

4

Jälkiteollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta

Tehtäväyhdistelmät ja tausta erilaisissa ammattiryhmissä

Arja Haapakorpi

Tutkin tässä luvussa yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja työtä neljässä ammattiryhmässä. Yhdistelmätyöstä on saatavilla niukasti tutkimusperäistä tietoa, ja suurin osa siitä on joko tilastomuotoista tai tehty muualla kuin Suomessa. Tutkimusprojektissamme olemme soveltaneet sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusotetta, jotta saisimme monitahoisen kuvan tästä yleistyvästä ilmiöstä. Paneudun tässä luvussa yhdistelmätyöhön, sen taustoihin ja tekemisen ehtoihin soveltamalla kvalitatiivista metodologiaa. Yhdistelmätyöntekijät eivät ole yhtenäinen ryhmä, sillä heidän motiivinsa tämänkaltaiseen ansiotyömalliin ja asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Tarkastelen tässä luvussa yhdistelmätyön koherenssia ja mielekkyyttä tekijän näkökulmasta. Luon ensin teoreettisen katsauksen työmarkkinoihin ja työelämän trendeihin, minkä jälkeen analysoin neljää ammattiryhmää. Käytän termiä ammattiryhmä, koska analysoinnin kohteena olevat työnkuvat eivät pysy yhden ammatin rajoissa.

Johdanto

Yhteiskunnan ja työelämän muutoksia on käsitteellistetty jälkiteollisen yhteiskunnan, jälki-fordismin ja uusliberalismin käsitteillä (Vallas 2017; Harvey 2005). Näiden keskusteluiden aihepiirejä ovat olleet muiden muassa massatuotannosta räätälöityyn tuotantoon siirtyminen, työmarkkinoiden sääntelyn väljentäminen, tuotannon ja työvoiman käytön joustavoittaminen, työn organisoinnin uudet tavat ja ihmistyön korvaaminen teknologialla. Työn organisoinnin uudet tavat liittyvät organisaatioiden tarpeeseen reagoida talouden nopealiikkeisiin muutoksiin nopeasti soveltamalla henkilöstöstrategioita, jotka edistävät joustavuutta työvoiman käytössä (Pfeffer 1994, 22). Tehtävien ulkoistaminen ja organisaation oman henkilöstön vähentäminen ovat yleistyneet henkilöstöpolitiikkoina. Lyhytaikaiset työsuhteet ja toimeksiannosta toteutettavat tehtävät korvaavat tai täydentävät kokoaikaisia ja jatkuvia työsuhteita, ja organisaatiot keventävät henkilökuntaansa siten, että perustehtävät ja ulkoistettujen tehtävien koordinointi tulevat toteutetuksi (Boje & Furåker 2003). Toisaalta jälkiteollisen yhteiskunnan keskeisen tuotannontekijän eli tiedon, luonne antaa mahdollisuuksia ansainnan monimuotoisuuteen, sillä tiedon lähde, soveltaminen ja tuottaminen on mahdollista erilaisissa suhteissa ja instituutioissa (Neal & Morgan 2000). Tieto on toisin sanoen helposti liikuteltavaa ja levitettävää, eikä se kulu käytössä.

Vaikka vakituisen kokopäivätyön tekeminen on edelleen yleisin tapa hankkia toimeentuloa, siitä poikkeavat tai sitä täydentävät ansaintamallit ovat yleistyneet. Harri Melin tarkastelee tässä julkaisussa myös voimistuvaa epätyypillisen työn lisääntymisen diskurssia, joka liittyy eksistentiaaliseen työn epävarmuuden subjektiiviseen kokemukseen. Kumpikin näkökulma on relevantti tutkimuksissa.

Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on usean ansiotyön yhdistäminen palkansaa-jana ja / tai itsensä työllistämisenä. Ilmiölle ei ole vakiintunutta käsitettä, sillä se voi ulottua väliaikaisten sivutöiden tekemisestä pysyvämpään itsensä työllistämisen ja / tai palkkatyön yhdistelmiin. Aikaisempien tutkimusten (Bamberry & Campbell 2012) mukaan yhdistelmätyö voi olla perinteinen kokopäivätyö, jonka ohessa on vähemmän resursseja vaativa sivutyö. Se voi olla myös kontingentti työ, jossa ansiotulo koostuu määrääjassa suoritettavista tehtävistä ilman jatkuvuutta ja jossa on mahdotonta määritellä kokopäiväisyyttä ja sivutoimisuutta sopimusten ja toimeksiantojen, niiden koon ja vaihtuvuuden vuoksi (Haapakorpi 2021). Tästä käytetään käsitettä yhdistelmätyö tai monista lähteistä ansioiden hankkiminen.

Tämän tutkimuksen taustalla on ollut tiedontarve monista lähteistä ansioiden hankkimisen syistä, tekijöistä ja merkityksestä työmarkkinoilla. Yhdistelmätyö on kansainvälisesti vertailtuna melko yleistä Pohjoismaissa, mutta sen epäyhtenäinen profiili kattaa niin hyvätuloisia erityisasiantuntijoita kuin matalan palkkatason palvelualan työntekijöitäkin (Panos, Pouliakas & Zangelidi 2014). Aikaisemman tutkimuksen valossa tiedetään, että kyseessä ei ole yhtenäinen ryhmä motiivien, aseman tai työn sisällön näkökulmasta tarkasteltuna (Bamberry & Campbell 2012; Haataja & Kauhanen 2014). Tässä julkaisussa oleva Merja Kauhasen rekisteriaineistoon perustuva tutkimus tuo esille monista lähteistä ansioiden hankkimisen yleisimmät tehtäväryhmät eli myynti- ja palvelutyön ja asiantuntijatyön. Kauhasen mukaan yhdistelmätyö on vieläpä lisääntynyt korkeakoulutettujen parissa ja rekisteriaineiston esille nostamat koulutuksen ja muiden

palveluiden, kuten taiteen ja virkistykseen, toimialat ovat esillä myös tässä kvalitatiivisella otteella toteutetussa luvussa.

Käytäntöihin liittyvät tiedontarpeet kohdistuvat epätyypillisen työn mahdolliseen haavoittuvuuteen työmarkkinoilla ja siihen reagoimiseen toimeentuloa turvaavissa yhteiskunnallisissa instituutioissa. Työmarkkinajärjestöt ja muut työelämän asiantuntijat tarvitsevat tietoa tunnistukseen ilmiön ja sen vaikutukset muun muassa työvoiman saatavuuteen sekä yksilöllistyyviin työaika- ja tapajärjestelyihin. Termien ja käsitteiden täsmentämisen tarve tuli esille keskusteluisa työmarkkinajärjestöjen kanssa, sillä epämääräinen ansiotyömuoto ei saa tarvitsemaansa huomiota ennen kuin se on tunnistettu ja nimetty.

Tutkimukseni kohteena ovat yhdistelmätyötä tekevät korkeakoulutetut taiteen ja kulttuurin, yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden, talous- ja hallintotieteiden sekä tekniikan aloilta. Eri alojen ammattilaisten tutkiminen tuo tutkimukseen tarpeellista kirjoa suhteessa työmarkkina-asemaan ja yhdistelmätyön ammatilliseen profiiliin, jotta yhdistelmätyötä voidaan tarkastella laajemmin. Tutkimukseen osallistuneet ovat toimineet työmarkkinoilla jo jonkin aikaa ja vakiinnuttaneet ammattitaitoaan, asemaansa ja verkostojaan, joten voidaan ajatella heidän yhdistelmätyönsä olevan muutakin kuin uran alkuvaiheen tilapäistyötä. Kiinnostuksen kohteena on heidän ammatillinen profiilinsa yhdistelmätyöntekijöinä sekä syyt ja tausta yhdistelmätyön tekemiseen. Syiden, motiivien tai yhdistelmätyöhön päättymisen voidaan ajatella valaisevan myös heidän asemaansa yhdistelmätyön tekijöinä. Yhdistelmätyö voi olla pakon edessä tehty valinta tai ajautuminen tilanteeseen, jolloin se voi olla ammatillisesti epätydyttävä. Se voi myös olla omavalintainen ja mielekäs, tulevaisuuteen suuntautuva yhdistelmätyö, jossa työntekijä pystyy toteuttamaan sisällöllistä ammatillista kiinnostustaan tai muita elämäänsä liittyviä tavoitteita.

Tässä luvussa luodaan ensin yleiskatsaus teoreettiseen kirjallisuuteen jälkitekollisesta yhteiskunnasta, prekaariudesta ja asiantuntijatyöstä, joka pohjustaa myöhemmin seuraavaa kunkin ryhmittymän suppeampaa kirjallisuuskatsausta. Teoreettisen osuuden jälkeen esitellään tutkimusmetodologia ja aineisto, jonka jälkeen tarkastellaan ammatillisia ryhmittymiä empiirisen aineiston valossa. Johtopäätöksissä luodaan katsaus yhdistelmätyöhön asiantuntijatyön eri kentillä ja jäsenetään yhdistelmätyötä käsitteellisesti ammatillisena toimintana.

Jälkitekollinen yhteiskunta ja monista lähteistä ansainta

Työn organisoinnin ja työn tekemisen ehtojen muutosta on jäljitetty keskusteluihin jälkitekollisesta yhteiskunnasta ja jälkifordismista. Molemmat kytkevät nämä muutokset tuotantoregiimien ja osin kulutuksen rakenteisiin ja digitaalisen teknologian sekä globaalistuvan talouden muodostamaan kehukseen (Boje & Grönlund 2003).¹ Globaalissa taloudessa vauraat maat siirtyvät masatuotannosta erikoistuneisiin tuotteisiin, jotka tuotetaan lyhyinä sarjoina teknologisesti edistyneissä tuotantoympäristöissä. Uudet tuotantomallit ja yhteiskunnassa vallitsevat taloudelliset ja

1 Jälkitekollisessa teoriaperinteessä paino on työmarkkinoiden tarkastelussa ja jälkifordismissa kulutus on kiinnostuksen kohteena työn muutoksen ohella.

kulttuuriset edellytykset kuluttamiseen muotoilevat työn tarjontaa, työnjakoa ja sen organisoinnin tapoja sekä itse työn sisältöjä joko välittömästi tai välillisesti (Vallas 2017).

Massatuotannon siirtyessä halvemman työvoiman maihin varsinaisesta tavarantuotannosta vapautuu työvoimaa palveluihin, joita vaurastuneessa yhteiskunnassa on varaa kuluttaa (Vallas 2017). Teknologia korvaa osin massatuotannon tehtäviä, mutta yleisimmin on havaittu, että teknologia muotoilee olemassa olevia työnkuvia korvaamalla osan tehtävistä koneilla, lisää teknologiavälitteisiä tehtäviä ja järjestee tehtäviä uudelleen ammattien sisällä ja niiden välillä (Autor 2015). Nämä muutokset saattavat kuitenkin ohjata hankkimaan työtä muussa muodossa kuin kokopäiväisen ja vakituisen henkilöstön palkkaamisena, kuten esimerkiksi taloushallinnon osittaisessa ulkoistamisessa on monessa organisaatiossa tapahtunut.

Teollisen tuotannon täydellisen syrjäyttämisen sijaan palvelusektorin kasvu näkyy pikemminkin tuotannon ja palveluiden kietoutumisena toisiinsa (Boje & Furåker 2003). Palveluiden yleistyminen ja laajentuminen on monimuotoista. Palvelusektori on kasvanut ja laajentunut eri aloille. Tämä merkitsee tuotannon ja palveluiden työprosessien ja tehtävien yhteen kietoutumista.²

Palveluna tuotetun asiantuntijatyön merkitys perustuu tiedon tehostettuun hyödyntämiseen tuotannossa sekä palveluissa ja työmarkkinoiden sääntelyn purkamiseen (Neal & Morgan 2000). Palveluiden tarjonta ja kysyntä kasvavat, mutta palveluistumisen muutos on myös laadullista. Ulkoiset asiantuntijapalvelut monipuolistuvat ja laajenevat kattamaan aikaisemmin työorganisaatioiden vakituisena työnä toteutettuja tehtäviä. Palveluiden korostaminen näkyy myös sanastossa, sillä esimerkiksi yhä useamman tehtävänimikkeen eteen lisätään ”palvelu”, kuten ”palvelujohtajan”.

Globaalistuminen on lisännyt työmarkkinoiden ja talouden epävakautta. Tähän pyritään vastaamaan politiikan keinoin säätelemällä taloutta ja työmarkkinoita (Vallas 2017; Boje & Furåker 2003). Uusliberalistisen ideologian myötä työmarkkinoita joustavoitetaan ja puretaan talouden säätelyä (Harvey 2005).

Ruberyn (1989) mukaan työvoiman joustavoittamista tehdään purkamalla säätelyä lainsäädännön keinoin ja työmarkkinajärjestelmän muutoksilla kuten työvoiman tarjonnan ja kysynnän suhteen uudelleen asemoinnilla. Myös ammatti- ja toimialarakenteen muutoksilla ja työvoiman uusintamisella, kuten palkkaukseen ja sosiaaliturvaan liittyvillä uudistuksilla pyritään joustavoittamaan työvoiman käyttöä (Rubery 1989).

Viime vuosina huomiota on kiinnitetty erityisesti joustavoittamisen seurauksiin eli epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen. Tällaisia uusia ilmiöitä ovat esimerkiksi alityöllisyys, nollasopimukset, työsuhteiden määräaikaisuus, vuokratyö ja palkkatyön korvaaminen itsensä työllistämisen eri muodoilla. Epätyypillinen työ on monessa suhteessa epätasällinen käsite vakituisesta kokopäivätyöstä poikkeaville ansiotyön malleille, mutta se on kuitenkin vakiintunut käytössä, vaikka siinä yhdistyy useita eri asioita.

Epävarman työn taustalla oleva liberaali talouspolitiikka ei kuitenkaan ole yhtenäinen ja sen vaikutukset työmarkkinoihin ja työn ehtoihin vaihtelevat eri maiden taloudellisten, poliittisten

² Tuotantoregiimillä tarkoitetaan yhteiskunnassa vallitsevaa tuotannon organisoinnin mallia, johon liittyy vakiintuneita työvoiman käyttöön liittyviä tapoja.

ja sosiaalisten ehtojen ja tilanteiden mukaisesti (Pollitt & Bouchaert 2004). Julkisia palveluita on esimerkiksi Pohjoismaissa yksityistetty kansainvälisesti vertaillen maltillisesti (Veggeland 2015). Pohjoismaissa liberalistista politiikkaa on sovellettu pohjoismaiseen hyvinvointiyhteiskuntamalliin erityisellä tavalla. Kathleen Thelen (2012) luonnehtii tätä seuraavasti: ”liberalisointi, jonka voimme ajatella olevan sosiaalisesti muotoiltua joustavoittamista”.

Kansainväliset tilastot vahvistavat epätyypillisten työn tekemisen mallien yleistymistä: Eurofound nostaakin esille tilastotietoja itsensä työllistämisen yleistymisestä (Eurofound 2018) ja OECD puolestaan raportoi palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmien lisääntymisestä (OECD 2018). Muiden vauraiden länsimaiden tapaan on Suomessa osa-aikainen itsensä työllistäminen kasvussa (OECD 2018, 89–94). Itsensä työllistäjät ovat polarisoituneet matalan osaamis- ja ansiotason tehtäviin ja korkean ansiotason asiantuntijoihin, mutta heitä yhdistävät pitkien työpäivien tekeminen ja työttömyysturvan puutteellisuus (OECD 2018, 89–94). Työn joustavoittaminen kohtelee eri ryhmiä eri tavoin yhteiskunnassa: työmarkkinoiden joustavoittamisen politiikka vaikuttaa työn tekemisen ehtoihin vaihdellen etnisen taustan ja sukupuolen mukaan (Bieler, Lindberg & Sauerborn 2010).

Ohenevaa palkkatyösidosta on tarkasteltu useimmiten kielteisenä ilmiönä. Myönteisesti organisaatiosidoksen väljentymistä arvioivat tutkijat korostavat kuitenkin uutta itsenäistä työn tekemistä ja isojen organisaatioiden hierarkioista vapautumista luovaan työhön, pienyrityksien itsellisyttä sekä mahdollisuutta organisoida itsenäisesti työ ja vapaa-aika (Reynolds & Renzulli 2005; Clark 2000). Kasvavan prekaarisuuden näkökulmasta muutosta lähestyvät työn tutkijat arvioivat tätä muutosta kielteisesti. Heidän mukaansa työvoiman joustot kaatuvat työntekijöiden kannettavaksi työnantajien kerätessä sen tuottamat edut (Jokinen 2018; Harvey 2005). Heikkenevät neuvottelumahdollisuudet työsuhteen eduista, ansiotulojen sekä työn epävarmuus ja tulevaisuuden turvattomuus ovat prekaariin työhön liitettyjä ominaisuuksia (Suoranta & Leinikki 2018; Honkanen 2018). Työvoiman joustavoittaminen kuitenkin toteutuu epätasaisesti jopa samankaltaista asiantuntijatyötä tekevissä: asiantuntijatyötä tekevä voi olla työorganisaatioiden vakituista henkilöstöä tai itsellinen mutta epävakaa toimeentulon varassa oleva tietoammattilainen (Standing 2014).

Osa prekaariuden lähestymistapaa soveltavista tutkijoista nostaa esille prekaariin työhön myönteisiä mahdollisuuksia kielteisten lisäksi eli heikon organisaatiosidoksisuuden mahdollistaman itsensä toteuttamisen ja luovan työn sekä joustavuuden. Loreyn (2015) mukaan prekaari asema voidaan nähdä valintana: organisaatioriippumattomuus luovuuden ja omaehtoisen työn mahdollistajana on samalla valinta epävakaiseen ja turvattomaan asemaan työmarkkinoilla. Tässä tutkimuksessa käytetään prekaarisuutta viittaamaan epävarmaan toimeentuloon ja tulevaisuuteen työn piirteinä.

Globaalin talouden epävakaus heijastuu työn organisointiin niin työmarkkinatasolla kuin työorganisaatioiden henkilöstöpolitiikassa. Joustavalla henkilöstöpolitiikalla vastataan globaalin kilpailun tuottamaan epävakauteen. (Vallas 2017; Boje & Furåker 2003). Työn ulkoistaminen koskee kansainvälistä työnjakoa, jossa rutiinityötä siirretään matalan palkkatason maihin, mutta myös asiantuntijatyön ulkoistamista.

Yritysten toiminnassa massatuotannosta erikoistuneeseen tuotantoon ja palveluihin siirtyminen muuttaa työn organisointia horisontaaliseksi ja henkilöstöstrategiaksi tulee vakituisen

henkilöstön koon pitäminen rajallisena (Boje & Grönlund 2003). Yritysten välisissä työn organisoimisen järjestelyissä voivat epätyypilliset työt korvata vakituista palkkatyötä esimerkiksi määräaikaisina työsuhteina, vuokratyön muodossa tai palveluina. (Boje & Grönlund 2003; Vallas 2017). Strategisella henkilöstösuunnittelulla maksimoidaan henkilöstön työn tulos suhteessa kuluihin, minkä myötä voidaan siirtyä kokopäiväisen vakituisen työn sijaan vaihtoehtoihin järjestelyihin kuten palveluiden ostamiseen freelancereilta tai työn ostamiseen henkilöpalveluyrityksiltä (Zadik, Bareket-Bojmel, Tziner & Shloker 2019). Ilmiöön liittyy eri ammattiryhmien klusteroituminen erilaisiin joustotyön järjestelyihin (Fisher & Connolly 2017). Tämä tarkoittaa freelanceriuden yleistymistä vain tietyillä aloilla, kuten journalismissa ja vastaavasti vuokratyötä esimerkiksi rakennusalalla. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna henkilöstöstrategiat kohdistuvat eri tavalla eri ryhmiin.

Yhdistelmätyö ja sen tausta

Yhdistelmätyö ei ole uusi ilmiö, sillä perinteinen vakituinen kokopäivätyö ja sen ohessa tehtävä sivutyö ovat olleet tapa ansaita lisätuloja palkkatyöyhteiskunnassa jo pitkään. Nykyiselle yhdistelmätyölle on kuitenkin ominaista ansiotyömallien kirjo, erilaiset taustat ja syyt tehdä useaa työtä ja yhdistelmätyön ammatillisen profiilin vaihtelu. (Bamberry & Campbell 2012). Yhdistelmätyön yleistymisen taustalla on jälkiteollisen yhteiskunnan rakenteelliset ja työelämän käytäntöihin liittyvät muutokset, erityisesti työnjaon muutos, työvoiman käytön joustavoittaminen ja työn tekemisen muotojen monimuotoistuminen. Nämä muutokset eivät kohdistu kaikkiin ammatillisiin ryhmiin samalla tavoin. Joillekin ammattiryhmille monimuotoistuminen voi tarkoittaa prekaaria asemaa ja joillekin toisille lisäansioita ja kiinnostavia tehtäviä, mahdollisuutta oppia uutta ja sellaista ansiotyön mallia, johon voi yhdistää omia elämäntapojaan.

Monista lähteistä ansainnan on havaittu olevan motivoitua joko pakkona tai valintana. Sen taustalla voi olla toimeentulon riittämättömyys, mutta myös mahdollisuus siirtyä toisiin tehtäviin sivutyön myötä. Motiivina voi olla myös lisäansiot kiinnostavan sivutyön myötä ja elämäntapaan tai elämänvaiheeseen liittyvät valinnat. (Bamberry & Campbell 2012) Lisäksi kyse ei ole aina valinnasta tai pakosta, vaan päättämisestä tämänkaltaiseen ansiotyöhön tietynlaisen urakehityksen kautta. Tilastojen mukaan yhdistelmätyötä tekevissä on matalan palkkatason palvelualan ammattilaisia ja toisaalta verrattain korkeita ansioita hankkivia asiantuntijoita (ks. Merja Kauhasen rekisteriaineistoon perustuva analyysi tässä julkaisussa). Motiivit voivat perustua toimeentulon pakkoon ja toisaalta valintoihin (Bamberry & Campbell 2012). Toimeentuloon liittyvät syyt voivat johtua tilapäisistä menoista tai olla keino olla tasapainottaa alityöllisyyttä päätoimessa sivutoimen tuloilla (Paxson ja Sicherman 1996). Työllisyyden turvaamisen näkökulmasta sivutyö voi olla myös keino siirtyä toiseen työpaikkaan tai aloittaa itsellinen ammatinharjoittaminen (Panos ym. 2009).

Tässä luvussa kiinnostuksen kohteena on yhdistelmätyön tekijöiden ammatillinen profiili yhdistelmätyöntekijöinä ja syyt ja tausta yhdistelmätyön tekemiseen. Huomio kohdistuu erityisesti yhdistelmätyön ammatilliseen profiiliin, sillä työtehtävien sisällön voidaan ajatella olevan merkityksellistä tutkimuksen kohderyhmälle eli korkeakoulutetuille. Työn sisällön on havaittu olevan psykologisen sopimuksen peruskivi myös yhdistelmätyössä (Raeder 2018). Asiantuntijak-

si pätevoidytään pitkän koulutuksen ja asiantuntijana toimimisen kautta, jossa vakiinnutetaan asemaa institutionaalisesti, asiantuntemuksen omaksumisen ja sosiaalistumisen kautta (Haapakorpi 2009).

Yhdistelmätyön ammatillisen profiilin tarkastelussa näkökulmana on tehtävien ja niiden yhdistelmän tarkoituksenmukaisuus. Jos alityöllisyyttä joudutaan paikkaamaan muun alan vaatimattomilla tehtävillä, voidaan yhdistelmätyön ajatella olevan sisällöllisesti epätyytyttävä ja myös toimeentulon kannalta heikosti palkitseva. Edelleen voidaan ajatella, että ansioiden hankkiminen toimeentulon turvaamiseksi toiselta, vähemmän osaamista vaativalta alalta ei ole tarkoituksenmukaista. Eri alojen ammattilaisten asema ja heidän asiantuntemuksensa kysyntä työmarkkinoilla kuitenkin vaihtelee, minkä vuoksi heikommin työllistävillä aloilla tekijöiden on joustettava enemmän kuin esimerkiksi työvoimapula-aloilla. Toisaalta sivutyö tai jopa päätyö voi olla osa elämäntapaa, jossa arvostukset eivät aina kohdistu yleisesti arvostettuihin työmarkkinoiden asemiin.

Tutkimusmenetelmät ja aineisto

Tutkimusprojektissa kerättiin tietoa useista lähteistä ansioitaan hankkivien ansiotyön malleista, tehtävistä ja työn tekemisen ehdoista kulttuurin, tekniikan, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden korkeakoulutetuilta. Haastateltavia etsittiin sosiaalisen median kautta, tutkimuksen ohjausryhmän ja sidosryhmien kautta ja verkostojen välityksellä. Haastattelut kestivät noin tunnin ja ne toteutettiin tutkijan työhuoneessa, kaupunginkirjaston työskentelytilassa tai haastateltavan työtilassa sekä puhelimitse. Haastattelut toteutettiin vuoden 2019 keväällä, kesällä ja syksyllä.

Haastattelukysymykset keskittyivät seuraaviin teemoihin: työhistoria, nykyisen ansiotyömallin taustat, päätyminen nykyiseen yhdistelmätyöhön, motivaatio työhön, työn sisältö, työn hallinta ajallisesti ja sisällöllisesti, toimeksiantojen hankinta tai työsuhteiden etsintä, toimeentulo ja tulevaisuuden näkymät. Haastattelun teemat olivat väljät ja haastattelut etenivät myös haastattelujen omien painotusten ja esille tuomien teemojen mukaisesti. Kysymykset muodostivat haastattelun perusrakenteen, mutta tämän lisäksi haastateltujen itse nostamat teemat, kuten muutaman haastateltujen perheeseen liittyvät jäsenyykset, täydensivät haastatteluaineistoa. Aineisto kirjoitettiin tekstitiedostoiksi tutkimuspalveluita tarjoavassa yrityksessä. Aineisto analysoitiin sisältöanalyysin menetelmällä. Lähestymistapana oli realistinen menetelmä tarkasteltaessa ansiotyön perustietoa eli ansiotyön lähteitä ja työtehtäviä, ja kulttuurinen kun kyseessä oli haastateltujen tulkinnat tilanteestaan kuten nykyisen aseman jäsenyys ja taustoitus. (Alasuutari 2007).

Aineistosta nousi esiin neljä ammattiryhmää: 1) organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen parissa työskentelevät, 2) media-alan ammattilaiset, 3) kulttuurialan ammattilaiset ja 4) tekniikan alan ammattilaiset. Näiden ryhmien välillä oli joitakin yhdyntäviä tehtäväalueita, jotka eivät kuitenkaan olleet identtisiä. Esimerkiksi organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen ryhmässä oli johtamisen tehtäväalue, joka oli myös yhden tekniikan alan ammattilaisen työnkuvana. Johtamisen malli kuitenkin erosi siten, että edellisessä ryhmässä kohteena oli henkilöstön kehittäminen, kun taas jälkimmäisessä se oli yhdistelmä hallitusammattilaisuutta, johtamista ja sijoittamista. Samoin taide- ja kulttuurialan ammattilaisista osa kirjoitti artikkeleita omalta kulttuurialaltaan

lehtiin, mikä muodoltaan muistutti journalismia. Päätoimisten journalistien työn kohde ja sen ehdot toimeentuloa tuovana ansiotyönä oli kuitenkin työn tekemisen ehdoiltaan ja työmenetelmiltään sekä etiikaltaan raskaammin latautunut. Koulutus tai opettaminen oli kaikille ryhmille yhteinen tehtävä, jonka merkitys ansiotyön kokonaisuudessa vaihteli. Yksittäiset luennot olivat yleisempiä kuin vakituinen opettaminen. Vakituinen opettaminen kytkeytyi institutionaalisiin käytäntöihin, kun yksittäisen luennon pitämisessä saattoi pitäytyä oman asiantuntemuksensa varassa.

Aineiston koodauksessa tihentyivät seuraavat teemat: yhdistelmätyö työhistorian jatkumossa, yhdistelmätyön tehtävien sisällöt ja niiden väliset suhteet, monista lähteistä ansioiden hankinta työn palapelinä; työn kiinnostavuus ja itsellisyys motivoijana, työn ajallinen ja sisällöllinen hallinta ja tulevaisuus; syyt, motiivit ja taustat yhdistelmätyölle. Teemat kuitenkin vaihtelivat ammattiryhmittäin, mikä liittyi näiden ryhmien asemaan ja ammatillisten profiilinsa eroihin. Selkein ero oli tekniikan alan ammattilaisten asema yhdistelmätyön tekijöinä, sillä siihen ei liittynyt toimeentulon epävarmuuden tunnetta toisin kuin muissa ryhmissä. Vaikka missään ammattiryhmässä ei ollut täydellistä pakkoa hyväksyä mitä tahansa ansiotyötä toimeentulon turvaamiseksi, tekniikan alan ammattilaisilla kyse oli selvimmin valinnasta.

Projektissa kerättiin kaikkiaan 45 haastattelua. Valikoin tähän tutkimukseen analyysiin 32 haastattelua pitäen kriteerinä samankaltaista kulttuurista positiota jonkun edellä mainitun ryhmän edustajana ja työelämässä kannuksensa hankkineena ammattilaisena sekä haastattelun sisällöllisesti riittävänä kattavuutena suhteessa tässä esitettyihin kysymyksiin. Haastatteluaineistossa painottuivat naiset, sillä heitä oli 23 miesten osuuden ollessa 9. Miesten ja naisten osuudet jakautuivat ammattiryhmittäin seuraavasti: organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen-ryhmässä oli 2 miestä ja 10 naista, kulttuurialan ryhmässä 2 miestä ja 7 naista, media-alan ryhmässä 3 miestä ja 2 naista, tekniikan alan ryhmässä 2 miestä ja 4 naista. Heidän ikänsä vaihtelivat 30 ja 65 välillä. Aineiston naisemmistöisyys täytyy ottaa huomioon tuloksia arvioitaessa, vaikka analyysissä ei ollut mahdollisuutta toteuttaa systemaattisesti sukupuoleen liittyvää tulosten arviointia. Aikaisempien tutkimusten mukaan naisten työprofiilissa on kulttuurialalla enemmän taitteen ytimeistä etäällä olevia tehtäviä kuin miehillä (Hesmondhalgh & Baker 2015). Konsulttialalla maskuliininen toimintamalli tuottaa sukupuolen mukaan epätasa-arvoisia työuria miesten eduksi (Kumra & Vinnicombe 2008).

Yleisin ansiotyön malli (Taulukko 1) oli palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmä, mutta myös palkkatyösuhteiden yhdistelmä ja yhdistelmätyö itsensä työllistäjänä olivat kirjossa mukana. Taulukossa on mainittu myös yhdistelmän yhtenä muotona sellaiset mallit, joissa on työttömyys yhtenä osiona. Erityisesti taide- ja kulttuurialalla koettiin aika ajoin työttömyysjaksoja tai alityöllisyyttä joko toimeksiantojen tai projektien puuttuessa tai palkkatyön puuttumisena. Taulukossa 1 esitän yhdistelmätyön profiilit poikkileikkaustilanteen haastatteluhetkellä. Nämä profiilit eli palkkatyön ja itsensä työllistämisen yhdistelmät saattoivat kuitenkin muuttua nopeastikin erityisesti organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen – ryhmässä ja kulttuurialan ammattilaisten ryhmässä.

Taulukko 1. Ammattiryhmä, koulutustausta, ikä ja ansiotyön malli

Ammattiryhmä	Koulutustausta	Ikä	Ansiotyön malli: it = itsensä työllistäjä, pt = palkkatyö, t = työtön
Konsultit – organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen	Taloustiede 7, yhteiskunta- tai käytt. tiede 5	45–55 v. 6 kpl 56–65 v. 6 kpl	pt ja it = 10 kpl pt, it ja t = 1 kpl it ja t = 1 kpl
Taide- ja kulttuurialan ammatit	Esittävä taide ja lavastus 4, valokuvaus 2, kulttuurituottaminen tai vastaava 3	30–40 v. 7 kpl 41–50 v. 2 kpl	pt ja it = 5 kpl pt = 2 kpl it = 1 kpl pt, it ja t = 1 kpl
Mediatyö, tiedotus	Yhteiskuntatiede 5	40–50 v. 3 kpl 51–65 v. 2 kpl	pt ja it = 3 kpl it = 2 kpl
Tekniikan alan ammattilaiset	Teknisen alan korkeakoulutus 6	40–50 v. 2 kpl 51–65 v. 2 kpl ei tietoa 2 kpl	pt ja it = 4 kpl pt = 2 kpl

Kysyn tässä tutkimuksessa: i) onko yhdistelmätyö mielekäs ja tarkoituksenmukainen ammatillisesti ja ii) millaisia syitä, motiiveja ja taustoja monista lähteistä ansainnassa on? Tarkastelen seuraavissa luvuissa näiden ammattiryhmien ansiotyömalleja, tehtävähdistelmiä, syitä useista lähteistä ansioiden hankkimiseen ja heidän työhistoriaansa siltä osin, kun sillä on merkitystä nykyisen ansiotyömallin tarkastelussa.

Analyysi

Organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen - konsulttityö

Jälkiteollisessa yhteiskunnassa keskeinen muutoksen trendi on painopisteen siirtyminen tuotannosta palveluihin, joissa tieto ja ylipäätään immateriaalinen ovat keskeisiä joko työn kohteena tai osana tuotantoa. Palveluna tuotetun asiantuntijatyön merkitys korostuu tietoon ja perustuvan tuotannon ja palveluiden kasvun johdosta ja työmarkkinoiden sääntelyn purkamisesta (Neal & Morgan 2000). Lisääntyvä ulkoistaminen ja palveluiden hankinta organisaation ulkopuolelta muuttaa työn organisointia vertikaalisesta, isojen yritysten hierarkkisista järjestelmistä horisontaaliseksi usean yrityksen tai työorganisaation verkostoksi (Boje & Furåker 2003).

Palveluistettu asiantuntijatyö on laajentunut ja kasvanut. Aikaisemmin organisaatioiden perustehtävinä ja muodoltaan jatkuvina kokopäiväisinä työsuhteina toteutettuja tehtäviä ostetaan yhä useammin palveluina. Näitä uusia palvelumuodossa olevia asiantuntijatehtäviä kutsutaan ”uusimmaksi asiantuntijuudeksi”, ”edistyneeksi liiketoiminta-asiantuntijuudeksi” tai ”konsulttoivaksi asiantuntijuudeksi”, jotka kuvaavat työn luonnetta palveluorientoituneena ja heikosti institutionaalituneena asiantuntijutena (Maestripiere 2016). Konsulttipalveluita tarjoavat kansainväliset ja kotimaiset konsulttiyritykset ja itselliset konsultit. Konsulttipalveluita hankitaan määräaikaikaisina ja tarkasti rajattuihin tehtäviin ja tarkoituksiin kohdennettuna joko toimeksiantomuodossa tai lyhytaikaisina työsuhteina.

Konsulttipalveluiden kirjo kattaa perinteisten liiketoiminnan tukemiseen kohdennettujen palveluiden lisäksi lukuisia eri alojen tehtäviä (Brint 2001), esimerkiksi valmennuksen ja koulutuksen, neuvonnan ja ohjauksen, informaatio- ja kommunikaatioteknologian eri tehtäväalueet, henkilöstöhallinnon palvelut, tiedontuotantoon erikoistuneet palvelut kuten arviointi- ja selvitystehtävät, kehittämisprojektien koordinoinnin ja hyvinvointialan palveluita. Näitä palveluita tarjoavat eri alojen asiantuntijat, joiden asiantuntemuksen sisältö ja asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Konsulttityö ei kytkeydy institutionaalisen asiantuntijuuden tavoin tiedejärjestelmään eikä noudata siihen liittyviä käytäntöjä, vaikka niitä hyödyntääkin (Brint 2001). Työmarkkinoiden sääntelyn väljentyminen myötä ryhmän mahdollisuudet soveltaa vakiintuneiden asiantuntijaryhmien noudattamaa työmarkkinastrategiaa ovat rajalliset, sillä konsulttien tietopohjan heterogeenisuus ja heidän asemansa kontingenttina työvoimana eivät anna luontevia mahdollisuuksia pätevyysvaatimuksien määrittämiseen ja neuvottelukäytäntöihin työmarkkinoilla (ks. Cucca & Maestripiere 2014). Jälkiteollinen yhteiskunta perustuu tietoon ja tietotyöhön, mutta uudet ryhmät eivät kuitenkaan kykene perinteisten professioiden tapaan saavuttamaan institutionaalisia asemia työmarkkinoilla (Brint 2001). Vaikka konsulttityötä ei mielletä sosiaalisesti ja kulttuurisesti vakiintuneena asiantuntijuutena, sitä tarvitaan tietotyön tehtäviin ja rooleihin, joiden käytännöt ja ehdot poikkeavat professioiden vastaavista (Mestripiere 2016).

Palveluiden tarjonta ja kysyntä kasvavat, mutta palveluistuminen laajenee koskemaan yhä useampia tehtäväalueita. Konsulttityön kasvu ja alakohtainen laajeneminen on havaittu vauraissa länsimaissa (Boje 2003), ja se näkyy myös kotimaisissa tilastoissa (ks. Tilastokeskus 2018). Konsulttityö on virallisessa tilastotoimessa määritelty yrityspalveluksi, jonka sisältönä ovat erilaiset tekniset, yhteiskunta- ja kaupallisen alan asiantuntijapalvelut yrityksille, järjestöille ja julkisen sektorin organisaatioille (Tilastokeskus 2018). Tässä tutkimuksen kohteena olevien voidaan päätellä sijoittuvan liikkeenjohdon konsultoinnin kategoriaan konsultti- ja henkilöstöpalvelut laajasti, mukaan lukien tutkimus ja kehittäminen, joissa asiantuntemus on yhteiskunta-, kaupallisen ja hallinnollisen alan tiedosta sovellettua. Palkkatyöntekijöitä oli liikkeenjohdon konsultoinnin alalla 8000 vuonna 2019 (Tilastokeskus 2020b). Itsensä työllistäjiä oli liikkeenjohdon ja hallinnon asiantuntijanimikkeen alla 12 000 ja liikkeenjohdon ja hallinnon erityisasiantuntijanimikkeen alla 10 000 (Sutela & Pärnänen 2018, 23, taulukko 3.3). Karkeasti arvioiden itsensä työllistäjiä on siis alalla kaksi kertaa enemmän kuin palkansaajia. Liikkeenjohdon konsultointi on ollut kasvussa vuosikymmenellä ja Tilastokeskuksen keräämien tietojen mukaan vuonna 2017 liikevaihto oli lähes 2 miljardia euroa; tietotekniset palvelut olivat kuitenkin selvästi suurin toimiala 10 miljardilla eurolla (Tilastokeskus 2018). Yksiselitteisiä lukuja ei kuitenkaan ole tarjolla, sillä toimialan nimikkeellä toimii yrityksiä, jotka eivät tee konsultointia ja toisaalta liikkeenjohdon konsultointia tehdään myös muiden toimialakategorioiden sisällä (Liike-elämän ja johdon konsultit 2020).

Konsulttityö ei identifioitu suoraan mihinkään selkeään institutionaaliseen tieteenalaan, koska konsulttitiedon tuottaminen, omaksuminen ja soveltaminen perustuvat tieteenalajärjestelmän ylittävään ja useista lähteistä ammentaviin menetelmiin ja ennen kaikkea toimeksiantajaorganisaatioiden sekä niiden kysymyksenasetteluiden tuntemiseen. Kunkin erityisalueen konsulttityö kohdistuu pitkälti samankaltaisiin tehtäviin ja organisaatioihin, sillä meriitit kehittyvät niiden pohjalta ja niissä toteutettujen tehtävien kokemusta voi hyödyntää muissa samankaltaisissa organisaatioissa ja tehtävissä. Konsulttitietoa syntyy eri tiloissa (locations) ja se käännetään sopivaksi

olemassa olevaan tietopohjaan ja sen abstrahoituun ytimeen, josta sitä voidaan ottaa käyttöön seuraavassa toimeksiannossa sovellettavaksi (Hurl 2017). Asiantuntemus on sulautuma tietoa, sovelluksia, kokemusta ja ongelmanratkaisua, jotka kierrätetään ihmisistä, teksteistä ja teknologioista koostuvien kerrosten läpi (Hurl 2017).

Heterogeenisestä asiantuntemustaustasta johtuen konsulttityön tekijöiden aseman tunnustamiseen asiantuntijoina liittyy epävarmuutta ja satunnaisuutta (Maestripiere 2016), mikä ei kuitenkaan johda marginaaliseen asemaan vaan polarisaatioon eliittiasemasta nauttiviin johdon konsultteihin ja matalien ja tilapäisten ansiotulojen varassa työskenteleviin tietotyöläisiin (Kitay & Wright 2007). Konsulttityön laajeneminen tarkoittaa siis myös työn tekemisen ehtojen polarisaatiota.

Keitä he ovat?

Tutkimuksen kohteena oli ryhmä 45–65-vuotiaita, pitkän uran tehneitä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteen tai kauppatieteen alan asiantuntijoita, jonka tehtäväkenttä on organisaatioiden ja osaamisen kehittäminen. Heidän tehtäväkenttensä jatkumo ulottui aikuiskoulutuksesta organisaatioiden kehittämiseen ja edelleen johtamiseen, mutta tehtävien painotukset vaihtelivat henkilön mukaan. Jatkumo aikuiskoulutuksesta organisaatioiden kehittämiseen ja edelleen johtamiseen oli luonteva, sillä sen perustana oli haastateltujen uran myötä rakentunut asiantuntemus henkilöstö- ja koulutushallinnon, kehittämisorientoituneen aikuiskoulutuksen ja johtamisen alueilta. Vaikka heidän koulutustaustansa vaihteli, työkokemus oli muokannut asiantuntemusta samansuuntaiseksi. Heidän koulutustaustansa olivat yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden tai kauppa- ja hallintotieteiden aloilta, mutta ammatillisen työhistorian myötä heidän ammatillinen profiilinsa muotoutui Hurlin (2017), Brintin (2001), Vallasin (2017) ja Maestripieren (2016) kuvaamaksi työnkuvaksi ja osaamiseksi.

Seuraavassa työnohjausta päätoimisesti tekevä haastateltu kuvaa taustaansa ja sen antamia lähtökohtia työnohjaukselle.

(Koulutin monta vuotta) ja sit siitä seuraava askel oli sitte ku mä olin siin palkkatyössä edelleen, ja sitte [entisessä työpaikassa] monta vuotta nii sit siel tarjoutu tilaisuus olla työnohjaajakouluttaja. Eli mä olin aika vähän tehny tota käytännön työnohjausta ennen ku sitte mä muljahdin kouluttajaks X:n kans, tehään vieläkin parina aika paljon, et se oli sitte vähän niin ku mentori siinä ja sit mä opin tavallaan sen kouluttajahomman. Sit siinä vaiheessa mä ajattelin nyt mun on pakko tehdä enemmän myös sitä käytännön ohjausta et ei oo oikein uskottava kouluttaja jos ei, kourat savessa tee sitä oikeesti sitä hommaa. Ja sit se oli menoo et sit mä tein ihan vaan sitä. (Mies, konsultti, 56–65 vuotta)

Verkostomainen toimintamalli oli yhtä yleinen, eli hakeutuminen samantyyppistä työtä tai palvelua tarjoavien pariin ja yhteistyö aseman vahvistamiseksi markkinoilla. Verkostokontaktit olivat usein syntyneet jo ennen konsultiksi siirtymistä, jolloin aikaisempi työ asiantuntemuksena ja liittymisen verkostoon tukivat konsultiksi ryhtymistä. Verkosto oli heidän työyhteisönsä ja osa näistä verkostoista oli kehittänyt institutionaalisia toimintamalleja vakiinnuttaakseen asemaansa

esimerkiksi konsultoinnin asiantuntemuksen jäsentämisenä esimerkiksi julkaisujen muodossa. Seuraavassa haastattelussa tulee ilmi sisällöllisen uramuutoksen lisäksi myös aikaisemmassa työpaikassa meneillään oleva työn organisoinnin muutos, jonka myötä sisällöllistä työtä siirrettiin ulkoistettavaksi, ja jäljelle jääneiden työnkuvaksi jäi toiminnan koordinointi.

Siinä meidän tiimissä et täältä (konsulttiverkostosta) kävi paljon näitä ihmisiä, koulutajana. Ja ite kun oli sit se koulutuksen koordinaattori ynnä muuta niin tavallaan näki sitä että, voi vitsi, että totahan ois kiva tehdä itekin jotenkin muulta pohjalta kuin palkkatyön pohjalta, koska intressit oli samankaltaisia itsellä. Ja, sit vähän se ehkä nakersi motivaatiota tehdä sitä organisaatiotyötä että, kun oli intohimo niihin sisältöihin niin tavallaan se, (että) vaikka se organisaatio mahdollisti sitä omaa oppimista ja osaamista mut tavallaan, koko ajanhan siellä alko tulla enemmän sitä niinku myyntivastuuta. Ja puheita enemmän siitä että mitä ei saa ehkä itse olla siellä kädet savessa niin paljon touhuamassa ja, et se roolin muutos siellä häämötti. K: Joo eli tää hallinnollistuminen? Vastaaaja: Niin, just näin, niin se nakersi sitä motivaatiota. (Nainen, konsultti, 56–65 vuotta)

Motivaatio siirtyä konsulteiksi vaihteli elämänvaiheen mukaan. 45–55-vuotiaille pysyttelemisen ansiotyössä oli toimeentulon turvaajana vielä tärkeämpää kuin jo eläkeikää lähestyville. Heistä usealla oli vielä lapsia elätettävänä ja ikäkauteen liittyviä muita taloudellisia velvoitteita kuten asuntolaina. He kokivat toimeentulonsa ja tulevaisuutensa epävarmoiksi ja yhtä lukuun ottamatta he pitivät parempana vaihtoehtona kokopäiväistä vakituista työsuhdetta; toisin sanoen he tekivät yhdistelmätyötä enemmänkin vakituisen palkkatyön puutteessa kuin valintana. Heidän työhistoriansa oli rikkinaisempi kuin vanhemman ikäryhmän. Seuraavassa haastateltu kehittämispäällikkö kertoo ryhtymisestään pakkoyrittäjäksi työttömyyden katkaistakseen ja huonoista kokemuksistaan.

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

Vanhempi ikäryhmä eli 56–65-vuotiaat piti parempana itsellistä konsulttityötä turvallisen vakituisen palkkatyön sijaan, vaikka he konsulttityönsä ohessa välillä työskentelivät lyhyissä työsuhteissa. Heidän lapsensa olivat jo muuttaneet pois lapsuuden kodista, he olivat maksaneet asuntolainansa ja he olivat valmiita ottamaan taloudellisen riskin siirtyessään kontingenttiin ansiotyön muotoon. He olivat valmistautuneet taloudelliseen epävarmuuteen säästämällä ansiotuloistaan tai jollain muulla tavalla varautumalla tulevaisuuteen. Uusi elämänvaihe oli vapauttanut turhautavalta työltä irtisanomiskiarteessä olevalta työpaikalta ja jatkuvalta työn uudelleen organisoinnilta. Yleinen kokemus oli ollut erityisesti pitkään samassa organisaatiossa työskennelleillä siirtyminen hallinnollisiin aseisiin tai esimiestehtäviin ja etääntyminen alkuperäisen työn sisällöistä ja merkityksestä. Etääntyminen sisällöllisesti merkittävästä työstä, vaikkakin parem-

malla palkalla ja korkeammalla asemalla, oli herättänyt ajan mittaan turhautumista. Tulevaisuuden odotukset olivat myönteiset työn sisällön kiinnostavuuden ja uuden ansiotyön odotettavissa oletetun vapauden myötä. Huolimatta taloudellisesta varautumisesta ja työn mielekkyydestä he kokivat ansiotyömuotonsa taloudellisesti epävarmana ja tulevaisuuden riskialttiina.

Seuraava haastateltu konsultti kertoo innostuksestaan yrittäjyyteen konsulttina turhauttavan palkkatyöuran lopun jälkeen. Yksinyrittäjän toimeentulo koostui lyhyistä toimeksiannoista ja sopimuksista, minkä vuoksi uravalinta johti epävarmuuteen toimeentulosta. Joustavuus oli tapa selvittää työmarkkinoilla, ja hakeutuminen toisinaan palkkatyöhön oli yksi joustavuuden muoto.

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

Yhdistelmätyön tehtävät

Konsultit ammensivat sisältöä asiantuntijapalveluunsa aikaisemmasta työhistoriastaan ja esimerkiksi aikaisemmin organisaatioiden HR-päällikkönä toimineet muotoilivat asiantuntemustaan palveluksi työorganisaatioille. Samoin kouluttaminen ja ohjaus aikuiskoulutuksen parissa pohjusti konsultoinnin tehtäviin. Nämä kaksi tehtäväaluetta niveltäytyivät toisiinsa luontevaksi kokonaisuudeksi, sillä ne olivat jatkumo, jonka toisessa päässä olivat yksilöt ja toisessa päässä organisaatiot.

Konsulttityön tekijät jakautuivat sisällöllisesti kahteen ryhmään. Näistä ensimmäinen, kehittämisprojektien koordinointi, tarkoitti toimeksiantajaorganisaatioiden määrittelemiä, tavoitteellisia projekteja, joiden koordinointiin otettiin organisaation ulkopuolelta koordinaattori tai päällikkö. Projektit saattoivat kohdentua esimerkiksi organisaation jonkin toimintalinjan laajentamiseen tai organisaation jonkin ongelmaan ratkaisemiseen tai arviointitehtävään ja siihen liittyvään konsultointiin. Toinen oli coaching eli valmennus. Sen tehtäväkuvaan kuului valmennusta ja ohjausta toimeksiantajaorganisaatioiden tarpeisiin, kuten työnhajausta ja muita organisaatiospesifejä valmennuksia ja johdon konsultointia. Coaching-tehtävissä toimivat olivat yleensä itsensä työllistäjiä ja kehittämisprojektien koordinoijat pääasiallisesti lyhytaikaisessa palkkatyösuhteessa.

Jako kehittämisprojektien koordinaattoreihin ja coaching-tehtäviin koski tutkimushaastattelun ajankohtaa, mutta tehtäväkuvat saattoivat vaihtua tilanteen mukaisesti. Coaching-tehtävässä toimivat olivat itsensä työllistäjiä ja kehittämisprojektien koordinaattorit pääosin lyhyessä työsuhteessa, mutta sivutehtävien ansiotyön muoto vaihteli. Päätyön ja sivutyön määrittely oli ylipäätään vaikeaa, sillä konsultit saattoivat tarpeen vaatiessa muuttaa tehtäviä joustavasti. Itsensä työllistäminen saattoi siis vaihtua tilapäisesti palkkatyöhön ja palkkatyö saatettiin vaihtaa itseliseksi konsultoinniksi. Koulutus oli yleinen sivutyö, mutta se saattoi tarkoittaa tunnin alustusta tai pidempiaikaista koulutusohjelmien valmisteluun ja toteutukseen osallistumista.

Taulukko 2. Tehtäväalueet ja ansiotyömallit. Päätehtävän mukainen kategorisointi.

Päätehtävä	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Konsultointi	7	0	7
Kehittämisprojektien johtaminen	0	5	5
Kaikki	7	5	12

Taulukko 3. Sivutyöt päätehtävän mukaisesti kategorisoituna

Konsultointia päätyönään tekevien sivutyöt

	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Johtaminen	0	3	3
Koulutus, kehittämisprojektin johtaminen, terapiatyö	3	1	4
Kaikki	3	4	7

Kehittämisprojektien johtamistehtäviä päätyönään tekevien sivutyöt

	Itsensä työllistäminen	Lyhytaikainen työsuhde	Kaikki
Koulutus, arviointi, konsultointi	3	2	5

Monista lähteistä ansioitaan hankkivien on havaittu tekevän taloudellisista syistä oman alueensa ulkopuolelta tehtäviä, jotka eivät sisällöllisesti ole olleet aina tyydyttäviä (ks. Bamberry & Campbell 2012). Tässä ryhmässä tehtävät olivat luontevasti organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen eri alueilta, joille oli kysyntää.

Konsulttien yhdistelmäansiotyö koostui lyhytaikaisista tai pitkälle aikavälille sirpaloituvista ansioista, mikä heijastui heidän arkeensa jatkuvaksi toimeksiantojen ja sopimusten etsimiseksi. Useimmilla heistä oli joitakin vakiintuneita asiakkaita tai työnantajia, jotka tasoittivat muutoin varsin raskasta toimeksiantojen ja sopimusten hankkimista. Entiset työnantajat eivät olleet harvinaisia sopimuskumppaneita, mikä ei ole yllättävää, koska aikaisempi tuntemus voi edistää tarpeen tullen yhteistyötä.

Konsulttien tehtäväkentässä näkyi organisaatioiden tehtävien ulkoistaminen tai uudelleen organisointi siten, että he, esimerkiksi työnohjauksen keinoin tai tietoa tuottamalla selvitystehtävissä, korvasivat tai täydensivät tämänkaltaisia tehtäviä tekevän henkilöstön puuttumista organisaatioissa. Seuraavassa haastateltu konsultti kertoo siirtymisestään itselliseksi konsultiksi ja entisen työnantajan toimeksiannoista siirtymän vahvistajana. Tarina voitaisiin tulkita pehmein keinoin toteutettuna ulkoistamisen kuvauksena, mutta yhtä lailla kysymyksessä on haastatellun päämäärätietoinen suuntautuminen pois palkkatyöstä kohti konsulttityötä. Hän oli yksi vanhempaan, 56–65-vuotiaiden ryhmään kuuluvista, joissa oli tyypillistä etääntyminen hallinnollisiin tehtäviin alkuperäisestä asiantuntijatehtävästä, ja sen myötä työn muuttuminen epämielekkääksi. Organisaatiouudistusten myötä kyseessä olevaa asiantuntijatyötä eli koulutusta ja ohjausta oli ryhdytty hankkimaan konsulttipalveluina.

Ja mul oli semmonen ajatus et kun mä teen vähän lyhennettyy työviikkoo, niin mä voin siihen sivuun ottaa sit samalla vähän työnohjausta. Ja no sit viime syksynä rupes näyttää siltä, että niitä työnohjausii vois ruveta tulemaan ja itse asiassa tää vois olla se suunta mitä mä voisin alkuun tehdä. Ja mä olin ajatellu, et mä lyhentäsin sitä mun omaa

työaikaani 50 prosenttiin. Mut sit mun työn- mun esimieheni yllättäen sano mulle että no mitäs jos perustaisit yrityksen ja rupeisit tekemään kokopäiväisesti sitä ja sit voisit tehdä myös meille. Eli mä sain työnantajaltani tämmösen kädenojennuksen että, meil on nyt sopimus että tän kevään ajan mä teen laskennallisesti ehkä yhtä päivää viikossa sitten sinne entiselle työnantajalle mutta, niin yrittäjänä. (Nainen, konsultointi, 56–65 vuotta).

Konsulttityön yhdistelmätyössä tehtävät rakentuivat jatkumolla, jossa organisaatioiden kehittäminen sekä johtaminen ja aikuisten koulutus ja ohjaus limittyivät toisiinsa. Konsulttien koulutustausta oli yhteiskunta- ja käyttäytymistieteissä tai kauppatieteissä, mutta toiminnan alue yhdenmukaistui aikaisemman työhistorian kautta. Vaikka itse tehtävät muodostivat mielekkäitä kokonaisuuksia, konsulttityön kontingentti luonne aiheutti epävarmuutta toimeentulosta ja tulevaisuudesta. Yhdistelmätyön tekijät olivat vastanneet epävarmuuteen verkostoitumalla muiden konsulttien kanssa ja pyrkimällä institutionalisoimaan asemaansa työmarkkinoilla muun muassa julkaisujen avulla. Konsultit jakautuivat elämänvaiheensa mukaisesti 45–55-vuotiaisiin, joille työn epävarmuus oli kuormittavaa perheen toimeentulon turvaamisen näkökulmasta ja 56–65-vuotiaisiin, jotka olivat valinneet itsellisen konsulttityön turhauttavaksi muuttuneen kokopäiväisen vakituisen palkkatyön sijaan.

Media-alan ammattilaiset

Journalismin perinne nojautuu neljännen valtiomahdin rooliin ja siihen liittyviin työn tekemisen ehtoihin ja kontekstiin: journalismin ydintyötä on ollut yhteiskunnan ylintä valtaa käyttävien instituutioiden tarkkailu. Objektiivisuus, autonomia, yhteiskunnan palvelu, eettisyys ja ajattomuus ovat olleet lehdistön arvopohja (Deuze 2005). Toisen maailmansodan jälkeen näillä arvoilla vahvistettiin tämän asiantuntija-ammatin asemaa, mitä tuki lehtien ja toimittajien taloudellisesti turvallinen asema ja tiedonlevityksen erityistehtävä, jota jäsensi sosiaalinen vastuu ja objektiivisen tiedon jakaminen (Waisbord 2013). Eettinen koodi on yhä olennainen journalismi-instituutiossa, mutta talouden ja yhteiskunnan muuttuessa toimittajan työ ja sen tekemisen ehdot ovat muuttuneet.

Media-alan työn muutosten taustalla ovat taloudelliset ja organisatoriset uudelleen järjestelyt. Suuret mediakonsernit korvaavat yhä useammin yksittäisiä lehtiä tai muita tiedonvälittäjiä, informaatioteknologia mahdollistaa tiedonvälittämisen massayleisöille edullisesti ja kilpailu medioiden välillä edistää fuusioita ja hintojen laskua (Carlson 2015; Journalistiliitto 2017; Brogi, Nenadic, Parcu & de Azevedo Cunha 2018). Internetin alustoilla saatavissa oleva tieto on usein maksutonta, minkä myötä lehtien tilaajamäärät ovat laskeneet ja talouden tiukentuessa toimittajien määrää on karsittu (Journalistiliitto 2017; Brogi, Nenadic, Parcu & de Azevedo Cunha 2018). Median sääntely on yhdistyneenä taloudellisten ja organisatoristen rakenteiden muutoksen kanssa tasoittanut tietä kaupalliseen orientaatioon journalismissa (Koljonen 2013).

Näiden kehityskulkujen seurauksena on ollut mediatyön murros niin taloudellisesti kuin työn tekemisen ja työn tekemisen ehtojen näkökulmasta (ks. Pöyhtäri ym. 2016). Toimittajien ansiotasot on laskenut, ja työtä ulkoistetaan freelancer-pohjaiseksi tai muuksi itsensä työllistämisen muo-

doksi, jossa taloudellinen riski siirtyy ansioiden kokoamisesta toimittajille (Journalistiliitto 2017; ks. Pöyhtäri ym. (2016). Toimitustyön ulkoistaminen ja freelancereiden määrän kasvu on havaittu samankaltaisena Euroopassa ja Yhdysvalloissa (Downie & Schudson 2009; Rottwilm 2014). Työn luonne muuttuu epävakaaaksi ja ennakoimattomaksi, mikä heijastuu myös professiotyön uudelleen muotoiluun (Waisbord 2013).

Toimitustyö ei kuitenkaan katoa tai kurjistu totaalisesti, vaan seurauksena näistä kehityskuluista on mediatyön fragmentoituminen erilaisilla ehdoilla tehtäväksi mediatyöksi ja toimitustyön laadun hajautumiseksi (Pöyhtäri ym. 2016). Vakava journalismi on nykyisin ääripää profession arvopohjaa ja ammatillista kunnianhimoa tyydyttävästä toimittajatyöstä (Kantola 2013). Toisessa ääripäässä ovat sisällöltään keveä ja valmiista materiaalista tuotetut jutut. Riippumatta toimitustyön laadusta ansioiden hankinta ja uusien toimeksiantojen etsintä on toimittajille kokopäiväistä työtä. Työllisyyden hallinnointi on freelancer-työn arkea. (Halpin & Smith 2017, 343).

Journalistiliiton kokoamien jäsentietojen mukaan palkkatyösuhteessa olevilla vakituinen työsuhde on edelleen selvästi yleisin työsuhteen muoto, mutta sen rinnalla ovat yleistyneet määräaikaisuus ja ”tarvittaessa paikalle kutsuttavissa” – sopimusmuodot. Nämä kuitenkin vaihtelevat selvästi medialajeittain. Liiton kyselyyn vastasi kuitenkin vain 15 prosenttia jäsenistä, joten tuloksia voidaan pitää lähinnä suuntaa antavina. (Journalistiliiton Työmarkkinatutkimus 2020).

Journalistiliiton freelancereiden työoloja koskeva selvitys kertoo tulojen hajautuneen monista lähteistä saatavista ansioihin: journalismi (57 prosenttia), markkinointiviestintä (11 prosenttia), tiedotus (neljä prosenttia), kouluttaminen (kaksi prosenttia), muu alan työ (13 prosenttia) ja muiden alojen tulot (seitsemän prosenttia). Kyselyyn vastanneista kolmasosa on joutunut tyytymään asemaansa freelancerina, mutta valtaosa haluaa edelleen jatkaa freelancerina eikä alalta pois haluavia juuri ole. Erityisesti pitempään freelancer-työtä tehneet ja useammalle kuin yhdelle toimeksiantajalle työskentelevät ajattelevat juuri tämän tavan sopivan heille parhaiten. Kyselyn vastausaste on ollut runsas 10 prosenttia ja tuloksia voidaan pitää siten suuntaa antavina. (Journalistiliitto. Freelancereiden työmarkkinatutkimus 2018)

Toimitustyön fragmentoituminen näkyy siten, että journalismin arvon nähdään heikentyvän yhteiskunnassa esimerkiksi journalismin merkityksen kieltämisenä demokratian ylläpitämisessä (Preston 2009; Zelizer 2013). Huolestuttavaa onkin se, että monimutkaistuva yhteiskunta tarvitsee entistä enemmän laadukasta tiedonvälitystä demokratia-näkökulmasta, mutta samaan aikaan journalistisen työn tekemisen ehdot ovat tulleet varsin vaativiksi.

Journalisti, tiedottaja vai tapahtumatalouden ammattilainen?

Haastatteluista välittyi kaksi jännitettä, jotka olivat media-alan työn muotoilun taustalla. Ensimmäinen oli journalismi ansiotyönä. Mediatilat ovat muuttaneet vakituisia palkkatöitä freelancer-palkkioilla tai matalapalkkaisilla osa-aikatoilla toteutettaviksi ja samalla palkkiot ovat laskeneet. Toisena piirteenä on vakituisessa palkkatyössä journalisteina työskennelleiden työtahdin kiristyminen. Muutosten taustalla on media-alan murros. Mediatilat ovat siirtyneet pörssi-yhtiöiksi ja samaan aikaan lehtien tilaustulot ovat laskeneet. Media on neljäs valtiomahti, mutta samalla se noudattaa liike-elämän rationaliteettia eli vähintään kannattavuuden ehtoa.

Mediatyötä ja journalismia toteutetaan kuitenkin myös muutakin rationaliteettia noudattavilla sektoreilla, minkä myötä toimitustyön ehdot vaihtelevat. Toimitustyön kohteesta ja aihepiiristä riippuen joukkotiedotusta voidaan tehdä niin liiketoimintana kuin järjestöjen tai julkisen sektorin tiedotuksena. Esimerkiksi kulttuuria koskevaa toimitustyötä tehdään julkisen, yksityisen ja kolmannen sektorin organisaatioiden osatehtävänä. Työelämän kysymysten toimitustyötä saatetaan tehdä taas suurilevikkisten sanomalehtien ja ammattiyhdistysten tiedotuslehdissä sekä julkisen hallinnon työelämän kysymyksiä käsittelevissä julkaisuissa.

Haastatteluista välittyi toimitustyön taloudellisten ehtojen ja työn tekemisen ehtojen kehys, jonka sisällä toimittajat tekivät valintoja, etsivät vaihtoehtoja ja osin uusia ansiotyön muotoja. Yleisjournalismissa ammattilaiset joutuvat, erityisesti pienissä medioissa, tekemään juttuja laajalta alueelta, kun osa journalisteista pystyy keskittymään tiettyihin aloihin ja kartuttamaan asiantuntemustaan näillä aloilla.

Journalismin ja sen lähialojen raja on liukuva erityisesti ansiotyön hankkimisessa. Tiedotus on toimittajatyön naapuriammatti, mutta sen muoto vaihtelee hallinnollisesta tiedotustyöstä asiantuntemusta vaativaan raporttityyliseen tiedottamiseen. Haastatteluista tuli esille myös ansioiden hankkiminen käännosten ja oikolukujen tekemisenä kustantajille ja tapahtumatalouden juontamisen tehtävät laajenevana toimeentulon lähteenä.

Haastatelluista journalisteista neljä yhdisti palkkatyötä itsensä työllistämisen eri muotoihin eli freelancer- kirjoittamiseen ja laskutusperiaatteella tai yksinyrittäjänä toimimiseen. Heistä kolme oli miehiä ja kaksi naisia. Kaksi heistä oli noin 60-vuotiaita ja kolme 40–50-vuotiaita. Heistä kaksi oli opiskellut päätoimisesti tiedotusoppia, ja muiden tutkinnot olivat yleisten yhteiskunta- tai humanististen tieteiden aloilta. Tarkastelun kohteena ovat journalisteina haastatteluhetkellä toimineet tai aikaisemmin kokopäiväisinä olleet ja nykyisin tilapäisesti keikkoja tekevät. He olivat aloitelleet toimittajan uraa jo opiskeluaikoinaan. Alalle pääsy oli ollut verrattain helppoa yksittäisten lehtijuttujen kirjoittamisen kautta. Keikkojen lisäksi he olivat hankkineet ansioita myös muista lähteistä ennen kuin pääsivät palkkatyöhön tai vakiinnuttivat freelancertyönsä siinä määrin, että pystyivät hankkimaan toimeentulonsa sen kautta. Heille kyse oli motivaatiosta journalismiin.

Ja kyl se tavallaan liittyy siihen, ehkä voisin ajatella, mistä mä mainitsin silloin alussa, että jo opiskeluaikana mä oon pyrkiny kirjottaa monipuolisesti eri lehtiin. Et mä oon kirjottanu, myös melkein ilmaseksi joskus, silloin ihan opiskelujen aika-, opintojen alussa (joihinkin lehtiin). (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Toimitustyön luonne mahdollistaa alalle pääsyn lyhyiden keikkojen kautta, mutta samalla se usein rakenteistaa työn koostuvaksi useista erillisistä toimeksiannoista koostuvaksi. Ala koostuu tiedonvälittämisen kentästä, jossa journalismin lisäksi on muita, enemmän tai vähemmän sitä lähellä olevia asiantuntijatehtäviä. Tiedotustehtävät saattavat ulottua journalisminkaltaisesta juttujen kirjoittamisesta hallinnollisiin tehtäviin. Tapahtumatalous voi olla kriittisten seminaarien haastattelutehtäviä tai viihteellisiä juontotehtäviä. Oman alan opetustehtävät puolestaan ovat oman alan työn ja sen kentän asiantuntijatyötä.

Analyysissä tiivistyi journalismin eettinen tehtävä ja sen toteuttamisen jännitteet. Kuten kulttuurialan ammattilaisilla, jonkinlainen tarve yhteiskunnallisesti merkittävään kirjoittamiseen kantoi ammatillisena eettisenä koodina. Ilmiö tuli esille erityisesti ristiriitatilanteissa, joita nousi ansiotyön ja ”kutsumuksen” välisistä jännitteistä ja eri toimeksiantojen välisistä jännitteistä.

Riittävän ansiotason saavuttaminen ja journalistityön tavoitteiden välinen jännite perustui ensinnäkin siihen, että palkkiot eivät kovin usein vastanneet tehtävän vaatavuustasoa ja siihen tarvittavaa aikaa. Tehtävän toteuttaminen palkkion kehyksessä laskisi ammatillista tasoa ja johdaisi turhautumiseen. Tehtävän toteuttaminen siten, että se olisi ammatillisesti riittävän kunnianhimoinen taas ennustaisi varsin pientä palkkiota työtuntia kohden. Toisaalta tarjolla ei ollut runsaasti vaativia ja kiinnostavia toimeksiantoja, mikä kannusti joustamiseen jälkimmäisen vaihtoehdon mukaisesti.

No (X-lehti) on yks, sit (Y-lehti) on yks. Teen satunnaisesti, silloin kun teen isoja reportaaseja koska niistä mä tykkään tehdä ja, siellä ne saa tilaa ja mulla on hyvä yhteys ostavaan tuottajaan siellä. Ja välillä se on, ailahtellu se et kuinka paljon haluan tehdä, tai viitsin. Siellä on se korvauksen määrä verrattuna siihen työnpanokseen, niin sen pitää olla joku aihe mistä mä oikeen, palan ja haluan kertoa siitä, jotta mä teen heille. Koska en kuitenkaan saa yhtä paljon rahaa kuin jos tekisin muualle. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Freelancerina toimiminen mahdollisti joustavasti yhdistelmätyön tekemisen, mutta yleistä oli myös freelanceriuden ja palkkatyön yhdistäminen. Työsopimuksiin kirjataan toisinaan erityisen kilpailuilla aloilla kilpailukieltosopimuksia eli pyritään ehkäisemään työntekijän ammatillista toimintaa työsopimuksen aikana tai sen jälkeen kilpailevassa yrityksessä. Media-alalla ei haastateltujen mukaan kuitenkaan ollut tällaista käytäntöä, mihin syynä oli ainakin epätyypillinen työ esimerkiksi ansioiltaan matalaksi jäävänä osa-aikatyönä. Kiinnostavaa tässä on se, että työnantaja tietää maksamansa palkan olevan matala, mutta olettaa työntekijän siitä huolimatta olevan halukas jatkamaan. Oheisessa lainauksessa toimittaja näki lehden sisällön arvokkaana ja kompromissina teki puolipäiväistä palkkatyötä ja hankki toisesta mediatalosta isompia tuloja tasapainottaakseen talouttaan.

Mä ilmoitin tonne (X-lehteen) et mä aion olla tän vuoden loppuun vapaalla sieltä ja teen muita hommia. Ja ne hyväksyi sen koska ne tietää, ne on ollu kyl tosi reiluja et ne kyl tietää sen että ne ei pysty maksaa niin hyvää palkkaa ja ymmärtää sen että ei, kun on perheellinen niin ei välttämättä oo, niin helppo tehdä töitä siellä. (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Toimittajan työhön liittyy taloudellisten ehtojen lisäksi institutionaalisia rakenteita, jotka voivat luoda esteitä toimeksiantojen tekemiselle. Kyse on myös journalismin etiikkaan kuuluvasta riippumattomuudesta, jota on vaikea toteuttaa keskittyvän median kentällä. Jännitteitä nosti jääviyden vaatimus, johon alla olevan lainauksen antanut haastateltu oli törmännyt havaitessaan olevansa jäävi kirjoittamaan joistakin ajankohtaisista asioista lehtitalosidoksensa vuoksi. Suuri

mediatalo omisti monta lehteä, mikä toimittajan mukaan hankaloittaa asiajournalismin keskinäistä valvontaa.

Mikä on nimenomaan sitä arvokasta siinä että, onks se sun mielestä eettisesti semmonen asia, mitä sä ajattelit että tämmönen pitää tehdä vai onks tää kiinnostava asia?

V: No yks peruskysymys oli just et, kukaan muu ei tee tätä. Et kun tää instituutio omistaa niin monta lehteä, niin ne omat lehdet eivät voi tarkistaa eikä kriittisesti asettaa niitä samoja kysymyksiä. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Haastatelluista kaksi toimi päätoimisesti journalistin tehtävissä ja he yhdistelivät lehtijuttujen kirjoittamista useaan mediaan. Toisella heistä oli myös muita toimeentulon lähteitä. He olivat saaneet toimeksiantoja pohjoismaisista medioista, jotka paremmin palkitsevina nostivat keskimääräistä ansiotasoa ja mahdollistivat tasapainottelun ammatillisen tavoitetason ja riittävän ansiotason välillä.

Nii et nää, (X:n) keikat on ihan, et koen että ne on ihan hyviä. Ja sitte tällä hetkellä mä oon tehny, mä tein puoltoista vuotta myös yhdelle X-lehdelle tai kirjoitin (muulla kuin suomen kielellä) mut et siin oli kans. () ku mä oon aikasemmin kirjottanu freenä Suomessa, niin siel on ollu kyl paljon matalammat ne palkkiot. () Mut kuitenkin mä koen että tilanne on, et se vois olla pahempi. (Että) mä saan kuitenkin säännöllisesti keikkoja sieltä X:ltä, ja mä teen kolme päivää viikossa (kotimaiselle mediatalolle). (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Juttukeikkojen saaminen mediatalon ulkopuolelta järjestöiltä oli vakaata tuloa, sillä juttujen rooli ei ollut myytävän tuotteen tapainen kuten lehtitaloissa. Haastateltujen taloutta tasapainottivat tämäntyyppiset toimeksiannot. Tiedotus- tai muulla tavoin asiatekstin kirjoittaminen tuli lähelle journalismia, mutta tilaajatahon poikkeaminen mediasta siirsi sitä alla olevan haastattelulainauksen antaneen toimittajan mukaan piirun verran tiedotuksen puolelle.

Haastattelija: Et sulla kumpikin on se toimittaja ja sitten tiedottaja (työnä)?

Haastateltava: Joo ja mä nään et jos (X säätiö) maksaa mulle reportaasista niin eihän se oo journalismia. Vaikka teen sen samalla tavalla, kuten tekisin journalistina. Mut ei ihan. Sit se on tiedottamista, mun mielestä. (Nainen, toimittaja, 40–50 vuotta)

Journalismiin liittyy myös avoin tiedon välittäminen ja tulkinta kansalaisyhteiskuntaan, ja tässä mielessä muiden kuin perusjournalismin toimeksiannot koettiin suljetummaksi. Toisella päätoimisista toimittajista oli kirjo muita tehtäviä, joista osa oli asiantuntijatehtäviä ja osa ammattialan ulkopuolelta. Asiantuntijatehtävät olivat opetusta ja tiedotustehtäviä. Ammattialan ulkopuoliset tehtävät liittyivät haastateltujen elämäntapaan, jossa maaseudun elinkeinot tarjosivat pientä lisätuloa. Tulonhankinta oli toteutunut luontevasti elinympäristön tarjoamista mahdollisuuksista, joita hän pystyi yhdistämään toimittajan työhön ajallisesti ja maantieteellisesti.

Siirtymät toimittajatyöstä naapuriammatteihin

Toinen ryhmä media-alan ammattilaisia oli aikaisemmin päätoimisesti toimittajan työtä tehneet, jotka olivat siirtyneet päätoimisiin tiedotustehtäviin tai tapahtumatalouden keikkatöihin. Tämän taustalla oli väsyminen toimittajatyön kuormittavuuteen, sillä vuorotyö ja jatkuva matkustaminen uuvuttivat ja haittasivat perhe-elämää. Myös työtahdin kiihtyminen yhdessä vastuun kasvamisen kanssa oli sysännyt näitä journalisteja rauhallisempaan tiedotustyöhön.

Haastattelija: No miksi siirryit (X organisaatioon tiedottajaksi) sitten?

Haastateltava: Kyl se no siin oli erinäisiä asioita, lapset oli aika pieniä ja se et mä olin (X organisaatiossa), voinu semmoseen keskiportaaseen siellä ikään kuin päästä vaikka tuottajaksi, tai muuta jos olisin halunnut mua ei kiinnostanu se kyllä yhtään, et mä olin kiinnostunu siitä uutistustyöstä mut se oli, se on kyl siihen aikaan sit kun uutiset tuli mobiiliin esimerkiksi, kunnolla se median murros sosiaalinen media ja se täysseuranta koko aika, ni se oli hirveen kokopäivästä ja mulla mä laskin joskus, et mul oli 13 eri aikaan alkavaa työvuoroa. (Mies, tiedottaja, 40–50 vuotta)

Tämän haastatellun media-alan ammattilaisen mukaan kokopäiväiseen toimittajan palkkatyöhön olivat kuuluneet myös suuren mediatalon organisatoriset ja hallinnolliset käytännöt, jotka olivat aika ajoitin syöneet hänen työmotiiviaan. Taustalla oli myös mediatalossa meneillään ollut työn organisointi, jolla oli siirretty toimitustyötä freelancereille ja keskitetty koordinoitua supistuvan toimituskunnan työnkuviin.

Kyllä nyt on jollakin lailla paljon helpompi tehdä töitä kun aikaisemmin (usean) pomon alaisuudessa. Mä en ollenkaan kritisoi näitä pomoja sillä lailla, mut kun se on valtava se hierarkia, niin se kokousten määrä ja se päätösten teon vaikeus jollakin lailla on, mut se kyl pikkusen tukahdutti mun omaa luovuutta. Kun aina oli sitte kuitenkin joku pomo toista mieltä, kun joku toinen pomo joka jo oli jonkun päätöksen tehny, niin välillä tuli semmonen olo et ei apua, täshän, no nyt se meni jo. Nyt tota juttuu ja tota haastatteluu ei enää kannata tehdä, kun se meni jo. (Mies, tapahtumatalousjuontaja ja toimittaja, 51–65 vuotta)

Toimittajat raportoivat urasiirtymän kohentaneen elämänlaatua, sillä vaativa mediatyö saattoi olla myös uhraus elämäkokonaisuuden näkökulmasta. Lehtijuttujen tai tv-keikkojen tekeminen uuden päätoimen ohella jatkoi kuitenkin heidän journalistisen työn perinnettään. Tällaisia töitä he saivat aikaisemmassa uravaiheessa karttuneiden kontaktien kautta. Toimittajan työn julkisuus toi uusia keikkoja niille, jotka vakituisesti hankkivat toimeentuloa toimittajan työstä, ja tiedottajana tai tapahtumataloudessakin toimiville.

Haastattelija: Eli tuleeko nää sun juttupyynnös tulee tavallaan joidenkin verkostojen kautta mitä ei pysty ehkä aina sit jäljittämään että mikä se on, mutta jotenkin se liittyy siihen sun toimintaan ehkä, olisko näin?

Haastateltava: On. Ja mä oon ollu sekä (lehdessä että isossa mediatalossa), yrittäny tehdä monipuolisesti, monista. Et sitä kautta ehkä. En tiedä miten muut toimittajat näkee mut tai jotkut toimitusten esimiehet. Mut myös sillon viis vuotta sitten kun kirjotin X-lehteen () Et kyllähän sitä kautta tuli myös näkyvyyttä, ikään kun. Ja sitten verkostot et, mul on tavallaan se hyvä onni et mä oon toiminu Helsingissä. (Mies, toimittaja, 40–50 vuotta)

Haastatteluista tuli esille sitoutuminen yhteiskunnalliseen osallistumiseen toimitustyön kautta journalismin eettisen koodin myötä. Tähän liittyi myös pyrkimys toteuttaa journalistisia ideoita toimittajatyön naapuriammatissa eli tiedottajan työssä. Toimittajatyön professionalisuus vaati toisaalta jatkuvuutta ammatinharjoittamisessa, mitä journalistinen sivutoimisuus ei tukenut.

Vielä ehkä sillon kun lähdin (X-organisaatioon tiedottajaksi) niin aattelin, että mä voisin palatakin toimittajan hommiin et vähän kattoo tätä. Mut kyl se niin tiukaks tehtiin ja on muuttunut koko ala niin paljon (). Journalismi on journalismii tietysti, mutta on niin paljon mennyt asiat johonkin suuntaan, että en pystyis päivittämättä tietotaitojani tekeen esimerkiksi semmosta uutistoimistotyötä, mut sit on päässyt ehkä aika lähelle et on julkishallinnossa mun ei oo tarvinnut yrittää viherpestä, tai myydä mitään. (Mies, tiedottaja, 40–50 vuotta).

Haastateltujen tehtävät ulottuivat perinteiseen journalismiin, toimitustyön naapuritehtäviin eli tiedotukseen sekä asiantuntijatehtäviin kuten opetustehtäviin ja ytimeistä hieman etäämmällä oleviin tapahtumatalouden keikkoihin. Tehtäväprofiili noudatti Journalistiliiton Freelancereiden työmarkkinatutkimusta vuodelta 2018. Lisäksi muutama haastatelluista oli tehnyt kustannustoituksen alueelle kuuluvia keikkoja toimeentuloa turvatakseen. Yhdellä haastatelluista oli media-alan työn ulkopuolisia, pieniä tuloja tuovia ansiolähteitä. Haastatellut olivat päätyneet opiskeluaikojen lehtikirjoittelun kautta luontevasti näihin tehtäviin. Toimeksiantojen karttuminen perustui varsinaisessa ammatillisessa toiminnassa toimittajatyön julkiseen rooliin, jonka kautta he lisäsivät omaa tunnettuuttaan.

Journalismin eettinen perspektiivi oli haastateltujen mukaan keskeinen työn motivoija, mutta eettisen koodin soveltaminen koettiin toisinaan haasteelliseksi nykyisillä media-alan työmarkkinoilla. Media-alan keskittyminen ja toimeentulon pirstaloituminen suhteessa työlle asetettuun laatuvaatimukseen olivat näitä työmarkkinoiden haasteellisia piirteitä.

Yhdistelmätyön taustalla olivat ainakin seuraavat työn tekemiseen liittyvät ehdot: ensinnäkin työtä tarjottiin epätyypillisinä työsuhteina kuten osa-aikatyönä ja freelancer-pohjalta, ja toiseksi palkkiot saattoivat olla pieniä, minkä vuoksi useista lähteistä ansainta oli tarpeen toimeentulon turvaamiseksi. Journalismin kutsumuksellisuus eli kiinnostus yhteiskunnallisesti tärkeiden asioiden välittämiseen ja toisaalta toimeentulon riittävyys ohjasivat tasapainottelemaan kiinnostavien tehtävien ja toimeentulon turvaamisen välillä. Media-alan ulkopuolisiin tehtäviin motivoi toimeentulon täydentäminen, mutta toisaalta tässä tutkimuksessa esille tulleet yhdistelmätyöt olivat mielekkäitä joko sisällön tai elämäntapaan liittyvien sivutehtävien myötä. Kyse oli siis use-

an syyn motivaatiosta yhdistelmätyöhön. Siirtymät journalismista naapuriammatteihin tai journalistisen työn osuuden vähentyminen yhdistelmätyössä liittyivät joissakin tapauksissa toimitustyön vaatavuuteen ja epäsäännöllisyyteen, joka sopi huonosti yhteen perhe-elämän tai vähemmän työkeskeisen elämäntavan kanssa.

Kulttuurialan ammattilaiset

Kulttuurialan ja alalla työskentelevien kasvu on monessa suhteessa jälkiteollisen yhteiskunnan trendien tulosta. Immateriaalisen työn kasvu ja laajentuminen toteutuu itseisarvoisena taiteen tekemisenä ja palveluistettuna tuotantona, josta ehkä näkyvimpänä uutena ilmiönä on nykyisin tapahtumatalous. Tapahtumatalouden olennainen piirre on sen lomittuminen muiden palveluiden ja jossain määrin myös harrastusluonteisen toiminnan kanssa. Näin tuotanto on ketjuttunut monien toimijoiden toisistaan riippuvaksi monialaiseksi tekemiseksi.

Työn kontingenti luonne toteutuu kulttuurialan yhdistelmätyössä. Alan työvoimavaltaisuus ja työn vaativa luonne ylläpitävät kulttuurityön kysyntää, vaikka kulttuurialan ammattilaisille se ei aina tarjoakaan kokopäiväistä toimeentuloa. Kontingentin aseman muotoilu yrittäjyydeksi on ollut tapa reagoida tilanteeseen kulttuuripolitiikan diskursseissa (Pyykkönen & Stavrum 2018).

Suomessa kulttuuriala työllisti työvoimasta lähes viisi prosenttia vuonna 2018 ja Euroopan maissa osuus oli keskimäärin 3,8 prosenttia työvoimasta (Eurostat 2019, 63). Suomessa naisten osuus kulttuurialalla työskentelevistä työllisistä oli noin puolet (Eurostat 2019, 66). Kulttuurialalla työskentelevien määrässä on ollut viime vuosikymmenellä hienoista kasvua. Samaan aikaan myös työttömyys on ollut keskimääräistä yleisempää (SVT: Kulttuurityövoima Suomessa 2018). Kulttuurialan työllisille on ominaista verrattain korkea koulutustaso koko Euroopassa. Suomessa kolmannen asteen koulutuksen saaneita oli noin 60 prosenttia kulttuurialalla työskentelevistä (Eurostat 2019, 68).

Kulttuurialan ammattilaisten ansiotyö perustuu työmarkkinoilla keskimääräistä yleisemmälle itsensä työllistämislle, johon lukeutuvat yksinyrittäjyyden ja freelancer-työn lisäksi ammatinharjoittaminen ja apurahatyöskentely. Tilastojen valossa Suomessa kulttuurialalla työskentelevistä itsensä työllistäjiä oli 28 prosenttia vuonna 2018 (Eurostat 2019, 70). Osa-aikatyö oli myös keskimääräistä yleisempää ja yhdistelmätyötä teki 11 prosenttia kulttuuriammateissa toimivista, kun se keskimäärin oli kuusi prosenttia (SVT, Kulttuurityövoima Suomessa 2018). Virallisissa tilastoissa ”kulttuurialan ammatit” on verrattain laaja käsite (ks. SVT. Liitetaulukko 1. Kulttuurialojen arvonlisäykset 2017), joten tilastojen tulkinnassa on syytä varovaisuuteen. Kulttuurialan ammattilaisten tulotaso on verrattain matala, mutta vaihtelee alan ja ammatin mukaisesti, tanssin ja kuvataiteen tarjotessa matalimpia ansioita (ks. Rensujeff 2015, 124). Työtä on niukasti tarjolla palkkatyönä, ja itsensä työllistämisen erilaiset muodot ovat keino koota toimeentuloa (Rensujeff 2015, 95–120). Taiteelliseen työhön liittymättömän työn ansiot ovat merkityksellisiä toimeentulon kannalta, mutta tämä vaihtelee alakohtaisesti (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019, 103).

CUPOREn selvityksen mukaan taiteen ja kulttuurin alalla toimineista lähes puolet oli vuoden 2018 aikana työskennellyt palkansaajana, mutta vain kahdeksan prosenttia vakituudessa kokopäivätyössä. Osa-aikatyö oli verrattain yleinen palkkatyösuhteessa ja sen osuus oli 28 prosenttia.

Yrittäjinä toimi runsas neljäsosa ja työskentelyapurahaa oli saanut 29 prosenttia. Työttömyyttä oli vuoden aikana kokenut lähes neljäsosa. (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019, 35–36).

Taiteen ja kulttuurin alan ammattilaisten työtä on jäsennetty useista tehtävistä koostuvana palapelinä tai tulonmuodostuksen mukaan tarkasteltuna monista lähteistä koostuvana ansioiden hankkimisena. Tutkimuskirjallisuudessa on keskusteltu kulttuurin ja taiteen alan ammattilaisten yhdistelmätyöstä ja sen kytkeytymisestä toimeentulon täydentämiseen useilla toimeksiannoilla tai keikkatöillä. Eri maissa tehdyissä tutkimuksissa on havaittu kulttuurityön monialaisuus, moniammatillisuus tai hybridityö (Rensujeff 2015; Lindström 2016; Ansio, Houni & Piispa 2018; Throsby & Petetskaya 2017; Throsby & Zednik 2011; Haapakorpi & Onnismaa 2014).

Australiassa on havaittu taiteen yhdistelmätyön koostuvan usean tyypisistä tehtävistä, joista luovan työn osuus on runsas puolet ajallisesti mitattuna. Taiteeseen liittyviä tehtäviä on neljäsosa ja muuta ansiotyötä noin viidesosa vuosina 2014–2015 kerätyn aineiston perusteella (Throsby & Petetskaya 2017, 61). Rensujeff (2015, 74) esittää Suomen vastaaviksi luvuiksi 39 prosenttia, 44 prosenttia ja 21 prosenttia. Maakohtaiset luvut eivät kuitenkaan ole suoraan verrattavissa jo siksi, että ”luova työ”, ”kulttuuri” ja ”taide” voivat saada eri maissa erilaisia sisältöjä.

Aikaisemmissa tutkimuksissa sovelletaankin Throsbyn ja Zednikin (2011) jäsennystä taiteen alan työstä jakona taiteeseen, taiteeseen liittyviin tehtäviin, kuten opetukseen, ja taiteen ulkopuolisiin tehtäviin. Toimeentulon turvaaminen mainitaan yleisimmin syyksi erilaisten tehtäväalueiden tekemiseen (Rensujeff 2015; Throsby & Zednik 2011), mutta myös uravaihe ja yksilön tausta ja asema ovat yhdistelmätyön taustalla (Throsby & Zednik 2011). Toisaalta on havaittu, että yhdistelmätyössä eri tehtäväalueet voivat liittyä toisiinsa mielekkäästi (Ansio, Houni & Piispa 2018; Haapakorpi & Onnismaa 2014). Tutkimuksen tekemisen haasteena tuodaan kuitenkin esille yhdistelmätyön tehtävien luokittelemisen ongelmat, sillä kategorisointia on vaikea tehdä yksiselitteisesti (Rensujeff 2015, 74).

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia kulttuurin alalla työskentelevien ammatillista profiilia yhdistelmätyössä ja jäljittää syitä ja taustoja tämäntyyppiselle ansiotyölle. Yhdistelmätyön ammatillisen profiilin tarkastelussa näkökulmana oli tehtävien ja niiden yhdistelmän tarkoituksemukaisuus ja kokonaisuus. Työhistorian jatkumo nykyisen yhdistelmätyön taustana oli osa tämän kokonaisuuden jäsentämistä, sillä kyse ei ole vain motivaatioista ja syistä vaan yhtä lailla polkuriippuvuudesta eli päättämisestä toisiaan seuraavien töiden jatkumon kautta tietynlaiseen yhdistelmätyöhön.

Taide- ja kulttuurityön ytimessä

Haastateltuja tarkasteltiin rajoiltaan taidetta laajemman kulttuurialan sisällä, koska usea taidealalla työskentelevä toimii toimeentuloa turvatakseen kulttuurialan erilaisissa tehtävissä. Suomi on kulttuuri- ja taidetyön tilana ja resursseiltaan varsin rajallinen ja erityisesti pienillä aloilla kapea ammattilaisuus ei välttämättä takaa riittäviä ansioita toimeentuloon.

Tutkimuksen analyysin tausta-ajatuksena oli Throsbyn ja Zednikin (2011) luokitus, jonka ajateltiin soveltuvan hyvin verrattain pieneen aineistoon. Analyysin myötä tehtävien luokitus tarkentui kuitenkin ottamaan huomioon eroja tehtäväluokkien sisällä sekä eri tehtävien kytkeviä ja konteksteja. Ajatuksena oli tehtävien määrittely suhteessa taiteen ja kulttuurin ytimeen, mutta

erillisten kategorioiden sijaan näkökulmaksi nousi jatkumo. Kulttuurialan työtehtävissä on sisällöllinen jatkumo, jota määrittää suhde alan ytimeen eli taiteeseen. Jatkumo-näkökulmalla tavoitetaan toisiinsa kytköksissä olevat tehtävät ja roolit kulttuurin kentällä; tehtävillä on erivahvuisen suhde itse ytimeen. Jatkumon toisessa ääripäässä on taiteen tai kulttuurin ydintehtävät, josta etäännyvät asteittain toisen taiteen tai kulttuurin alueen tehtävät, asiantuntijatehtävät, kulttuurin tuottaminen tai taiteen soveltaminen erilaisiin konteksteihin sopiviksi sisällöiksi ja kulttuurin viereiset tai etäiset tehtävät.

Ytimessä on taiteen tekeminen, mutta haastatellut kertoivat sen jakautuneen taiteellisesti tai kulttuurisesti erityisen kiinnostaviin ja haastaviin tehtäviin ja toiseksi rutiininomaisempiin tehtäviin. Valokuvaaminen voi olla taiteellisesti korkeatasoisten teosten työstämistä, mutta yhtä lailla paikalliseen lehteen pikaisesti otettuja, vaikkakin ammatillisesti korkealaatuisia kuvia ajankohtaisista tapahtumista. Haastateltuna ollut valokuvataiteen alalla tunnustettu kuvaaja kertoo oman alueensa kerrostuneisuudesta ja omasta tekemisestään tällä kentällä yhdistellen taiteen ja käytännön alan valokuvausta. Hän näki tekemisensä yhdistelmätyönä nimenomaan erilaisia tarkoituksia ja konteksteja yhdistävässä ammatin harjoittamisessa. Syy erilaisia tarkoituksia varten kuvaamisessa oli pienessä asuinpaikkakunnassa, joka ei pystynyt tarjoamaan mittavasti työtä korkeakoulutetulle valokuvaajalle.

Niin se ois järkevämpää (-) keskittyä semmoseen yhteen tyyliin ja yhteen, se on se sun vahvuusasia. Mut mun on pakko ollu tehdä niin et mul on niin monia niitä eri vahvuuksia. Mutta kyl mä oon pikkuhiljaa sen näinä vuosina alkanu kuitenkin sit kiteyttää siihen että, mun ydin on kuitenkin siellä semmosessa, kuvajournalismista ja, journalismista ja dokumentaarista valokuvasta, ja et pystyn kutsumaan itseäni valokuvaaja(ksi), joka (vaan) kiteyttää kaikenlaisen valokuvaajan työn. (Nainen, valokuvaaja, 40–50 vuotta)

Toisena tehtävätyyppinä jatkumolla oli tehtävien laajentaminen muun taiteen alueelle. Viisi haastatelluista oli laajentanut ansiotyötään toisella taiteen alalla. Yleensä kyse oli naapuritaiteen alan sivutehtävistä, eli aloilta, joilla oli luonteva kytkös oman alan perusteisiin. Esimerkiksi esittävän taiteen alalla toimiva tanssija teki sivutöitä myös teatterille. Siirtyminen ei kuitenkaan ole helppoa kaikilla aloilla, sillä pätevyymisen kriteerit voivat olla kovinkin tiukkoja. Kilpailu rahoituksesta ei välttämättä anna mahdollisuuksia helppoon sisäänpääsyyn alalle. Seuraavassa tanssitaiteilija kertoo useamman taiteen alalla liikkumisestaan. Siirtymien taustalla on kuitenkin muodollinen pätevyys useammalla alalla.

Haastattelija: Onks nää, nää on nimenomaan tanssin alueelta sitten nää kaikki sun työt?
Haastateltava: Joo, et ne on kaikki. Tai vois vähän ehkä laajentaa et esittävän taiteen alueelta.

Haastattelija: Laajensit tohon sillä tavalla et se on se esittävä taide niin, onko tanssin lisäksi jotain muuta sitten?

Haastateltava: () Ja niin kun kuitenkin aika paljon, niin tälleen et sit se on niin, nää on nää luokittelut vähän hankalii että mikä nyt on mitäkin. Mut että kun olen ihan asiantuntija noissa teatteriasioissakin, niin sekin puoli kyllä hoituu, jos tarvitaan. Pys-

tyn tekee sellasiikin proggiksii, mis tarvitaan teatterin tuntemusta. (Nainen, tanssija, 30–40vuotta)

Esittävän taiteen luonteeseen kuuluu olennaisesti maantieteellinen liikkuvuus, minkä vuoksi esitys jollakin kaukaisella paikkakunnalla on taloudellisesti haasteellinen työmatkakulujen ja työajan lisääntymisen vuoksi. Myös taidelaitoksissa kasvava suuntaus on vakituisen henkilöstön vähentäminen ja tuotantojen ulkoistaminen, mikä toisaalta lisää freelance-taiteilijoiden kysyntää. Siten esitystaiteen alueella tarjolla on enemmän freelancer-pohjalta tai osuuskunnan kautta tehtävää projektikohtaista työtä, mikä voi osaltaan monipuolistaa näitä tehtäviä tekevien ammattillisia taustoja.

Tavallaan aika huonolta näyttää. Varsinkin nyt toi televisiopuoli mikä nyt (TV-yhtiö) on ollu tässä aikamoinen, iso työllistäjä. Ja, sitte et mä oon ollu siel töissä (). Kaiken kaikkiaan, aina pätkinä. Mutta, nyt ei oo ollu sitten, puoleen vuoteen sinne mitään. () Ja, teatteripuolet ku ne on niin kiinni aina noista valtion osuusrahoista, niin seki ku se vaihtelee vuosittain tai et mikä niitten tilanne on, niin sitä on tosi vaikee ennakoida ja arvioida et mikä on, millonkaki. Mutta sehän on ihan selkee että vierailijoitahan ne tarvitsee koko ajan niihin produktioihin koska omaa väkeä, suunnitteluväkeä koko aika, vähennetään. (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Taiteen rajojen luonteva sisällöllinen liikkuvuus esimerkiksi tanssin ja teatterin välillä voi tarjota mahdollisuuksia liikkua useammalla alueella ja yhdistellä tehtäviä. Toinen liikkuvuuden väylä olivat itse toiminnan kautta avautuvat yhdistelmätehtävät, jotka olivat taloudellisesti, toiminnallisesti tai organisatorisesti yhteydessä toisiinsa. Näitä yhdistelmiä olivat musiikin ammatillaisen laajentaminen tilapäisiin graafikon tehtäviin ja lavastajan media- ja performanssitaiteen alaan kuuluvat projektit.

Että mulla on menny se, mähän oon tehny siis lavastustyön rinnalla koko ajan omia juttuja. Et ne on, usein on siis mä oon koonnu työryhmän siihen ympärille. Ja tossa viime vuosikymmenellä tein yhen kahden muun kaverin kanssa oikeestaan. Me oltiin semmonen ydinryhmä niin me tehtiin, tehtiinkö me viitisen proggista yhdessä. Et se on semmosta, tehtiin, siinä oli tavallaan formaatti, et me tehtiin vuorotellen semmosta sanotaanko esitystaiteen tapasta. Teatteri on ehkä oikee-, esitystaide on ehkä lähempänä, sitä. Esitystaiteellisia teoksia ja sitten tilateoksia, jolla oli aina joku temaattinen tai sisällöllinen linkki toisiinsa. Ja sit sanotaan niin kun tämmöstä, tää on ehkä menny mediataidetta kohti enempi, oma tekeminen. (Mies, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Asiantuntijatehtävät ja tuottaminen

Kolmantena tehtävätyyppinä oli taide tai kulttuuri asiantuntemuksen kohteena. Tässä tutkimuksessa sen sovellukset olivat opettaminen, toimittajatyö ja taiteen kuratointi. Asiantuntijatehtäviä sivutoinään tekeviä oli pätevoittänyt asiantuntemus, pitkä kokemus kentällä ja sen toimijoiden ja

toiminnan tunteminen ja hyödyntäminen oman toiminnan suuntaamisessa. Seuraavassa erityisen useita kulttuuritoiminnan muotoja yhdistellyt tuottaja, musiikin asiantuntija ja liiketoiminnan alueella toimiva henkilö kertoo asiantuntemuksensa ansiotyömuodoista.

Sitten freelance-toiminta tietysti kulkee kanssa sen kautta mitä mä teen elikkä teen radio-ohjelmia tonne radioon. Ja sitten välillä teen muita yksittäisiä freelance-juttuja niin ku dj-keikkoja ja kirjottamista. () Välillä ehkä tullu vähän enemmän myös semmosta konsultoivaa työtä elikkä saattaa olla joku tietty projekti, missä on sitten enemmän semmoinen asiantuntijastatus. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

Neljäntenä tehtävätyyppinä oli kulttuurin tuottamisen tai taiteen soveltaminen erilaisiin konteksteihin sopiviksi sisällöiksi. Se oli osalle haastatelluista päätoimi, mutta taiteen tai kulttuurin ytimessä toimiville sivutoimi. Tämä neljäs tapa ansaita elantoa etäännyty itse taiteesta, sillä tuottamisen päätehtävät ja perspektiivi liittyivät organisointiin ja muuhun (tapahtuma)talouden toimintaan. Kulttuurituottamisen on kuitenkin havaittu olevan alakohista eli sisällön, kentän, asiakkaiden ja kontekstin tuntemus on keskeistä myös tuottamiselle (Halonen 2011). Tuottamiseen liittyy vaihtelevasti myynnillinen tehtävä, jota itse sisältö motivoi.

Haastattelija: Tykkäätsä tällasesta työstä?

Haastateltava: Tykkään, joo. () Mä koen et se on jotenki mulle semmoinen aika luontais-ta ja semmosta et mä koen että, kun tää myynti on mulle vähän semmoinen, tai hirveen punanen vaate. () Ni mä oon sillon aidommillaan ku mä pystyn uskomaan, ja pystyn seisomaan sen mun tuotteen tai palvelun takana. Se on mulle hirveen tärkeä. (Nainen, tuottaja, 40–50 vuotta)

Toisena haastatteluissa esille tullessa myyntityön toteutuksena oli myynti ilman erityistä markkinointia tai myyntityötä. Myynnin rooli tuottajan työssä vaihteli, sillä hyvin verkostomaisesti toimivassa ympäristössä se toteutui osana verkostoa eikä erillistä markkinointia tai myyntiä tarvittu. Esimerkiksi pienessä ja tiiviissä taidepiirissä tapahtumat voivat olla harvinaisia ja sellaisina tiedossa niitä odottaville tämän alueen harrastajille ja ammattilaisille. Keskeistä työssä on rooli taiteilijan ja yleisön välissä: taiteilijat haluavat keikkamyntiä, mutta tuottajan tehtävä on arvioida realistiset kehukset myynnille.

Kyllä ne noi tommoset kaikki multa tilatut duunit esimerkiks just X ohjelman tekeminen ja se Y ohjelman suunnittelu ja sitten, no tietysti yrityksen tasolla noi viestintä-hommatkin, vaikka mä en niitä aina ite tekiskään, niin totta kai yrittäjänä mun pitää kattoo sitä, että mitä sinne viivan alle jää. Sitten omat projektit, joihin mä lasken myös esimerkiks oman tuotannon pyörittämisen niin, se on enemmän semmosta riskiyrittä-mistä. Tai vaikka sen festarin tekeminen. Mut et siinä, se on kanssa samanlailla vähän semmoinen oma riskiprojektinsa, että siitä ei joka vuosi välttämättä sit ite saa liksaa, jos ei se mee taloudellisesti niin hyvin, mikä johtuu taas monesta monesta eri muuttujista. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

Kolme haastateltua teki päätoimisesti kulttuurituottajan tehtäviä palkkatyönä julkiselle sektorille tai yksityisen sektorin yritystoimintana. Päätoimisilla kulttuurituottajilla oli yleensä vähintään yksi taideharrastus työnsä motivoijana ja taustana, muttei päätoimisena työnä. Tuottajan työ ulottui käytännön järjestelyistä sisällön suunnitteluun ja talouden näkökulman tuomiseen taiteen alan tapahtumiin. Viimeksi mainitusta on seuraava lainaus, jossa korostuu tuottamisen systemaattinen kehittäminen.

Eli me kehitetään nyt tavallaan semmost toimintamallia ja tutkitaan erilaisia muotoja ja otetaan ensimmäisiä asiakkaita sisään ja tavallaan kehitetään niit meidän tuotteita ja palveluita ja konseptoidaan ja rakennetaan koko se yritystoiminta ja muu (kulttuurialalle) Ja yhdessä näitten meidän tuotteiden kans eli meil on tavallaan kaks, asiaa koko aika rinta rinnan, se meidän yritys, jota me lähetään tekee ja sit on se, tavallaan se palvelu tai ne tuotteet mitä me tarjotaan. (Nainen, tuottaja, 30–40 vuotta)

Taidetta ammatikseen tekevästä kolme toimi sivutoimisesti tuottajan roolissa, mihin liittyi laajempi liikkuvuus kulttuurin kentällä. Roolin otto moninaisissa yhteyksissä joko taloudellisista tai organisatorisista syistä osana toimijuutta oli tapa ansaita erilaisista lähteistä kulttuurialan kentällä, jossa toimeentuloa oli vaikea saada kokopäiväisenä palkkatyönä.

Työt kulttuurin vierestä ja etäältä

Viides tehtävätyyppi oli ansioiden hankkiminen kulttuurialan vierestä. Haastatelluista viisi oli saanut toimeentuloa myös kulttuurialan ulkopuolelta. Tehtävät vaihtelivat kenkien myynnistä elintarvikkeiden tuotekehittelyyn ja ompelutyöhön, sijoitustoimintaan, henkilöstöpalveluihin ja järjestötehtäviin. Haastatellut pitivät näitä tehtäviä mielekkäinä lukuun ottamatta myyjän ja henkilöstöpalvelutehtävien osuutta, joiden merkitys oli puhtaasti taloudellinen. Muut tehtävät olivat kehkeytyneet luontevasti osana ammatillista toimintaa silloin, kun ydintehtävien tarjoama toimeentulo oli ollut niukkaa. Järjestöalan tehtävät olivat yleensä oman ammatillisen yhdistystoiminnan tai osuuskunnan piiristä.

Haastateltava: Mutta ite tehään kaikki se hallinnollinen homma siellä (osuuskunnassa), laskutetaan ja näin mutta sitte, maksetaan itsellemme myös palkkaa.

Haastattelija: Teetteks te kaikki yhdessä sitten tavallaan ne hallinnolliset systeemit vai onks teil joku joka tekee sen?

Haastateltava: Mä oon siinä hallituksen puheenjohtajana ja mulla varmaan on kaikkein eniten vastuuta niistä asioista. Mutta meil on siinä tosi, kolmen hengen semmonen aktiivinen ku on hallituksessa porukkaa. Mut me ollaan kyllä onneks yhdessä pystytty, mul on ollu aikasemminki, mä oon ollu kahessa osuuskunnassa. Ja siel on, aina ne on kasaantunu yhdelle ihmiselle sit ne kaikki hallinnalliset hommat et se on hirveen raskasta. (Nainen, teatteriammatilainen, 30–40 vuotta)

Taulukossa 4 on luokiteltu päätoimeksi määritellyn taiteen tai kulttuurin tuottamisen ammattilaisten sivutehtävät. Päätyön ja sivutyön määritelmät ovat kuitenkin osin keinotekoisia, koska toimeentulon turvaamiseksi tai ammatillisen tilanteen mukaisesti ne voivat vaihdella ajallisesti. Yhdistelmätyö oli yleistä, sillä kaikilla haastatelluista oli vähintään kaksi samanaikaista ansiotyön lähdettä, ja taidetta päätoimisesti tekevistä kahdella ja tuottajista yhdellä oli enemmän kuin kolme ansiotyön lähdettä, mikä liittyi tavanomaista aktiivisempaan liikkuvuuteen kulttuurin kentällä ja sen naapurialueilla. Oheisessa taulukossa luvut ovat tehtäväkohtaisia eli kuvaavat tehtävien yleisyyttä haastateltujen yhdistelmätyössä.

Taulukko 4. Kulttuurialan ammattilaisten ansiotyö toiminnan luonteen mukaan. Tehtävät on määritelty suhteessa ydintoimintaan eli taiteeseen tai kulttuuriin.

Täydentävät tehtävät	Taide pääasiallisena työnä (6)	Kulttuurituotanto pääasiallisena työnä (3)
Muiden taiteen alojen tehtävät	4	1
Taiteen asiantuntijatehtävät	2	1
Tuottaminen	3	
Tehtävät kulttuurin vierestä	5	2
joista luontevia kulttuurialalla toimimisessa tai oman alan näkökulmasta	4	1

Motiivit ja syyt nykyiseen ansiotyöhön

Tässä osiossa selvitetään syitä ja motiiveja usean työn tekemiselle ja yhdistelmätyöhön hakeutumiselle tai päätymiselle. Ensin tarkastellaan kulttuurialan tehtäviin hakeutumisen syitä ja motiiveja ja tämän jälkeen motiiveja yhdistelmätyön tekemiseen.

Haastateltujen tärkein motiivi kulttuuri- ja taidealoilla työskentelyyn oli kiinnostus alaan; suurin osa heistä oli opiskellut taide- tai kulttuurialan opintoja korkeakoulussa tai siirtynyt alan ammattilaiseksi pitkäaikaisen harrastuksen ja muodollisen koulutuksen kautta. Neljä taidealalla päätoimisesti toimivaa ilmaisi motiivinsa voimallisesti kutsumusammattina.

Haastattelija: Olisitko valinnut toisin jos olisit tiennyt sitten, joskus aikoinas että, mikälaista tää elämä tulee olemaan taiteilijana, lavastajana?

Haastateltava: No tavallaan tietenkä ku se että ku tota.. en, vähä mä sitä oon jossitellu että tietenkä, ku ei sitä ois taitelijana jos olis erilainen, jos ei ois tehny kaikkii näitä, performatiivisia ryhmätöitä. Onhan ne ihan, maailman upein ammatti ilman näitä, kovia reunaehtoja jotka on sitte taloudellisia ja tuotannollisia ja muita. Niin en silti () et oonhan mä, pyrkiny ja jotenki tuntunu että koska se on niin tiukkaa joka tapauksessa niin sit jos siit jotain saa ja jos ei saa kerran rahaa niin sit täytyy saada sitä (henkistä tyydytystä). (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Erityisesti taiteen alalla kilpailu rahoituksesta on kova, sillä vapaiden taiteilijoiden projekteihin suunnattu raha on niukkaa suhteessa kulttuurialan toimeliaisuuteen ja ammattilaisten määrään (CUPORE, Taiteen ja kulttuurin barometri 2019). Apuraha- ja projektirahoitus on valtion ja

säätiöiden varassa ja usea rahoittaja jakaa taiteen alalla varsin pieniä rahoituksia. Rahoitushaut ja niiden ehdot eivät tarkkaan ottaen noudata täydellistä taiteellista vapautta, sillä taiteilija on usein tilivelvollinen käyttämästään apurahasta ja etukäteen tehdyn suunnitelman noudattamisesta rahoittajalle. Seuraavassa lainauksessa tanssin alan ammattilainen pohtii uravalintaansa ja sen ehtoja talouden ja taiteellisen tekemisen näkökulmasta.

Mut sit positiivisii asioita niin on just se, että voi vaikuttaa tietysti tietyl tavalla et pääsee tekemään just sellasia juttuja kun haluaa. Tai tekee sellast työtä minkä on valinnut itse ihan. Tietysti tässäkin on se, että tää on mun mielest vähän aina että saako sitä et tavaltaan, et jos kilpailu on hirveen kova, niin voiko sanoa että voi valita niitä töitä. Koska en, ei se oo ihan niin et mä voisin valita, mä voisin jättää et toi on ei oo tarpeeks kiinnostava työ, niin sanon sille ei. Kyllä must tuntuu, et mun pitää kuitenkin melkein kaikki työt mitä mulle tarjotaan, niin tehdä. (Nainen, tanssija, 30–40 vuotta)

Useimmiten syy tämäntyyppiseen ansiotyömalliin oli yhdistelmä erilaisten elämäntilanteiden asettamia ehtoja ja suuntautumisia, vaikka taustalla oli vahva motivaatio alalle. Perheen tarpeet tulivat esille kahdessa haastattelussa siten, että haastatellut olivat siirtyneet sellaisiin tehtäviin, jotka sopivat perheestä huolehtimiseen paremmin. Palkkatyön loppuminen ja väsyminen teatterialan koettuihin kielteisiin puoliin, eli hierarkkiseen, ohjaajavetoiseen työilmapiiriin, olivat taustalla yhden lavastajan siirtymisenä usean elinkeinon yhdistelmään.

Usean työn tai toimeksiannon hankkiminen ja apurahojen hakeminen olivat yleisimmin tapoja selvittää työttömyysjaksoista tai alityöllisyydestä. Palkkatyön yhdistäminen apurahaan, osuuskunnan kautta laskuttamiseen ja freelancer-työhön olivat toimeentulon yhdistelmien muodot, jotka vaihtelivat vuosittain. Haastateltujen motiivit vaihtelivat kokopäiväisen palkkatyön toiveen ja vapaan taiteilijan elämäntavan välillä. Tämä tiivistyi yhden valokuvaajamuusikon haastattelussa seuraavasti.

Haastateltaja: Mitä sä ajattelet siitä että ku sul on tämmönen kombo, niin, onko sulla ollu tietonen suuntautuminen täntyyppiseen tekemiseen vai oletko sä jotenki päätyyny tekemisten kautta, tähän? Vai voiko sitä sanoa noin ollenkaan kummallakaan tavalla? Haastateltava: Niin. Mun mielest nää alat on kaikki semmosii et ne ohjaa suoraan (tohon) systeemiin. Koska varsinaisesti valokuvaajan palkkatöitä on ihan hirveen vähän, kuukausipalkkasia paikkoja. Etenkään auki ikinä missään millonkaan. Etenki nykypäivänä. Ja samoin sitten kuukausipalkkasia (muusikoita), ei niin kauheesti. Niin mun mielest se on aika luonnollinen. () Ni se vaikuttaa totta kai siihen että mä oon aika, mulle se on luonnollinen tapa, elää elämää ja tehdä töitä. Et mä en vaihtais, tätä elämäntapaa. Niin en vaihtais semmoseen ns. perinteiseen, kaheksast neljään tai mikä se sit ikinä onkaan semmonen kuukausipalkkaseen työhön. Koska mä huomasin että se.. latisti kaiken ilon mun elämästä. (Nainen, valokuvaaja, 30–40 vuotta)

Yhdistelmätyön myönteisiä puolia ja motivoijia olivat myös laajemmat sosiaaliset verkostot ja työn vaihtelevuus. Erityisesti tuottajan ammattiin päätyemisessä vahva kiinnostus kulttuurialaan

yhdistyi sattumiin, jotka tarjosivat reittejä ja uusia avauksia työlle ja jotka vakiintuivat verkostoiksi ja tekemisen rakenteiksi.

No kyllä se aika selkeesti lähtee siitä, että tossa (viime vuosikymmenellä) mulle rupes tulemaan fiilistä, et mä haluisin ryhtyä (musiikin ammattilaiseksi) just sen takia että mä olin tosi kiinnostunu keräilee levyjä ja kuuntelee musaa. Ja sit ehkä halusin jotenkin kanavoida sitä tekemistä kanssa ja, tuntu että semmosta musaa mistä mä diggasin, niin sitä ei kuultu ihan hirveesti. () Ja sit oikeestaan vasta se ala se musiikkiala tavallaan urana tuli siinä vaiheessa, kun mä tajusin jossain vaiheessa että se (tuottaminen) ja kaikki nää muut mitkä siihen liittyy, se järkkäily ja kirjottaminen ja muu, että niille on niin paljon tarvetta.

Jotenkin tuntuu, että kyllä se tulevaisuus tavallaan, tai että se ei ehkä oo niin enää mun käsissäkään että kun niin monet ihmiset liittyy niihin projekteihin, mitä mä oon ite halunnu alottaa, koska on ihmisiä jotka saa elantonsa myös vaikka (niistä projekteista jotka) mä oon perustanu niin (). Niin tuntuu että ois tosi hankala sanoa yhtäkkiä vaan että mä lopetan kaiken. Kyl mä ainakin vielä tässä kohtaa vastaus on se, että nään että kaikissa projekteissa mitä mä teen, on tosi paljon kehityspotentiaalia. (Mies, tuottaja, 30–40 vuotta)

Työhistoria ja kulttuurin alalla toimimisen jatkumo

Kulttuurin alalla toimivien työhistoria oli tyypillisesti sarja erilaisia tehtäviä samalla alalla koulutuksen jälkeen. Liikkuvuus oli joko samojen tehtävien tekemistä toisentyöympäristöissä tai tehtävien laajentumista uusiin toimintamuotoihin. Projektit ja tehtävät avasivat mahdollisuuksia seuraaviin projekteihin, sillä taiteen ja kulttuurin alalla tekijöitä ei yleensä haeta avoimella haulla vaan verkostojen kautta. Kyse oli osin myös toiminnan organisoimisen tavasta: teatterialalla ohjaajat yleensä kokoavat ryhmän aikaisemmista projekteistaan, jolloin ne on suljettu sellaisilta, jotka eivät ole onnistuneet pääsemään aikaisemmin tämän piirin projekteihin. Kulttuurituottajia kuitenkin rekrytoidaan toisinaan työpaikkailmoituksilla.

Haastattelija: Niin se systeemi pelaa sillai että sä teet tarjouksen johonki tarjouspyyntöön vai?

Haastateltava: Ei vaan, mua pyydetään.

Haastattelija: Sua pyydetään?

Haastateltava: Joo. Että, ei näit oo ikinä tän alan töitä ei oo siis, tai ikinä ja ikinä mut todella harvoin missään on haettavana. Että, se ja se menee yleensä niin et ohjaaja pyytää, tai sitte tuottaja pyytää. Et jompikumpi. Et sitä aina menee suhteitten ja, suunnitteen maineen kautta, ne työt, tulee. Et kyl sitä voi lähettää tietenki sähköpostia vaikka teatterinjohtajille tai, tuotantoyhtiöihin ja tarjota hei olen vapaana ja näin. Mutta niin, todella harvoin niis on mitään ku ne on päätetty tosin pitkän ajan et kuka tekee mitäkin niin. Se ei, se on niin jo, ja sit ku se on se ohjaaja aina viime kädessä joka sen päättää sen työryhmän. (Nainen, teatteriammattilainen, 30–40 vuotta)

Vaikka työn tekemisen ehdot näyttäytyvät usein yksilöiden valintoina tai päätymisenä tietynlaisiin rooleihin, tehtäviin ja ympäristöihin, myös muut yhteiskunnan instituutiot voivat olla merkityksellisiä. Perheen merkitys liudentuu julkisessa puheessa yleensä toiseksi elämänalueeksi, joka on työstä erillään. Kulttuurin alueella perheiden tai sukujen toimijuus jollakin osa-alueella ei kuitenkaan ole harvinaista, jolloin myös nuori polvi omaksuu sen tai kasvaa alan työhön ja sen ehtoihin. Haastatteluaineistossa oli yksi yhdistelmätyön tekijä, joka oli jo lapsena kasvanut valokuvauksen tehtäviin ja alan toimintatapoihin perheensä myötä, jolloin tämä elinkeino oli valmiina jo aikuistumisen kynnyksellä. Alalle rekrytoitumista tuki myös koulutus. Valokuvauksen sisällön lisäksi yrittämisen toimintamalli tuli perheen perinnön mukana, sillä alalla on harvakseltaan palkkatyötä tarjolla.

Ja mä oon, kasvanu studiossa ja pimiössä itse asias ensimmäiset vuodet. Ja sitten, ruvennu (nuorena) auttamaan isää kuvankäsittelyssä. Sit mä oon ollu () assistenttina, useita vuosia ja sit siinä sivussa ruvennu tekemään myös omia kuvauksia. Et siihen mä oon tavallaan vaan kotikasvatettu. Mä oon käynny myöskin (X Instituutissa) mä olin siellä kaks vuotta opiskelemassa. (Valokuvaaja, 30–40 vuotta)

Tuottajan ammattitaitoon kuuluu alasta riippumatta organisointi, resursointi ja viestintä erilaisissa muodoissaan. Ne eivät kuitenkaan ole sellaisinaan siirrettävissä taiteen alalta toiselle, sillä sisältö konteksteineen on yhteydessä sen tuottamiseen. Tuottajan ammatissa työympäristön vaihtaminen toisentyypiseen instituutioon saattaa myös edellyttää erityisiä keinoja uudelle alalle pääsemiseksi. Yksi haastatelluista siirtyi tuottajaksi toisentyypiseen instituutioon eli yksityisestä yrityksestä julkisen sektorin organisaation, jolloin myös itse tuottamisen sisältö muuttui. Täydennysopintoihin kuuluvan harjoittelun myötä ovi avautui uuteen työpaikkaan, mutta työsuhde ei noudattanut palkansaajan tavoitetilaa. Julkisen sektorin organisaation käytäntönä oli saman tehtävän teettäminen määräaikaisena tehtävänä, vuokratyösuhteena ja harjoittelijana.

Pääsin kesätöihin. Se oli siis heti alkuvuodesta taikka oikeastaan se oli semmonen, (koulutukseen liittyvä) kehittämistehtävä itse asiassa virallisesti ja sit olin taas -18 vuoden (et ne) oli siis nimenomaan pätkiä ja kesän olin taas kesätöissä siellä, mut sitten, viimeiset työsuhteet olin sit sen (vuokratyöyrityksen) kautta. Niin siis se tavallaan riippuu vähän, (naurahtaa) monesta asiasta ja myös siitä, että onks siellä millä momentilla sitä rahaa on, että esimerkiks niitä kesätyöntekijöitä nyt ku mä taas olin opiskelija, niin mä voin olla kesätyöntekijä, joka menee jostain eri, momentista ku sitten joku muu. Sit ku mä oon ollu niin lyhyillä pätkillä, niin se sit ne (kaikki edut ja lomat) ei kerkee tulla, et se on tavallaan semmonen yks asia mikä mua valtavasti ärsyttää tietenkin. (Nainen, tuottaja, 30–40 vuotta)

Sivutoimisissa, alan vieressä olevissa tehtävissä verkostojen kautta työllistymisen logiikka ei aina toimi, erityisesti jos kyse on vain toimeentulon tarpeesta nousevasta, lyhytaikaisesta tekemisestä. Alan vieressä olevien tehtävien kirjo on kuitenkin suuri ja osa näistä tehtävistä on yleisesti kiinnostavina tai päätointa tukevina sellaisia, että niihin voi rakentua pysyvämpikin sidos.

Haastateltujen mukaan osuuskuntien hallitusjäsenyydet tai ammattijärjestöjen aktiiviroolit olivat oman alan toimintaa tukevinä mielekkäitä.

Kulttuurialan yhdistelmätyön muodot olivat tarkasteltavista ammattiryhmistä sisällöllisesti kirjavimmat, mikä liittyy ainakin osin alan palkanmaksukyvyyn tasoon ja ansiotyömuotojen kirjoon. Taide ja kulttuuri ovat kuitenkin tekijöidensä mukaan erityisen kiinnostuksen kohde, minkä vuoksi ala pysyy vetovoimaisena sen pirstaloituneisuudesta ja keskimääräistä heikommasta ansiotasosta huolimatta. Kulttuurin osuus työvoimasta on verrattain pieni, mutta kun otetaan huomioon sen verkottuminen muihin palvelualoihin ja jopa teknologia-alaan esimerkiksi media-*taiteessa*, on sillä merkittävästi suurempi vaikutus työllisyyteen.

Yhdistelmätyö voi olla työnä ja toimeentulon lähteenä kielteinen tai myönteinen tai siinä voivat yhdistyä nämä molemmat piirteet. Vain toimeentulon pakosta tehty keikka vie voimavaroja ja aikaa oman alan työltä ja toisaalta omaa tekemistä tai alan voimavaroja tukeva työ on mielekästä täydentävänä toimeentulona ja toimintana. Toimeentuloa tukeva ja toisaalta sisällöllisesti mielekäs, vaikkakin kulttuurin ytimen ulkopuolella tehtävä työ oli haastatelluille yleisin yhdistelmätyön muoto.

Kulttuurin alalla toimiminen avaa väyliä tulevaisuuden projekteihin, vaikkakin epäsäännöllisesti ja taloudellisilta ehdoiltaan niukkoinkin. Tämä polkuriippuvuus pitää tätäkin ammattiryhmää alalla, sillä siirtyminen toiselle alalle on toimeentulon hankkimista isompi kysymys.

Tekniikan alan korkeakoulutettujen ansiotyömalli

Tekniikan alan korkeakoulutettujen hyvä asema työmarkkinoilla oli taustana heidän yhdistelmätyön mallilleen. Aikaisemman tutkimustiedon perusteella tekniikan alan korkeakoulutettujen ansiotyön malli oli varsin perinteinen: toimeentulon hankkimisen tapa oli valtaosalla vakituinen kokopäiväinen palkkatyö. Päätoiminen yrittäjyys oli vähäistä, mutta osa heistä oli sivutoimisia yrittäjiä. Siten epätyypillinen työ tai itsensä työllistäminen yksinyrittäjyyttä lukuun ottamatta ei ollut muiden tämän tutkimuksen kohderyhmien tapaan keino hankkia ansiotuloja.

Tekniikan alan korkeakoulutetuilla oli verrattain hyvä työllisyystilanne, sillä Tekniikan akateemisten jäsenistä oli työttöminä vain noin kolme prosenttia ja lomautettuna noin kaksi prosenttia 2021 (TEK Työttömyystilastot 2021). TEK:n jäsenkyselyyn oli vastannut kuitenkin vajaa puolet kyselyn saaneista, mutta toisaalta viralliset tilastotiedot tukevat TEK:n jäsenkyselyn tuloksia. Tilastokeskuksen tietojen mukaan yliopistojen ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista oli työllisiä 81 prosenttia ja työttömiä kolme prosenttia vuosi tutkinnon suorittamisen jälkeen; vastaavat luvut olivat ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneilla 80 ja neljä prosenttia vuonna 2018 (Tilastokeskus 2020a).

Yliopistoista valmistuneiden työmarkkinatutkimuksesta (Koivunen 2018) käy ilmi, että tekniikan alan maisterit työskentelivät usein jo uransa alkuvaiheessa vain yhden työnantajan palveluksessa; heillä ei ollut korkeakoulutetuille tyypillistä katkoksellista työuraa valmistumisen jälkeenkään (Koivunen 2018, 40). Yliopistosta valmistuneista tekniikan alan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista 80 prosenttia oli vakituudessa kokopäiväpalkkatyössä, kun esimerkiksi lääkäreistä määräaikaisessa kokopäivätyössä oli 38 prosenttia. Tekniikan alan yliopistosta valmistuneille yrittäjyys tai osa-aikatyö oli harvinaista. TEK:n senioritutkimuksen mukaan

60-vuotiaiden ja sitä vanhempien jäsenten palkkatyöurat olivat olleet vakaita ja työnantajaorganisaation vaihtaminen ei ollut yleistä; työttömyyttä urallaan oli kokenut kolmasosa (TEK Senioritutkimus 2015).

TEK:n työmarkkinatutkimuksen (2019) tietojen mukaan 65 prosenttia jäsenistä toimi asiantuntija-asemassa, 21 prosenttia keskijohdossa ja 11 prosenttia ylimmässä johdossa. Keskijohdon ja ylimmän johdon erottaminen toisistaan on keskeistä, sillä tekniikan alan asiantuntijatehtävissä työn itsenäisyys on operationaalista, mutta ei strategista eli suurten linjojen suunnittelun työtä (Gleadle, Hodgson & Storey 2012). Työhön liittyvä strateginen itsenäisyys on siten todennäköisintä vasta ylimmässä johdossa.

Tekniikan alan ammattilaiset olivat yleisimmin töissä yksityisellä sektorilla (84 prosenttia). Valtiolla toimi kuusi prosenttia, kuntasektorilla saman verran ja yliopistoissa neljä prosenttia. Määräaikaisuus oli yleisintä yliopistoissa. Työmarkkinatutkimuksen vastausaste oli melko matala, joten prosenttiosuuksiin täytyy suhtautua varauksella. (TEK Työmarkkinatutkimus 2019)

Sivutoiminen yrittäjyys oli päätoimista yrittäjyyttä yleisempää, sillä kaikista TEK:n yrittäjäjäsenistä yli 70 prosenttia oli sivutoimisia tai niin sanottuja kevytyrittäjiä (TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus 2019). Sivutoimisuus oli kuitenkin varsin pienimuotoista, sillä bruttovuosiansion mediaani oli noin 2200 euroa ja kevytyrittäjien 1000 euroa. Sekä päätoiminen että sivutoiminen yrittäjyys oli yleisempää miehillä. Ikäkausittain tarkasteltuna sivutoimenaan yrittämistä tekivät yleisimmin 30–50-vuotiaat, vaikka ilmiö oli tuttu kaikissa ikäryhmissä. Valtaosa sivutoimisista yrittäjistä oli yksinyrittäjiä. Yleisimmät toimialat olivat arkkitehti- ja insinööripalvelut ja niihin liittyvä konsultointi, tietojenkäsittelypalvelut (esimerkiksi ohjelmistosuunnittelu), tilintarkastus ja liikkeenjohdon konsultointi, maa-, metsä- ja kalatalous ja muu palvelutoiminta. Siten sivutoimen profiili saattoi liittyä päätyöhön, mutta myös muihin aloihin ja harrastuksiin.

Tekniikan alan ammattilaisten asema poikkesi selvästi muista ammattiryhmistä heidän verrattain vakaiden päätoimiensa osalta, mutta heidän näkemyksensä yhdistelmätyön tekijöiden ongelmista olivat varsin samantyyppisiä kuin muissa ammattiryhmissä. He toivoivat TEK:n palveluilta seuraavanlaisia toimenpiteitä: pää- ja sivutoimisen yrittäjyyden määrittämisen yksinkertaistaminen ja yhtenäistäminen eri viranomaistahoilla, yrittäjä-palkansaaja-siirtymien helpottaminen ja yrittäjien sosiaaliturvan parantaminen. (TEK Työmarkkinatutkimus, Yrittäjyyskatsaus 2017)

Tekniikan alan korkeakoulutettujen toinen yhdistelmätyön malli oli 60-vuotiaiden siirtyminen eläketulon ja osa-aikayrittäjyyden tai eläketulon ja osapäiväpalkkatyön malleihin (TEK Senioritutkimus 2015). Yrittämisen motiivina oli harrastus ja osaamisen ylläpitäminen sekä lisäansioden hankkiminen. Taustalla oli myös tarve toteuttaa itseään ja kiinnostus liikeyhteisöä kohtaan. Yrittäjyyttä ja eläkettä yhdistelevät tukeutuivat työssään erityisesti omaan osaamiseensa, verkostoihinsa ja kokemukseensa. Nämä tutkimustulokset lähenevät organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen keskittyneiden 56–65-vuotiaiden tilannetta ja motiiveja. ET-LA:n tutkimuksessa ekonomi- ja teknisten alojen yrittäjistä tulee myös ilmi motiivien kiinnittyminen kiinnostukseen ja rahallisten palkkioiden jääminen palkansaajaverrokkeihin verrattuna matalammaksi (Kauhanen 2004).

Tekniikan alan ammattilaisten yhdistelmätyö

Teknisen alan korkeakoulutettujen haastateltavat olivat ammattikorkeakoulu- tai yliopistokoulutuksen saaneita eri ammattialoilta, kuten ympäristö-, tuotantotalous- arkkitehtuuri ja rakennus-alalta. Kuudesta haastateltavasta kaksi oli miehiä ja neljä naisia. Heidän ammatillinen profiilinsa oli koherentti eli yhdistelmätyö koostui luontevasti oman alan tehtävistä tai sivutyö oli pitkäaikaisen harrastuksen piiristä. Siten heidän ammatillinen profiilinsa noudatteli aikaisempien tutkimusten selvitysten tietoja. Heidän ansiotyömallinsa olivat seuraavanlaiset:

1. yhdistelmä korkeakoulun opetus- ja tutkimustehtävissä toimimista ja siihen liittyviä sivutehtäviä eli oma yritys tai sivutoimisuus muissa tehtävissä korkeakoulussa (2)
2. insinööri tehtäviä suunnittelu yrityksessä ja alan yhdistyksessä (1)
3. insinööri tehtäviä ja siihen liittyvä sivutoimi vapaa-ajan harrastuksen parista (2)
4. yrityksen johtotehtäviä, hallitus- ja sijoitusammattilaisuutta ja konsultointia (1).

Heidän urakehityksensä oli ollut oman alan pienimuotoisimmista tehtävistä vakiintuneempiin asemiin siirtymistä. Yhden haastateltavan tehtäväkenttä koostui johtotehtävistä, ja hallitusammattilaisena ja konsulttina toimimisesta. Hänen uransa olikin poikkeuksellisen monipuolisesti polveileva, koska kyse ei ollut vain työtehtävästä vaan myös yrityksen osakkuudesta. Horisontaaliseen monista lähteistä ansaintaan liittyi perhesyitä tai elämäntapaan liittyviä syitä.

Aikaisemmat työtehtävät tai niiden ympärillä olevat verkostot loivat reittejä eteenpäin uusiin tehtäviin, mutta perhesyyt motivoivat hakemaan myös muita kuin ilmeisiä vaihtoehtoja työuralle. Korkeakoulussa opettaminen ja tutkimus avasivat lisäksi sellaisia näkökulmia omaan alaan, joita niin sanotusti kädet savessa työskentely ei mahdollistanut.

Opetustehtävissä toimivat kaksi haastateltavaa korostivat päätoimen ja sivutoimen tuovan laajempaa perspektiiviä oman alan tehtäviin. Opetustehtävät olivat opettaneet laajemman näköalan ottamista omaan alaan, sillä yksittäiseen insinööri tehtävään keskittymisen sijaan he opettivat laajasti alan taustaa, menetelmiä ja tietopohjaa opiskelijoille. Kuten muillakin aloilla, asiantuntijuus edellytti laajaa perehtymistä alan suuntauksiin.

Tässä opetustyössä ei varsinaisesti ole sitä suunnittelua, vaan siinä sitten opetetaan asioita muille, ja aika monipuolisestikin tuolla ammattikorkeakoulun puolella. Siinä ei vaan opeteta sitä, missä itse on vahvimmillaan vaan on joutunut menemään myöskin mukavuusalueen ulkopuolelle. () On tää opettajan työkin niin se on aikamoinen näköalapaikka kuitenkin koko alaan, verrattuna siihen että, mitä teki ennen eli oli toimistossa suunnittelijana, niin siellä on sitte yllättävän kapea se sektori, mitä näki, suunnittelualasta ja koko yhteiskunnasta. (Nainen, arkkitehti, 40–50 vuotta)

Yhdistelmätyö, eli opettamisen lisäksi joko sivutoiminen yrittäjyys tai konsultointitehtävät, täydensivät opettamista. Yrittäjyys taas toimi näkökulmana insinööri työhön, jolla oli myös merkitystä opetustyölle niin käytännön tietojen ja taitojen karttumisena teknisestä suunnittelusta kuin opiskelijoille projektitöiden järjestämisessä. Alla olevan haastattelulainauksen antajan motiivina tämäntyyppiseen yhdistelmätyöhön olivat perhesyyt, sillä lapsen liittyvä keskimääräistä suurempi hoivan tarve oli haastateltavalle ensisijainen ansiotyömallin määrittäjä. Hänen keskeinen

kokemuksiinsa perustuva havaintonsa vain yhdessä työpaikassa työskentelystä oli näköalan ka-
peutuminen omaan alaan, sillä opetustyön ja oman yrityksen yhdistelmä sekä aikaisempi ura
teollisuudessa antoivat moniperspektiivisen näkemyksen koko alaan.

Siinä yhden työnantajan palveluksessa esimerkiksi niin siinä kyllä jää aika, kapeaksi
se näkemys sitten siitä omasta alasta. () Niin olen tässä nyt sitten miettiny ja tosiaan
olen mukana tässä (-)hankkeessa, jossa sitten opiskelijoita, pyritään auttamaan siinä
tilanteessa kun sitten mietitään, että mikä on se tapa jolla pirstaleisessa työelämässä
sitte, lähdetään eteenpäin. Niin, siinä juuri mietitään näitä vaihtoehtoja että onko se
kevytyrittäjyys vai onko se oma toiminimi, vai onko se osakeyhtiö vai onko se freelan-
ce-työsuhde, jollain muulla alalla. Mutta nimenomaan tämmösenä näköalan avaajana
tällänen oma toiminimi on aika hyvä. (Nainen, arkkitehti, 40–50 vuotta)

Toisen haastateltavan sivutoiminen tehtävä eli konsultointi pureutui asiantuntemuksen sovel-
tamiseen asiakkaan tarpeisiin. Yliopistokehyksessä haastateltava oli tutkija eli alan kriittinen ja
laaja-alainen tarkastelija. Opettajana hän toimi näiden tietojen välittäjänä opiskelijoille. Kolman-
neksi suunnittelijakonsulttina toimiessaan hän taas oli itse tekniikan asiantuntijatyöhön paneu-
tuva ammattilainen, sillä se oli hänen ominta aluettaan. Hänen ajatuksenaan oli ammatti-iden-
titeetin monipuolistaminen alan tehtävissä, sillä tutkiminen, opetus, konsultointi ja suunnittelu
tarjosivat useita positioita oman alan tarkasteluun ja toimijuuteen.

Mulla on kollegoita samassa tilanteessa ja sitä kautta ikään ku semmonen konsulttimai-
suus tai tämmönen, on tullut tähän omaan työhön. Mut toisaalta tossa identiteettityössä
määrittelee aika paljo toi yliopistokonteksti eli siis se opettajuus ja tutkijuuskin, missä
on ollu. Ehkä se on tommonen moni-, mä oon sitä niinkään itelleni sanottanu mutta,
(otetaan) tää tälleen aika monitoimijatyö, tai.. aika vaikeesti määriteltävä () jotenkin
ite on vaikee kuvata sitä, mitä kaikkee tekee. () Niin näen että mä oon siitä (suunnit-
telusta) siirtynyt pois mutta toisaalt mun voimavara on se että mulla on se tausta ja
sitten kuitenkin mä liikun rajapinnassa että ne suunnitteluhommat mitä mä oon ikään
ku (istunut) konsulttityönä täällä, niin ne on ollut myös itelle antoisia ihan sen kautta,
että on päässyt suunnittelemaan. Et tää on sitä kaikkein semmosta, ominta, varminta
hommaa. (Nainen, arkkitehti)

Kahden teknisen alan palkkatyösuhteen yhdistäjä koki samalla tavoin myönteiseksi erilaisten
tehtävien yhdistämisen niin yrityksen koon kuin työnantajaprofiilinkin näkökulmasta katsot-
tuna. Haastateltava oli työskennellyt suuressa yrityksessä pitkään valmistumisensa jälkeen, ja
lyhytaikainen työskentely pienessä aloittavassa yrityksessä nosti esille täysin uusia asioita, joiden
kautta hän sai näkökulmia laajentaa ja tasapainottaa asiantuntemustaan. Haastatteluajankohtana
hän työskenteli osapäiväisesti suuressa teollisuusyrityksessä ja sivutoimisesti alan yhdistystyypp-
pisessä organisaatiossa. Hänelläkin oli taustalla perhesyyt tämäntyyppiselle yhdistelmätyölle,
sillä se mahdollisti aikataulujen ja tehtävien kontrolloimisen. Kuten jo aiemmin käsitellyssä kor-
keakouluopettajan haastattelussa, hänenkin työnantajansa näkivät yhdistelmätyön etuna eli nä-

kökulman laajentajana. Haastateltava toi tämäntyyppisen ansiotyömallin urakehityksen horisontaalisen suunnan esille kiinnostavana näkökulmana seuraavasti: kahdessa paikassa työskentely ei tukenut sisäistä etenemistä johtotehtäviin, ja yhdistelmätyön kaksi tehtävää olivat kuitenkin luonteeltaan liian erilaisia yhtenäisen urakehityksen edistämiseksi.

Haastattelija: Ku sanoit tosiaan siitä että ku ne on vähän eri maailmoista ja tasapainottaa toisiaan, miten sä oot kokenu suhteessa sun omaan osaamiseen ja semmoseen ammatilliseen kehittymiseen sen et ku sä oot työskennelly kahessa erilaisessa työympäristössä?

Haastateltava: Siis mun omalta osalta henkilökohtaisesti, ni siis en voi mitenkään nähdä muuta ku positiivisesti siis hyötynä. Totta kai mitä laajemmin se.. Kuitenkin mä oon tehny oman alani töitä et nää ei oo mitään ihan jotain ufojuttui joka ei liity, ne kaikki liittyy toisiinsa ni sehän vaan laajentaa mun perspektiiviäni. Jos on hirvittävän urakuinen että haluaa edetä, kohota johonkin tietyn, kalifiks kalifin paikalle nii silloinhan tämmönen ei varmaan oo se ideaalisen vaihtoehto. Jotenkin ehkä kuitenkin viel ajatellaan, että pitää sitoutuu enemmän että sä pääset johonkin. (Nainen, insinööri, 40–50 vuotta)

Kolmantena yhdistelmätyön mallina oli pitkäaikaiseen harrastamiseen tai elämäntapaan perustuva sivutoimi päätoimisena insinöörinä toimimisen lisäksi; sivutoimi ei liittynyt teknisen alan ammatilliseen toimintaan, vaan oli kehittynyt luonteesta elämäntapaan liittyvästä tekemisestä. Perinteisen elämäntavan vaaliminen tai ajan omistaminen muullekin kuin palkkatyölle oli taustalla harrastusluonteisen toimeliaisuuden toteutukselle työn ohella. Ensimmäinen haastatelluista vastasi yrityksen laatujärjestelmistä. Yrityksen toiminta-alueen luonteesta johtuen tehtävässä korostui ympäristönäkökulma. Haastateltavan koulutustausta vastasi hyvin tehtävää, ja ympäristöosaamisen lisäksi tehtävään vaadittaviin pätevyyyksiin kuului taito edistää laatuasioita kommunikatiivisesti. Hän piti laatuinsinöörin ja liikuntaohjaajan yhdistelmää toimivana, sillä tehtävät eivät olleet ristiriitaisia suhteessa toisiinsa, vaan täydensivät toisiaan. Toinen oli älyllisesti haasteellista ja liikunta puolestaan fyysisesti miellyttävää. Hän olisi voinut harkita harrastuksesta palkkatyötä freelancer-pohjalta, mutta oli todennut, että toimeentulon hankkiminen olisi stressaavan työlästä. Siten sivutoiminen harrastukseen perustuva työ palkitsi myös henkisesti, kun sillä ei tavoiteltu kokopäiväistä toimeentuloa.

Maanviljelystä sivutoimisesti harrastava insinööri määritteli työnsä vaki-insinööri tehtäväksi ja sivutoimisen työnsä harrastukseksi, jolla oli osin ansiotyölle tyypillisiä piirteitä. Maanviljely vaatii pitkäaikaisia prosesseja ja kausikohtaisia toimenpiteitä, minkä vuoksi harrastuksenomaisuuden lisäksi se edellyttää päämäärätietoista työskentelyä. Maanviljelyn tehtävät noudattavat vuodenaikojen sykliä, mikä asettaa sille aikatauluja ja johtaa aika ajoin palkkatyölle ominaiseen ruuhkautumiseen.

No, (olen) pääsääntöisesti samantyyppisissä (tehtävissä työskennellyt) vaikka vastualueet on kyllä vaihdellu sitten mutta (että teknistä) ylläpitoa ja suunnittelua ja asennusta. Se on ollu oikeestaan, sisältäny elementtejä sekä asentajatyöstä että sitten

insinööriyöstä. () Ei ehkä ihan tyypillinen työtehtävä siinä mielessä, sitten tällä teknisellä osa-alueella. () (Sivutoimisena maanviljelijänä) emmä nyt koe olevani oikeestaan sen enempää työssä kuin joku toinenkaan, koska se toinen työ on mulle vähän niin ku harrastuksenomainen että se on vaihtelua ja virkistystä. Mutta sitä silloin tällöin siitä tulee semmonen pakkomielle että se on, että on asioita mitkä pitää tehdä niin sitten se ei tunnu harrastukselta koska, sit se on velvollisuus, vähän. () Tosiaan että siellä maa- ja metsätalouden puolella on sellaisia aikoja ja sellaisia työtehtäviä mitkä pitää tehdä, kalenteriin ja viikonpäivään ja ilmoihin sidottuna niin sitä, sitten sitä aikaa pitää vaan jostain repiä niin silloin se ei tunnu välttämättä kivalta mut silti sitä on pakko tehdä että saa, tietyt asiat tehtyä että voidaan sitten mennä eteenpäin koska, vuodenaajat ei odota. (Mies, insinööri, 40–50 vuotta)

Yrityksen johtotehtäviä, hallitus- ja sijoitusammattilaisuutta ja konsultointia yhdistelevä haastateltu oli etäällä perinteisestä teknisen alan insinööritehtävästä, mutta johtaminen sinänsä kuuluu usein teknisen alan korkeakoulutuksen saaneiden urakehitykseen. Haastateltavan yhdistelmätyö koostui luontevasti toisiinsa limittyvistä tehtävistä, jotka olivat kehkeytyneet yritysten johtoasemissa toimimisen, liike-elämän seuraamisen ja alan vaikuttajaorganisaatioissa työskentelyn myötä. Tehtävät olivat omalla tavallaan erilaisia näkökulmia samaan aihealueeseen eli organisaatioiden johtamiseen. Ne olivat siten kaikki liiketoiminnan johtamisen tehtäviä, mihin haastateltavan koulutustausta eli tuotantotalous valmistaa. Työnkuva läheni organisaatioiden ja osaamisen kehittämisen asiantuntijoiden työtä, mutta erotuksena oli näkökulma. Kun organisaatiokehittämisen asiantuntijoiden yhdistelmätyö painottui enemmän HR-tehtävään, johtamisammattilaisella painotus oli enemmän liiketoiminnassa.

Minut pyydettiin (yritykseen X), ensin hallitukseen ja sit oikeestaan saman tein duuniin konsultiksi ja nyt mä oon ollu jo 2005 lähtien toimitusjohtajana, joka tekee siis konsultointia. mut me tehdään konsultointia miten käännetään tuotanto- ja budjetinäkö- kulmasta asiakasnäkökulmaan ja haetaan tuottavuutta, asiakaslaatua ylös ja resurssien fiksumpaa käyttöä. (Mies, insinööri, 50–60 vuotta)

Motiivina tämän tyyppiselle usean asian tekemiselle oli yhtä palkkatyötä suurempi liikkumavara oman elämän hallinnassa ja lisäksi osallistuminen yhteiskunnallisten asioiden hoitamiseen vaikuttajaorganisaatioissa toimimisen kautta.

Teknisen alan ammattilaisten useita lähteitä ja tehtäviä yhdistelevä ansiotyömalli perustui erilaisiin motiiveihin, työn tekemisen konteksteihin ja tehtävähdistelmiin. Ammatilliseen ja omistamiseen perustuvan johtamisen tehtävät olivat luontevasti operatiivisen johtamisen, hallitustyöskentelyn, sijoittamisen ja muiden niihin liittyvien tehtävien yhdistelmä. Erilaiset tehtävät kiinnittyivät luontevasti johtamisen ytimeen. Korkeakouluopettaminen ja sen ohessa tehtävät oma yritystoiminta tai sivutoimiset suunnittelutehtävät palkkatyönä oli toinen malli, jossa nämä eri tehtävät antoivat toisiaan täydentävän laajan näkökulman alaan. Kahden palkkatyön yhdistäminen siten, että niiden vaatima työaika ja paneutuminen jäi keveämmäksi kuin yhdessä paineissa asemassa, palveli erityisperheen tarpeita, vaikka urakehitys jäi enemmänkin horisontaali-

seksi kuin vertikaaliseksi. Opetustehtävät olivat myös vaihtoehto työn ja perheen yhdistämiseksi. Päätyön ja harrastukseen tai elämäntapaan perustuvan sivutyön yhdistämisen mallissa taustalla vaakakupissa oli tasapainoinen muun elämän ja työn yhdistäminen.

Yhteenvedo ja keskustelu

Tutkimuksen taustalla olevan jälkiteollisen yhteiskunnan piirteet tulivat esille empiirisessä tarkastelussa monisyisellä tavalla. Immateriaalisen työn korostuminen näkyy asiantuntija-ammattien vahvassa roolissa kansantaloudessa, elinkeinoelämässä ja yhteiskunnassa. Tämä tutkimus osoittaa, että työmarkkinoiden joustot, työn sirpaloituminen ja palveluistuminen koskevat vain osaa asiantuntija-ammateista. Tutkimuksen kohteena olevien ammattialojen historia, institutionaalistumisen vaihe, asema kansantaloudessa, yhteiskunnallinen julkinen asema ja asema työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaakakupissa taustoittavat yhdistelmätyön tekemistä.

Kansantalouden tai yhteiskunnan kriittisiksi katsottujen tehtävien avainasemissa työskentelevät vakiintuneet asiantuntijat olivat onnistuneet pitämään vahvan asemansa. Tämän tutkimuksen tarkastelun kohteena olleiden tekniikan alan asiantuntija-ammattilaisten yhdistelmätyön taustalla ei ollut toimeentulon tai tulevaisuuden epävarmuuden kokemusta, kuten muilla tutkimuksen kohteena olevilla. Suomen elinkeino-, tutkimus- ja kehitys- ja koulutuspolitiikassa teknologia-alat ovat olleet keskeisessä roolissa, mikä taustoittaa tutkimuksen kohteena olevan ryhmän taloudellisesti hyvää asemaa. Tekniikan alan ammattilaisille yhdistelmätyöt olivat valinta, joiden taustalla oli joko itse työn luonne tai perheeseen, elämäntapaan tai harrastuksiin liittyvät motiivit. Yhdistelmät olivat tekniikan alan asiantuntijatehtäviä tai muihin kuin ammatillisiin syihin liittyviä muun elämän intressien toteuttamista.

Media-alalla journalisteilla on yhteiskunnallisesti julkinen asema niin kutsuttuna neljäntenä valtiomahtina. Tämä vahvistaa heidän asemaansa, vaikka samanaikaisesti työn tekemisen taloudelliset ja rakenteelliset ehdot ovat heikentyneet. Media-ala omistus keskittyy, mikä kaventaa journalismin kenttää ja sen yhteiskunnallista vaikuttamisen aluetta. Journalismin historia on kuitenkin riittävän pitkä ja sen instituutiot, kuten yhdistystoiminta ja koulutusperinteet, kannattelevat osaltaan yksilöiden ammatillista sitoutumista. Päätoimisesti journalismia yhdistelmätyönään tekevät hankkivat ansioita erikokoisista lähteistä ja tasapainottelivat laadukkaan työn tavoitteen ja toimeentulon turvaamisen välillä. Naapuriammatit tiedotus ja opetus tarjosivat täydentävää tuloa yhdistelmätyöhön. Aineistosta nousivat esiin myös siirtymät tiedotuksen ja tapahtumatalouden pariin sellaisissa elämänvaiheissa, joihin toimitustyöhön kuuluva vuorotyö ja tiivis työtahti eivät soveltuneet hyvin.

Kulttuurialan ammattilaisten työssä merkitysten ja sisältöjen tuottaminen on yhteiskunnallisesti näkyvää työtä, mutta sen asema on taloudellisesti heikompi verrattuna yhteiskunnallisesti tai kansantaloudellisesti merkittävämpinä pidettyihin aloihin. Alan taloudellista merkitystä on viime aikoina kuitenkin korostettu, sillä tapahtumatalouden kokonaisuuden näkökulmasta kulttuurin panos näkyy myös osana palveluita. Merkitysten ja sisältöjen tuotanto on työvoimavaltaista, minkä vuoksi ala työllistää myös tulevaisuudessa välillisesti ja välittömästi alan ammattilaisia. Kulttuurialan työllä on pitkä historia, mutta sen ansaintalogiikan kirjo antaa vain vähän mah-

dollisuuksia kokopäiväiselle oman alan työlle. Yhdistelmätöiden kirjo oli laajempi kuin muissa tutkimuksen kohteena olevissa ryhmissä, mutta toisaalta kulttuurialan merkityksen kasvu näkyi myös alaa tukevissa tehtävissä ja mahdollisuutena täydentää taiteen tai kulttuurin ydintekemistä alaan kytköksissä olevilla tehtävillä ja ansioilla. Toimeentulon turvaaminen sekä sisällöllisesti mielekkäät täydentävät tehtävät olivat yleisin yhdistelmätyön tekemisen syy, mutta myös puhtaasti toimeentulon turvaaminen vähemmän mielekkäillä sivutehtävillä tuli haastatteluissa esille.

Tässä tutkimuksessa uutta asiantuntijuutta edusti organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen erikoistunut konsulttien ammattiryhmä. Sen työn tekemisen ehdot ja sisällöllinen toteutus noudatti jälkiteollisen yhteiskunnan piirteitä: immateriaalinen tuotanto, asiantuntemuksen palveluistaminen, joustotyö ja -rooli sekä tehtävät ulkoistettujen tehtävien korvaajana tai täydentäjänä organisaatioissa. Konsulttityön tarjonnassa yhdistyivät luontevasti henkilöstöhallinnon johtaminen ja koordinointi, aikuisten ohjaus ja koulutus ja niihin liittyvät työmenetelmät. Uutta asiantuntijuutta edusti ryhmän koulutustaustan kirjavuus, mutta yhtä lailla suuntautuminen sekä aktiivinen työskentely yhteisen asiantuntemuksen kehittämiseen, joka ei noudattanut professionaalista mallia perinteisine institutionalisoitune rakenteineen, käytäntöineen, diskursseineen ja rooleineen. Tehtävien laaja kirjo mahdollisti eräällä tavalla koherentimman yhdistelmätyön verrattuna esimerkiksi kulttuurialan ammattilaisten ja taiteilijoiden ansiotyömalliin (Haapakorpi 2022). Uusi asiantuntemus ammensi kuitenkin sen jäsenten aikaisemmasta työhistoriasta ja osin vakiintuneemmasta professionaalista työstä.

Työn muutosta koskeva käsitteellistäminen täsmällisin termein on ilmeisin tapa tuoda esille olennaisin muutoksissa, mitä pidetään myös käytännön vaikuttavuuden tai vaikuttamisen näkökulmasta hyödyllisenä. Ongelmalliseksi tämänkaltaisen käsitteellistämisen tekee tässä tutkimuksessa kohteena olevien asiantuntijaryhmien työn muutoksen monisyisyys ja kytkeytyminen yhteiskunnalliseen sekä työmarkkinoiden tilanteeseen. Tutkimuksen aineiston rajallisuus erityisesti media-alan ja tekniikan alan ammattiryhmissä asetti myös rajoja liialliselle yleistämislle uusien käsitteiden kautta. Seuraavana vuoroon tulevat tutkijat toivottavasti jatkavat tutkimusta näitä aineksia hyödyntäen.

Kirjallisuus

- Alasuutari, Pertti (2007) *Laadullinen tutkimus*. Tampere: Vastapaino.
- Ansio, Heli, Houni, P. & Piispa, Mikko (2018) Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisi. *Yhteiskuntapolitiikka* 83(1): 13–17.
- Autor, David (2015) Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives* 29(3): 3–30.
- Bamberry, Larissa & Campbell, Iain (2012) Multiple Jobs Holders in Australia. Motives and Personal Impact. *Australian Bulletin of Labour* 38(4): 293–314.
- Bieler, Andreas, Lindberg, Ingemar & Sauerborn, Werner (2010) After 30 Years of Deadlock: Labour's Possible Strategies in the New Global Order. *Globalizations* 7(1–2): 247–260.
- Boje, Thomas (2003) Towards a post-industrial service society. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 124–146.
- Boje, Thomas & Furåker, Bengt (2003) Introduction. Labour markets under intensified competition. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 1–16.
- Boje, Thomas & Grönlund, Anne (2003) Flexibility and employment in security. Teoksessa Bengt Furåker (toim.) *Post-industrial Labour Markets: Profiles of North America and Scandinavia*. London, New York: Taylor and Frances Group, Routledge, 186–212.
- Brint, Steven (2001) Professionals and the knowledge economy: Rethinking the theory of post-industrial society. *Current Sociology* 49(4): 101–132.
- Brogi, Elda, Nenadic, Iva, Parcu, Pier Luigi & Azevedo-Cunha, Mario (2018) Monitoring media pluralism in Europe: application of the Media Pluralism Monitor 2017 in the European Union, Fyrom, Serbia & Turkey: 2018 policy report. *European University Institute*. <https://data.europa.eu/doi/10.2870/699885> (viitattu 2.2.2020).
- Cappelli, Peter & Keller, Joseph R (2013) Classifying Work in the New Economy. *Academy of Management Review* 38: 575–596. <http://dx.doi.org/10.5465/amr.2011.0302>.
- Carlson, Matt (2015) The Robotic Reporter: Automated journalism and the redefinition of labor, compositional forms, and journalistic authority. *Digital Journalism* 3(3): 416–431.
- Clark, Sue (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations* 53(6): 747–770.
- Cucca, Roberta & Maestriperi, Lara (2014) Architects and consultants between formal regulation and organised professionalism. *CAMBIO* 7: 25–40.
- Deuze, Mark (2005) What is journalism? Professional identity and ideology of journalists reconsidered. *Journalism* 6(4): 442–464.
- Downie, Leonard, & Schudson, Michael (2009). *The Reconstruction of American Journalism*. New York: Columbia University Graduate School of Journalism.
- Edström, Maria & Ladendorf, Martina (2012) Freelance journalists as a flexible workforce in media industries. *Journalism Practice* 6(5–6): 711–721.

- Eurofound (2018) Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects. Dublin: Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1746en.pdf (viitattu 19.7.2019)
- Eurostat (2019) Culture Statistics – 2019 edition. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-01-19-712> (viitattu 20.8.2020).
- Fisher, Sandra, & Connelly, Catherine (2017) Lower cost or just lower value? Modeling the organizational costs and benefits of contingent work. *Academy of Management Discoveries* 3(2): 165–186.
- Gleadle, Pauline, Hodgson, Damian & Storey, John (2012) The ground beneath my feet: projects, project management and the intensified control of R&D engineers. *New Technology, Work and Employment* 27(3): 163–177.
- Haapakorpi, Arja (2022) The quality of a professional portfolio career in the post-industrial era. *Journal of Education and Work* 2022, AHEAD-OF-PRINT, 1-14 <https://doi.org/10.1080/13639080.2022.2073340>
- Haapakorpi, Arja (2021) Freedom but Insecurity: the Business Consulting Profession in the Post-Industrial Service Society. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(1): 45–62. <https://tidsskrift.dk/njwls/index> (viitattu 5.5.2021).
- Haapakorpi, Arja & Onnismaa, Jussi (2014) *Ammattien laaja-alaistuminen ja sen työpoliittinen merkitys*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja Vol. 2014, No. 41. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://www.tem.fi/files/41191/TEMjul_41_2014_web_17102014.pdf (viitattu 12.9.2019).
- Haapakorpi, Arja (2009) Sulkeuman ja neuvottelun ehdoilla – asiantuntija-aseman rakentuminen työelämässä. Väitöskirja. Helsingin yliopisto, sosiologian laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto. <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/23469> (viitattu 18.12.2019)
- Haataja, Anita & Kauhanen, Merja (2014) Kahden työn tekeminen Euroopassa: Yleisyys, selittäjät ja taloudelliset seuraukset. Teoksessa Mikko Niemelä (toim.) *Eurooppalaiset elinolut*. Helsinki: Kelan tutkimusosasto, 202–237. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/45396/Eurooppalaiset_elinolut.pdf?sequence=4 (viitattu 15.5.2020).
- Halonen, Katri (2011) *Kulttuurituottajat taiteen ja talouden risteyskohdassa*. Väitöskirja. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/27120/9789513943202.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (viitattu 6.10.2020).
- Halpin, Brian & Smith, Vicky (2017) Employment Management Work: A Case Study and Theoretical Framework. *Work and Occupations* 44(4): 339–375.
- Harvey, David (2005) *A brief history of neo-liberalism*, Oxford: Oxford University Press.
- Hesmondhalgh, David & Baker, Sarah (2015) Sex, Gender and Work Segregation in the Cultural Industries. *Sociological Review* 63 (1): 23–36. doi:<https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>.
- Hirvi-Ijäs, Maria, Kautio, Tiina, Kurlin, Ari, Rensujeff, Kaija & Sokka, Sakarias (2020) Taiteen ja kulttuurin barometri 2019: Taitelijoiden työ ja toimeentulon muodot. Cuporen verkkojulkaisuja 57. https://www.cupore.fi/images/tiedostot/2020/taiteen_ja_kulttuurin_barometri_2019.pdf (viitattu 11.10.2020).

- Honkanen, Pertti (2018) Sosiaaliturva ja verotus joustotyön aikakaudella. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 91-109.
- Hovden, Jan Fredrik (2016) Changing journalistic professionalism? Teoksessa Martin Eide, Helle Sjøvaag & Leif Ove Larsen (toim.) *Journalism re-examined: Digital challenges and professional orientations*. Bristol: Intellect, 67–84.
- Hurl, Cris (2017) (Dis)Assembling policy pipelines: unpacking the work of management consultants at public meetings. *Geographica Helvetica* 72(2): 183–195.
- Jokinen, Eeva (2018) Elämä 2000-luvulla – päätöksen prekaari käyttöliittymä. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 18-27.
- Journalistiliiton Työmarkkinatutkimus (2020). <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/10/Journalistiliiton-tyomarkkinatutkimus-2020.pdf> (viitattu 12.12.2020).
- Journalistiliitto: Freelancereiden työmarkkinatutkimus (2018) <https://journalistiliitto.fi/wp-content/uploads/2020/03/Freelancer-ty%C3%B6markkinatutkimus-2018.pdf> (viitattu 12.12.2020).
- Journalistiliitto (2017) Jäsenlajikehitys. 2017.
- Kantola, Anu (2013) From gardeners to revolutionaries: The rise of the liquid ethos in political journalism. *Journalism* 14(5): 606–626.
- Kasvio, Antti (1994) *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kauhanen, Antti (2004) Yrittäjien ansiot, työajat ja työkuormitus: selvitys ekonomien ja insinöörien yrittäjyydestä. Keskusteluaiheita 960. Helsinki: ETLA, Elinkeinoelämän Tutkimuslaitos.
- Kauhanen, Antti & Napari, Sami (2011) Gender Differences in Careers. Helsinki: ETLA, Discussion Papers No 1241.
- Kauhanen, Antti & Riukula, Krista (2019) Työmarkkinoiden eriytyminen ja tasa-arvo Suomessa. Teoksessa Mia Teräsaho & Johanna Närvi (toim.) *Näkökulmia sukupuolten tasa-arvoon. Analyseja tasa-arvobarometrasta 2017*. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos, 80–100.
- Kitay, Jim & Wright, Christopher (2007) From prophets to profits: The occupational rhetoric of MC. *Human Relations* 60(11): 1613–1640.
- Kleven, Henrik, Landais, Camille & Sogaard, Jakob Egholt (2019) Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4): 181–209
- Koivunen, Tuija (2018) *Tutkinnosta työelämään: Yliopistojen kandipalautteen sekä maisteri- ja tohtoriuraseurantakyselyjen 2018 tulokset*. Helsinki: Suomen yliopistojen rehtorineuvosto UNIFI ry. https://www.aarresaari.net/wp-content/uploads/2020/11/Tutkinnosta-tyoelamaan_Koivunen_unifi.pdf (viitattu 9.9.2020).
- Koljonen, Kari (2013) *Kriisi journalismissa: Kansakunnan katastrofit ja muuttuva professio*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Koskinen Sandberg, Paula (2018) Sukupuolten rakenteellinen palkkaero – historian havinaa, työmarkkinapolitiikkaa vai yksilöllisiä valintoja? Teoksessa Torsten Michelsen & Kari Reijula & Leena Ala-Mursula & Kimmo Räsänen & Jukka Uitti (toim.) *Työelämän perustietoa*. Helsinki: Duodecim, 307–314.

- Kuitto, Kati, Salonen, Janne & Helmdag, Jan (2019) Gender inequalities in early career trajectories and parental leaves: Evidence from a Nordic welfare state. *Social Sciences* 8(9): 1–16.
- Kumra, Savita & Vinnicombe, Susan (2008) A Study of the Promotion to Partner Process in A Professional Services Firm: How Women are Disadvantaged. *British Journal of Management* 19 (s1): S65–S74. doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00572.x>
- Liike-elämän ja johdon konsultit (2020) Konsultointi on yli kolmen miljardin bisnes. *Liike-elämän ja johdon konsultit*. <https://www.ljk.fi/konsultointi-yli-kolmen-miljardin-bisnes/> (viitattu 9.9.2020).
- Lindström, Sofia (2016) Artists and Multiple Job Holding – Breadwinning Work as Mediating Between Bohemian and Entrepreneurial Identities and Behaviour. *Nordic Journal of Working Life Studies* 6(3), 43–58. <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26674/23446> (viitattu 9.9.2020).
- Lorey, Isabel (2015) *State of insecurity: Government of the precarious*. London: Verso Books.
- Maestripiere, Lara (2016) Professionalization at work: The case of Italian management consultants. *Ephemera: theory & politics in organization* 16(2): 31–52.
- Markusen, Ann, Gilmore, Sam, Johnson, Amanda, Levi, Titus & Martinez, Andrea (2006) *Crossover: How artists Build Careers across Commercial, Nonprofit and Community Work*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Neal, Matthew & Morgan, Joanna (2000) The professionalization of everyone? A comparative study of the development of the professions in the United Kingdom and Germany, *European Sociological Review* 16(1): 9–26.
- Nord, Lars (2008) Comparing Nordic media systems: North between West and East? *Central European Journal of Communication* 1(1): 95–110.
- OECD (2018) Job creation and local economic development 2018: Preparing for the future of work. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264305342-en> (viitattu 12.11.2020).
- Panos, Georgios, Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2014) Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility. *Industrial Relations* 53(2): 223–272.
- Panos, Georgios, Pouliakas, Konstantinos & Zangelidis, Alexandros (2009) *The inter-related dynamics of dual job holding, human capital and occupational choice*. IZA Discussion paper 4437 Bonn: The Institute for the Study of Labour (IZA).
- Paxson, Christina & Sichermann, Nachum (1996) The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics* 14(3): 357–393.
- Pfeffer, Jeffrey (1994) *Competitive Advantage Through People: Unleashing the Power of the Work Force*. Boston: Harvard Business School Press.
- Picard, Robert (2015) *Journalists' perceptions of the future of journalistic work*. Reuters Institute for the Study of Journalism. Oxford: University of Oxford.
- Pollitt, Christopher & Bouchaert, Geert (2004) *Public Management Reform. A Comparative Analysis – Into The Age of Austerity*. Oxford: Oxford University Press.
- Pouliakas, Konstantinos (2017) Multiple job-holding: Career pathway or dire straits? Moonlighting responds to economic needs, but can generate new skills and careers. *IZA World of Labour*. <https://wol.iza.org/articles/multiple-job-holding-career-pathway-or-dire-straits/long> (viitattu 10.9.2020).

- Preston, Pashal (2009) *Making the news: Journalism and news cultures in Europe*. London: Routledge.
- Pyykkönen, Miikka & Stavrum, Heidi (2018) Enterprising Culture: Discourses on Entrepreneurship in Nordic Cultural Policy. *Journal of Arts Management, Law and Society* 48(2): 108–121.
- Pöyhtäri, Reeta, Väliaverronen, Jari & Ahva, Laura (2016) Suomalaisen journalistin itseyttä muuttosten keskellä. *Media & viestintä* 39(1): 1–23.
- Raeder, Sabine (2018) Psychological Contracts of Multiple Jobholders: A Multilevel Analysis. *SAGE Open* 8(2). <https://doi.org/10.1177/2158244018778110>.
- Rensujeff, Kaija (2015) *Taiteilijan asema 2010. Taiteilijakunnan rakenne, työ ja tulonmuodostus*. Helsinki: Taiteen edistämiskeskus. https://www.taike.fi/documents/10921/1094274/Taiteilijan_asema_2010_2.korjattupainos.pdf/f59aa7d3-f396-4340-81ac-2bac9d4ae841 (viitattu 15.10.2020).
- Reynolds, Jeremy & Renzulli, Linda (2005) *Economic Freedom or Self-imposed Strife: Work–Life Conflict, Gender, and Self-Employment, Entrepreneurship*. Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S0277-2833\(05\)15003-1](https://doi.org/10.1016/S0277-2833(05)15003-1)
- Rottwilm, Philipp (2014) *The Future of Journalistic Work: Its Changing Nature and Implications*. Reuters Institute for the Study of Journalism. Report. Oxford: University of Oxford. https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:33626192-5bfb-4854-b9c3-419156f99a88/download_file?file_format=pdf&safe_filename=The%2BFuture%2Bof%2BJournalistic%2BWork&type_of_work=Report (viitattu 15.10.2020).
- Rubery, Jill (1989) Labour market flexibility in Britain. Teoksessa Francis Green (toim.) *Restructuring and the UK Economy*. Brighton: Harvester-WheatSheaf, 155–176.
- Standing, Guy (2014) *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Publishing PLC.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Kulttuurityövoima Suomessa 2018. (2018) Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/klt/2018/01/klt_2018_01_2019-06-10_tie_001_fi.html (viitattu 9.8.2020).
- Suomen virallinen tilasto SVT. Liitetaulukko 1. Kulttuurialojen arvonlisäykset (2017). http://tilastokeskus.fi/til/klts/2017/klts_2017_2019-10-16_tau_001_fi.html (viitattu 10.8.2020).
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna (2018) *Yrittäjät Suomessa 2017*. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/tyym_201700_2018_21465_net.pdf (viitattu 10.10.2020).
- Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke (2018) Ihmiskoe luottamuksesta. Teoksessa Anu Suoranta ja Sikke Leinikki (toim.) *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tallinna, 9–17.
- TEK Työmarkkinatutkimus TMT Tekniikan akateemiset (2019) https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/d85c4f8c-81a5-4f44-b7c2-643c85a77120&filename=cmisattachments/tmt_2019_www.pdf (viitattu 11.11.2020).
- TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus (2019) https://www.tek.fi/fi/cmisi/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/cd509ce6-e349-465a-a7a1-fd5b6691defd&filename=cmisattachments/tek_yrittajyyskatsaus_tmt-2019.pdf (viitattu 11.11.2020).
- TEK Työmarkkinatutkimus. Yrittäjyyskatsaus (2017) Lähde: Susanna Bairoh, TEK.

- TEK Työttömyystilastot 2021 https://www.tek.fi/fi/palvelut-ja-edut/tutkimus/tyot_tomyystilastot/tyottomyystilastot-122021. Tiedosto saatu: Susanna Bairoh, TEK, 2020.
- TEK Senioritutkimus 2015 (2015) <https://www.tek.fi/fi/cmisis/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/dal12f481-c55b-4dd1-9206-1553280968d8%3B1>. Tiedosto saatu: Susanna Bairoh, TEK, 2020.
- Thelen, Katherine (2012) Varieties of Capitalism: Trajectories of Liberalization and the New Politics of Social Solidarity. *The Annual Review of Political Science* 15: 137–159. doi: <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-070110-122959>
- Tilastokeskus. (2020a). Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. StatFin>>Koulutus>>Sijoittuminen koulutuksen jälkeen>>1111 -- Tutkinnon suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden kuluttua valmistumisesta, 2007-2018. <https://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/kayttoohjeet.html>.
- Tilastokeskus (2020b) Tilastokeskuksen PxWeb-tietokannat. Palkkatiedot ja palkansaajien lukumäärää koskeva tieto. <https://www.stat.fi/tup/tilastotietokannat/kayttoohjeet.html>.
- Tilastokeskus (2018) Liikkeenjohdon konsultointi selvässä kasvussa vuonna 2017. <URL: https://www.stat.fi/til/palhy/2017/palhy_2017_2018-10-03_tie_001_fi.html. > (viitattu 19.9.2019).
- Throsby, David & Petetskaya, Katya (2017) *Making Art Work: An Economic Study of Professional Artists in Australia*. A report commissioned by the Australia Council. [https://www.copyrightevidence.org/wiki/index.php/Throsby_and_Petetskaya_\(2017\)](https://www.copyrightevidence.org/wiki/index.php/Throsby_and_Petetskaya_(2017)) (viitattu 11.10.2020).
- Throsby, David & Zednik, Anita (2011) Multiple job holding and artistic careers: some empirical evidence. *Cultural Trends* 20(1): 9–24.
- Steven P. Vallas (2017) Introduction. Teoksessa Steven Vallas (toim.) *Emerging Conceptions of Work, Management and the Labor Market*. Research in the Sociology of Work, Vol. 30. Emerald Publishing Limited, xi-xvi.
- Waisbord, Silvio (2013) *Reinventing professionalism: Journalism and news in global perspective*. Cambridge: Polity.
- Veggeland, Noralv (2015) The politics of outsourcing in Western Europe. *Current Politics & Economics of Europe* 26(1): 65–91.
- Zadik, Yair, Bareket-Bojmel, Liad, Tziner, Aharon & Shloker, Or (2019) Manager's Perspective on the Phenomenon. *Journal of Work and Organizational Psychology* 35(1): 39–48.
- Zelizer, Barbie (2013) On the shelf life of democracy in journalism scholarship. *Journalism* 14(4): 459–473.
- Örnebring, Henrik & Conill, Raul (2016) Outsourcing newswork. Teoksessa Tamara Witschge, C.W. Anderson, David Domingo & Alfred Hermida (toim.) *The SAGE Handbook of Digital Journalism*. Los Angeles: SAGE Reference, 207–221.