa opiskelemaan. (Irina)*

*Joskus mä mietin, että palvelumuotoilua mä meen opiskelemaan, mutta tää työ vähän vie kun on niin paljon kaikkea tai sit sä olet vähän laiska. (Jouni)*

Mitä tulee kehittymismahdollisuuksiin, noin puolet haastattelemistani yksinyrittäjistä kokee olevansa vahvoilla kun sitä vertaa aikaisempaan kokemukseen palkkatyössä. Tällöin he lähestyvät oppimista ja työssä kehittymistä koulutusten lisäksi näkökulmasta, joka liittyy yksinyrittäjien laajaan työnkuvaan ja monipuolisiin työtehtäviin, jotka tarjoavat loputtomasti mahdollisuuksia kokeilla ja kehittää uusia ideoita ja toimintatapoja sekä oppia uutta. Näkemykseen vaikuttanee se, miten yrittäjyyttä edeltävät työnantajat ovat panostaneet työntekijöidensä kehittymismahdollisuuksiin, koska palkansaajat eivät ole yhtä tyytyväisiä kehittymismahdollisuuksiinsa kuten yksinyrittäjät (sama. 24).

*Se työ on monipuolisempaa yksinyrittäjänä. Voi olla, että mä olen väärässä. En mä olisi ammatillisesti kehittynyt niin paljon. (Jouni)*

*Eihän palkkatyössä sijaisella ole mitään mahdollisuutta päästä mihinkään koulutukseen. Ei minkäänlaista. (Tuuli)*

*No se oli sellaista pakollista kouluttautumista (palkkatyössä). En mä ainakaan ihmisenä kasvanut pätkäkään. Tekninen osaaminen lisääntyy ja varmasti osasin tehdä hienompia Excel kaavoja ja mitä sitten? (Saara)*

Osa katsoo kehittymismahdollisuuksiensa olleen paremmat palkkatyössä, oli kysymyksessä sitten urakehitys tai kehittyminen omassa työtehtävässä. Tällöin ne ovat liittyneet vahvasti työnantajan tarjoamiin ja järjestämiin ammatillisiin kehittymismahdollisuuksiin ja koulutuksiin, joihin osallistumista on edistänyt se, että se on organisoitua ja on osana työ-aikaa.

*Jotenkin mä ehkä koen, että yrittäjänä on kuitenkin aika kovan työn takana. .... siellä (palkkatyössä) tavallaan semmoinen hyvä työ palkitaan ... sä tavallaan pääset eteenpäin siinä urallasi. (Laura)*

*Mä ajattelen, että siellä (palkkatyössä) ne mahdollisuudet on jotenkin paremmat. Sä voit tehdä sitä työaikana ja sä saat siitä palkkaa. (Irina)*

## ***B. Harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet***

Haastattelemani yksinyrittäjät ovat yhtä mieltä vaikutusmahdollisuuksiensa laajuudesta verrattuna aikaisempaan kokemukseen palkkatyössä. Tätä näkemystä tukee myös tutkimus. Itsensätyöllistäjistä lähes 90 prosenttia on sitä mieltä, että heillä on runsaasti mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön ja siihen miten he sen organisoivat. Myös palkansaajien autonomia ja vaikutusmahdollisuudet ovat kasvaneet vuosien varrella, erityisesti sen osalta, miten he voivat vaikuttaa työjärjestykseensä, mutta muilta ovat he jäljessä itsensätyöllistäjiä. (Sutela & Pärnänen 2018, 81–82.) Greenin (2006, 97) mukaan työntekijän itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet ovatkin työelämän laadun näkökulmasta sen keskeisellä sijalla. Suomessa ja Pohjoismaissa ne ovat kaikkein tärkeimmällä sijalla kun tarkastellaan hyvinvointia työssä (sama. 26). Pääsääntöisesti kaikki haastattelemani yksinyrittäjät pitävät itsenäisyyttä, oman harkinnan käyttöä ja vaikutusmahdollisuuksia positiivisena asiana, mutta osaa, ainakin ajoittain, vastuu ja itseksensä tekeminen painaa tai he vain tarkastelevat vaikutusmahdollisuuksiaan realistisesti. Green (2006, 94) huomauttaa, että työ, joka vaatii tekijältään paljon autonomiaa ja harkintaa, vaatii yhtä paljon tekijältään vahvuuksia kuten ongelmanratkaisu- ja vastuunottokykyä, itsenäistä päätöksentekoa, sekä sellaista osaamista ja ammattitaitoa, joilla on mahdollista suoriutua työn vaatimuksista.

*Kaikesta jotenkin vastaaminen... jos mä nyt ajattelen taaksepäin olis pitänyt varmaan olla vähän jotain yritysopintoja ... markkinointia tai tälläistä. Pitäs tavallaan pystyä hallinnoimaan kaikkea tommosta ja sitten kun mä täällä (kaupassa) oon arjessa, niin käytännössä mul menee kaikki aika ihan tähän konkretiaan. (Irina)*

*Paljon enemmän voin vaikuttaa omaan työhöni itse mitä silloin (palkkatyössä) pysty, mutta olihan se paljon paljon helpompaa. (Lotta)*

*Vaikutusmahdollisuudet on kohtuullisen rajattomat nyt. Edelleen on ne lainalaisuudet, edelleen on veroja maksettava ja töitä tehtävä. Eihän tää nyt mitenkään täysin vapaata ole. (Saara)*

Edellisistä katkelmista käy ilmi se, että työ yksinyrittäjänä vaatii runsaasti omaa harkintaa ja tekee siitä työn, joka on vaativampaa kuin palkkatyö, jossa esimies on viime kädessä se, joka on vastuussa ongelmatilanteista ja tukee päätöksenteossa. Pääsääntöisesti jokainen haastattelemani yksinyrittäjä pitää työnsä itsenäisyyttä ja laajoja vaikutusmahdollisuuksia, ajoittaisesta kuormittavuudesta huolimatta, hyvänä asiana. Kyseisten piirteiden hienous korostuu etenkin erityisasiantuntijatehtävissä toimivien kertomuksissa. He pitävät autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia yhdessä vapauden kanssa yrittäjätöön parhaimpana piirteinä.

*Sä pystyt sillä tavalla vapaasti miettiä sitä omaa työntekoas, mikä sulle sopii parhaiten ja miten sä haluat sen järjestää. (Laura)*



*Sehän (vaikutusmahdollisuudet) on sen, oikeestaan sen vapauden lisäksi se toinen (hyvä puoli). Sä voit niin siihen hirveesti vaikuttaa siihen yrittäjänä. Kyllä se palkkatyössä enemmän menee sen niin kuin sä olet yksi osa siellä isossa koneessa. (Petri)*

Vaikutusmahdollisuuksien synnyttämään tyytyväisyyteen uskoisin joiltain osin vaikuttavan ammattiaseman, johon yksinyrittäjä sijoittuu. Palkkatyössä erityisasiantuntijoiden ammattiryhmään kuuluvalla on enemmän itsenäistä liikkumatilaa kuin työntekijäammateissa toimivilla, oli kysymyksessä sitten työaika, työn sisältö tai työnteon järjestys. Palkansaajan itsenäisyyttä lisää ammattiaseman lisäksi myös sukupuoli (mies) ja korkeakoulutus. (Sutela & Lehto, 2014, 59–62.) Vastaavaa sukupuoleen, ammattiryhmään tai koulutukseen liittyvää kuilua ei ole nähtävissä yksinyrittäjien parissa edes silloin kun sitä vertaa työnantajayrittäjiin. Vaikutusmahdollisuuksien osalta ne ovat naisilla työn kaikilla osa-alueilla jopa päinvastoin. (Pärnänen & Sutela, 2014, 67–69.) Aikataulujen, sekä työn aloitus- ja lopetusaikojen suhteen itsensätyöllistäjät katsovat olevansa työnantajayrittäjiä useammin sidottuja asiakkaan tai toimeksiantajan tahtoon (Sutela & Pärnänen, 2018, 82–83). Aineistoni erityisasiantuntijoilla vaikutusmahdollisuuksia kuitenkin näyttää olevan hiukan enemmän kuin muilla, esimerkiksi sen osalta missä, milloin ja miten he työnsä tekevät. Aineiston muut yksinyrittäjät näyttäisivät olevan enemmän sidottuja työntekopaikkaan ja työnteko-aikaan, mikä toisaalta voi tehdä mahdolliseksi työn ja vapaa-ajan erottamisen.

Lomia aineistoni yksinyrittäjät kykenevät pitämään melko hyvin, mutta se miten he vapaapäivänsä tai lomansa järjestävät poikkeaa palkkatyön säädellyistä loma-ajoista. Eikä niitä aina ole mahdollista pitää täysimääräisenä. Lähes 60 prosentin itsensätyöllistäjistä on ollut mahdollista pitää vähintään 2 viikkoa lomaa edellisen 12 kuukauden ajanjaksolla. Luku on parempi kuin työnantajayrittäjillä. (Sutela & Pärnänen, 2018, 85.) Kesä on luonteva loma-aika kaikille haastattelemilleni yksinyrittäjille, koska silloin töitä on vähemmän. Joillakin töiden kausiluonteisuus vaikuttaa siten, että töitä tehdään aina kun niitä on tarjolla ja kun niitä ei ole niin silloin ”lomailaan”. Toisaalta suurin osa yksinyrittäjistä kertoo järjestävänsä itselleen kesäisin kahden–neljän viikon kesäloman ja viikon talviloman, joka sekin sijoittuu yritystoiminnan hiljaisiin hetkiin. Tällöin he eivät ole myöskään pääsääntöisesti käytettävissä, mutta ryhmästä löytyy myös sellaisia, jotka kokevat, että työstä ei voi irtautua kokonaan edes lomalla, vaikka sellaisen olisi itselleen järjestänyt.

*Sanotaanko nyt, että meidän alalla saat kesällä lomaillla. (Petri)*

*Vaikka kun täällä tavallaan lomailis, niin sitä on kokoajan mukana just ne sähköpostit ja muut tällömöiset... sitä on vaikea olla tekemättä. (Lotta)*

*Silloin alkuvuosina pidin ihan joka vuosi sen neljä viikkoa lomaa, koska mies oli lomilla ja varattiin ihan kesämökki (Tuuli)*

*Aina joku loma pitää pitää. (Jouni)*

Työtä, lomiam tai muita vapaita kuten pitkiä viikonloppuja myös sovelletaan tilanteen mukaan, esimerkiksi olemalla suunnitellusti lomalla, a jolla samalla tehdään vähän töitä. Katsoisin tällaisen jouston olevan mahdollista erityisesti tietotyön erityisasiantuntijoilla, joiden työ ei ole sidottu yhteen paikkaan. Jotkut aineiston yrittäjistä tasoittavat vuotta pitkillä viikonlopuilla, mikä on mahdollista, jos pitää liikkeen kiinni. Kaupan pitäjä, jonka työ on sidottu toimipaikkaan ja jonka toimeentulo perustuu asiakkaisiin, jotka astuvat myymälään sattumanvaraisesti sen aukioloaikoina, voi olla järkevämpää palkata tai muilla tavoin hankkia työlleen sijainen loman ajaksi sen sijaan, että sulkee ovet kokonaan.

*... esimerkiksi kun mä keväällä pidin hiihtoloman niin mä tein töitä pari tuntia päivässä. (Laura)*

*Pyrin pitämään kesäloman ja vuoden aikana useampia pidempiä viikonloppuja talouden sallimissa rajoissa. (Saara)*

*... kolme viikkoa, kolmen vuoden ajan. Olen palkannut siis sijaisen tänne kaupalle. Kesä on täällä hyvää aikaa. Silloin on kannattavampaa palkata sijainen kuin pitää kiinni. (Irina)*

### **C. Työpaine**

Miten sitten haastattelemiä yksinyrittäjät kokevat työpaineen? Haastatteluaineiston perusteella yleiskuva on se, että puolet kokee paineet kuormittavampina kuin ne olivat palkkatyössä. Tämä pitää paikkansa myös tutkimuksen valossa, jonka mukaan työajan venyminen ja työasiat ahdistavat yksinyrittäjää vapaa-ajalla. Lisäksi itsensä työllistäjillä on hiukan enemmän vaikeuksia jaksaa työssään ja kokevat palkansaajaa useammin itsensä innottomiksi aloittaessaan työpäivänsä. (Pärnänen & Sutela, 2014, 70–72.)

*Tämmöisiä konkreettisia asioita mitkä pitää tiettyyn päivään mennessä survoa läpi, mikä ei ole mun ominta juttua, vaan välttämätöntä ikävää mitä tähän kuuluu. Se on kyllä paineellisempaa kuin palkkatyössä. (Irina)*

*Tässä paineet on kovemmat kaikki riippuu vaan musta. (Lotta)*

*Se on oltava ihan yhtä skarppina kuin siinä alussa, sen yrityksen alussa. Siinä ei voi jäädä laakereilleen lepäämään. Se kostautuu hyvin äkkiä. Se on se paine mikä ei helpota. (Tuuli)*

*Yksinyrittäjän paine on vähän kovempi. (Jouni)*

Joukossa on sellaisiakin, jotka katsovat paineita olevan yrittäjänä vähemmän. Joko siksi, että he ovat oppineet elämään niiden kanssa tai nykyinen ammattiala yrittäjänä on luonteeltaan erilainen kuin aikaisemmin palkkatyössä.

*... koska mie olen sen käynyt jo läpi ja mie tiedän, että miten nämä hommat pitää tehdä: ne kuuluu tehdä näin! Niiden (työpaineiden) kanssa on oppinut elämään. (Tuuli)*

*Olihan se intensiivistä silloin palkkatyössä ja on se nyttenkin intensiivistä välillä, mutta kyllä mä leeboilen aika iisisti jos se on mahdollista. (Laura)*

*Tietyllä tavalla työ työnä, mutta et toisista projekteista nauttii enemmän ja eri syistä kun joskus silloin, mutta se liittyy enemmän ihmisenä kasvamiseen ja vanhenemiseen kuin... yrittämiseen tai palkkatyöhön. (Petri)*

*Se on erityyppistä. Tässä työssä ei ole kiire, mutta se ihmisten kanssa olemisen intensiteetti, että sä olet sille läsnä, niin se on se juttu... se on elävä ihminen, eikä mikään lihapala, joka tulee ja sit poistuu. (Saara)*

Parhaimmillaan työ yrittäjänä tuo mukanaan joustoa sekä väljyyttä työntekoon ja työaikoihin, mutta kaikille se ei ole mahdollista. Tämä tulee esille kaupanpitäjien kertomuksissa, joiden työaika on tiukasti kiinni kaupan aukioloajoissa ja asiakaspalvelussa. Se ei aina ole oman elämän kannalta huono asia silloin kun liikkeen aukioloajat rajallisuudellaan tuovat selkeyttä työpäivän pituuteen, vaikka se voi tarkoittaa sitä, että yritystoiminnan hallinnolliset tehtävät jäävät vapaa-päiville tai illoille päivän päättyessä.

*... silti mä koen, että kuitenkin tää tämmöinen säännöllisyys on ainakin ollu parempi kuin se vuorotyö suhteessa perheen ja muun elämän tasapainoittamiseen. (Irina)*

*... koska mulla ei ole kokopäiväistä henkilökuntaa, niin se tarkoittaa sitä, että minä seison täällä. Se on ehkä se konkreettisesti hankalin ja väsyttävän asia, koska silloin on vaan se sunnuntai ja silloin usein sit taas joutuu tekemään niitä paperihommia. (Lotta)*

Muilla haastatteluun osallistuneilla näyttäisi olevan työssään enemmän joustoa esimerkiksi työaikojen ja vapaapäivien osalta kuten tämän luvun edellisessä osiossa kävi jo ilmi. Hyvä niin, sillä lyhyilläkin vapailla kuten pitkällä viikonlopuilla, työpäivän aikaisilla hengähdystauoilla tai ajalla työpäivän jälkeen on merkitystä työstä palautumisen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainon näkökulmasta. Onnistuneita ne ovat silloin kun työntekijä irtautuu aidosti työstään ja rentoutuu esimerkiksi osallistumalla sosiaalisiin tapahtumiin ystävien kanssa tai tekee itselleen muuta mielekästä toimintaa, oli se sitten kirjojen lukua tai luonnossa kävelyä. (Pennonen, 2011, 14–18.) Aineistoni perusteella on selvää, että osalle yksinyrittäjistä täydellinen irtautuminen esimerkiksi vapailla, työpäivän jälkeen tai lomilla on terittäin haasteellista. He saattavat kokea, että heidän tulee olla aina tavoitettavissa, ettei potentiaalinen asiakas mene sivu suun. Osalle työstä irtautuminen näyttää olevan helppoa, mutta kuten seuraavista tekstinäytteistä tulee esiin voi sekin vaatia opettelua.

*Mä vastaan aina puhelimeen, jos mä en vastaa mulla saattaa mennä asiakas ohi. Mä en vastaa puhelimeen viikonloppuisin enkä myöhään iltaisin, mutta ei ne sieltä soittelekaan. Se on vaatinut itse ohjautuvuutta. (Saara)*

*Silloin alkuun ei uskaltanut (sanoa ei) jos joku kysy niin ei voinut kieltää ku tuntu siltä, että ne ei tulekaan jos mie nyt sanon, että ei mulle käy. (Tuuli)*

*Mä harjoittelen sitä edelleenkin, että joskus sä uskallat sanoa, että nyt ei pysty tai nyt teidän aikataulu on venynyt niin paljon, että nyt se teidän aikaikkuna meni jo ja nyt mulla on jo muut projektit. (Laura)*

Erityisasiantuntijoilla ja ravintola-alalla työskentelevällä Jounilla, jonka työ vaatii asiantuntijuutta ja toimeksiantojen suunnittelua, on se vaara, että töitä tehdään vähän koko ajan. Näyttää tosin siltä, että he pitävät sitä osittain jopa hyvänä asiana, eivätkä näe työn ja muun elämän sekoittumista mitenkään katastrofaalisena, vaikka oma elämä ehkä siitä jossain määrin kärsiikin. Tämä ehkä siksi, että heidän työpäivänsä ei ole samalla tavalla sidottu työaikaan ja työntekopaikkaan, mikä voi tuoda joustoa, vapaata ja väljyyttä keskelle työpäivää.

*Mulle työ ja elämä on yksi ja sama asia. (Jouni)*

*Saat aikatauluttaa sun eläms jos sä haluat nukkua. Jos sä olet kotona vähän pidempään sit sä nukut tai jos sua alkaa väsyttämään sä otat päikkärit. (Jouni)*

*Sitten on myöskin hyvä kun mä mietin sitä ajankäyttöä, että sä pysytyt tuomaan huokosuutta siihen työpäivään, että onhan se niinkuin jaksamisen ja aivojen kannalta hyvä asia, että on tauottamista, eikä niinkuin sellaista jatkuvaa painetta. (Laura)*

*... se pakko suorittaa työaika (palkkatyössä). Sun pitää olla se kahdeksan tuntia, vaikka sulla ei ole töitä. Se on mun mielestä täysin järjetöntä. (Petri)*

*Se on isompi juttu mihin ne rajat kukin haluaa pistää, mutta ite en ole laittanut vielä mihinkään. Silloin kun työt sujuu niin silloin niitä kannattaa tehdä. (Petri)*

Työpäivien venyminen on kuitenkin yhteydessä siihen, että itsensätyöllistäjät, erityisesti miehet, katsovat laiminlyövänsä kotiin liittyviä asioita. Palkansaajilla vastaava luku on melkein puolet vähemmän. Lisäksi noin neljä kymmenestä itsensätyöllistäjästä on työpäivän jälkeen toistuvasti niin uuvuksissa, etteivät he jaksakaan tehdä enää itselleen mielekkäitä aktiviteetteja, jotka lievittäisivät työn vaatimia ponnistuksia. Tässä he ovat tasoissa palkansaajien kanssa. (Pärnänen & Sutela, 2014, 70). Haastatteluaineistossani laiminlyönti näyttäytyy lähinnä kodin ulkopuolella tapahtuvan sosiaalisen elämän kuten ystävien tapaamisen puitteissa sillä jälkikasvu ei näyttele kotiasioissa kovin suurta osaa, joko siksi, että lapsia ei ole tai he ovat jo aikuisia. Yhdellä osallistujalla on pieni lapsi.

*Välillä sitä työtä on tosi paljon ja päivät tuppaa venymään niin mä olen huomannut, että tapaan viikolla ystäviä paljon vähemmän kuin aikaisemmin. (Laura)*

*Aina sitä mieltii, että olisi kauheen kiva lähteä ja tehdä kavereiden kanssa kaikkea, mutta sitä on itellä niin paljon pidempiä päiviä töissä kuin palkkatyöläiset ja sitten ei ole sellaista vapaa-aikaa. (Lotta)*

Työpainetta taas näyttäisi helpottavan se, mitä osaamista ja taitoja yksinyrittäjä on tuonut palkkatyöstä mukanaan yrittäjyyteen. Yritystoimintaan liittyvä hallinto, joka joillekin tuottaa erityistä päänvaivaa näyttäisi olevan helpompaa niille, joiden palkkatyö on vaatinut taitoja kuten itsensä johtamista, hallinnollisia tehtäviä tai muita yritystoimintaa hyödyntävää osaamista kuten viestintää, markkinointia tai digitaitoja.

*Mä en ole oikeastaan ollu sellaisessa työssä missä olisi sellaisia projekteja missä olisi jotain deadlineja tai muuta tämmöistä. Mä en ole ikinä kokenut sellaisia tilanteita. (Lotta)*

*Se assarin työ ja tradenomin koulutus ja kaikki sellainen liike-elämän lainalaisuuksien tunteminen tavallaan ... se on ollut kivaa kun on voinut tuoda sen tänne. (Saara)*

Aikataulujen päällekkäisyys ja asiakkaiden vaatimukset nousevat myös esiin aineistossa työpaineita kasvattavana tekijänä ainakin kahden haastatteluun osallistuneen osalta. Suurin osa itsensäyöllistäjistä katsoo aikataulujen olevan usein liian kireät. Tässä palkkatyöntekijät kokevat ne vieläkin tiukempina. (Pärnänen & Sutela, 2014, 70.)

*Hankalaa tän tyyppisessä työssä oppia on oppia ajastamaan sitä työtä niin, että sulla ei ole yhtäkkiä ihan järkyttävää ruuhkan huippua, jolloin sä joudut tekemään 15 tuntista työaikaa kaksi kuukautta putkeen. (Laura)*

*Tietysti sen aikataulun hallinta on haaste ihan selkeesti, miten sä hallitset sitä kun ne (työkeikat) vähän kasaantuu? Eihän ne mene näin, että se kalenteri vain... Niitä keikkoja tulee, kun joku asiakas sanoo, että hän haluaa tästä nyt tän nyt, eikä puolen vuoden päästä. (Jouni)*

Osa aikataulujen mahdottomuuteen liittyvää ongelmaa näyttäisi mielestäni olevan sekin, että asiakkaille on hankala sanoa ”ei” toimeksiantojen menettämisen pelossa, mikä on tullut esille tässä luvussa aikaisemmin. Toisaalta, kuten edellä on käynyt ilmi, lähes puolet aineiston yrittäjistä pitää yrittäjyyttä elämäntapana, jolloin töitä tehdään kun niitä on tarjolla.

## **Aineelliset- ja aineettomat resurssit**

Yksinyrittäjä termi implikoi, että yksinyrittäjä tekee työtään yksin ja on yksin vastuussa kaikesta mikä liittyy omaan yritystoimintaan. Näistä ainakin jälkimmäinen pitää varmasti hyvin pitkälle paikkansa, mutta asiantuntijahaastatteluissa tuli esiin kuinka yksinyrittäjyys ei välttämättä tarkoita yksin tekemistä (ks. 48), vaikka se todennäköistä joidenkin aineistoni yksinyrittäjien kohdalla onkin. Tässä

osiossa tarkastelen mistä yksinyrittäjän sosiaalinen ja fyysinen työympäristö koostuu sekä mitä ovat ne resurssit, jotka tukevat yksinyrittäjänä tehtyä työtä.

Palkkatyöntekijän työelämän laadusta tiedämme sen, että sitä parantaa esimiehen ja työyhteisön tarjoama tuki. Sen merkitys on tärkeä etenkin stressaavissa tilanteissa. Itsensäyöllistäjät kokevat saavansa tukea omilta verkostoiltaan, johon kuulu ihmisiä kuten kollegat ja muut itsensäyöllistäjät tai asiakkaat ja toimeksiantajat. Eniten tukea katsovat saavansa erityisasiantuntijat (sama. 26). Tämä näyttääkin pitävän paikkansa tämän aineiston perusteella sillä aineiston erityisasiantuntijoilla on muita selkeämpi työntekoyhteisö, joka on selkeästi taho joka ulottuu asiakkaiden, toimeksiantajien, ystävien ja perheen ulkopuolelle. Tällaista työyhteisöä voisi kutsua jopa tiimiksi, esimerkiksi silloin kun useampi yksinyrittäjä tekee yhteistä työprojektia, mutta jossa jokainen laskuttaa asiakkaalta oman työnsä osuuden. Yksinyrittäjä voi myös olla taho, joka aloittaa toimeksiannon, ostaen työtä ja osaamista vakiintunutta verkostoaan käyttäen. Lisäksi yksinyrittäjät ja itsenäistyttäjät myös välittävät toimeksiantoja ja työtä toisilleen. Itsensäyöllistäjistä näin tekee hieman yli 70 prosenttia. (Sutela & Pärnänen, 2017, 55.)

*Mulla on sellainen luotto pakkipari Minna ja me ollaan päivittäin yhteyksissä. Me tehdään paljon yhteisiä projekteja ja sitten on ne tietyt ammattilaiset mitä aina tarvii säännöllisesti, graafinen suunnittelija ja ja... (Laura)*

*Osakkaita on kaksi, mutta tässä tilassa on jossa me työskennellään on kuusi henkilöä ja sitten pihan toisella puolella on leffa- ja animaatio porukka jos ajatellaan tämmöistä isompaa rinkiä. (Petri)*

Usean yksinyrittäjän verkosto, vertaistuki tai työntekoyhteisö koostuu kuitenkin lähinnä omasta lähipiiristä, kuten puolisoista, ystäväistä, vanhemmista, kollegoista tai asiakkaista. Yhteisöt voivat henkilökohtaisen lähipiirin lisäksi muodostua esimerkiksi siten, että useampi yksinyrittäjä työskentelee samassa tilassa. Aineistossa on kaksi, jotka vuokraavat päävuokralaisina toimitiloja muille alallaan toimiville terveydenhuollon asiantuntijoille. Osalle jo sosiaalisen median yrittäjille suunnatut sivustot ovat tuoneet tietoa, tukea ja verkostoja.

*No siis puolisollean mä.. se tietää kaikki mun firman asiat, jopa niinkin, että sitä välillä vähän kypsyttää. Sitten mulla on hyviä ystäviä, joista sitten esimerkiksi yhdellä tyypillä on toiminimi. Hän on hieroja. Hänen kanssaan puhun kaikesta avoimesti. (Irina)*

*Onhan mulla siis silleen, että mulla Sirpa on mun ystävätär, joka auttaa monissa asioissa, joka on hyvä tietokoneiden kanssa ja tekee mulle noita lehtimainoksia. (Lotta)*

*En mä koe, että mulla olisi samanlaista työyhteisöä kuin palkkatyössä. Tietysti opiskelukaverit, koulussa kaikki on jotain terveydenhuoltoalan ammattilaisia niin siellä meillä yhteinen pohja ja koska me nähdään siellä niin usein ja tiiviisti opiskellaan yhdessä niin sieltä tulee se vertaistuki (Saara)*

*Ei ole muuta kuin läheiset, kaverit, vaimot ja tämmöiset. (Petri)*

*Onhan mulla tietysti ammatillinen kaveriverkosto aika iso. (Jouni)*

*Siinä mielessä on tämmöinen pieni tukiverkko, että mie olen ite vuokrannut semmoisen 94 neliötä tuosta keskustasta ja mulla on aina siinä vuokralainen tai kaksi. Tällähetkellä on yksi psykologi ja sitten on urheiluhieroja. (Tuuli)*

Muutamaa yksinyrittäjää lukuunottamatta näyttää siltä, että verkostoituminen on melko heikkoa tahojen kanssa, jotka liittyvät yritystoimintaan tai ammattiin. Esimerkiksi siten, että heillä olisi jäsenyys alansa ammattijärjestössä tai yrittäjien etujärjestöissä. Vain kolme haastatelemaani yksinyrittäjää kuuluu johonkin yrittäjien etujärjestöön ja heistäkin yksi suunnittelee lopettavansa jäsenyytensä. Haastattelemistani kaksi on joskus kuulunut, mutta on lopettanut jäsenyyden, koska eivät ole olleet tyytyväisiä järjestöjen tarjoamiin palveluihin, toimintaan ja tapahtumiin. He katsovat yrittäjien etujärjestöjen palvelevan heikosti yrittäjien, erityisesti yksinyrittäjien asiaa. Myös oman alan ammattijärjestöjen toimintaan osallistuminen näyttää vähäiseltä, vaikka sellaiseen jäsenyys olisikin.

*Seuraava arki kuin koitti niin mie sanoin, että mie en jaksaa lähtyä bilettämään teijän kanssa iltasella. Mie tulinkin ihan oikeasti kyselemään neuvoja. Siihen loppu minulla sen alueen naisyrittäjien jutut. (Tuuli)*

*En kuulu yrittäjäjärjestöihin. Ei mua kiinnosta mennä kahvittelemaan kenenkään kanssa. (Saara)*

*Mä kuuluin Suomen yrittäjien paikallisjärjestöön ja olin hallituksessa asti, mutta huomasin nopeasti, että ei siellä parannettu välttämättä yrittäjien ... luulin, että se on keino, jolla parannetaan yrittäjiä. (Petri)*

Onko osasyynä sitten erilaisten verkostojen vähäisyys, koska osalle yksin tekeminen ilman työyhteisöä on alkanut ajan saatossa tuntumaan haastavalta ja jopa yksinäiseltä. Tämä tulee esiin joko suorana työyhteisön kaipuuna tai siten, että kokee raskaaksi sen, että yksinyrittäjä on vastuussa kaikesta itse, mutta ennenkaikkea se tulee esiin juttukaverin tarpeena, jonka kanssa vaihtaa työn arkeen liittyviä ajatuksia.

*Vähän semmoinen olo että kun olis niitä työkavereita... pikkasen nyt tullut semmoinen, että olis jolle kelle näyttää... (Jouni)*

*Sitä mitä mä palkkatyöstä olen jäänyt kaipaamaan on työyhteisö ja työkaverit. Tää on aika yksinäistä, paitsi sitten on tietenkin asiakkaita ja asiakkaiden kanssa voi höpöttää, mutta sitä, että olis työkavereita niin sitä mä kaipaen. (Lotta)*

Yhtä yksinyrittäjää lukuunottamatta, joka tekee töitä kotona tai eri toimeksiantajien tiloissa, on kaikilla omat toimitilat tai työhuone missä harjoittaa ammattia. Erityisasiantuntijoiden työ sallii muita useammin sen, että työtä voi tehdä missä tahansa, esimerkiksi kotona, mikä tarkoittaa sitä, että yritystoiminnan alku ei ole vaatinut suuria investointeja. Muita yksinyrittäjän aineellisia resursseja

ovat perheenjäsenet, jotka tukevat tarvittaessa esimerkiksi lainan tai muun rahallisen tuen muodossa. Joidenkin yksinyrittäjien omasta tuttavapiiristä voi pyydettyä löytyä esimerkiksi viestintä- tai IT-osaamista, josta saa apua ja tukea yritystoiminnan harjoittamisessa.

### **Subjektiiivinen hyvinvoinnin kokemus**

Yksinyrittäjät ovat tyytyväisempiä ja innostuneempia työstään verrattuna palkansaajiin (sama. 26–27). Green (2006) katsoo, että työtyytyväisyys ja hyvinvointi on muiden työelämän laadun piirteiden summa. (sama. 27–28.) Edellä käsiteltyjä työelämän laadun ulottuvuuksia tarkastelemalla haastattemieni yksinyrittäjien työtyytyväisyyttä heikentää huoli toiminnan jatkuvuudesta, liiketoimintaan liittyvän osaamiseen puute ja työpaine, jonka lähes puolet kokee raskaampana kuin se oli aikaisemmin palkkatyössä. Tyytyväisyyttä ja hyvinvointia heissä herättää työaikojen joustavuus, vakituiset asiakkaat ja työ oman tuotteen parissa, itsenäisyys sekä kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet. Työterveydestään haastatelluaineistoni yksinyrittäjät eivät pidä niin hyvää huolta kuin heille olisi ehkä eduksi. Tämä tulee esille myös aikaisemmasta tutkimuksesta (sama. 27–28).

Aineistoni yksinyrittäjistä yli puolet kokee voivansa paremmin nyt kuin palkkatyössä kun tarkastellaan työelämän laatua työtyytyväisyyden, terveyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Eniten sitä heille tuottaa itsenäisyys sekä harkinta ja vaikutusmahdollisuudet. Tämä oli ennakoitavissa sillä tutkimuksen mukaan ne ovat piirteitä, jotka tekevät työstä mielekkään. Myös Green (2006) katsoo kyseisten piirteiden olevan korkeimmalla sijalla työelämän laadusta puhuttaessa. (sama. 24–25.)

*Kyllä mä näkisin, että tällä hetkellä olen tyytyväisempi kuin aikaisemmin (palkkatyössä). Se tulee siitä hallinnan ja vapauden kautta, että sä pystyt itse hallitsemaan. (Laura)*

*Työtyytyväisyys on hillittömästi parempi nyt. (Saara)*

*Siinä on varmaan just se oman itsensä herra-ajatus ... Se semmoinen joka päiväinen tyytyväisyys nousta ja lähteä töihin. Siinä on merkittävä ero (palkkatyöhön verrattuna). (Petri)*

*Onhan se tietenkin joka työssä niin yrittäjänä kuin palkkatyössä niitä hetkiä, että tuntuu, että paskat, mutta kun pääse siitä pahasta päivästä niin ei siinä mittään. (Tuuli)*

Samat työelämän laadun piirteet tuottavat tyytyväisyyttä lopuillekin, mutta sen lomassa heitä uuvuttaa muita enemmän työpäivien pituus, työn ja muun elämän tasapainon hämärtyminen esimerkiksi siksi, että he katsovat, että heidän tulee olla aina asiakkaiden tavoitettavissa. Kuten



Pärnänen ja Sutela (2014, 87) tutkimuksessaan toteavat, itsensätyöllistäjien työ on paljon kuormittavampaa, osittain juuri edellä mainittujen piirteiden takia, verrattuna palkkatyöntekijään.

*Tottakai on aina niitäkin asiakkaita, jotka ymmärtää oikein hyvin, että vastaat seuraavana päivänä, mutta siinä saattaa kyllä monta asiakasta vaihtaa paikkaa jos ei ole heti valmiita vastaamaan. (Lotta)*

*Mulla lukee joka paikassa, että maanantaisin kiinni, niin kyllä mulle soitetaan maanantaisin ja sitten mä sanon, että mä en ole kaupalla, kauppa on kiinni, niin ei kuule häirtää ketään, että siellä: ”Ai sulla siellä lapsi itkee vieressä? Jos mä nyt kerran tässä 10 minuutissa...” (Irina)*

Irinan ja Lotan kertomuksissa työn ja vapaan sekoittuminen näyttäytyy hankaluutena asettaa rajoja näiden kahden välille. Syitä sille on varmasti monia kuten huoli siitä, että asiakkaat siirtyvät toisaalle. Näkisin tämän johtuvan toimeentuloon ja toiminnan jatkuvuuteen liittyvästä huolesta. Vai onko niin, että asiantuntijoiden esille tuomassa, yrittäjyyteen liittyvässä tarpeellisessa taidossa, eli kyvyssä johtaa omaa toimintaa on vielä kehittämisen varaa?

*Jos jostain paikasta ei heti vastata mihin ollaan otettu yhteyttä sitä soitetaan heti seuraavaan ja silloin sä olet jo heti tipahtanut kärryiltä. (Lotta)*

*Kyllä se työajasta huolehtiminen on vähän niin ja näin. Kyllä se on enemmänkin niin, että yrittäjän työssä ollaan kiinni 24h. (Irina)*

Tässä huoleen perustuvassa ”pakossa” olla asiakkaiden käytössä 24 tuntia vuorokaudessa näyttäisi olevan työssä uupumisen vaara (sama. 24–25). Tästä sain viitteitä ainakin kahden haastateltavan kohdalla, joiden puheissa ja olemuksessa oli haastattelun aikana havaittavissa yksinyrittäjyyteen liittyvää huolta, väsymystä ja epävarmuutta. Tämä kenties kertoo siitä, että työn intensiteetti ja sen vaatimukset ovat kasvaneet sellaiseksi, että työssä suoriutuminen ja hyvinvointi kärsivät, koska tehtävää on liikaa ja tukea, instrumentaalista tai emotionaalista, on tarjolla liian vähän (Johnsson ym., 23–24). Näyttäisikin siltä, että yksinyrittäjän kokemaa sosiaalisen tuen puute, jota käsiteltiin yksinyrittäjän resursseja käsittelevässä osiossa, on eräs tekijä työpaineiden lisäksi, mikä uhkaa yksinyrittäjän hyvinvointia ja terveyttä työssä. Tässä tutkielmassa se tulee esille suorana työkavereiden kaipuuna ja siinä, että kokee työssään raskaana sen, että vastaa kaikesta itse (ks. 99–98; 105–106.) Toisin sanoen itsenäisyys ja vaikutusmahdollisuudet voivat myös uuvuttaa silloin kun on vastuussa kaikesta itse ilman esimiehen tai työkavereiden kannustusta ja tukea. Tällöin ei myöskään ole ketään muuta, joka huolehtisi yksinyrittäjän hyvinvoinnista tai terveydestä.

*Jos ihan rehellisiä ollaan niin varmaan jonkun ison yrityksen kautta saisi varmaan enemmän työhyvinvointi asioita, työterveys ym. liikuntaseteleitä. Kyllä se on vähän tällöisen yksinyrittäjän ongelma, että sä pidät huonosti itsestäsi huolta. Se on ihan oma vika. (Jouni)*

Työn niin sanottua ihannetilaa työn imua voi olla hankala saavuttaa, jos yksinyrittäjän sosiaalinen ja fyysinen ympäristö ei ole tasapainossa työn vaatimien ponnistusten kanssa. Toisin sanoen jos yksinyrittäjän emotionaaliset ja instrumentaaliset resurssit kuten vertaistuki, ammatilliset verkostot, ammattitaito ja osaaminen, tilat ja työntekoon liittyvät välineet eivät ole kunnossa voi työnteosta sen voimavaroista, kuten vaikutusmahdollisuuksista, huolimatta tulla haastavaa. (Green, 2006, 94; Bakker & Leiter, 2010,1–5; sama. 27–28.)

Yhdelläkään yksinyrittäjällä ei ole Kelan tukemaa työterveyshuoltoa, joka kattaa muun muassa terveystarkastukset sekä työssä selviytymisen seurannan ja kuntoutumiseen ohjaamisen. Suurin osa haastattelemistani yksinyrittäjistä käyttää terveytensä hoitamiseen paikallista terveyskeskusta. Lopuilla on joko yksityinen sairaus- ja tapaturmavakuutus tai tarvittaessa he käyttävät yksityisiä terveyspalveluja. Eräs yksinyrittäjä oli jossain kohtaa yrittäjyyttä tiedustellut työterveyshuoltoa yksityisiltä terveyspalvelujen tuottajilta, mutta koki ettei hänen kysymystään otettu vakavasti.

*Mä ymmärsin kun ne selitti mulle, että että jos sä olet yksinyrittäjä niin tarvitsä mitään ns. työterveyttä. (Jouni)*

Se miten haastattelemanani yksinyrittäjät kokevat fyysisen terveytensä jää tässä tutkielmassa hieman vajaaksi, koska se oli kysymys, jota en ymmärtänyt käsitellä haastattelujen aikana laajemmin. Näin jälkeen päin ajateltuna se olisi ollut hyödyllistä tietoa osana yksinyrittäjän subjektiivisen hyvinvoinnin käsitettä sen kaikilta osa. Toki voidaan olettaa, että ne yksinyrittäjät, jotka selkeästi katsovat voivansa hyvin työssään, ovat tyytyväisiä myös fyysiseen hyvinvointiinsa ja terveytensä sillä näin ei ihan jokaisen kohdalla ole.

*... on tullut kaikenmaailman selkäkipuja vuosien mittaan mukaan tai pahentunut. Kyllä fyysisesti on huonompaan suuntaan, mutta työtyytyväisyys on parempi. (Lotta)*

Yksinyrittäjissä on kuitenkin sellainen, joka hyvän työhyvinvoinnin lisäksi tuo esiin kuinka hän kokee työkykynsä paremmaksi kuin palkkatyössä. Yksinyrittäjistä naiset arvioivat työkykynsä paremmaksi kuin miehet ja neljännes pitää työkykyään erittäin hyvänä (Sutela & Päränen, 2018, 91).

*Monet sanoo, että voi kauheeta, että tuo hieronta on fyysistä työtä, että miten sitä kestää, mutta mä uskallan väittää, että tämä on fyysisesti kevyempää työtä kuin toimistossa istuminen. (Saara)*

## 7. Yhteenveto

Tutkielman tavoite oli selvittää miten palkansaajasta tulee uramuutoksella yksinyrittäjä, kuinka työelämän laatu toteutuu yksinyrittäjän arjessa ja miten se kenties eroaa palkkatyöstä. Aineistoani varten haastattelin seitsemää yksinyrittäjää, jotka olivat 35–45 ikävuoden välillä tehneet uramuutoksen palkkatyöstä yksinyrittäjiksi. Yksinyrittäjien haastatteluaineiston analyysissä olen käyttänyt sen kumpaakin osaa, joista ensimmäinen on narratiiviinen haastattelu ja toinen teemahaastattelu. Ennen yksinyrittäjien haastatteluja tutustuin aihepiiriin perehtymällä yksinyrittäjyyteen ja työelämän laatuun liittyvään aikaisempaan tutkimukseen. Tämän jälkeen haastattelin kahden eri yrittäjien etujärjestön asiantuntijaa ymmärtääkseni yksinyrittäjän työelämää ja siihen vaikuttavia ajankohtaisia ilmiötä sekä kuullakseni asiantuntijoiden henkilökohtaisia näkökulmia yksinyrittäjyyden nykytilasta. Asiantuntijahaastattelun tehtävä oli tuottaa esitietoa tutkimuksen kohteena olevasta aihepiiristä, ei vastata tutkielman tutkimuskysymyksiin.

### Asiantuntijoiden näkemys yksinyrittäjyydestä

Asiantuntijahaastattelun aikana keskityttiin tarkastelemaan heidän näkemyksiään yksinyrittäjyyden tilasta, mitä palveluja heidän edustamansa järjestöt Suomen yrittäjät ja Suomen yrittäjänaiset tarjoavat jäsenilleen, ja millaiselta yksinyrittäjän työelämä näyttäytyy heidän näkökulmastaan. Ensimmäiseksi pohdinnan kohteena oli yksinyrittäjyyden kasvu ja kasvuun vaikuttaneet tekijät viimeisen kahden vuosikymmenen aikana. Asiantuntijat jakavat aikaisemmassa tutkimuksessa esiin tulleen näkemyksen siitä, että yksinyrittäjyys ei työteon muotona ole merkittävästi kasvanut tuona aikana. Merkittäväksi kasvun kuitenkin tekee se, että yksinyrittäjien määrä on kasvanut suhteessa muihin yrittäjiin ja tällä hetkellä asiantuntijoiden edustamien järjestöjen jäsenistä yli puolet on yksinyrittäjiä. Yksinyrittäjyyttä on kasvattanut heidän näkemyksensä mukaan alihankintaketjutuksen ja toimeksiantoina teetettävän työn lisääntyminen, jota toisen asiantuntijan mukaan on kiihdyttänyt työntekijän oikeuksia entisestään parantanut lainsäädäntö.

Asiantuntijahaastattelussa yksinyrittäjän työelämän laadun hyväksi puoliksi nousevat sen itsenäisyys, vapaus ja joustavuus. Sen laatua heikentävät ammattitaitoa ja liiketoimintaosaamista tukevien verkostojen vähäisyys ja maksetun YEL-eläkevakuutuksen määrän liian alhainen taso, joka johtaa pieneen eläkkeeseen ja muihin sosiaalietuuksiin, sekä huhupuheisiin, jonka mukaan yksinyrittäjälle ei ole tarjolla yhteiskunnan tukea ja turvaa. Asiantuntijat jakavat näkemyksen siitä, että yksinyrittäjät tuntevat etuutensa ja oikeutensa hyvin vaihtelevasti, ja toivovat yhteiskunnalta selkokielistä tietoa ja tiedottamista laista ja yrittäjän oikeuksista niin, että väärinkäsityksiä yksinyrittäjän sosiaaliturvasta ei syntyisi. Hankalin yksinyrittäjän työelämän laatuun vaikuttava piirre on heistä se, että yksinyrittäjät eivät pidä täysimääräisinä heille kuuluvia, heille pakollisen YEL-vakuutusmaksun kustantamia sairauslomia ja vanhempainvapaita sillä pitkätkä vapaat usein tarkoittavat sitä, että tuolloin yritystoiminta on laitettava tauolle. Tämä tietystikin vaikuttaa yritystoiminnan jatkuvuuteen, erityisesti silloin kun tuuraajaa ei tuoksi ajaksi ole syystä tai toisesta ole mahdollista palkata. Asiantuntijoista se on ongelma, jonka ratkaisemiseksi asiantuntijat toivovat yhteiskunnan tukea.

Järjestöt ajavat arvonlisäveron alarajan nostoa, joka Suomessa on 10 000 euroa sillä alhainen Alv-raja voi olla yritystoiminnan kasvun este jos sitä ei rohjeta ylittää arvonlisäveron maksun pelossa. Muualla EU:ssa raja on keskimäärin 30 000 euroa. Muita ajettuja muutoksia on pakollisen YEL-vakuutusmaksun vähimmäismäärän nosto niin, että yksinyrittäjän eläkkeen ja muiden sosiaalietuuksien taso kasvaa vähimmäistasoa suuremmaksi. Asiantuntijat kannattavat yhdistelmävakuutusta, joka mahdollistasi ansiosidonnaisen tarvittavan työssäoloehdon kertymisen ansiotyöstä sekä yrittäjätyöstä. Heidän edustamansa järjestöt tarjoavat jäsenilleen palveluja kuten lakineuvontaa, mentorointia, verkostoitumistapahtumia ja ajavat yrittäjien asiaa lobbaamalla kansanedustajia. Ainoastaan yksinyrittäjälle suunnattuja palveluja ja tapahtumia heillä ei ole. Toisen järjestön asiantuntija toivoo, että järjestöt tukisivat ensisijaisesti uutta ja aloittelevaa yritystoimintaa jo olemassa olevan yritystoiminnan sijaan.

Hyödyllisin tieto, aihepiirin esiyymmärrystä ajatellen oli se, että yksinyrittäjät ostavat työtä alihankintana toisilta yksinyrittäjiltä tai heillä on yhteisiä toimeksiantoja, jossa jokainen laskuttaa oman työpanoksensa suoraan toimeksiantajalta tai toiselta yksinyrittäjältä. Verkostoitumisen merkitys korostui etenkin toisen asiantuntijan puheissa, joissa hän painotti sen tärkeyttä etenkin tiedonsaannin ja liiketoimintaosaamisen kehittymisen näkökulmasta. Vastentahtoinen yrittäjäyys ei asiantuntijoista ole ongelma, ellei kysymyksessä sitten ole näennäisyrittäjäyys, jolloin entisellä työnantajalla on yhä edelleen direktio-oikeus työntekotapaan ja toimeksiantajia on vain yksi.

## **Yksinyrittäjäksi ryhtymisen syyt yksinyrittäjien kertomuksissa**

Tutkielman pyrkimyksenä oli selvittää miten palkansaajasta tulee uramuutoksella yksinyrittäjä. Tuloksiin perustuen laadin taulukon, jonka tarkoitus on jäsenellä päätöksen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat saaneet haastattelemani yksinyrittäjät harkitsemaan yrittäjyyttä. Olen luokitellut ne kolmeen ulottuvuuteen: työelämän laadun tekijöihin palkkatyössä, yksilön ulkopuolelta tuleviin rakenteellisiin tekijöihin, kuten talouden taantumiaan, joihin yksilö itse ei voi vaikuttaa sekä yksilön sisäisiin prosesseihin, jotka liittyvät muutokseen tarpeeseen tai omaan arvomaailmaan.

**Taulukko 4. Tekijät, jotka ovat johtaneet uramuutokseen ja yritystoiminnan aloittamiseen**

Narratiivinen analyysi	Työelämän laadun tekijät palkkatyössä	Yksilön ympäristöstä tulevat tekijät	Yksilön sisäiset prosessit
<b>Sankaritarina</b>			
Tuuli	Heikot vaikutusmahdollisuudet	Suhdannevaihtelut (määräaikaisuudet, sopivan työnpuute)	Arvot
Petri	Sosiaalisen tuen puute, työpaine ja työn vaatimat ponnistukset		Arvot
<b>Tragedia</b>			
Irina	Työhön leipääntyminen ja heikot vaikutusmahdollisuudet	Yrittäjyyteen tarjoutuu mahdollisuus ja kannustus	Sisäinen muutos
Jouni	Heikot vaikutusmahdollisuudet		Luonteva jatke työuralla, halu toteuttaa itseään ja varteenotettava liikeidea
<b>Ironia</b>			
Saara	Työhön leipääntyminen		Sisäinen muutos & arvot
Laura	Heikot kehittämis- ja vaikutusmahdollisuudet		Luonteva jatke työuralla ja varteenotettava liikeidea
<b>Komedia</b>			
Lotta	Itsenäinen työ ja kohtuulliset vaikutusmahdollisuudet	Uhkaava työttömyys, rahoitus yritystoimintaan lapsuuden perheestä, palkkatyössä luodut alan verkostot	Palkkatyössä hankittu osaaminen ja ammattitaito

### ***Työelämän laadun tekijät palkkatyössä***

Tyytymättömyys palkkatyössä on yleisin tekijä, joka on saanut haastattelemani yksinyrittäjät pohtimaan yrittäjyyttä. Tyytymättömyys on tavalla tai toisella vaivannut kaikkia muita paitsi Lottaa, joka nauttii työstään. Työelämän laadun näkökulmasta työtytymättömyys tarkoittaa sitä, että tutkielmassa määritellyt työelämän laadun piirteet eivät palkkatyössä kaikilta osin toteutuneet (ks. Taulukko 2, 19). Merkittävin tyytymättömyyttä aiheuttava osatekijä on vähäinen vaikutusmahdollisuus palkkatyössä. Etenkin Jounin ja Lauran kohdalla vaikutusmahdollisuuksien merkitys on ollut suuri. Kumpikin on tyytymätön rajattuihin rooleihinsa palkkatyössä ja kaipaa työssään vapautta toteuttaa omia ideoitaan. Tuulin ja Irinan kohdalla vaikutusmahdollisuuksien heikkous tarkoittaa turhautumista terveydenhuollon ylhäältä alas ohjattuihin toimintatapoihin ilman, että työntekijällä mahdollisuutta vaikuttaa organisaation prosesseihin tai tapaan millä he työn toteuttavat.

Muita tyytymättömyyteen vaikuttavia tekijöitä on työhön leipääntyminen<sup>4</sup>, joka on työhyvinvointiin liitetty käsite. Leipääntymistä on havaittavissa johdon sihteerinä vuosia toimineella Saaralla sekä hoitotyöhön kyllästyneellä Irinalla. Petriä palkkatyössä vaivaa sosiaalisen tuen puute johdon taholta ja kokemus arvostuksen vähäisyydestä. Vaikutusmahdollisuuksia Petrillä on työssään työkuorman kasvaessa jopa liikaa. Näiden kahden hyvinvointiin vaikuttavan tekijän epätasapaino herättää Petrissä tyytymättömyyttä ja jopa uupumusta. Lotta taas on tyytyväinen työhönsä toisen palveluksessa sillä työ on itsenäistä ja rinnalla on työnantaja, joka lopulta vastaa päätöksistä ja budjeteista luoden Lotan työnteolle turvalliset puitteet.

### ***Yksilön ympäristöstä tulevat tekijät***

Yksilön elinympäristöstä tulevat tekijät kuten rakenteellinen työttömyys tai tarjottu mahdollisuus ovat saaneet Tuulin, Irinan ja Lotan harkitsemaan yksinyrittäjäksi ryhtymistä. Tuulia ja Lottaa uhkaa työttömyys, joka Tuulilla esiintyy jatkuvasti lyhyempinä määräaikaikaisuuksina ja alallaan esiintyvän vakituisen työn puutteena keskellä 90-luvun lamaa. Lotalla työt ovat yksiselitteisesti loppumassa. Sopivan työn puute, vaikeus löytää oman alan töitä tai sen katoaminen, esimerkiksi vallitsevan rakennemuutoksen, suhdannevaihteluiden tai taantumien seurauksena, ovat eräs syy mikä saa yksilön

---

<sup>4</sup> Tällä tarkoitetaan työntekijää, joka ei koe työtään merkitykselliseksi ja hän on siihen kyllästynyt (Hakanen, 2009, 34).

pohtimaan uramuutosta tai yksinyrittäjyyttä. Tällöin uramuutos ei Teixeran & Williamsin (2000) mukaansa ole vapaaehtoista. Sopivan palkkatyön puute on eräs tekijä mikä saakin yksilön pohtimaan yrittäjyyttä yhtenä työllistymisvaihtoehtona (Pärnänen & Sutela, 2014, 36; sama. 31–32.)

Onko yksinyrittäjyys Tuulille ja Lotalle ”vapaaehtoista” on monitahoinen kysymys. Lotta itse pitää ryhtymistään yksinyrittäjäksi pakkona, koska hän ei halua palata aikaisemmalle työuralleen lastentarhanopettajaksi. Se tekee yrittäjyydestä hänen kohdallaan vapaaehtoista, koska kysymyksessä ei ole palkkatyön puute kuten Tuulin kohdalla. Tästä näkökulmasta katsottuna Tuulin yrittäjyyden aloitus on ollut jossain määrin vastentahtoista, koska oman alan työtä ei hänen asumaalueellaan ole tarjolla. Voidaan siis katsoa, että *olosuhteet* ovat vaikuttaneet hänen päätökseensä ryhtyä yksinyrittäjäksi. Lotta sen sijaan ajautuu yksinyrittäjäksi sattumusten summana kuten sen, että perhepiiristä tarjoutuu rahoitus yritystoiminnan aloittamiseen, mikä tekee siitä Pärnäsen & Sutelan määritelmän mukaan *sattumanvaraista* (Pärnänen & Sutela, 2013, 43.)

Irinalle tarjoutuu riskitön mahdollisuus kokeilla yksinyrittäjyyttä ensin osa-aikaisesti palkkatyön ohella, ennen kun se parin vuoden jälkeen muuttuu kokopäivätoimiseksi yrittäjyydeksi. Tarjoutunut mahdollisuus, halu kokeilla ja ulkopuolelta tuleva kannustus ovat tekijöitä, jotka houkuttavat yrittäjyyteen (Heinonen ym. 2006, 44). Irinan tapauksessa kaikki kolme piirrettä ovat voimakkaasti läsnä. Myös Tuulille kollegan rohkaisu on merkittävä, ellei jopa ratkaiseva tekijä, mikä saa Tuulin ottamaan viimeisen askeleen kohti yrittäjyyttä. Yksikään kolmesta ei ole aineistoni perusteella pohtinut yksinyrittäjyyttä ennen kyseisiä tapahtumia, jolloin voidaan katsoa, että taustalla ei ole ollut selkeää *halua toimia yrittäjänä*. Tällöin myös Irinan yrittäjyyden aloitus voidaan katsoa *sattumanvaraiseksi* sillä hänen päätöksensä kokeilla sivutoimista yrittäjäjyyttä ei ole pitkän harkinnan tulos, vaan tarjoutunut mahdollisuus. (Pärnänen & Sutela, 2013, 43).

### ***Yksilön sisäiset prosessit***

Yksilön sisäisillä prosesseilla tarkoitan itsessä tapahtuvaa muutosta, joka liittyy esimerkiksi arvoihin ja muutokseen ihmisen elämän aikana. Kyseisten käsitteiden piirissä tulee usein esiin Eriksonin ja Levinsonin (sama. 31–32) edustama elämänkaari-suuntaus, jolla viitataan ihmisen yksilöllisten ja sisäisten tekijöiden merkitykseen elämänsä aikana. Se voi olla ihmisen sisältä tuleva tarve muutokseen esimerkiksi keski-ikä lähestyessä. Tutkielmassa tämä prosessi tiivistyy muutokseen työuralla.

Eniten sisäinen muutos ravistelee Irinaa ja Saaraa. Irinalla sen käynnistää omiin psykoterapia opintoihin liittyvä terapia ja uusi itsenäinen työ. Se tekee Irinasta ihmisen, joka irtisanoo itsensä vakituisesta työsuhteesta ja heittäytyy sivutoimisesta yksinyrittäjämäisestä kokopäivätoimiseksi yrittäjäksi.



Saara sen sijaan havahtuu työnsä merkityksettömyyteen neljänkymmenen ikävuoden lähestyessä ja saa ymmärtämään, että hän tahtoo tehdä työtä, jossa saa tehdä jotain käsin kosketeltavaa toisten ihmisten hyväksi.

Myös Tuulille ja Petrille arvot nousevat merkittäväksi tekijäksi. Tuuli ei pidä hierarkkisesta tavasta millä asiakkaat hoidetaan ilman, että hoidon toteuttaja Tuuli voi vaikuttaa sen kulkuun. Petri on kyllästynyt olemaan työnantajansa voiton tavoittelun välikappale, jonka vaatimukset, arvostuksen puute ja vähäinen tuki ajavat hänet pahimmillaan uupumukseen ja saavat hänet kaipaamaan vapautta. Vapaus toteuttaa omia arvojaan on eräs yrittäjyyteen sysäävä tekijä, jota usein edeltää tyytymättömyys työnantajan toimintatapoihin (sama. 32). Arvot ovat tärkeitä myös Lauralle. Hänen kohdallaan en katso niitä uramuutoksen sysääväksi tekijöiksi, koska ”*maailmanparannus*” on leimannut Lauran työuraa koko sen keston ajan.

Haastattelemistani yksinyrittäjistä Jouni, Laura, Saara ja Petri ovat sellaisia, jotka jo palkkatyössä ollessaan ovat pidemmän harkinnan tuloksena päättäneet *haluavansa toimia yrittäjänä* (sama. 13). Työn subjektivoituminen on merkittävä tekijä etenkin Jounin ja Lauran kohdalla. Heitä yksinyrittäjyyteen houkuttaa mahdollisuus edistää työuralleen asettamia tavoitteita sekä vapaus toteuttaa omia ideoita. Petriä yksinyrittäjyyteen ajaa vapauden lisäksi toive toteuttaa omia arvojaan. Kuten Jouni ja Laura, myös Lotta on saavuttanut palkkatyössä sellaista osaamista ja ammattitaitoa, joiden turvin yritystoiminnan aloittaminen on mahdollista. (sama. 9; sama. 12–14; sama. 31–32.)

### **Kuinka työelämän laatu toteutuu yksinyrittäjänä?**

Yksinyrittäjyyden luonnetta on tutkimuksessa kuvattu kahtiajakautuneeksi, eli samanaikaisesti se on ”*ihanaa ja kamalaa*” kuten eräs haastatteluaineistoni yksinyrittäjä sen tilaa kuvaa. Tutkielmaan haastatteleman seitsemän yksinyrittäjän kertomuksissa työelämän laatu näyttäytyy samansuuntaisena kuin aikaisemmassa yksinyrittäjyyteen liittyvässä tutkimuksessa. Eivätkä tulokset näin ollen tuota yksinyrittäjän työelämän laadun osalta suuria yllätyksiä. Kertomuksissa sen hyväksi puoliksi nousevat vapaus, itsenäisyys ja loputtomat vaikutusmahdollisuudet. Itsenäisyyden ja vapauden tuottamasta tyytyväisyydestä huolimatta osaa uuvuttaa olla vastuussa kaikesta itse, oli kysymyksessä sitten yritystoiminnan käytännön hoito tai oma terveys ja hyvinvointi työssä. Lähes puolet yksinyrittäjistä kertoo kokevansa työpaineet raskaampina kuin ne olivat aikaisemmin palkkatyössä. Huolta heille tuottaa toimeentulon epävarmuus ja yritystoiminnan jatkuvuus, pitkät sairauslommat, yritystoiminnan käytännön toteutus paperitöineen, kärsimättömät asiakkaat ja heidän miellyttämisenä, pitkät työpäivät sekä työn- ja vapaa-ajan sekoittuminen. Työpaineiden taustalla

vaikuttavia tekijöitä näyttäisivät olevan liiketoimintaosaamisen puutteet, ja uskallus asettaa omaa jaksamista sääteleviä rajoja asiakkaille tai toimeksiantajalle.

Yritystoimintaan vaadittavan osaamisen tasoa näyttäisi selittävän se, mitä työtehtäviä aikaisempi työura palkkatyössä on pitänyt sisällään. Yksinyrittäjät, joiden työ palkansaajana on sisältänyt kireitä aikatauluja, vaatinut itseohjautuvuutta tai sisältänyt hallintoon, viestintään tai markkinointiin liittyvää osaamista näyttävät kokevan yrittäjätöön vaatimat ponnistukset vähäisempinä kuin ne olivat palkkatyössä. Merkitystä näyttäisi olevan myös ajalla minkä yksinyrittäjä on toiminut yrittäjänä. Yrittäjyyden kesto aineistossani vaihtelee noin 5–25 vuoden välillä. Tuolloin pidempi kokemus yrittäjänä on kenties jo osoittanut yritystoiminnan olevan kannattavaa sen mahdollista riskeistä huolimatta (Sutela & Pärnänen, 2017, 95–96). Edellisestä huolimatta, yksinyrittäjistä yli puolet on erittäin tyytyväisiä työuraansa yksinyrittäjänä. Erityisesti sitä ovat erityisasiantuntija- ja asiantuntijatehtävissä toimivat yksinyrittäjät. Eniten se raskauttaa yrittäjiä, jotka kokevat yrittäjätööhön liittyvän paperityön vaativana, eivätkä hyödy samalla tavalla yrittäjän vapaudesta ja työaikojen joustavuudesta kuten muut haastattelemani yksinyrittäjät.

Sosiaalisella tuella näyttäisi olevan keskeinen merkitys yksinyrittäjän työhyvinvoinnille. Työsuhteessa sosiaalisella tuella tarkoitetaan esimiehen tai työyhteisön tarjoamaa tukea. Aineistossa sen merkitys esiintyy joko työyhteisön tai työkaverin kaipuuna, tai siten, että yritystoiminnasta yksin vastuussa oleminen tuntuu yksinyrittäjästä ajoittain hyvin raskaalta. Yksinyrittäjille sosiaalista tukea tarjoavat ammattiin ja yrittäjyyteen liittyvät verkostot, kuten yhteistyökumppanit, kollegat, muut yksinyrittäjät ja vakituiset asiakkaat. Heitäkin keskeisempi yksinyrittäjän tukijoukko on oma puoliso, ystävät, vanhemmat tai muut läheiset. Näyttäisi siltä, että ne haastattelemani yksinyrittäjät, joilla on monipuoliset verkostot, jotka tarjoavat vertaistukea, tietoa, osaamista tai ammattitaitoa, kokevat yksinyrittäjyyden paineet lievempinä kuin ne olivat palkkatyössä, mutta vain yksi heistä on yrittäjien etujärjestön jäsen. Kaksi muuta ovat sellaiseen kuulunut, mutta he ovat lopettaneet jäsenyytensä sillä he eivät katsoneet järjestöjen ajavan yksinyrittäjän asiaa tai saavansa sitä kautta konkreettista tietoa ja välineitä yritystoimintansa hoidon tueksi.

Hyvinvointiaan ja terveyttään aineistoni yksinyrittäjät eivät hoida siten kuten se lakisääteisesti on järjestetty palkkatyössä terveystarkastuksineen tai työpaikkaselvityksineen. Yhdelläkään haastattelemallani yksinyrittäjällä ei ole Kelan tukemaa työterveyshuoltoa. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että he kokisivat työhyvinvointinsa tai työkykynsä heikommaksi kuin se oli palkkatyössä, vaan jopa päinvastoin. Ryhmässä on kuitenkin lähes puolet heitä, jotka katsovat, että

heidän hyvinvointinsa, terveytensä tai työkykynsä on kärsinyt yrittäjänä. Yksinyrittäjät hoitavat terveyttään pääasiassa paikallisilla terveysasemilla ja loput yksityisiä terveydenhuollon palveluja käyttäen. Työterveyshuollon puuttumisen huonoina puolina näkisin terveyteen liittyvien ongelmien pitkäaikaisen seurannan kuten uupumisen kuten toinen haastatteleistani asiantuntijoista esittää tutkielmassa aikaisemmin. Oma hyvinvointi ja terveys näyttäisikin olevan, osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen ohella asia, josta iso osa tutkielmani yksinyrittäjistä ensimmäiseksi tinkii. Syynä näkemykseni mukaan on joko se, että he ovat itse vastuussa niiden kustannuksista tai heillä ei ole työn vaatimusten lomassa yksinkertaisesti aikaa tai voimia työhyvinvointinsa hoidolle ja koulutuksiansa järjestämiselle.

Haastatteluistani tulee hälyttävästi esiin se, että ammattiasemasta huolimatta usea haastattelemani yksinyrittäjä on epätietoinen hänelle kuuluvista sosiaalietuuksista, oikeuksista ja tukijärjestelmistä. Lisäksi niiden käyttöön ottoon liittyy erinäisiä väärinkäsityksiä tai uskomuksia. Yleisimmin ne liittyvät yksinyrittäjän työttömyysturvaan toimeksiantojen välillä tai kun niitä on vähän sekä eläkkeeseen tai lähinnä sen uupumiseen pitkälle tulevaisuudessa.

## 8. Johtopäätökset

Tutkielmassa selvitettiin mikä saa palkansaajan ryhtymään yksinyrittäjäksi ja kuinka heidän työelämän laatu toteutuu yrittäjänä. Tulosten yhteenveto osoittaa yksinyrittäjän työelämän laadun olevan hyvä osittain myös niiden yksinyrittäjien kohdalla, joiden päätöstä ryhtyä yrittäjäksi on ohjannut *sattuma* tai *olosuhteet* (ks.106–107). Tuloksista käy esiin sama asia kuten aikaisemmasta tutkimuksestakin: yksinyrittäjyys on erittäin palkitsevaa, ja tuottaa tyytyväisyyttä ja hyvinvointia, mutta samanaikaisesti se saattaa olla erittäin kuormittavaa. Seuraavaksi esitänkin millaiset tekijät, vaikutusmahdollisuuksien lisäksi, voisivat näkemykseni mukaan parantaa yksinyrittäjän työelämän laatua.

Helputusta yksinyrittäjän työelämässä vallitseviin epäkohtiin on jo tullutkin kun yrittäjän sairauspäivärahan omavastuu-aika viime vuonna lyheni neljästä päivästä yhteen. Yhteiskunnan taholta tulevien parannusten lisäksi yksinyrittäjyyttä suunnittelevan olisi hyvä jo ennakkoon perehtyä niihin prosesseihin ja hallinnollisiin tehtäviin mitä yrittäjyyden arki pitää sisällään. Asiantuntijahaastattelusta ja yksinyrittäjien haastatteluaineistoista käy ilmi kuinka omaan tuotteeseen tai palveluun liittyvä asiantuntijuus eivät ole riittäviä yritystoiminnan menestyksekkääseen hoitoon. Liiketoimintaosaamiseen puute myös heikentää yksinyrittäjän työelämän laatua ja saa jopa pohtimaan yritystoiminnan lopettamista.

Olisi luontevaa, että yrittäjien etujärjestöt ottaisivat ”kopin” aloittelevan yksinyrittäjän osaamisen vahvistamisesta, koska TE-toimiston tarjoamat palvelut on suunnattu lähinnä yrittäjyyttä suunnitteleville. Tästä hyötyisivät kaikki osapuolet sillä yksikään haastatteleman yksinyrittäjä ei katsonut, että etujärjestöjen tarjoamat palvelut olisivat sellaisia, jotka auttaisivat yritystoiminnan hoitoa käytännössä tai ajaisivat aidosti yksinyrittäjien asiaa. Tilanteen ollessa tämä, olisi luonteva ajatella järjestöjen haluavan houkutella uusia jäseniä yritystoimintaa aidosti hyödyttävällä toiminnalla kuten järjestämällä verkostoitumistapahtumien ja lakineuvonnan lisäksi koulutuksia tai muuta toimintaa, jotka on suunnattu uusille yksinyrittäjille. Näkisin tuoreen yrittäjän hyötyvät muun muassa verotukseen liittyvästä neuvonnasta, yritystoiminnan hallintoa auttavien IT-taitojen päivittämisestä sekä digitaaloista ja markkinoinnin osaamisesta, joilla edistää yritystoiminnan

jatkuvuutta. Yksinyrittäjän hyvinvointia ja työn organisointia hyödyttäisivät mentorointi- tai valmennusohjelmat, jotka liiketoiminnan kehittämisen lisäksi auttaisivat tunnistamaan tapoja ja toimenpiteitä, joilla yksinyrittäjä voi ohjata omaa toimintaansa yrittäjänä tuottavasti siten, että työ yrittäjänä ei kuormita kohtuuttomasti.

Yksinyrittäjän huolta toimeentulostaan ja toiminnan jatkuvuudesta lievittäisi se, että he olisivat paremmin informoituja heille kuuluvista sosiaalietuksista ja niiden ehdoista, oli kyseessä sitten toimeentulotuki tai työttömyysetuus toimeksiantojen välillä. Haastattelemistani yksinyrittäjistä moni uskoi, että yritystoiminta on lopetettava kokonaan, ennen kuin etuuksien käyttöönotto on mahdollista. Olisikin tärkeää, että etuuksien hallinnosta vastaavat elimet kuten TE-toimisto ja Kela tiedottaisivat yksinyrittäjiä heille kuuluvista sosiaalietuksista aktiivisesti ja ymmärrettävästi niin, ettei väärinkäsityksiä pääse syntymään.

Yksinyrittäjän työelämän laatua parantaa verkostoituminen muiden yksinyrittäjien ja omaan alaan liittyvien ammattilaisten kanssa. Ne yksinyrittäjät, joilla on monipuoliset verkostot tai jotka tekevät yhteistyötä muiden yksinyrittäjien kanssa, näyttävät kokevan yksinyrittäjyyden haasteet lievempinä kuin ne, jotka eivät. Rinnastaisin yksinyrittäjän verkostot sosiaalisen tukeen, jota palkkatyössä tarjoaa esimies ja työyhteisö, joiden instrumentaalinen ja emotionaalinen tuki toimiessaan tasoittaa yksin yrittämisen paineita, lisää työn imua ja mikä parasta, parantaa työn tuottavuutta (Johnson ym., 2017, 15–18). Yksinyrittäjällä on palkansaajaan nähden tässä se etu, että hän saa itse luoda verkostoistaan oman näköisensä sosiaalisen työympäristön, joka tarjoaa tietoa, tukea, uusia näkökulmia, osaamista, vertaistukea ja tarvittaessa myös yhteistyökumppaneita.

Tutkielman aihepiiri osoittautui laajaksi, koska pelkkä työelämän laadun -käsite sisältää useita työelämän ulottuvuuksia (ks. taulukko 2, 19). Käsitteilyä selkeytti työelämän laadun eri alueiden yhteys yksinyrittäjän subjektiivisen hyvinvoinnin kokemukseen, joka ikäänkuin vastaa kysymykseen kuinka hyvin tai huonosti yksinyrittäjä voi työssään. Haastatteluaineistoni antoi monipuolisen kuvan tekijöistä, jotka palkkatyössä, elinympäristössä tai yksilön elämäntilussa vaikuttavat palkansaajan päätökseen ryhtyä yksinyrittäjäksi. Kyseisen kuvan muodostumista edesauttoi tutkielman aihetta käsittelevät eri lähestymistavat. Narratiivisuus juonitiivistelmiseen antoi mahdollisuuden tarkastella uramuutoksen taustalla vaikuttavia mielentiloja pelkkien tapahtumasarjojen sijaan. Teemahaastattelu taas terävöitti narratiivisessa haastattelussa saatua kuvaa yksinyrittäjyyteen johtaneista seikoista ja yksinyrittäjän työelämän laadusta.

Varteenotettavia jatkotutkimuksen aihe voisi olla yksinyrittäjän työelämän laadun kahtia jakautuneen luonteen ääripäiden yksityiskohtainen tarkastelu. Mitä suuntaviivoja ne voisivat tarjota työelämän tutkimukselle, jos tutkimukset osoittavat palkkatyöntekijän olevan tyytymättömämpi työssään kuin yksinyrittäjän. Tulokset tarjoavat esimerkkejä siitä mitä voi käydä jos instrumentaalista ja emotionaalista tukea ei ole riittävästi tarjolla silloin kun työtä tehdään yksin, ilman esimiestä tai työyhteisöä. Henkilökohtaisen näkemykseni mukaan suomalaisessa työelämässä painotetaan kenties liikaakin työn itsenäisyyden ja vaikutusmahdollisuuksien voimaan työhyvinvointia tuottavana tekijänä. Työterveyslaitoksen tutkimusprofessori Jari Hakanen onkin ottanut viime aikoina esiin itseohjautuvuuden ylikorostuneen merkityksen suomalaisessa työelämässä (Talouselämä 31.3.2019). Suomessa arvostetuista työn piirteistä, itsenäisyydestä ja vaikutusmahdollisuuksista tulee ongelma silloin kun työntekijä jätetään yksin vastaamaan mielekkäänkin työn haasteista ilman kattavaa perehdytystä työhön tai esimiehen tukea ja arvostusta, jotka puuttuessaan, ainakin palkkatyössä, voivat johtaa työuupumukseen työn imun sijaan. Tämä koskee tutkielmani tulosten perusteella myös osaa haastattelemistani yksinyrittäjistä. Haastatteluaineistossani on havaittavissa viitteitä jonkin asteisesta uupumuksesta tai työssä kuormittumisesta niiden yksinyrittäjien kohdalla, jotka kertoivat kaipaavansa työyhteisöä, kokevat ulkopuolisen avun pyytämisen hankalaksi, ovat verkostoituneet heikosti alansa ammattilaisten tai muiden yksinyrittäjien kanssa, pitävät osaamistaan puutteellisena yritystoiminnan hoidossa tai kokevat olevansa asiakkaidensa armoilla, eivätkä osaa sanoa heille ei.

## Lähteet

- Alasuutari, Pertti (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0* (4. uud. p.). Tampere: Vastapaino
- Alastalo, Marja & Åkerman, Maria (2010). *Asiantuntijahaastattelun analyysi: faktojen jäljillä*. Teoksessa Johanna Ruusuvauro, Pirjo Nikander & Matti K. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun Analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Almiola, Marika (2008). *Mieli paloi muualle: opettajan työuran muutos ja ammatillisen identiteetin rakentuminen*. Joensuu: Joensuun yliopisto. Väitöskirja.
- Avanessian, Armen (2015). *Irony and the Logic of Modernity*. De Gruyter, Inc.
- Arthur, Michael B., Hall, Douglas T. & Barbara S. Lawrence (1989). *Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*. Teoksessa Arthur, Michael B., Hall, Douglas T., Lawrence, Barbara S. (toim.) *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.
- Arthur, Michael B. & Denise M. Rousseau (1996). *The boundaryless career as a new employment principle*. Teoksessa Michael B. Arthur & Denise M. Rousseau (toim.) *The Boundaryless Career*. Oxford University Press: New York, NY, 3–20.
- Arthur, Michael B. (1994). *The boundaryless career: a new perspective for organisational inquiry*. *Journal of Organisational Behaviour*, vol 15, No 4, 295 – 306.
- Arthur, Michael B., Inkson, Kerr & Judith K. Pringle (toim.) (1999). *The new careers: individual action and economic change*. London: Sage.
- Briscoe, Jon P, Hall, Douglas T & Frautschy DeMuth, Rachel L (2006). *Protean and boundaryless careers: An empirical exploration*. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Brousseau, Kenneth R., Michael J. Driver, Kristina Eneroth & Rikard Larsson (1996). *Career Pandemonium: Realignment Organizations and Individuals*. *The Academy of Management Executive* (1993-2005) 10, no. 4, 52-66.
- Chen, Peter & Cooper Cary (2014). *Work and Wellbeing*. Chichester, West Sussex: John Wiley & Sons, 2014.
- Cohen, Laurie & Mallon Mary (2001). *My brilliant career? Using stories as a methodological tool in careers research*. *International Studies of Management and Organization*, 31(3), 48–68.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana (2010). *Teemahaastattelu: opit ja opetukset*. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (3. uud. ja täyd. p.). Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Fenwick Tara (2003.) *Flexible and individualisation in adult education work: the case of portfolio educators*. *Journal of Education and Work*, Vol. 16, No: 2, 165–184.
- Fenwick Tara (2006). *Contradictions in portfolio careers: work design and client relations*. *Career Development International*, Vol. 11, No: 1, 66–79.
- Foucault, Michael (1991). *Governmentality*. Teoksessa Graham Burcell, Colin Gordon & Peter Miller (toim.) *The Foucault effect: Studies in governmentality*. London: Harvester Wheatsheaf, 89–104.

- Gold M. ja Fraser J. (2002). *Managing Self-management: Successful Transitions to Portfolio Careers*. Work, Employment and Society Vol. 16, No: 4, 579–597.
- Gratton, Lynda (2011). *The shift: the future of work is already here*. London: Collins.
- Green, Francis (2006). *Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Green, Francis & Mostafa, Tarek, Eurofound (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Green, Francis, & Tsitsianis, Nicholas (2005). *An investigation of national trends in job satisfaction in Britain and Germany*. British Journal of Industrial Relations, 43:3, 401-429.
- Grönros, Eija-Riitta, Minna Haapanen, Tarja Riitta Heinonen, Leena Joki, Liisa Nuutinen & Marjatta Vilkkamaa-Viitala (2006). *Kielitoimiston Sanakirja: 3. Osa, S-Ö*. Helsinki: Kotimaisten kielten tutkimuskeskus.
- Gunz, H. (1989). *The Dual Managerial Careers: Organizational and Individual Levels of Analysis*. Journal of Management Studies Vol. 26, No 3: 225–2250.
- Gustafsson-Pesonen, Anne & Kiuru Pertti (2012). *Ideoita ja oivalluksia yrittäjyyskasvatukseen YKOOINTI*. Aaltoyliopiston julkaisusarja Kauppa + Talous 4.2012. Helsinki: Unigrafia Oy.
- Hakanen, Jari (2009). *Työn imua ja tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? - Kohti laadukasta työelämää*. Työsuojelurahasto.
- Hall, David T. (1996). *Protean careers of the 21st century*. Academy of Management Executive, 10, 8–16.
- Hamers D.S. (2001). *The Changing Distribution of Job Satisfaction*. The Journal of human resources, 36(1), pp. 1-30.
- Hamilton, B. (2000). *Does Entrepreneurship Pay? An Empirical Analysis of the Returns to Self-Employment*. Journal of Political Economy, 108(3), 604-631.
- Heinonen, Jarna & Kovalainen, Anne, Paasio, Kaisu & Pukkinen, Tommi & Johanna Österberg (2006). *Palkkatyöstä yrittäjäksi. Tutkimus yrittäjäksi ryhtymisen reiteistä sosiaali- ja terveysalalla sekä kaupallisella ja teknisellä alalla*. Työpoliittinen tutkimus 297, Työministeriö, Helsinki.
- Herman, David (2009). *Basic Elements of Narrative*. Wiley-Blackwell. A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.
- Herman, David (2002). *Story logic: Problems and possibilities of narrative*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hytti, Ulla & Kautonen, Teemu, Kautonen & Elisa Akola (2013). *Determinants of job satisfaction for salaried and self – employed professionals in Finland*. The International Journal of Human Resource Management 2013: Vol. 24.10, 2034 – 2053.
- Hyvärinen, Matti (2017). *Kertomushaastattelu*. Teoksessa Hyvärinen, Matti, Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Vastapaino, 151–152. <https://www.ellibslibrary.com/fi/tau/9789517686112>



- Hyvärinen, Matti (2010) *Haastattelukertomuksen analyysi*. Teoksessa Johanna Ruusuvoori, Pirjo Nikander & Matti K. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun Analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Hyvärinen, Matti & Löyttyniemi, Varpu (2005). *Kerronnallinen haastattelu*. Teoksessa Johanna Ruusuvoori, Liisa Tiittula, Tarja Aaltonen, Marja Alastalo, Anna Rastas, Janne Tienari ym. (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino, 72–97.
- Hägg, Samuli (2010). *Narratologisten käsitteiden soveltaminen kulttuurintutkimuksessa*. Teoksessa Jyrki Pöysä, Helmi Järviluoma & Sinikka Vakimo (toim.) *Vaeltavat metodit*. Joensuu: Suomen kansantietouden tutkijain seura, 117–135.
- Ikonen, Risto. (2006). *Yrittäjyyskasvatus: Kansalaisen taloudellista autonomiaa etsimässä*. Helsinki; Jyväskylä: Minerva.
- Inkson, Kerr., Gunz, Hugh, Ganesh, Shiv & Juliet Roper (2012). *Boundaryless careers: Bringing back boundaries*. *Organization Studies*, 33(3), 323-340.
- Johnson, Sheena, Robertson, Ivan & Cooper, Cary L. (2018). *Well-being: Productivity and happiness at work* (Second edition.). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Julkunen, Raija (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000 – luvun työprosesseista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2013). *Tulevaisuuden työ – nousevia trendejä työelämän muutostutkimusten valossa*. Työterveyslaitos.
- Keskitalo-Foley, Seija, Komulainen, Katri & Päivi Naskali (2010). *Risto Reipas riskinottaja. Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen*. Teoksessa Katri Komulainen, Seija Keskitalo-Foley, Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.). *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.
- King, Nigel & Horrocks, Christine (2010). *Interviews in qualitative research*. Los Angeles: SAGE.
- Knuutila, Seppo (2010). *Tutkimusaineistojen muodostaminen*. Teoksessa Jyrki Pöysä, Helmi Järviluoma & Sinikka Vakimo (toim.) *Vaeltavat metodit*. Joensuu: Suomen kansantietouden tutkijain seura, 19–42.
- Kuula, Arja (2011). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. 2. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Laine, Pertti (2013). *Työhyvinvoinnin kehittäminen. Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Turun yliopiston julkaisuja. Turku: Painosalama Oy.
- LaPointe, Kirsi & Heilmann, Pia (2014). *'Daring Leaps' Construction of Meaning and Individual Agency in Career Change Narratives in the Media*. *Nordic journal of working life studies*, May 2014, Vol. 4, Issue 2.
- Levinson, Daniel.J. (1986). *A conception of adult development*. *American Psychologist* 41 (1), 3–13.
- Leiter, Michael P & Bakker, Arnold B (2010). *Work Engagement: Introduction*. Teoksessa Arnold B. Bakker, and Michael P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove: Taylor & Francis Group, 1–7.
- Liimatainen, Jaana O. (2011). *Uudet sukupolvet – uudet urat*. Teoksessa Jenni Kaisto & Jaana O. Liimatainen (toim.) *Asiantuntijaksi kasvun tukeminen korkeakoulussa. Ajatuksia urasta, asiantuntijuudesta ja opiskelun etenemisestä*. Oulu: Kalevaprint, 13–17.

- Mainiero, Lisa & Sullivan, Sherry (2005). *Kaleidoscope careers: an alternate explanation for the opt-out revolution*. The Academy of Management Executive, Vol. 19, No: 1, 106–123.
- Mallon, Mary & Cohen, Laurie (2001). *Time for a change? Women's accounts of the move from organizational careers to self-employment*. British Journal of Management, 12(3), 217–230.
- Marin, Marjatta (2001). *Tarkastelukulmia ikään ja ikääntymiseen*. Teoksessa Anne Sankari & Jyrki Jyrkämä (toim.) Lapsuudesta Vanhuuteen: Iän Sosiologiaa. Tampere: Vastapaino, 17–44.
- Martel, Jean-Pierre & Dupuis, Gilles (2006). *Quality of work life: theoretical and methodological problems, presentation of a new model and measuring instrument*. Social Indicators Research 17, 333–368.
- Murrey, K (1989). *The construction of identity in the narratives of romance and comedy*. Teoksessa Gergen, Kenneth & John Shotter. Texts of Identity. London: Sage.
- Mäkelä, Klaus (1990). *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus.
- Mäkimurto-Koivumaa, Soili (2016). *Yrittäjyysaikomuksista toiminnaksi – vaikuttavuus ja arviointi*. Lumen 1.2016.
- Nicholson, Nigel & West, Michael (1989). *Transitions, work histories, and careers*. Teoksessa Arthur, Michael B., Hall, Douglas T., Lawrence, Barbara S. (toim.) Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press, 181–244.
- Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017). *Epätyyppiset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus*. Teoksessa Pyöriä, Pasi. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Okkonen, Kaisa-Mari (2011). *Yrittäjätalouksien tulot ja pienituloisuus*. Hyvinvointikatsaus 22:4, 14 - 18.
- Parker, S. C. (2004). *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. New York: Cambridge University Press.
- Pyöriä, Pasi (toim.) (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Tammelin, M. & Mustosmäki, A. (2017). *Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen*. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.
- Pennoinen, Marjo (2011). *Recovery from Work Stress. Antecedents, Processes and Outcomes*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2014). *ItsensätYOllistäjät Suomessa 2013*. Tilastokeskus.
- Pärnänen, Anna (2015a). *ItsensätYOllistäjien tulotaso on alhainen*. Tieto & Trendit. Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/itsensatYOllistajien-tulotaso-on-alhainen>. Viitattu 15.11.2016.
- Pärnänen, Anna (2015b). *Nollatuntisopimukset – epävarmuutta vai toivottua joustoa?* Tieto & Trendit. Tilastokeskus. <http://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2015/kenelle-kay-nollatuntisopimus/?listing=simple>. Viitattu: 29.4.2019.
- Ricouer, Paul (2002). *Narrative time*. Teoksessa Mihail Mihajlovič Bahtin et al. Narrative Dynamics: Essays On Time, Plot, Closure, and Frames. Columbus: Ohio State University Press.
- Ruostetsaari, I. (2014). *Vallan sisäpiirissä*. Tampere: Vastapaino.

- Saloniemi, A. & Virtanen, P. (2008). *Joustavan huomisen varjossa?* Tampere University Press.
- Sankari & Jyrkämä (2001). *Lapsuudesta vanhuuteen, iän sosiologia*. Tampere: Vastapaino.
- Schölin, Tobias., Broomé, Per. & Henrik Ohlsson (2016). *Self-employment*. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research. 22:3, 329-345.
- Seikkula-Leino, Jaana, Tiikkala, Anne & Lauri Yöntilä (toim.) (2014). *Yrittäjyyskasvatusta suomalaiseen opettajakoulutukseen ja opetukseen! YVI-hankeen hedelmiä vuosilta 2010–2014*. Turun normaalikoulun julkaisuja 1.2014.
- Silvennoinen, Heikki (2010). *Aikuiskoulutus ja hallintavalta*. Teoksessa Anneli Eteläpelto, Tuula Heiskanen & Kaija Collin (toim.) *Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa*. Helsinki: Kansainvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 55–59.
- Sippola, Markku (2011). *Työelämän laadun käsitteen muutos – sisällönanalyysi kansainvälisistä liiketaloustieteen artikkeleista vuosina 1984 – 2009*. Hallinnon tutkimus 30, 20–30.
- Smeaton, Deborah (2003). *Self-employed workers: calling the shots or hesitant independents?* A consideration of the trends. *Work, Employment & Society*, 06/2003, Vol 17, No 2, 379–391.
- Sullivan, Sherry. E. (1998). *Careers in the next millennium: directions for future research*. *Human Resource Management Review* 8 (2), 165–185.
- Sullivan, Sherry E. (1999). *The changing nature of careers: a review research agenda*. *Journal of Management* 1999, vol 25, No 3, 457–484.
- Suomalainen, Sanna & Stenholm, Pekka & Kovalainen, Anna & Heinonen, Jarna & Pukkinen, Tommi (2016). *Global Entrepreneurship Monitor Finnish 2015 Report*. University of Turku 9/2016.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
- Taipale, Sakari, Selander, Kirsikka Timo, Anttila, Timo & Jouko Nätti (2011). *Work engagement in eight European countries*. *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 31 Iss 7/8, 486 - 504.
- Taylor, M. (1996). *Earnings, independence or unemployment: Why become self-employed?* *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58(2), 253-253.
- Teixeira, Marco A. P. & Gomes, William B (2000). *Autonomous Career Change Among Professional: An Empirical Phenomenological Study*. *Journal of Phenomenological Psychology*, 2000, 31:1.
- Vainio, Pekka (2007) *Vastentahtoisien yrittäjyyden oikeudellinen arviointi*. Teoksessa Kautonen, Teemu (toim.) *Vastentahtoinen yrittäjyys*. Työpoliittinen tutkimus327, Työministeriö, Helsinki.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the quality of work life*. *Harvard Business Review*, 52(3), pp. 12–155.
- Varamäki, E., Joensuu, S. & Viljamaa, A. (2014). *Yrittäjyysaikomusten muutos ja aikomusten yhteys käyttäytymiseen valmistumisen jälkeen*. *Liiketaloudellinen aikakauskirja* 3:14, 2 1 1–2 3 2.
- Wise, Amelia Jane & Millward, Lynne J. (2005). *The experiences of voluntary career change in 30-somethings and implications for guidance*. *Career Development International*, Vol. 10 Iss 5 pp. 400 - 417.

Whissell, Cythia (2007), Quantifying Genre: An Operational Definition of Tragedy and Comedy Based on Shakespeare's Psychological Reports, 08/2007, Vuosikerta / Sarjan osa 101, Numero 1.

### ***Sarjajulkaisut ja tutkimusraportit***

Anttila, Timo & Hartikainen, Armi & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko (2010). *Työelämän laatu ja laadun arviointi*. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos ja tekijät. Jyväskylän yliopisto. Työsuojelurahasto.

Hyvinvointibarometri 2014. Helsinki: Suomen Yrittäjät.

Luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvatyöryhmän raportti. Helsinki; Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2013.

Ojala, Satu, Nätti, Jouko & Kauhanen, Merja (2015). *Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä*. Työsuojelurahaston tutkimushanke, 2013–2014. Loppuraportti. Työsuojelurahasto.

Self-employed or not Self-employed? Working Conditions of Economically Dependent Workers', Eurofound (2013). European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

"Selvitys: Siirtymät palkkatyön ja yrittäjyyden välillä joustavammaksi" - tiedote (15.12.2016) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [http://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/selvitys-siirtymat-palkkatyon-ja-yrittajyyden-valilla-joustavammiksi](http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-siirtymat-palkkatyon-ja-yrittajyyden-valilla-joustavammiksi). Viitattu 7.2.2017.

Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 40/2016.

Itsensätyöllistäjät-vertailuselvitys. Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työsopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa. TEM Loppuraportti 2013.

Yksinyrittäjäkysely 2013. Helsinki: Suomen Yrittäjät.

Yrittäjyyskasvatuksen suuntaviivat. Opetusministeriön julkaisua 2009:7.

### ***Verkkajulkaisut***

Akavalaisille yrittäjille ja itsensätyöllistäjille uusi edunvalvontajärjestö. Akava 2016. [https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/akavalaisille\\_yrittajille\\_ja\\_itsensatyollistajille\\_uusi\\_edunvalvontajarjesto.17742.news](https://www.akava.fi/uutishuone/ajankohtaiset/akavalaisille_yrittajille_ja_itsensatyollistajille_uusi_edunvalvontajarjesto.17742.news). Viitattu: 6.6.2017.

Ammattiluokitus 2010. Tilastokeskus, <https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/ammatti/001-2010/index.html>. Viitattu: 15.5.2017.

Arvonlisäveroitus. Verohallinto. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/arvonlisaverotus>. Viitattu: 18.8.2017.

Euroopan parlamentin päätöslauselmaesitys, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=MOTION&reference=B8-2017-0189&language=FI>. Viitattu: 13.3.2017.

EU VAT registration thresholds 2017. Vatlive. <http://www.vatlive.com/eu-vat-rules/eu-vat-number-registration/vat-registration-threshold>. Viitattu: 3.6.2017.

Hallituksen yrittäjyyspaketti ja työllisyyspaketti tukevat kasvua 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. [https://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/hallituksen-yrittajyyspaketti-ja-tyollisyyspaketti-tukevat-kasvua](https://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallituksen-yrittajyyspaketti-ja-tyollisyyspaketti-tukevat-kasvua). Viitattu: 26.4.2019.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf). 22.6.2019.

Merriam-Webster Dictionary. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/irony>. Viitattu: 10.4.2017.

Muutoksia työnantajien ja yrittäjien etuuksiin ja palveluihin vuonna 2018. Kela. [https://www.kela.fi/ajankohtaista-tyonantajat/-/asset\\_publisher/Y8xAYtXxE3Kt/content/muutoksia-tyonantajien-ja-yrittajien-etuuksiin-ja-palveluihin-vuonna-2018](https://www.kela.fi/ajankohtaista-tyonantajat/-/asset_publisher/Y8xAYtXxE3Kt/content/muutoksia-tyonantajien-ja-yrittajien-etuuksiin-ja-palveluihin-vuonna-2018). Viitattu: 20.2.2019.

Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Verohallinto 4.1.2019. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa/> Viitattu: 4.5.2019.

Pienyrittäjät tuki. Seurakuntayhtymä. <http://www.helsinginseurakunnat.fi/yhteinetoiminta/yhteinenseurakuntatyo/yhteiskuntavastuu/pienyrittajien-tukihanke.html>. Viitattu: 30.5.2017.

Sairauspäiväraha. Kela. <http://www.kela.fi/sairauspaivaraha>. Viitattu: 29.5.2017.

”Selvitys: Siirtymät palkkatyön ja yrittäjyyden välillä joustavammaksi” - tiedote (15.12.2016) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. [http://tem.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/selvitys-siirtymat-palkkatyon-ja-yrittajyyden-valilla-joustavammiksi](http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-siirtymat-palkkatyon-ja-yrittajyyden-valilla-joustavammiksi). Viitattu 7.2.2017.

Starttiraha – aloittavan yrittäjän tuki. TE-palvelut. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan\\_yrittajan\\_palvelut/starttiraha/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/yrittajalle/aloittavan_yrittajan_palvelut/starttiraha/index.html). Viitattu: 7.6.2017.

Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. Helsinki: Tilastokeskus. [https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://tilastokeskus.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html). Viitattu: 6.10.2018.

Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti\\_2018\\_13\\_2019-04-11\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html). Viitattu: 25.4.2019.

Suomen virallinen tilasto. Palkkarakenne. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/pra/2017/pra\\_2017\\_2018-09-13\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/pra/2017/pra_2017_2018-09-13_tie_001_fi.html). Viitattu: 27.4.2019.

Talouselämä 31.3.2019. Tunnistatko voimaa tuottavat tekijät työssäsi? ”Kovastakin työtaakasta selviää, jos nämä tekijät ovat kunnossa”. Viitattu: 22.6.2019.

Työllisyys ja työttömyys 2014. Helsinki: Tilastokeskus. [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html). Viitattu: 2.4.2017.

Työterveyshuollon suorakorvaus helpottaa yrittäjän arkea. Kelan tiedote 3.10.2017. [https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset\\_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/tyoterveyshuollon-suorakorvaus-helpottaa-yrittajan-arkea?\\_101\\_INSTANCE\\_bXQwrAFx2FGH\\_redirect=%2Fhenkiloasiakkaat](https://www.kela.fi/ajankohtaista-henkiloasiakkaat/-/asset_publisher/kg5xtoqDw6Wf/content/tyoterveyshuollon-suorakorvaus-helpottaa-yrittajan-arkea?_101_INSTANCE_bXQwrAFx2FGH_redirect=%2Fhenkiloasiakkaat). Viitattu: 21.1.2019.

Tieteentermipankki. Kirjallisuudentutkimus: diskurssi. <http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Kirjallisuudentutkimus:diskurssi>. Viitattu: 11.05.2017.

Tieteen termipankki. Filosofia:fakta. <http://www.tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:fakta>. Viitattu: 12.5.2017.

Tilastotietoa perhevapaiden käytöstä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/fi/tutkimus-ja-asiantuntijatyo/hankkeet-ja-ohjelmat/perhevapaatutkimus/tilastotietoa-perhevapaiden-kaytosta>. Viitattu: 16.6.2017.

Toimiala, työnantajasektori ja työpaikat 2013. Helsinki: Tilastokeskus. [http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay\\_2013\\_04\\_2015-10-23\\_tie\\_001\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html). Viitattu: 16.8.2017.

Työttömyysturvalaki, 30.12.2002/1290. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290#L1P6>. Viitattu: 5.6.2017.

Työterveyslaitoksen ehdotuksia hallitusohjelmaan, 26.2, 2015. <https://www.ttl.fi/tyoterveyslaitoksen-ehdotuksia-hallitusohjelmaan>. Viitattu: 4.7.2017.

Vähäinen liiketoiminta on arvonlisäverotonta. Verohallinto. [https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys\\_ ja\\_yhteisoasiakkaat/Arvonlisaverotus](https://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ ja_yhteisoasiakkaat/Arvonlisaverotus). Viitattu: 3.6.2017.

Yrittäjyys ja työttömyysturva. TE-toimisto. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos\\_jaat\\_tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja\\_tyottomyysturva/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyysturva/yrittaja_tyottomyysturva/index.html). Viitattu: 20.10.2018.

Yrittäjän eläkelaki. 22.12.2006/1272. <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272>. Viitattu: 6.6.2017.

Yrittäjyyskoulutus ja -kasvatus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <http://minedu.fi/yrittajyyskoulutus-ja-kasvatus>. Viitattu: 21.6.2017.

Yrittäjän työtulo. Ilmarinen. <https://www.ilmarinen.fi/yrittaja/yrittajan-tyotulo>. Viitattu: 14.1.2019.

## **Liitteet**

### ***Liite 1. Asiantuntijan teemahaastattelu***

#### **Teema 1. Ajankohtainen yksinyrittäjäyys – mikä tekee siitä ajankohtaisen juuri nyt?**

Mitkä tekijät työmarkkinoilla ovat näkemyksesi mukaan johtaneet yksinyrittäjyyden kasvuun viime vuosina?

Mitä hyviä tai /ja huonoja puolia näet yksinyrittäjyyden kasvussa?

Kuinka järjestönne on reagoinut yksinyrittäjyyden kasvuun?

Millä tavoin yhteiskunnan ja sen palvelu - ja tukijärjestelmien tulisi näkemyksesi mukaan reagoida tähän muutokseen?

#### **Teema 2. Yksinyrittäjän tuki – mitä on tarjolla**

Miten hyvin yksinyrittäjät ovat tietoisia oikeuksistaan ja yhteiskunnan heille tarjoamista palveluista?

Mitä puutteita yksinyrittäjyyttä koskevassa lainsäädännössä mielestäsi on?

Kuinka muuttaisit tukia, kuten työttömyys – ja sosiaaliturvaa tai starttirahaa niin, että se tukisi parhaiten yksinyrittäjänä tehtyä työtä.

Mitä järjestönne tekee edellä mainittujen asioiden ajamiseksi? Millaisia palveluja teillä on yksinyrittäjälle?

#### **Teema 3. Yksinyrittäjän työelämä – keskeisimmät haasteet ja hyvät puolet?**

Mitkä ovat näkemyksesi mukaan yksinyrittäjänä toimimisen keskeisimmät haasteet? Entä sen hyvät puolet?

Kuinka suuri ongelma ns. pakkoyrittäjäyys on? Mitkä seikat tekevät yksinyrittäjyydestä houkuttelevan vaihtoehdon työllistyä?

Minkälaisia haasteita lomien ja perhevapaiden järjestämiseen liittyy?

Yksinyrittäjien ansiotason tiedetään jäävän jälkeen palkansaajien ja työnantajayrittäjien tuloista. Kannattaako yksinyrittäjäyys Suomessa?

Minkälaisia toimeentuloriskejä yksinyrittäjyyteen liittyy?

Entä harkinnanvarainen sosiaaliturva ja yksinyrittäjän eläketurva?

## **Lopuksi**

Mitä sinä haluaisit kysyä näiltä yksinyrittäjiltä, joita haastattelen myöhemmin? Onko jotain muuta mitä haluaisit tässä yhteydessä tuoda esille?

## ***Liite 2. Narratiivinen urakertomus, yksinyrittäjäyys ja työelämänlaatu***

### **Taustakysymykset**

Minkä ikäisenä ryhdyit yksinyrittäjäksi?  
Kuinka kauan olet nyt toiminut yksinyrittäjänä?  
Mikä on toimialasi?  
Mikä on pohjakoulutuksesi?  
Kuinka monta vuotta työskentelit palkkatyösuhteessa sitä ennen?  
Millä alalla työskentelit palkkatyössä?

### **Narratiivinen haastattelu**

#### **1. Kokemukset työstä ja urasta palkkatyöstä, ennen yksinyrittäjäyttä**

Kerrotko ajasta ennen yksinyrittäjäyttä, millaisena koit työsi ja työurasi ennen yksinyrittäjäyttä?

#### **2. Muutos**

Voisitko kuvailla niitä hetkiä tai tapahtumia palkkatyössä ja omassa elämässä, jotka saivat sinut pohtimaan yksinyrittäjäyden mahdollisuutta? Kerrotko mikä tapahtuma, tilanne tai kokemus johti lopulliseen päätökseen perustaa oma yritys? Mitä silloin tapahtui? Miltä päätöksen teko sinusta tuntui? Miten koit sen? Mitä sen jälkeen tapahtui?

#### **3. Työ yksinyrittäjänä**

Miten olet kokenut yksinyrittäjäyden? Mitkä ovat olleet yksinyrittäjä urasi parhaita hetkiä, entä ne hankalimmat? Mitä toivot tulevaisuuden tuovan mukanaan tästä eteenpäin?

### **Teemahaastattelu**

#### **Teema 1. Työsuhteen ja yksinyrittäjän työelämän vertailu**

Miten vertailisit aikasempaa kokemustasi työsuhteessa siihen mitä se on nyt yksinyrittäjänä  
Miten työntekotapasi ovat muuttuneet?  
Miten näet ammatillisen kehittymismahdollisuutesi? Entä vaikutusmahdollisuudet työssä?  
Motivaatio nyt ja ennen uramuutosta?  
Toimeentulo? Työn kannattavuus ja jatkuvuus?  
Työtyytyväisyys – ja työhyvinvointi? Työn ja muun elämän tasapaino?

#### **Teema 2. Resurssit ja tukijärjestelmät**

Vapaaehtoinen eläkevakuutus ja sosiaaliturva? Vertaistuki ja verkostot? Työnteko yhteisö? Työyhteisö?  
Miten olet järjestänyt oman työterveyden? Aineelliset - ja aineettomat resurssit?  
Työttömyys – ja sosiaaliturva? Lomien ja mahdollisten perhevapaiden organisointi? Kuulutko yrittäjien etujärjestöihin? Millä tavoin kehität ammatillista osaamistasi? Millainen on asiakaskuntasi?

#### **Teema 3. Muuta**