

**LAPPEENRANNAN-LAHDEN TEKNILLINEN YLIOPISTO LUT**

Kauppatieteellinen tiedekunta

Tietojohtaminen ja johtajuus

Vilja Helminen

**PALKKATYÖN JA YRITTÄJYYDEN YHDISTÄMISEN MOTIIVIT JA  
KOKEMUKSET TIETOTYÖSSÄ**

Pro gradu tutkielma 2020

Työn ohjaaja ja 1. tarkastaja: Professori Kirsimarja Blomqvist

2. tarkastaja: Professori Markku Ikävalko

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Vilja Helminen
Työn tyyppi	Pro gradu –tutkielma, 2020
Työn nimi	Palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen motiivit ja kokemukset tietotyössä
Oppilaitos	Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto LUT
Tiedekunta	Kauppakorkeakoulu
Maisteriohjelma	Tietojohtamisen ja johtajuuden maisteriohjelma
Työn laajuus	81 sivua, 3 kuviota, 4 taulukkoa, 2 liitettä
Tarkastajat	Professori Kirsimarja Blomqvist, Professori Markku Ikävalko
Avainsanat	Hybridiyrittäjyys, tietotyö, itseohjautuvuusteoria, hybridiura

Työnteon muodot ja tietotyö ovat murroksessa, ja puhutaan neljännestä teollisen vallankumouksen ajasta. Yrittäjyys on kasvava trendi, ja erilaisia yrittäjyyden muotoja harjoitetaan myös palkkatyön rinnalla. Hybridiyrittäjyydessä yhdistyy sekä palkkatyö että yrittäjyys. Tämän työn tavoitteena oli tutkia hybridiyrittäjien motiiveja ja kokemuksia tietotyössä laadullisilla tutkimusmenetelmillä.

Teoreettisena viitekehyksenä oli Deci & Ryanin itseohjautuvuusteorian perustarpeiden teoria; autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuuden tarpeet yksilön motivaatiossa. Laadullisen ja luonteeltaan fenomenologisen tutkimuksen tiedonhankintastrategia oli tapaustutkimus. Aineistonhankinnan menetelmänä oli teemahaastattelu, ja analyysinä sisällönanalyysi. Haastateltavia oli yhteensä seitsemän henkilöä, joista neljä naista ja kolme miestä. Tutkimukseen lukeutui palkkatyössä olevia tietotyöntekijöitä, jotka harjoittivat osa-aikaisesti yrittäjyyttä tietointensiivisillä aloilla joko kevytyrittäjyyden, toiminimen, osuuskunnan tai osakeyhtiön kautta.

Osa-aikayrittäjyys yhdistettynä palkkatyöhön tukee etenkin itsemääräämisteorian (Deci & Ryan) mukaista kyvykkyuden ja autonomian perustarvetta. Palkkatyö puolestaan tyydytti useammin yhteenkuuluvuuden tunnetta. Tässä tutkimuksessa useimmat motiivit hybridiyrittäjyyteen liittyivät ensisijaisesti ammattitaidon syventämiseen ja laajentamiseen (kyvykkyys), mutta myös taloudelliset tekijät (lisätulot) olivat motiiveina. Myös itsensä toteuttaminen ja intohimo osa-aikayrittäjyyden kohteeseen olivat motiiveina. Tämän tutkimuksen mukaan hybridimäinen työnteko tyydyttää myös etenkin yksilön autonomian tarvetta. Etenkin osa-aikayrittäjyyden koettiin parantavan yksilöiden autonomian kokemusta kokonaistyössä.

Hybridiyrittäjyys koetaan haastavaksi omalle hyvinvoinnille, mutta sitä kautta myös kasvatetaan ammattitaitoa, opitaan yrittäjyydestä sekä itsensä johtamisen metataidoista. Suurin haaste hybridiyrittäjyydessä oli yksilöiden hyvinvointi sekä virallisen yrittäjyyden välttäminen sosiaaliturvan menettämisen pelossa, toisin sanoen yrittäjyyden välttäminen sosiaaliturvan varmistamiseksi esimerkiksi työttömyyden kohdatessa. Digitalisaatio ja paikkariippumattomuus koettiin ylipäätään mahdollistavan osa-aikayrittäjyyden palkkatyön ohella, samoin palkkatyön organisaatiokulttuuri, käytänteet ja luottamus joko mahdollistivat tai rajoittivat osa-aikayrittäjyyttä.

## ABSTRACT

Author	Vilja Helminen
Title	Master thesis 2020 Motives and experiences of combining salary job and entrepreneurship in knowledge intensive fields
Academy	Lappeenranta Lahti University of Technology LUT
Faculty	School of Business and Management
Major	Knowledge Management and Leadership
Scope	81 pages, 3 figures, 4 tables, 2 attachments
Examiners	Professor Kirsimarja Blomqvist, Professor Markku Ikävalko
Key words	Hybrid entrepreneurship, knowledge work, self-determination theory, hybrid career

Knowledge work and forms of work are in transformation in the era of the fourth industrial revolution. Entrepreneurship is a growing trend, and different means of entrepreneurship are practiced alongside the salaried jobs. Hybrid entrepreneurship is a combination of both entrepreneurship and a salaried job. The aim of this study was to find out the motives and experiences of hybrid entrepreneurs in knowledge intensive fields by a qualitative means of study.

The theoretical framework consists of self-determination theory by Deci & Ryan, and its basic needs theory (competence, autonomy and relatedness) in one's motivation. The nature of this qualitative study is phenomenological case study. The empirical study was conducted by theme interviews and the interviews were analyzed using content analysis. Seven persons were interviewed, four women and three men. All interviewees hold salaried positions in knowledge intensive jobs, but also practiced part-time entrepreneurship in knowledge intensive fields, with different forms of entrepreneurship (light entrepreneurship service, trade name, cooperative or limited liability company).

In the light of Deci and Ryan's self-determination theory, part-time entrepreneurship combined with a salaried job supports a person's basic needs of competence and autonomy. Especially an increased sense of autonomy was experienced via part-time entrepreneurship, but a salaried job was satisfying more the sense of relatedness. In this study, most of the motives for practicing hybrid entrepreneurship were related to increased professional knowledge, skills (competence) and financial reasons (additional income). Other motives found were also self-actualization and a passion for the subject of part-time entrepreneurship. This study was conducted in Finland, and the main challenges found in hybrid entrepreneurship were one's well-being, and the avoidance of official and legal status of entrepreneurship in society due to fear of losing possible welfare. Digitalization and the possibility of working remotely were found to enable part-time entrepreneurship in combination with a salary job. Also, organization culture and policies, and the trust in a salary job seemed to be either enabling or restricting part-time entrepreneurship in combination with a salary job.

## ALKUSANAT

Tietojohtamisen maisteriopinnot LUT:issa alkoivat yrittäjyyden kurssilla, ja tietyllä tavalla ympyrä opinnoissa sulkeutuu, kun tämän pro gradun aiheeksi valikoitui yrittäjyyttä käsittelevä aihe. Päädyin kuitenkin alun perin tähän pro gradu aiheeseen täysin ilmiölähtöisesti, ihmettelemällä koko ilmiötä, ja halusta tutkia ja oppia lisää. Prosessi alkoi saada matkan varrella selittäviä käsitteitä ja teorioita. Kiitos pro gradu ohjaajani Professori Kirsimarja Blomqvist innostamisesta ”hybridien urien” maailmaan, näkemyksistä ja kärsivällisyydestä.

Kiitos teille huikeat tietojohtamisen opiskelijatoverit innostamisesta ja kanssakulkeemisesta. Olette ihan mahtavia tyypejä, kiitos, että olen saanut jakaa kokemuksia teidän kanssanne. Tämä graduaiheeni vei minut myös Itä-Suomen yliopiston uraohjauksen erikoistumisopintoihin, jossa tutustuin myös aivan mahtaviin ihmisiin. Kiitos kannustuksesta etenkin Leena Itkonen ja Hki 2 -pienryhmä. Tästä vuonna 2018 alkaneesta graduprosessista tuli erikoinen, aihe vei samalla täysin mennessään ja samalla tylsistytti ja oli äärimmäisen haastava. Gradu on vain gradu, mutta graduprosessi on aina enemmän kuin näkyvä työ. Opin tänä aikana paljon itsestäni. Tämän pidentyneen graduprosessin aikana tapahtui paljon kaunista ja merkittävää - menimme naimisiin ja meille syntyi ihana tytär. Rakkain kiitos aviopuolisolleni Mikaelille, joka on myös hyvin tyytyväinen, kun tämä prosessi saadaan päätökseen. Suuri lämmin kiitos vanhemmilleni Hilkaalle ja Jaakolle sekä appivanhemmilleni Eilalle ja Leifille kaikesta avusta ja vauvamme hoidosta, jotta sain graduprosessin vie tyä loppuun.

Kiitos myös viestinnällisestä yhteistyöstä ja avusta Ukko.fi -yrityksen Pia Peiposelle haastateltavien saavuttamiseksi. Suuri kiitokseni kuuluu kaikille haastatelluille henkilöille - kiitos erityisen mielenkiintoisista haastatteluista ja keskusteluista, ilman haastatteluitanne gradu ei olisi valmistunut.

Vilja Helminen

Helsingissä maaliskuussa 2020

## SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO.....	1
1.1.	Uuden työn konteksti; yrittäjyys ja alustatalous .....	3
1.2.	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset .....	8
1.3.	Tutkimusaukko ja työn relevanttius.....	10
1.4.	Tutkimuksen rakenne ja rajaus.....	11
1.5.	Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet .....	11
2.	HYBRIDIYRITTÄJYYS .....	13
2.1	Työ, ura ja yrittäjyys .....	13
2.2	Hybridi ura .....	15
2.3	Hybridiyrittäjyyden määritelmä .....	16
2.4	Kokopäiväiseksi yrittäjäksi aikominen tai hybridiyrittäjyys pysyvänä tilana .....	17
2.5	Hybridiyrittäjiä yhdistävät tekijät .....	18
2.6.	Hybridiyrittäjien motiivit .....	18
3.	HYBRIDIYRITTÄJYYS ITSEOHJAUTUVUUSTEORIAN VALOSSA.....	20
3.1.	Psykologisten perustarpeiden teoria .....	20
3.1.1	Autonomia .....	21
3.1.2	Kyvykkyys.....	21
3.1.3	Yhteenkuuluvuus .....	22
3.2.	Yrittäjyystutkimukset ja itseohjautuvuusteoria .....	24
3.3.	Intohimo yrittäjyyteen ja työn imu .....	25
3.4.	Tutkimuksen viitekehys.....	27
4.	TUTKIMUSMENETELMÄT.....	28
4.1.	Menetelmävalinnat.....	28
4.2	Aineiston keruu .....	29
4.3	Aineiston analyysi .....	32
4.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	40
5.	TUTKIMUSTULOKSET .....	42
5.1	ITSEOHJAUTUVUUSTEORIA .....	42
5.1.1	Kyvykkyys ja osaamisen kehittäminen .....	43
5.1.2	Autonomia .....	45
5.1.3	Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus.....	46
5.2.	Hybridiyrittäjyyden konteksti.....	48
5.2.1	Itsensä johtaminen ja hyvinvointi .....	49
5.2.2	Taloudelliset tekijät ja motiivit.....	52

5.2.3 Turvallisuus .....	54
5.2.4. Yrittäjyyden rakenteelliset haasteet.....	55
5.2.5 Itsensä toteuttaminen .....	60
5.2.6 Muut tekijät .....	63
6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	67
6.1. Pohdinta.....	74
6.2. Tutkimuksen rajoitteet .....	76
6.3. Jatkotutkimusaiheet .....	77
6.4. Pohdinta hybridiyrittäjyyden mahdollistavista käytännön kehittämistarpeista.....	79

## LÄHDELUETTELO

**LIITTEET** Liite 1: Teemahaastattelun kysymykset

Liite 2: Tutkimuksen kohderyhmälle tiedoksianto (Ukko.fi käyttäjille lähetetty sähköposti)

**KUVIOT** Kuvio 1. Yrittäjyyden motivaatio-indeksi maittain (GEM, 2017), s. 7

Kuvio 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys, s. 27

Kuvio 3: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123) mukaisesti, s. 34

## TAULUKOT

Taulukko 1. Haastatteluiden ajankohdat, pituudet ja aineiston määrä, s. 31

Taulukko 2. Haastateltavien demografiset tekijät, palkkatyön ja yrittäjyyden muodot ja toimialat, s. 33

Taulukko 3. Aineiston luokittelun tulokset, ensimmäinen versio, s. 37

Taulukko 4. Aineiston luokittelun tulokset suuruusjärjestyksessä, alateemat näkyvissä, lopullinen versio, s. 39

## 1. JOHDANTO

Työnteon muodot ja tietotyö ovat murroksessa, ja puhutaan neljännessä teollisen vallankumouksen ajasta. Muun muassa digitalisaatio ja työnteon uudet muodot muuttavat ja muovaavat työelämää, ja näin myös yksilöiden tapaa tehdä töitä sekä organisaatiossa että niiden ulkopuolella. Muutos voi muovata monia työtehtäviä sekä kokonaisia työrooleja, ja sillä on vaikutuksensa myös urien rakenteisiin. Muutos on kuitenkin aina jatkuvaa, ja oleellinen ja normaali osa työmarkkinoita. Nykyistä työelämää ja uria kuvaavat muun muassa elinikäinen oppiminen, uudistuminen, mukautuminen ja joustavuuden tarve sekä työn silppuuntuminen. (Haapala 2016, Kovalainen & Poutanen 2018, 71)

Työelämän muutoksia kartoittavissa tutkimuksissa on havaittu monia muutoksia myös yrittäjyyden kasvusta Suomessa (Pärnänen & Sutela 2014), ja globaalisti muun muassa myös keikkatyön ja alustatalouden noustessa (Kuhn & Maleki 2017). Samaan aikaan myös palkkatyössä olevien itseohjautuvuuden ja autonomian tarpeet ja vaatimukset omaa työtään kohtaan ovat kasvaneet. Yhä useampi myös työskentelee kokonaan jollakin tapaa yrittäjänä, tai yhdistää yrittäjyyden sekä palkkatyön jossakin muodossa. *Hybridiyrittäjyydessä* yhdistyy sekä palkkatyö että yrittäjyys; hybridiyrittäjä on henkilö, jolla on palkkatyö, mutta sen ohella hän myös harjoittaa yrittäjyyttä. Kuvattu ilmiö ei ole uusi, mutta tutkimus hybridiyrittäjyyden saralta on vasta nuorta. (Folta, Denmar & Wennberg 2010) Työelämän murros ja esimerkiksi alustatalous, tai Suomessa esimerkiksi mahdollisuus käyttää kevytyrittäjyyspalveluita saattaa kasvattaa juuri hybridiyrittäjien, tai hybridimäisesti työtä tekevien määrää. Hybridiyrittäjyys on yleistä etenkin Pohjoismaissa, joissa se on todettu olevan hyvin tärkeässä roolissa esimerkiksi uusien yritysten perustamisessa (Nordström & Sirén & Thorgren & Wincent 2015) Palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistäminen voi käytännössä herättää motiivien kysymisen rinnalla kysymyksiä kuten, kuinka palkkatyö ja yrittäjyys käytännössä elämässä yhdistyy, miten aika ja voimavarat riittävät, ja kuinka se on juridisesti mahdollista?

Yksilöiden tekemät päätökset omasta työelämästä, toimeentulosta ja urista voidaan nähdä toisaalta yksilöllisiksi ratkaisuiksi omista intresseistä lähteviksi, mutta niihin

vaikuttavat myös sosiaalisen pääoman kuten verkostojen ohella myös monet yhteiskunnalliset rakenteet (kuten verotus, erilaiset sosiaalituot) ja lait, sekä työhön ja työn tekemiseen liitetyt kulttuuriset arvot ja asenteet. Yksilöiden työelämään liittyvät uraratkaisut ovat aina kytköksissä ympäröiviin mahdollisuuksiin.

Työmarkkinoilla, organisaatioissa ja työntekijöiden piirissä vallitsee turvallisuuden ja jatkuvan muutoksen välinen jännite. Toisaalta yksilöiden ja organisaatioiden tarpeet jatkuvuudesta ja turvallisuudesta, sekä erilaisen tiedon käyttämisen, luomisen ja suojaamisen kysymykset liittyvät myös oleellisesti tapaan tehdä töitä. Esimerkiksi Suomessa työlainsäädäntö ja mahdolliset kilpailukieltosopimukset monilla aloilla voivat estää samanaikaisen työskentelyn samalla tai useammalla alalla, esimerkiksi samalla alalla alustayritysten kautta. Alustataloudessa ja esimerkiksi kevytyrittäjyydessä voidaan nähdä kuitenkin monia positiivisia mahdollisuuksia, kuten kasvaneet mahdollisuudet kasvattaa ja kehittää osaamistaan ja kompetenssejaan, mahdollisuuksia parempaan työllistymiseen, työkokemuksen kerryttäminen eri aloilta, alanvaihtajille uudet mahdollisuudet kokeilla uusia aloja jättämättä esimerkiksi päätoimista työsuhdetta, ja lisätulojen ansaitseminen.

Työhön, yrittäjyyteen ja uriin suhtaudutaan myös hyvin eri tavoin. Toisilla on suuri arvostus ja merkitys sillä, että työskentelee esimerkiksi täysipäiväisesti yhdessä organisaatiossa, kun toisilla joustavampien työsuhteiden, osa-aikaisuuden tai yrittäjyyden merkitys korostuu, vapaaehtoisesti tai taloudellisen välttämättömyyden saanelemana. Toisaalta kokonaishyvinvointi, työstä saatava merkityksellisyiden tunne ja työn imun ja työtyytyväisyyden kokemukset ovat hyvin tärkeitä yksilön hyvinvoinnin kannalta työstä ja urista riippumatta, ja niillä on positiiviset vaikutukset niin yksilön ja organisaatioiden hyvinvointiin kuin työn tehokkuuteen ja tuottavuuteen. (Schaufeli & Bakker 2010) Toisaalta, kansainvälisissä tutkimuksissa on tullut ilmi, että esimerkiksi alustatalouden kautta työtä tekevien hyvinvointi on herättänyt kiistanalaisuutta (Kuhn & Maleki 2017). Yleisesti kilpailu myös tietotyön työpaikoista on kansainvälisesti kovaa. On myös arvioitu, että esimerkiksi työmarkkinoilla uransa aloittaneet X- ja Y-sukupolven koulutetut tietotyöntekijät ovat yhtä heikossa asemassa esimerkiksi ulkoistuksien suhteen kuin tuotannon työt (Cascio, 2010). Nykyajan työelämää leimaakin vahva epävarmuus ja muutos, jota kuvaa prekarisaation



käsite (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015). Prekarisaatio ei viittaa vain esimerkiksi työttömyyteen, pätkätöihin tai niin sanottuihin nollatuntisiin työsopimuksiin, vaan prekarisaation käsite Jokisen et al (2015) mukaan käsittää myös sen, mitä työ meille merkitsee, ja miten työ on yhteiskunnallisesti muuttunut. Prekarisaatiolla tarkoitetaan myös niitä subjektiivisia ja jaettuja kokemuksia ja tunteita, affekteja, työn koetusta epävarmuudesta, epämääräisyydestä sekä hauraudesta. Affektit eivät ole vain subjektiivisia kokemuksia, vaan niihin liittyy vahva sosiaalinen, jaettu kokemus. (Jokinen et al 2015)

### 1.1. Uuden työn konteksti; yrittäjyys ja alustatalous

Yhä useampi harjoittaa yrittäjyyttä palkkatyön ohella, tai yhdistää useampia työrooleja useammassa organisaatiossa. Urat moninaistuvat, kun freelancerius ja erilaiset muut itsenäisen työn muodot yleistyvät myös jakamistalouden ja kansainvälisten virtuaalisten alustatalouden yritysten yleistyessä (Kitching & Smallbone 2012; Kuhn 2016; Kuhn & Maleki 2017) Kuhn & Maleki (2017) määrittelevät esimerkiksi työtä välittävät virtuaaliset alustat (online labor platforms) tulosta tekeviksi yrityksiksi, jotka hyväksikäyttävät teknologiaa fasilitoidakseen ja välittääkseen välittömiä lyhytaikaisia työntekijäpalveluita, joissa työntekijät ovat virallisesti itsenäisiä toimijoita. Ansaintalogiikka on rahastaa yhdistämällä palveluja tarjoavat ihmiset niitä tarvitseviin, ja monia eri alojen alustatalouden yrityksiä perustetaan jatkuvasti. (Kuhn & Maleki, 2017) Katz & Kruegerin (2016) sekä Kuhnin (2016) mukaan globaalisti yleisesti niin sanottu keikkatyöläisyys (*gig economy*) on myös kasvanut dramaattisesti, jonka alaisuuteen alustataloustyö voidaan nähdä sijoittuvan (Kuhn & Maleki, 2017). Esimerkiksi Suomessa toimivat kevytyrittäjäpalvelut, joka myös usein tarjoavat käyttäjilleen tapaturma- ja vastuuvakuutuksen tekemäänsä työhön sekä sen laskuttamiseen ilman varsinaiseksi yrittäjäksi ryhtymistä, ovat helpottaneet keikkatyöhön ryhtymistä ja siitä laskuttamista.

Itsensä työllistäjät ovat tilastollisten tutkimustulosten valossa kasvussa (Pärnänen & Sutela 2014). Itsensä työllistäjiä voidaan pitää 2000-luvun työmarkkinatrendinä (Venäläinen 2018). Yrittäjyyden kasvu Suomessa on nimenomaan tapahtunut itsensä työllistäjien piirissä vuodesta 2000 lähtien, jolloin se oli 120 000, ja vuoteen 2013 mennessä se oli noussut lähes 180 000:n. (Pärnänen & Sutela 2014)

Kuhnin ja Malekin (2017) mukaan virtuaalisten alustojen kautta työskentelevien määrä on kasvanut Yhdysvalloissa räjähdysmäisesti. Tähän mennessä tutkimus alustataloudesta on lähinnä keskittynyt tiettyjen alustojen markkinatehokkuuteen, ja jättänyt tutkimatta itse alustojen kautta työtä tekeviä henkilöitä, heidän asenteitaan ja kokemuksiaan. (Kuhn & Maleki 2017) Kuhn & Maleki (2017) toteavatkin, että virtuaalisten alustojen kautta työskentelevien henkilöiden työmarkkinastatus ja määritelmä ovat epäselviä; he eivät ole perinteisiä työntekijöitä, eivät välttämättä itsenäisiä ammatinharjoittajia, freelancereita eivätkä itsensä työllistäjiäkään. (Kuhn & Maleki, 2017) Kuhn & Malekin (2017) mukaan työntekijöiden asenteita, johtamista ja hyvinvointia tulisi tutkia edelleen. Toisaalta alustatalouden kautta työskentely on vielä hyvin uutta Suomessa. Sutelan (2018) mukaan Suomessa vuonna 2017 alustatalouden kautta noin neljäsosan elannostaan tienaavia (15-74 vuotiaista) oli vain 0,3 prosenttia (noin 14 000 henkilöä). Tästä vain puolet, noin 7000 henkilöä eivät käyttäneet alustaa tavaran tai omaisuuden myymiseen tai vuokraamiseen, vaan he voidaan katsoa tienaaavan oman osaamisen avulla alustatalouden kautta. Myös tietotyöksi laskettava työ alustatalouden kautta on vielä harvinaista Suomessa. (Sutela 2018)

Alustatalouden kautta työtä tekevän joukon työmarkkinastatusta leimaa korkea heterogeenisuus, joten heidän urien määrittäminen voi olla vaikeaa. Kuhn & Maleki (2017) kirjoittavatkin, että aikaisemmissa akateemisissa tutkimuksissa alustatalouden kautta työtä tekeviä on määritelty hyvin eri tavalla riippuen kontekstista sekä tutkijoiden omasta akateemisesta lähestymistavasta. Kuhnin ja Malekin (2017) mukaan alustatalouden kautta työtä tekeviä on määritelty esimerkiksi freelancereiksi (Kokkodis, Papadimitriou, & Ipeirotis, 2015), yrittäjiksi (Sundararajan, 2014), joukkostamisen työntekijöiksi (crowdworkers) (Deng, Joshi, & Galliers, 2016), ajaja-partnereiksi (driving-partners) (Hall & Krueger, 2015), palveluntuottajiksi (Allon et al., 2012), agenteiksi (Gurvich, Lariviere, & Moreno, 2016), tai myyjiksi (Moreno & Terwiesch, 2014). Kuhn & Maleki (2017) kuitenkin toteavat omassa tutkimuksessaan, että mikään näistä lajitteluista ei ole sopiva yleisesti alustatalouden työntekijöille. (Kuhn & Maleki, 2017).

Ilmiö voidaan toisaalta nähdä yleistyvän, kun erilaiset työn tekemisen muodot yleistyvät perinteisemmän uran rinnalle tai sen sijaan. Työmarkkinoiden ja työelämän nopea muutos muovaa myös työrooleja ja niissä tarvittavia taitoja ja kompetensseja. Mediassa on puhuttu myös hybrideistä työrooleista (hybrid jobs), jossa nimenomaisesti tarvitaan osaamista ja taitoja (hybrid skills) useammalta alalta yhden työroolin suorittamiseen. Jo 1990-luvulla alkunsa saanut rajattoman uran (boundaryless career) käsite kuvaa työroolien ja urien rajattomuutta edelleen. Akateemisia tutkimuksia koskien nimenomaan *hybridien urien* käsitettä ei ole määritelty kovin tarkkaan, vaikka tähän viittaavia tutkimuksia on kansainvälisesti jonkin verran (esimerkiksi Kovalenko & Mortelmans 2014; Ribeiro 2014). Myös konstruktivististen urateorioiden suuntauksen mukaisesti (esim. Savickas, life design) uraa tai työelämää ei nähdä erillisenä elämänalueena, vaan yksilön ura- ja työelämää koskevat päätökset nähdään hyvin kokonaisvaltaisina elämän ratkaisuuina, joissa niin sanottua työelämää ja muuta elämää ei erotella keskenään, vaan urat ja työelämä nähdään hyvin holistisena. Esimerkiksi työ, harrastuneisuus ja koko elämäntyö kietoutuvat toisiinsa. (Savickas 2012)

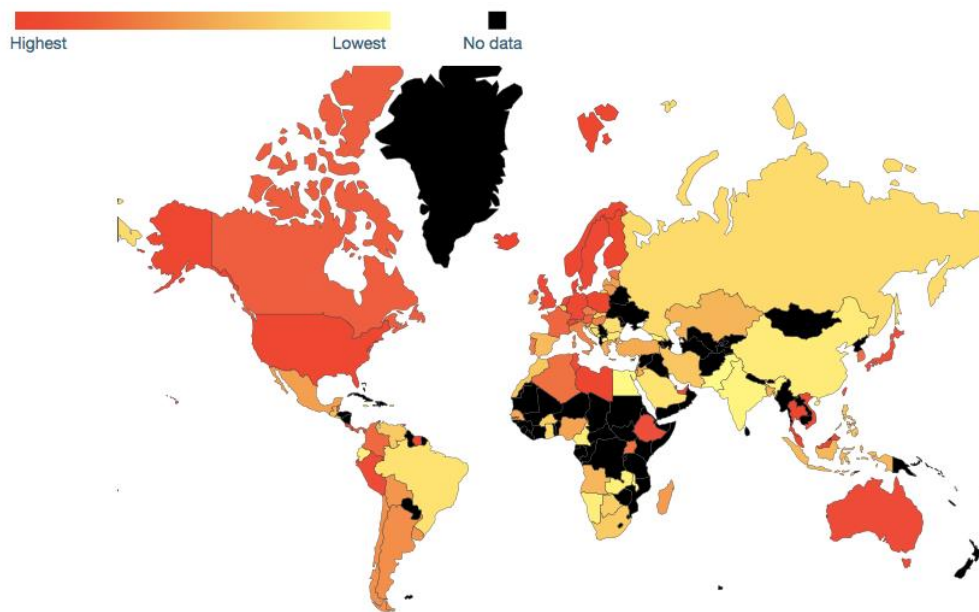
Useamman palkkatyön tekijöitä sekä palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistäviä henkilöitä on ollut pitkään esimerkiksi taidealoilla, pakon sanelemana tulotason varmistamiseksi ja taloudellisesti pärjäämisen vuoksi, mutta mahdollisesti myös harrastuneisuuden vuoksi. Ajalle tyypilliset erilaiset epätyypilliset työsuhteet, työsuhteiden määräaikaaisuudet, osa-aikaaisuudet ja päällekkäisyydet sekä digitaaliset alustat ja yrittäjyyden nousu nostattavat myös osa-aikaisten yrittäjien määrää tietotyön tekijöiden piirissä. (Kuhn & Maleki 2017) Työmarkkinoiden ja työpanoksen joustavuus, työn koetun merkityksellisyyden, työssä jaksamisen ja työn imun kysymykset ovat kuitenkin keskeisiä (esim. Schaufeli & Bakker 2010).

Työmarkkinoiden joustavuus ja suomalainen työsopimuslaki tällä hetkellä ei mahdollista samalla alalla työskentelyä, ja täten myös saman asiantuntijuuden käyttämistä useampaan eri työhön ilman erillistä sopimista. Työsopimuslaki (3 luvun 3 pykälä) määrittää, että työntekijä ei saa tehdä saman alan vastaavaa työtä toiselle ilman erillistä sopimusta. Osa-aikatyö on myös Suomessa harvinaisempaa verrat-

tuna muihin maihin. Suomen työmarkkinat työntekijäpuolella voidaan nähdä globaalisti suhteellisen jäykkänä (Word Economic Forum 2017) työlainsäädännön vuoksi, mutta toisaalta työlainsäädäntö on oleellinen sekä työntekijöiden että työnantajan oikeuksien suoja.

Hybridiryrittäjyyteen suhtaudutaan eri tavoin työnantajien keskuudessa. Julkisen sektorin työnantajat, kuten yliopistot, saattavat suhtautua hybridiryrittäjyyteen myönteisemmin kuin yksityisen alan työnantajat. Yliopistot esimerkiksi voivat hyötyä hybridiryrittäjyyden kautta tehdyistä innovaatioista, toisin kuin yksityisen sektorin työnantajat, jotka voivat myös käyttää erilaisia kilpailua tai muuta työsuhdetta rajoittavia toimenpiteitä. (Folta et al 2010) Esimerkiksi työsopimuksissa kilpailukiello työsopimuksen päättymisen jälkeen on todettu olevan esteenä yrittäjyydelle (Stuart & Sorenson 2003)

Kun tarkastellaan Suomea yrittäjyyden näkökulmasta, Suomessa on kansainvälisesti vertailtuna erittäin suotuisa yrittäjyysilmapiiri ja sen suhteen positiiviset lähtökohdat yrittäjyydelle. Kansainvälisen laajan yrittäjyysmonitorin mukaan (Global Entrepreneurship Monitor, GEM 2017) Suomi on jaoteltu taloudellisen kehityksen indeksissä innovaatiolähtöiseksi, mikä on korkein indeksi niin sanottujen faktorilähtöisten ja tehokkuuslähtöisten talouksien jälkeen. Yleisesti innovaatiolähtöisissä maissa suurin osaa yrittäjistä (79%) motivoi yrittäjyyden mahdollisuudet, eikä yrittäjäksi lähdetä juurikaan pakosta, kuten esimerkiksi faktorilähtöisissä maissa.



Kuvio 1. Yrittäjyyden motivaatio-indeksi maittain (GEM, 2017)

Kansainvälisesti vertailtuna Suomi sijoittuukin toiseksi parhaalle sijalle yrittäjyyden motivaatiota tarkasteltaessa vuoden 2016 tietojen mukaan, jolloin indeksi oli 9.70. Esimerkiksi vastaava luku vuodelta 2017 Yhdysvalloista vuodelta oli 7.21 ja Ruotsista 5.95. (GEM, 2017) Kuvio 1 mukaisesti (kuvio 1) punaisella olevat maat kuuluvat motivaatioindeksissä korkeimpien maiden joukkoon, ja puolestaan keltaisella olevat maat ovat matalammin sijoittuneita. Motivaatioindeksissä on laskettu työikäisten (18-64 vuotiaiden) aloittavien yrittäjien kahden motiivin suhde: kehityshakuisen motiivin (*improvement-driven opportunity*) ja niin sanotun pakkomotiivin (*necessity motive*) suhde. Niin sanotulla pakkomotiivilla tarkoitetaan yrittäjyyden aloittamista pakosta muiden vaihtoehtojen puuttuessa, kun taas kehityshakuisessa motiivissa yrittäjyys näyttäytyy kehityksen mahdollisuutena. (GEM, 2017) Edellä mainitun tutkimustiedon kanssa hieman ristiriitaista ovat kuitenkin havainnot siitä, että monissa maissa, joissa on vahva sosiaaliturva, korkeat palkat ja esimerkiksi hyvät työsuhte-edut, kuten työterveyshuolto ja palkalliset ja pitkät äitiys- tai isyysvapaat, nimenomaan päätoiminen yrittäjyys ei kuitenkaan ole kaikille houkutteleva vaihtoehto. (Solesvik 2017) Esimerkiksi OECD:n (2018) kansanvälisten tilastojen mukaan itsensä työllistäjien määrä työssäkäyvistä oli vain 6,5 % Norjassa, 8,2% Tanskassa, 14,9% Sveitsissä ja vain 13,2% Suomessa. Hybridiyrittäjyyden tilastointi ja ilmiön

tunnistaminen on puolestaan todettu myös hankalaksi akateemisen tutkimuksen näkökulmasta, koska hybridiryttäjien luokitteluun vaikeus joko palkansaajiin, itsensä työllistäjiin tai osa-aika/ryttäjiin on usein tilastoissa ongelmallista, ja voi näin myös vinouttaa ryttäjyystutkimusta. (Folta et al 2010; Solesvik, 2017)

### **Hybridiryttäjyys**

Tässä työssä käytetään käsitettä hybridiryttäjyys tarkoittamaan palkkatyön ja osa-aikaisen ryttäjyyden yhdistämistä. Tässä työssä on kiinnostuttu ensi sijassa siitä, miksi yksilöt tietointensiivisillä aloilla toteuttavat hybridiryttäjyyttä (motiivit), ja mitkä ovat heidän kokemuksensa hybridiryttäjyyden harjoittamisesta.

#### 1.2. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu työn tavoitteena on saada ymmärrystä ilmiöstä, jossa yksilöt yhdistelevät *hybridin* tavoin sekä palkkatyötä että ryttäjyyttä, ja tutkia yksilöiden motiiveja tähän. Hybridiryttäjyyden käsitteen mukaisesti henkilö on sekä palkkatyössä että osa-aikaisena ryttäjänä, ja tätä joukkoa kuvaa suuri heterogeenisuus. (Folta et al 2010; Solesvik 2017) On todettu, että osa hybridiryttäjistä haluaisivat toimia päätoimisina ryttäjinä jättäen palkkatyönsä, toiset taas eivät halua luopua palkkatyöstään, vaan hybridiryttäjyys näyttäytyy pysyvänä ratkaisuna tai tilana (Viljamaa et al 2017). Tästä ilmiöstä voitaisiin käyttää myös termiä *hybridi ura* (mm. Sullivan & Baruch 2009; Ribeiro 2014), jolla tässä työssä viitataan ja tarkoitetaan yksilön kokonaisvaltaista joustavaa ja itserakennettua uraa, jossa hän yhdistää useamman työn eri lähteestä ja eri tulonlähteenä samanaikaisesti, kuten palkkatyön ja ryttäjyyden yhdistelmässä.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat tieto- ja asiantuntijatyön tekijät, jotka ovat palkkatöissä ja harjoittavat ryttäjyyttä samanaikaisesti, esimerkiksi toimivat kevytyrittäjinä tai freelancereina. Tarkoituksena tässä työssä on ymmärtää, *mitkä motiivit ovat joltaneet siihen, että tietotyötä tekevät henkilöt ovat päättäneet harjoittaa myös ryttäjyyttä päätoimen ohella*. Tutkimusmenetelmäksi on valittu laadullinen tutkimus. Tällä työllä halutaan myös ymmärtää, kuinka mahdollisesti laaja-alaisen tai monitahoisen uran ja osaamisen hyödyntäminen yli organisaatorajojen onnistuu. Työllä voidaan

saada myös vastauksia siihen, miten yksilöiden näkökulmasta lainsäädäntö mahdollistaa tai rajoittaa useamman työn tekemistä, ja mitä uusia uramahdollisuuksia hybridiyrittäjyys yksilöille tarjoaa, ja miten se käytännössä tällä hetkellä toteutuu. Tämän tutkimuksen tarkoitus on siis selvittää, mitkä tekijät tai intressit ohjaavat tietotyötä tekeviä asiantuntijoita tekemään useampaa kuin yhtä työtä, yhdistäen palkkatyön ja yrittäjyyden.

Tutkimuskysymyksiä (TK) on kaksi (TK1 ja TK2), ja niihin pyritään vastaamaan myös kahden alakysymyksen (AK) avulla (AK1 ja AK2). Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

*TK1: Minkälaisia motiiveja tietotyöläisillä on hybridiyrittäjyyteen?*

Tähän ensimmäiseen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan myös alla olevan alakysymyksen avulla:

*AK1: Miten itseohjautuvuusteoria selittää tietotyön tekijöiden hybridiyrittäjyyden motiiveja?*

*TK2: Miten tietotyön tekijät kokevat hybridiyrittäjyyden?*

Toiseen tutkimuskysymykseen pyritään vastaamaan myös alla olevan alakysymyksen avulla:

*AK2: Minkälaisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä mahdollisia heikkouksia ja uhkia hybridiyrittäjyyteen liittyy?*

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen (TK1) tavoitteena on saada selville yksilöiden motivaatioita ja tarpeita useamman työn tekemiseen. Syyt voivat esimerkiksi liittyä seuraaviin: taloudellisuus, osaamisen ja kompetenssien kehittäminen ja jakaminen, itsensä toteuttaminen, intohimo työhön tai verkostot.

Toisella alatutkimuskysymyksellä (TK2) puolestaan halutaan selvittää, minkälaisia positiivisia mahdollisuuksia tai vahvuuksia yksilö hybridiyrittäjyydessä kokee ja näkee, ja puolestaan mitä huonoja puolia hybridiyrittäjyydessä koetaan olevan. Mahdollisuudet voivat esimerkiksi olla oman asiantuntijuuden käyttäminen useammassa työssä tai projektissa. Tällä tutkimuskysymyksellä halutaan selvittää myös hybridiyrittäjyyden kontekstin eli ympäröivän yhteiskunnan, kulttuurin, yritysten ja lainsäädännön vaikutusta päätöksiin ja ilmiöön yksilön näkökulmasta.

### 1.3. Tutkimusaukko ja työn relevanttius

Työn murros, freelanceriuden ja alustatalouden nousu kasvattaa epätyypillisten työsuhteiden ja urien yhdistelmiä (Kuhn & Maleki 2017; Valtioneuvosto 2018). Vaikka samanaikaisesti tehtävän palkkatyön sekä yrittäjyyden yhdistäminen on hyvin yleistä, hybridiyrittäjyys on suhteellisen nuori tutkimusalue. (Folta, Delmar & Wennberg, 2010; Solesvik 2017). Vaikka Pohjoismaat ovat suhteellisen homogeeninen alue, Nordström et al (2015) mukaan hybridiyrittäjyyden tutkimusta muista Pohjoismaista tarvitaan lisää jo olemassa olevan Ruotsin tutkimusten lisäksi, jotta yleistyksiä yli kansallisten rajojen voidaan tehdä. Nordström et al (2015) mukaan myös aikaisemmista tutkimuksista huolimatta hybridiyrittäjien motiiveista yrityksen ylläpitämiseksi ei ole tarkkaa tietoa. Lisäksi laadullisia tutkimuksia hybridiyrittäjyydestä on varsin vähän (Solesvik 2017; Viljamaa & Varamäki & Joensuu-Salo 2017) aikaisempien tutkimusten usein ollessa kvantitatiivisin menetelmin toteutettuja (mm. Folta et al 2010; Burke et al. 2008 & Petrova 2012). Solesvik (2017) ja Viljamaa et al (2017) ehdottavatkin lisää etenkin laadullista tutkimusta hybridiyrittäjyydestä sekä tutkimusta hybridiyrittäjien motiiveista ja tavoitteista syvemmin. Tällä laadullisella tutkimuksella hybridiyrittäjien motiiveista ja kokemuksista pyritään vastamaan näihin tutkimusaukkoihin Suomen kontekstissa tietointensiivisillä aloilla tietotyön tekijöiden piirissä.



#### 1.4. Tutkimuksen rakenne ja rajaus

Tämän johdantoluvun jälkeen luvussa kaksi käsitellään tarkemmin hybridiyrittäjyyden määritelmää ja aikaisempia tutkimuksia, luvussa kolme esitellään lyhyesti uramääritelmiä ja teorioita ja aikaisempia tutkimuksia liittyen hybrideihin uriin, ja luvussa kolme käsitellään itseohjautuvuusteoriaa.

Tutkimukseen on tehty seuraavat rajaukset:

- Tutkitaan yksilöiden motiiveja ja heidän kokemia näkemyksiä ja kokemuksia hybridiyrittäjyydestä (ei sidosryhmien näkökulmaa)
- Tutkittavat tekevät selkeästi asiantuntijuuteen tai tietotyön perustuvaa työtä, sekä palkkatyönään että yrittäjyyden kautta
- Työt, joita tutkittavat tekevät, voivat olla keskenään saman alan töitä (töissä korostuu saman alan osaaminen) tai eri alan töitä (töissä korostuu eri osaaminen), mutta sekä palkkatyö että osa-aikayrittäjyys lukeutuvat tietotyön piiriin

#### 1.5. Tutkimuksen keskeisimmät käsitteet

##### *Hybridiyrittäjyys*

Hybridiyrittäjyydessä yhdistyy palkkatyö ja yrittäjyys (Solesvik 2017). Tässä tutkimuksessa hybridiyrittäjällä tarkoitetaan Viljamaa et al (2017) määritelmän mukaisesti yksityishenkilöä, joka harjoittaa palkkatyön ohella jossain muodossa yrittäjyyttä. Hybridiyrittäjyys määritellään tarkemmin seuraavassa luvussa (luku 2) kohdassa 2.3.

##### *Kevytyrittäjyys*

Kevytyrittäjäksi voidaan kutsua tällä hetkellä yksityishenkilöä, joka voi helpommin myydä ja laskuttaa omaa osaamistaan ilman omaa yritystä. Kevytyrittäjä on siis juridisesti yksityishenkilö, ei yrittäjä. Kevytyrittäjyys sopii etenkin oman osaamisen myymiseen, mutta ei fyysisten tuotteiden myyntiin. Kevytyrittäjällä ei ole siis vas-

tuuta kirjanpidosta eikä vastuuta vakuutuksista, vaan kevytyrittäjyyden palveluntarjoaja vastaa niistä kevytyrittäjän puolesta. Kevytyrittäjyys –termiä ei ole juridisesti määritelty, ja esimerkiksi työttömyysturvalain kannalta juridisesti on olemassa vain joko palkkatyötä tai yrittäjyyttä. Kevytyrittäjä määritellään siten työttömyysturvassa yrittäjäksi, jos tulot vuodessa ylittyvät 7656,26 eurolla 12 kuukauden ajanjaksolla. Tällöin kevytyrittäjän tulee maksaa myös lakisääteistä YEL –vakuutusta (YEL = yrittäjän eläkevakuutus), jos kevytyrittäjä on 18–67-vuotias, eikä saa työeläkelakien mukaista vanhuuseläkettä ja kevytyrittäminen laskutuspalvelun kautta on toistuvaa, tai toimintaa on vähintään neljän kuukauden ajan. Työttömyysturvan lakimuutos vuoden 2018 alusta sallii sen, että kevytyrittäjä voi saada työttömyystukea ensimmäiset neljä työttömyyskuukautta automaattisesti, jolloin kevytyrittäjyys katsotaan osa-aikaiseksi. (Ukko.fi) Kevytyrittäjyyden rinnalla voidaan puhua myös osa-aikayrittäjyydestä, kun kevytyrittäjyys tapahtuu palkkatyön ohella.

## 2. HYBRIDIYRITTÄJYYS

Tässä kappaleessa esitellään ensin aiheen ja tutkimuskysymysten laaja-alaisemman ymmärtämisen kannalta myös lyhyesti urateorioihin liittyvää teoreettista kirjallisuutta, sillä hybridiyrittäjyyden voidaan nähdä sijoittuvan sekä uratutkimuksen että yrittäjyystutkimuksen rajapintaan. Sen jälkeen käsitellään hybridiyrittäjyyden tutkimustuloksia.

### 2.1 Työ, ura ja yrittäjyys

Arnold et al. (2010) määrittelevät uran laajassa merkityksessä, jossa yksilön uraan liittyy palkkatyön lisäksi myös esimerkiksi opiskelu, vapaaehtoistyö, harrastukset tai muut ammatilliset kiinnostuksen kohteet elämässä. Ura nähdään ”*yksilön kokemana pysyvänä toisiaan seuraavina ammatillisina positioina, rooleina, aktiviteetteina ja kokemuksina*” (Arnold et al. 2010, 594), mutta myös joustavana, muutoksessa olevana, ja se voi sisältää ajan mittaan taukoja. Tässä määritelmässä ei oteta kantaa tai arvoteta sitä, minkälainen uralla eteneminen tai uramenestys tulisi olla. (Arnold et al. 2011) Subjekttiivinen eli yksilön itse psykologisesti kokema uramenestys onkin noussut tärkeämmäksi kuin objektiivisen uran (esimerkiksi uralla eteneminen ja palkka) tarkastelu, vaikka molemmat tekijät vaikuttavat yksilön kokemaan hyvinvointiin, ja ovat keskeisiä tekijöitä uratutkimuksessa. Arnoldin (2010) laaja-alainen uramääritelmä on kuitenkin luonteeltaan kronologinen, jossa uratapahtumat nähdään toisia seuraavina, ei päällekkäisinä tapahtumina. Toisaalta monelle uran moninaisuus ja päällekkäisyys ovat todellisuutta. Urakäsitteet ovatkin metaforia, ja ne ovat aina kontekstissa sosio-ekonomiseen ajankuvaan (Kovalenko & Mortelmans 2014)

Esimerkiksi perinteisten täysipäiväisten työsopimuksien sijaan tehtävä epätyypillimpi, ei-standardinen työ on puolestaan hyvin heterogeenista. Tämä tulisi Connellyn & Gallagherin (2004) mukaan tunnistaa ennen kuin voidaan määritellä ja käyttää samoja johtamisen teorioita kuin perinteiseen työhön. (Kuhn & Maleki, 2017) Esimerkiksi urateorioiden suhteen on haettu aikaisempien teorioiden rinnalle myös uusia paradigmoja ja strategioita urien ymmärtämiseen nykypäivänä. Esimerkkejä näistä lähestymistavoista ovat esimerkiksi portfolio career, life design (Savickas 2012) ja kaleidoscope career (Sullivan & Mainiero, 2008). Life design-ajattelussa

korostuu yksilöllisen elämän moninaisuus sekä yksilöllinen vastuunotto ura- ja elämänvalinnoissa (Savickas 2010). *Kaleidoscope career* on holistinen urateoria, joka puolestaan kuvaa usein naisten uria, joille on tyypillistä tasapainottelu oman henkilökohtaisen kehittymisen, työn ja muiden elämänalueiden kanssa, ja näitä uria kuvaa autenttisuus, tasapaino ja haasteellisuus. (Sullivan & Mainiero, 2008).

Hall lanseerasi alkuperäisesti käsitteen *protean career* 1976 silloisen perinteisen uramallin vastakohtaksi, ja sillä tarkoitetaan yksilön omien arvojen ja identiteetin ohjaamaa uraa, joka kuitenkin on joustava ja itsenäinen, ja nämä metakompetenssit ohjaavat ja navigoivat yksilön tekemiä urapäätöksiä. (Hall 2002; Briscoe & Hall, 2006). Urat voivat olla myös niin sanotusti rajattomia (boundaryless career) esimerkiksi yli organisaatorajojen, maantieteellisesti tai psykologisesti, jolla tarkoitetaan henkistä valmiutta ja kykyä tarttua eteen tuleviin uramahdollisuuksiin. (Sullivan and Arthur 2006) Kansallisella kulttuurilla tai lainsäädännöllä voi olla vaikutusta rajattoman uran toteutumiseen. Esimerkiksi kansakunnan taloudelliset, kulttuuriset tai lainsäädännölliset tekijät voivat olla rajoina tai esteenä rajattoman uran toteutumiselle, ja saattavat näin voimistaa traditionaalista uramallia. (Bagdadli et al 2003; Dany 2003) Digitaalisessa ja globaalissa työn murroksessa rajattoman ja proteaanisen uran lähestymistavat ja asenteet yhdessä psykososiaalisten voimavarojen kanssa (kuten uraan liittyvä joustavuus) ovat tunnistettu olevan kriittisiä yksilöiden menestymiselle. (Uy & Chan & Sam & Ho & Chernyshenko, 2015) Uy et al (2015) näkevät yrittäjyys- sekä uratutkimuksen konseptien yhdistämisen akateemisesti tärkeäksi tulevaisuuden uratutkimuksessa, esimerkiksi *yrittäjämäisten mahdollisuuksien* (Shane & Venkataraman 2000) näkökulmasta.

Wilkens & Nermerich (2010) tutkivat puolestaan työmarkkinoiden joustavuuden ja työtyytyväisyyden välistä suhdetta laadullisessa tutkimuksessa, jossa kohteena olivat kyvykkäät ja joustavat työntekijät Saksassa tietointensiivisiltä aloilla (konsultointi, IT ja media), joissa joustavat sopimukset ovat yleisiä. Heidän mukaan psykologinen sopimus on tärkeä lähtökohta joustavien tietotyöläisten työtyytyväisyyden tutkimiseen ja toteavat, että korkeaa osaamista omaavien tietotyöläisten työhön liittyvä tyytyväisyys ei rajoitu yhteen työsuhteeseen, ja tällaisen tutkimuksen viitekehi-

tyksen tulee olla avoin useammille työsuhteen laadoille sekä työn muodoille. Tutkimustulosten mukaan haastavat projektit, jotka tukivat henkilökohtaista kehittymistä asiantuntijuudessa sekä asiantuntijatiedossa olivat tärkeitä. Myös kontaktit asiantuntijaverkostoihin henkilökohtaisten verkostojen rakentamiseksi nousi tärkeäksi. Korkean osaamisen omaavat ja joustavat työntekijät haluavat kokea mahdollisuuksia, ja hyväksyvät suuremman työn turvattomuuden, kunhan vaihtoehtoisia mekanismeja tasapainottamaan työn jatkumoa on saatavilla. (Wilkens & Nermerich, 2010) Chenin (2009) tutkimuksessa koskien tietotyötä tekevien urajohtamista tuli puolestaan ilmi, että he, jotka ohjasivat itse uraansa voimakkaammin, kokivat parempaa uramenestystä kuin vähemmän itseohjautuvat kollegansa. (Chen, 2009)

## 2.2 Hybridi ura

Sullivan & Baruch (2009) esittelevät artikkelissaan ”*Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration*” kootusti eri urakäsitteitä ja niiden suhteita ja pohtivat seuraavan sukupolven urakonsepteja, joita he kutsuvat *integroiduiksi viitekehyyksiksi* (integrative frameworks). Sullivan & Baruch toteavat vuonna 2009 käsitteen *hybrid careers* olevan nouseva käsite, joka ei suoraan liity mihinkään tiettyyn koulukuntaan, ja peräänkuuluttavat dynaamisten uraprosessien tutkimusta jatkossa. Hybridin uran määritelmä Sullivanin ja Baruchin (2009) mukaan on ura, joka sisältää aspekteja sekä perinteisestä (traditional career) ja proteaanisesta (protean career) tai rajattomasta urasta (boundaryless career). (Sullivan & Baruch 2009, 1548)

Ribeiron (2014) laadullisessa narratiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkittiin yli 18 vuotta työelämässä olleiden neljänkymmenen brasilialaisten kaupunkilaisten naisten ja miesten työuria, noin yksi kolmasosa tutkittavista (N=13) kuuluivat hybridin uran narratiivien joukkoon (*hybrid narrative pattern*). Tälle joukolle oli ominaista yhdistelmät muista tutkimuksen narratiivisista ryhmistä, kuten pyrkimys traditionaalisen, organisationaalisen uran *pysyvyyteen* ja toisaalta proteaanisen ja rajattoman uran mukaisiin *mahdollisuuksiin*. Tutkimus vahvistaa käsitystä siitä, että toiset rakentavat uransa samanaikaisesti sekä muutoksen että pysyvyyden ympärille. Toinen tutkimuksessa esiin tullut niin ikään hybridi narratiivinen ryhmä kolmen henkilön

osalta osoitti tarpeen yhdistää selkeän ammatin / ammatillisuuden ja sellaisen organisaation, joka mahdollistaa haasteellisuuden, jatkuvan muutoksen ja toistuvan osallistumisen väliaikaisiin projekteihin) proteaanisen ja rajattoman uran käsitteen mukaisesti. Tälle ryhmälle tyypillistä oli keskittyä tiettyyn ammatilliseen funktioon, mutta he olivat avoimia jatkuville muutoksille ja haasteille ja tarvitsivat joustavuutta. Esimerkki tästä ryhmästä oli 52-vuotias mies, joka ”halusi vakituisen työsuhteen rinnalle väliaikaisia projekteja”, jotta hän ”myöhemmin eläkkeellä pystyisi kehittämään uran konsulttina”. Kaksi osallistujista selvästi puolestaan rakensivat uransa niin sanottujen joustavien prosessien kautta, kuten sosiaalisten ja ammatillisten verkostojen kautta (proteaanisen ja rajattoman urakäsitteen mukaisesti), mutta heillä korostui tarve selkeään ammattiin tai ammatillisuuteen identiteetin säilyttäjänä muuten joustavassa ympäristössä. (Ribeiro 2014, 19-25)

Ribeiron (2014) tutkimustulokset painottavat etenkin nykyisen työelämän hybridistä luonnetta urien konstruoinnissa. Tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi jatkuva stabiliteetti ja joustavuuden sekä pysyvyyden ja muutoksen välinen jännite, josta Ribeiro (2014) käyttää myös termiä *flexisecurity*.

### 2.3 Hybridiyrittäjyyden määritelmä

Hybridi-sana määritellään suomen kielen sivistyssanakirjan mukaan ”risteymäksi” tai ”risteytykseksi”. Hybridiyrittäjyydessä yhdistyy palkkatyö ja yrittäjyys (Solesvik 2017). Foltan, Delmarin & Wennbergin (2010) mukaan hybridiyrittäjyys (hybrid entrepreneurship) käsite viittaa henkilöihin, jotka harjoittavat yksityisyrittäjyyttä samanaikaisesti päätoimisen palkkatyön ohella. Hybridiyrittäjyys tai osa-aikainen yrittäjyys on käytännössä hyvin yleinen ja vanha ilmiö, mutta se on nuorehko tutkimusalue. (Campbell & De Nardi, 2009; Delmar et al., 2008; Folta et al., 2010; Smallbone & Welter, 2001) Monien tutkimusten mukaan hybridiyrittäjät ovat hyvin moninainen, heterogeeninen ryhmä (Solesvik 2017; Folta et al 2010) ja heitä tulisi kohdella myös akateemisesti tutkimuksen kohteina omana ryhmänään, koska he eivät suoraan lukeudu palkkatyön tekijöihin eivätkä puhtaasti yrittäjiinkään. (Folta et al 2010; Solesvik, 2017)

Mukaillen Foltan (2010), Lithin (2010) ja Viljamaa et al (2017) määritelmää hybridiyrittäjyydestä, myös tässä pro gradu työssä hybridiyrittäjät määritellään sellaisiksi henkilöiksi, jotka harjoittavat jossain (yrittäjyys) muodossa suhteellisen aktiivisesti yrittäjyyttä, mutta joiden toimeentulo ei kuitenkaan ole täysin yritystoiminnan varassa. Samoin kuin Viljakainen et al (2017) määrittelevät, tässä tutkimuksessa ei myöskään keskitytä erityisesti siihen, kuinka monta tuntia osa-aikaista yrittäjyyttä harjoitetaan. Työn tarkoituksena on saada ymmärrystä hybridiyrittäjien kokemuksista ja motiiveista laadullisin tutkimusmetodin keinoin.

#### 2.4 Kokopäiväiseksi yrittäjäksi aikominen tai hybridiyrittäjyys pysyvänä tilana

On arvioitu, että noin 80 prosenttia uusista yrittäjistä ovat aloittaneet yritystoiminnan palkkatyössään ollessaan (GEM, 2016), ja suurin osa yrittäjiksi lukeutuvista henkilöistä eivät harjoita yrittäjyyttä kokoaikaisesti, vaan toimivat yrittäjinä palkkatyön ohella. (Folta et al, 2010) Folta et al (2010) painottavat, että yrittäjyystutkimuksen luotettavuuden vuoksi etenkin yrittäjyyden ja itsensä työllistämisen aloittamista ja markkinoille tuloa tutkittaessa tulisi erottaa omana ryhmänään itsensä työllistäjät ja hybridiyrittäjät. Moni tutkimuksissa päätoimiseksi yrittäjäksi kirjattava henkilö aloittaa tai lopettaa yrittäjyyden ollessaan myös työsuhteessa (Folta et al 2010) Hybridiyrittäjillä on kuitenkin todettu olevan suurempi todennäköisyys ryhtyä työllistämään itsensä täysin yrittäjänä verrattuna palkkatyöntekijöihin (Folta et al 2010).

Toisissa tutkimuksissa on toisaalta havaittu, että osalla hybridiyrittäjistä ei ole halua tai aikomuksia jättää palkkatyötään eikä siirtyä täysipäiväiseksi yrittäjäksi (Solesvik, 2017; Viljakainen et al 2017). Viljamaa et al (2017) jakavat hybridiyrittäjät kahteen ryhmään yrittäjyysintentioiden perusteella eli sen suhteen, onko hybridiyrittäjillä aikomuksia ryhtyä kokopäiväiseksi yrittäjiksi. Vapaasti suomennettuna *siirtyvillä hybridiyrittäjillä* on yrittäjyysintentionio (transitory hybrid entrepreneur, THE), kun puolestaan *pysyvillä hybridiyrittäjillä* (persistent hybrid entrepreneurs, PHE) hybridiyrittäjyys näyttääytyy normaalina tilana, jossa harjoitetaan sekä palkkatyötä että osa-aikaista yrittäjyyttä samanaikaisesti ilman päämäärää kokopäiväiseksi yrittäjäksi ryhtymistä. (Viljamaa et al 2017) Palkkatyössä oleville hybridiyrittäjyys voi myös toimia riskiä vähentävänä urastrategiana, jos esimerkiksi palkkatyö koetaan olevan uhattuna tai

se koetaan epätydyttävänä. Tällöin osa-aikayrittäjäyys tarjoaa taloudellista turvaa ja turvaa uran jatkuvuutta. (Viljamaa et al 2017, 343)

## 2.5 Hybridiyrittäjiä yhdistävät tekijät

### Korkea koulutus ja inhimillinen pääoma

Hybridiyrittäjillä on kuitenkin todettu olevan myös yhdistäviä tekijöitä. Hybridiyrittäjäyys on todettu olevan yleistä etenkin korkeasti koulutettujen ammattilaisten joukossa korkean teknologian ja tutkimus- ja tuotekehityksen sektoreilla (Folta et al, 2010; Solesvik, 2017). Hybridiyrittäjät ovat korkeammin koulutettuja kuin päätoimiset yrittäjät (Folta et al 2010) tai osa-aikaiset yrittäjät (Schulz et al 2016), ja heillä on enemmän inhimillistä pääomaa (Petrova 2012). Monissa myös suomalaisissa tutkimuksissa on käynyt myös ilmi, että hybridiyrittäjät ovat korkeammin koulutettuja kuin mikroyrittäjät keskimäärin (Varamäki & Sorama & Viljamaa & Heikkilä & Salo 2012; Akola & Heinonen & Kovalainen & Pukkinen & Österberg, 2007 sekä Gruenert, 1999). Suomen GEM-tutkimusten mukaan korkeasti koulutetut henkilöt hakeutuvat myös aikaisemmassa vaiheessa yrittäjyyteen kuin muut (Stenholm et al. 2013; Stenholm et al., 2015). Osa-aikainen yrittäjäyys on todetusti yleisempää henkilöillä, joilla on mahdollisuus joustaviin työaikoihin palkkatyössä (Entrepreneurship Review 2010)

## 2.6. Hybridiyrittäjien motiivit

Folta et al (2010) ovat tutkineet ruotsalaisia hybridiyrittäjiä (miehiä) kvantitatiivisesti. Folta et al (2010) esittävät kolme pääteoriaa hybridiyrittäjäyhdelle; mahdollisuuden lisätuloille (taloudelliset syyt), aineettomat hyödyt (erilaiset aineettomat syyt) ja mahdollisuuden kokoaikaiseksi yrittäjäksi siirtymiseen (yrittäjäyys). Myös Viljamaa & Varamäki & Joensuu-Salo (2017) tutkimuksessaan listaavat suomalaisten akateemisten hybridiyrittäjien motiiveiksi intention päätoimiseksi yrittäjäksi ryhtymisestä (esimerkiksi testataan palkkatyön ohessa yrittäjäyhtä), psykologiset palkkiot kuten itsensä toteuttaminen, taloudelliset lisätulot sekä palkkatyön taholta pois työntävät tekijät. Kyseissä tutkimuksessa akateemisilla hybridiyrittäjillä itsensä toteuttaminen



nousi kuitenkin selvästi tärkeimmäksi motiiviksi, ja vain pieni osa tutkittavista harkitsi täyttä yrittäjyyttä lähitulevaisuudessa. (Viljamaa et al 2017) Yksityisyrittäjiä ja hybridiyrittäjiä vertaillaessa kävi ilmi, kuten aikaisemmassa kappaleessa jo mainittua, että hybridiyrittäjät ovat *kyvykkäämpiä*, eli heillä on korkea tai muuten laajaa koulutusta, mutta heillä on myös vähemmän aikaisempia työsuhteita ja vähäisempää kokemusta työttömyydestä. Lisäksi heillä on matalammat vaihtokustannukset, tarkoittaen työsuhdetta suurissa yrityksissä ja pidempää toimialakokemusta, sekä heillä on myös vähemmän kokemusta itsensä työllistämisestä (self-employment). (Folta et al 2010).

Folta et al (2010) mukaan hybridiyrittäjänä yrittäjyyden aloittaminen liittyy selkeästi ja positiivisesti kolmeen tekijään; yksilön korkeisiin vaihtokustannuksiin (eli siihen, että palkkatyön lopettaminen ei ole yksilölle kannattavaa), yrittäjyyden kontekstiin liittyvään epävarmuuteen, ja inhimillisen pääoman laatuun. Korkean tulotason omaavilla lisätulojen hankkiminen on harvoin motiivina hybridiyrittäjyydessä, mutta toisaalta se voidaan kuitenkin kokea tilaisuutena, johon itsellä on mahdollisuus. Hybridiyrittäjyydellä voidaan hakea kuitenkin myös aineettomia hyötyjä (Folta et al 2010) Hybridiyrittäjät aloittavat usein yrittäjyyden työskennellessään suurissa yrityksissä, ja ne hybridiyrittäjät, jotka jäävät myös palkkatyöhön, työskentelevät useimmiten suurimmissa ja vanhimmissa yrityksissä. Yllättävää Folta et al (2010) tutkimuksessa oli, että mitä pidempi työura organisaatiossa henkilöllä oli, sitä herkemmin kuitenkin henkilö aloitti kokonaan yksityisyrittäjyyden hybridiyrittäjyyden sijaan. Tämä tutkimustulos ei tue oletusta korkeista vaihtokustannuksista, eli siitä, että yksilön kannattaisi jäädä työsuhteeseen yrittäjyyden rinnalla. Toisaalta taustalla saattaa olla muita joko työntäviä tai vetäviä tekijöitä - esimerkiksi psykologisiin motiiveihin liittyviä, tai taloudellisten hyötyjen suurempi potentiaali päätoimiseen yritystoimintaan inhimillisen (pitkä työkokemus) pääoman ja sosiaalisen pääoman (muodostuneet verkostot) kautta.

### 3. HYBRIDIYRITTÄJYYS ITSEOHJAUTUVUUSTEORIAN VALOSSA

Tässä kappaleessa esitellään positiivisen psykologian piiriin kuuluva itsemääräämisen teoria tai itseohjautuvuusteoria (Self-determination theory, STD), joka selittää ihmisen motivaatiota, käyttäytymistä ja persoonallisuuden kehitystä. Teoria on kehittynyt yli 40 vuoden ajan Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin johtaman empiirisen tutkimustyön tuloksena (Gagné & Deci, 2014, 1) ja sillä on laajaa sovellusarvoa eri aloille, kuten johtamiseen ja organisaatioihin. Tässä kappaleessa myös käsitellään lyhyesti itseohjautuvuusteorian ja tunnetun motivaatioteorian, Maslowin tarvehierarkian eroja. Metsämuuronen (2006, 35) muistuttaa, että käsitteenä ”*motivaatio itsessään on hypoteettinen konstruktio, jonka käytön tarkoituksena on ymmärtää ihmisen toimintaa.*” Usein ihmistieteisiin kuuluvat motivaatioteoriat ovat niin sanottuja instrumentaalisia teorioita, joilla on paljon selitysarvoa käytännössä. (Metsämuuronen 2006, 35)

Ryanin & Decin (2017) mukaan itseohjautuvuuden teoria koostuu kuudesta eri miniteoriasta, joita ovat kognitiivinen arviointiteoria (Cognitive Evaluation Theory), organisminen integraatioteoria (Organismic Integration Theory), kausaalinen orientaatioteoria (Causality Orientations Theory), psykologisten perustarpeiden teoria, (Basic Psychological Needs Theory), tavoitteiden sisällön teoria (Goal Contents Theory) ja ihmissuhteiden motivaation teoria (Relationships Motivation Theory). (Ryan & Deci 2017) Tässä työssä keskitytään vain psykologisten perustarpeiden teoriaan sekä organismiseen integraatioteoriaan, joita käsitellään seuraavissa alaluvuissa tarkemmin.

#### 3.1. Psykologisten perustarpeiden teoria

Itseohjautuvuusteorian ihmiskuvan mukaisesti kolme universaalia psykologista perustarvetta – autonomia, kyvykkyys ja yhteenkuuluvuus – ovat keskeisiä yksilöiden psykologisen kasvun ja kehittymisen, sisäistämisen (internalization) ja hyvinvoinnin saavuttamisessa. Itseohjautuvuusteorian perusajatuksena ja ihmiskuvana on luonnostaan aktiivinen ja itseohjautuva ihminen, joka hakeutuu itseään kiinnostavien asioiden pariin, mutta ympäristötekijät voivat vaikuttaa tähän heikentävästi. Itseoh-

jautuvuusteorian lähtökohtana on sosiaalinen konteksti ja sen tuomat mahdollisuudet tai niiden puutteet myötävaikuttaen yksilöiden motivaatioon. Teoria on kiinnostunut siis etenkin siitä, miten sosiaalinen konteksti ja sosiaaliset tekijät vaikuttavat yksilön motivaatioon ja kukoistukseen joko tukien tai heikentäen niitä. Teoriapohja koostuu autonomisista (sisäinen ja identifioitu) ja kontrolloiduista motivaatiotyypeistä (sisäistetty ja ulkoinen). Teoriassa keskeisenä nähdään sisäinen, ulkoinen ja amotivaatio jatkumolla niiden vastakkainasettelun sijaan. Näiden tarpeiden tyydyttäminen johtaa autonomisimpiin motivaation muotoihin, kuten sisäiseen ja identifioituun motivaatioon, sekä näin parempaan henkiseen että fyysiseen terveyteen. Itseohjautuvuusteorian tärkeimmät käsitteet ovat perustarpeet *autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys*. (Deci & Ryan 2000; Van Den Broeck et al., 2016; Deci & Ryan, 2017)

### 3.1.1 Autonomia

Itseohjautuvuusteorian mukaisesti autonomialla (autonomy) tarkoitetaan yksilön tarvetta omistajuuteen oman käyttäytymisen ja toiminnan suhteen ja tarvetta tunnetta psykologisesta vapaudesta. Autonomian käsite on teorian kiistanalaisin mahdollisten käsitteen väärinymmärrysten johdosta. Autonomialla ei tarkoiteta itsenäisyyttä muista ihmisistä, vaan yksilön tarvetta toimia omista päätöksistään ja tahdosta käsin, vaikka näin toimiessaan tarkoittaisi muiden toiveisiin yhtymistä. (Van Den Broeck et al., 2016)

### 3.1.2 Kyvykkyys

Itseohjautuvuusteoria mukailee Whiten (1959) määritelmää tarpeesta kyvykkyyteen tai pätevyyteen yksilön tarpeeksi tuntea asiantuntijuutta tai tiettyä osaamista yli ympäristönsä, ja kehittää uusia taitoja. Pätevyyden (competence) käsitteellä viitataan luonnolliseen taipumukseen hakea sopivia haasteita, ja käsite kytkeytyy myös sosiaaliseen kognitiiviseen teoriaan, jossa Banduran minäpystyvyyden käsite (self-efficacy) nähdään keskeisenä motivaation lähteenä. (Van Den Broeck et al., 2016)

### 3.1.3 Yhteenkuuluvuus

Psykologinen tarve tuntea yhteyttä toisiin ihmisiin (Relatedness) liittyy ihmisten tarpeeseen tuntea olevansa yhteydessä toisiin ihmisiin, esimerkiksi olla osa työyhteisöä tai muuta yhteisöä, ja muodostaessaan läheisiä ihmissuhteita. Itsemääräämisteorian mukaan psykologinen tarve olla yhteydessä muihin ihmisiin saattaa näyttäytyä toisisijaisena toimintona toisinaan kyvykkyyden ja autonomian jälkeen, mutta kaikki tarpeet ovat oleellisia toisten tarpeiden toteutumiseksi. (Van Den Broeck et al., 2016; Deci & Ryan, 2017)

Monissa tutkimuksissa on havaittu, että yksilön tuntiessaan näitä perustarpeita, hän on *autonomisesti motivoituneempi*, jolloin hän käyttäytyy valinnoissaan oman vapaan tahtonsa mukaan, vastakkaisesti *kontrolloidun motivaation* sijaan, jolloin henkilö tuntee pakkoa käyttäytyä paineen tai vaatimusten mukaisesti, tai vastakkaisesti puolestaan *amotivaatiossa* henkilöllä ei ole intentioita tai motivaatiota työtä kohtaan. Autonominen motivaatio sisältää sekä sisäisen että identifioidun motivaation (internalized extrinsic motivation). Sisäisessä motivaatiossa toimintaa ohjaa aito kiinnostus ja ilo, ja identifioidussa motivaatiossa tekemistä ohjaa tietoinen toiminta niitä asioita kohtaan, jotka ovat yksilölle tärkeitä tai arvokkaita. Nämä asiat ovat niin sanotusti sosialisatioprosessissa sisäistettyjä motivaation lähteitä. (Deci & Ryan, 2014, 16) Deci ja Ryan näkevät itseohjautuvuusteorian hyvin selitysvoimaisena ja konsilienttina teoriana, joka yhdistää eri tieteenalojen tuloksia (Deci & Ryan, 2017, 8).

#### *Organistinen integraatioteoria*

Organistinen integraatioteoria (Organismic Integration Theory, OIT) on yksi itseohjautuvuusteorian miniteorioista, ja sille on keskeistä sisäistämisen (internalization) ja integraation (integration) konseptit, jotka puolestaan voivat johtaa neljään eri motivaation ilmenemismuotoon – ulkoiseen (external), tiedostomattomasti sisäistettyyn (introjected), identifioituun (identified) ja integroituun motivaatioon. (Ryan & Deci 2017, 179) Ryan & Decin (2017, 179) mukaan sisäisesti motivoituneet henkilöt ovat tekemisissä heitä kiinnostavien asioiden kanssa, etsivät virikkeitä, testaavat omia

rajojaan ja avoimesti sisäistävätkin uusia asioita. Sisäisesti motivoitunut henkilö hakeutuu autonomisesti uusiin haasteisiin ja laajempiin kokemuksiin ja pääsee myös kasvaneeseen koherentiuteen ymmärryksessä. (Ryan & Deci 2017, 179)

### *Maslown tarvehierarkian ja itseohjautuvuusteorian erot*

Tunnettuun Maslown tarvehierarkiateoriaan nähden itseohjautuvuusteoria eroaa kolmella eri tavalla. Yhteistä teorioille on näkemys perustavaa laatua olevista universaaleista psykologisista ja fysiologisista tarpeista. Ensimmäinen eroavaisuus on, että itseohjautuvuusteorian mukaan kaikki Maslowin tarvehierarkian tarpeet eivät ole perustarpeita, vaan puolestaan jotkut niistä voivat toimia jopa tarpeiden korvikkeina, esimerkiksi itsetunto tai turvallisuuden tarpeet, jos nämä perustarpeiden toteutuminen on jostain syystä estynyt. Deci & Ryanin mukaan ihminen ei sisäsyntyisesti hae itsetuntoa, vaan itsetunto toteutuu psykologisten perustarpeiden täytyessä. Puolestaan itsetunnon kokemus on uhattuna, kun perustarpeet eivät tyydy, ja itsetunnosta tulee itsessään motiivi. Deci & Ryanin mukaan siis jatkuvaa kyvykkyyttä, yhteisöllisyyttä ja vapaaehtoisuutta kokeva henkilö ei mieti eikä yritä rakentaa aktiivisesti itsetuntoa. (Ryan & Brown, 2003)

Toinen eroavaisuus teorioissa on, että itseohjautuvuusteoria ei ole Maslown mallin mukaan hierarkkinen representaatio tarpeista, vaan sen mukaan niin sanotun ylemmän tason tarpeet voivat tyydyttyä ilman alemman tason tarpeita. Kyvykkyys, yhteisöllisyys ja vapaaehtoisuus ovat kehittymiseen tähtäviä tarpeita, jotka ovat sisäsyntyisiä jo syntymästä saakka. (Deci & Ryan, 2014, 15-16)

Kolmas selkeä eroavaisuus teorioiden välillä on, että itseohjautuvuusteoria keskittyy psykologisten tarpeiden toteutumisen asteen (*degree*) tutkimiseen lopputulosten ennakkoinnissa, ei näiden tarpeiden voimakkuuden (*strength*) ilmentymiseen, toisin kuin Maslowin tarvehierarkiateoria. Itseohjautuvuusteoria keskittyy tutkimaan, kuinka kolme perustarvetta toteutuvat työelämässä, ennakkoiden muun muassa korkeaa suoriutumista ja työtyytyväisyyttä työssä (Deci & Ryan, 2014, 16) Nämä tekijät siis myös selittävät työntekijöiden sitoutuneisuutta työnantajaa kohtaan, toisin sanoen työpaikan jättämisen aikomuksia tai konkreettista työpaikan vaihtoa. (Deci &

Ryan, 2014, 16; Richer, Blanchard & Vallerand 2002) Monissa tutkimuksissa on tullut esiin, että nämä kolme perustarvetta on todettu sekä individualistissa että kollektiivisissa kulttuureissa (VanZhou, Ma & Deci, 2009).

### 3.2. Yrittäjyystutkimukset ja itseohjautuvuusteoria

Stenlund (2017) on tuottanut väitöskirjatyössään kontekstuaalisella ja grounded theory -metodologialla yrittäjyyden tuottamisen teorian, jossa keskeiset osa-alueet ovat *kokemuksen tuottaminen, osaamisen tuottaminen, kyvykkyyden tuottaminen ja yrittäjyyden tuottaminen*. Näistä keskeiseksi ydinkategoriaksi nousi kyvykkyys, jonka alakategorioiksi analyysissa nousivat kilpailu, osaaminen ja itsenäisyys. Kyvykkyyttä siis luonnehtii ja määrittää tässä teoriassa kilpailu, osaaminen ja itsenäisyys. Kilpailu vaatii yrittäjän kyvykkyyttä, jota ”*osaaminen rakentaa ja itsenäisyys ilmentää*”. (Stenlund 2017, 135-136) Stenlund puolestaan jakaa kyvykkyyden itsensä johtamiseen, yhteisön hyödyntämiseen, tuottamalla oppimiseen ja kontekstin hallintaan. Yksilön kyvykkyyttä puolestaan saadaan osaamista ja itsenäisyyttä kehittämällä. Stenlundin tutkimuksen kontekstina oli Tampereen ammattikorkeakoulun yrittäjyyden koulutusohjelma Proakatemia ja sen toimintaympäristö. Stenlundin (2017) yrittäjyyden tuottamisen teoriassa voidaan nähdä useita yhtymäkohtia Deci & Ryanin (2017) itseohjautuvuusteorian mukaisiin psykologisiin perustarpeisiin.

Oppiminen nähdäänkin keskeisenä elementtinä myös hybridiyrittäjyyden toteutumisessa. Hybridiyrittäjä oppii yrittäjyyttä harjoittamalla vähentämään yrittäjyydestä koettua epävarmuutta. Mahdollisten palkkatyöstä saatavien hyötyjen tai mahdollisuuksien menettämisen uhkien tekijöiden ohella hybridiyrittäjän oppimisprosessi ennakoii etenkin päätoimiseksi yksityisyrittäjäksi ryhtymistä. (Folta et al 2010)

Stenlund (2017) näkee tutkimustuloksensa heijastelevan kasvanutta tarvetta yrittäjyysidentiteetille riski- ja kilpailuyhteiskunnassa. Yrittäjyyttä tuotetaan Stenlundin (2017, 157) mukaan yrittäjämäisellä identiteetillä ja dynaamisilla kyvykkyyksillä. Stenlund (2017) sijoittaa tutkimuksensa kontekstuaaliseen yrittäjyyden tutkimukseen vastakkaisena yrittäjyyden piirreteoreettiselle lähestymistavalle, jossa yrittäjyyden ilmentymisen tutkimus on kohdistunut yksilön ominaisuuksien tarkasteluun (lähteet). Yrittäjyys nähdään keskeisenä ilmiönä hyvinvoinnissa ja kehittämisessä

sekä yksilö-, yhteisö- ja yhteiskunnan tasolla. Sosiaalinen pääoma ja identiteetti ovat myös tärkeässä roolissa yrittäjyyden ilmentymisessä. (Stenlund 2017, 140-160)

### 3.3. Intohimo yrittäjyyteen ja työn imu

Nordström et al (2015) mukaan intohimo on osoittautunut tärkeäksi syyksi hybridiyrittäjyyden aloittamisessa ja ylläpitämisessä, mutta aikaisemmista tutkimuksista huolimatta hybridiyrittäjien motiiveista yrityksen ylläpitämiseksi ei ole tarkkaa tietoa. Intohimo on monissa tutkimuksissa noussut keskeiseksi tekijäksi yrittäjyyden aloittamisessa, sen harjoittamisessa ja siinä menestymisessä (esim. Cardon et al., 2015, Cardon et al., 2009) Intohimo määritellään vahvojen positiivisten tunteiden kokemukseksi, mutta teoreettisesti se etenkin koskee vahvoja positiivisia tunteita sellaisia aktiviteetteja kohtaan, jotka ovat keskeisiä ja merkityksellisiä yksilön omalle identiteetille. (Cardon et al., 2009; Murnieks & Mosakowski, 2006; Murnieks et al., 2014)

Nordström et al (2015) mukaan hybridiyrittäjyys voikin olla myös toteuttajalleen kompleksinen ja mahdollisesti myös ongelmallinen, koska yleensä palkkatyön rinnalla toteutettavaan yrittäjyyteen liittyy paljon intohimoa. Nordström et al (2015) muistuttaa, että intohimon säilymiselle työssä olisi tärkeää tarkastella myös työn autonomiaa. Fernet et al (2014) mukaan työn autonomia eli mahdollisuus tehdä itse päätöksiä ja kontrolloida omia työtehtäviä ennakoii yksilön intohimoa työtään kohtaan. Vähemmän aikaa osa-aikaisina yrittäjinä toimineet henkilöt kokivat yrittäjyyden motiivina intohimon, ja puolestaan mitä pidempään henkilö toimi osa-aikaisena yrittäjänä, sen vähemmän he kokivat intohimon olevan päämotiivina yrittäjyyteen. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että intohimo on todennäköisesti heikompi motiivi heillä, jotka ovat osa yrittäjätiimiä. (Nordström et al, 2015)

Cardon et al 2013 mukaan yrittäjyyden intohimo (*entrepreneurial passion, EP*) on erillinen käsite muista yrittäjyyden kognitiivista ja affektiivisista tekijöistä, kuten optimismista tai muista positiivisista tunnetiloista, ja se valottaa paljon yrittäjyyden toimintaa. Intohimon kehittämisessä on tärkeää Mageau et al (2009) mukaan sen koh-

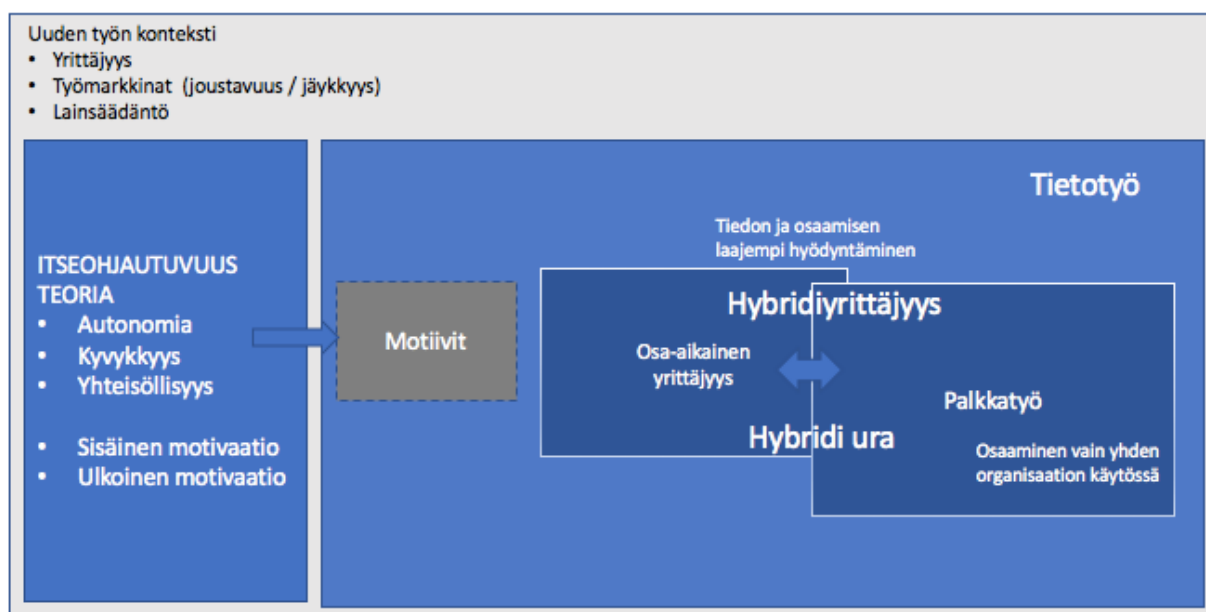
teen sisäistäminen yksilön identiteettiin, ja Lafrenière et al (2011) mukaan myös yksilön itsetunnolla on vaikutusta siihen, kuinka intohimo sisäistyy hänen identiteettiinsä. Intohimon laatu voidaan jakaa joko *autonomiseen* tai kontrolloituun orientaatioon, jossa *autonominen* viittaa itse toiminnasta saatavaan mielihyvään, ja *kontrolloitu* intohimo viittaa puolestaan sisäisestä tai ulkoisesta pakosta johtuvaan toimintaan (Vallerand et al 2006) Vallerand et al. (2003) myös kirjoittavat kahden intohimon erosta, joista harmoninen intohimo (*harmonious passion*) on lähellä positiivista työn imun käsitettä, kun taas *obsessive passion* työnarkomaniaa. Työn imun käsitteen oppi-isän Kahnin (1990) mukaan yksilön työn tekemisen ja itsensä toteuttamisen välillä vallitsee dialektinen ja dynaaminen suhde; suunnatessaan energiaansa (fyysinen, kognitiivinen, tunneperäinen ja henkinen) työrooliinsa yksilö pääsee samalla toteuttamaan itseään. Työlleen omistautuneet ihmiset toisin sanoen identifioivat itsensä osittain työn kautta. Työn imu nähdään täysin vastakkaisena ilmiönä burnoutin käsitteelle, ja sillä on negatiivinen yhteys burnoutiin. Työn imulla tarkoitetaan siis positiivista, täyttymyksellistä, työhön liittyvää mentaalista tilaa, jota luonnehtivat ulottuvuudet: *tarmokkuus* (*vigor*), *omistautuminen* (*dedication*) ja *uppoutuminen* (*absorption*). Kyseessä on pitkäaikainen, jatkuva, emotio-kognitiivinen tila. Tarmokkuudella (*vigor*) tarkoitetaan korkeaa energisyyttä ja henkistä periksi antamattomuutta työn suhteen (*resilience*), halukkuutta laittaa voimavaroja työhön ja siisukkuutta myös vaikeuksia kohdatessa. Omistautumisella (*dedication*) puolestaan tarkoitetaan vahvaa sitoutumista omaan työhön, tunnetta innostuneisuudesta, merkityksellisyydestä, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta. Uppoutumisella (*absorption*) tarkoitetaan syvää keskittyneisyyden tilaa, jossa työ tempaa positiivisesti mukaansa, jolloin aika tuntuu liitävän ja työstä irrottautuminen tuntuu vaikealta. Tarmokkuus ja omistautuminen voidaan nähdä vastakkaisina burnoutin väsymisen (*exhaustion*) ja kyynisyyden (*cynicism*) käsitteille. Banduran yksilön minäpystyvyyden käsite (*self-efficacy*) liittyy myös työn imuun. Työn imun käsitteeseen kuuluu kaksi eri jatkumoa: energia ja motivaatio. (Schaufeli & Bakker 2010)

Seuraavaksi esitellään tässä luvussa käydyin kirjallisuuskatsauksen synteessinä tutkimuksen viitekehys, joka esittää tärkeimmät käsitteet ja niiden väliset suhteet kiitetytynä ja visuaalisessa muodossa.



### 3.4. Tutkimuksen viitekehys

Edellisessä kappaleessa esiteltyjen tutkimustulosten pohjalta ja kirjallisuuskatsauksen perusteella tutkimukseen muotoutui tutkimuksen viitekehukseksi kuvio 2 (kuvio 2). Uuden työn kontekstilla tarkoitetaan työelämän ja työmarkkinoiden kontekstia, jossa yrittäjyys ja palkkatyö saattavat limittyä toisiinsa, ja johon työmarkkinoiden erilaiset tekijät ja lainsäädäntö vaikuttavat. Palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistäminen ei ole uusi ilmiö, mutta sen tutkimus on verrattain nuorta, ja toisaalta esimerkiksi alustatalouden kasvaessa työnteon muodot moninaistuvat. Myös moni suomalaisista korkeakoulutetuista nuorista näkee työskentelevänsä sekä palkkatyössä että yrittäjänä (Akava 2018). Itseohjautuvuusteoria valikoitui motivaatioteorioista selittämään laaja-alaisesti yksilöiden käyttäytymisen taustalla olevia syitä sisäisen ja ulkoisen motivaation suhteen autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden näkökulmasta.



Kuvio 2. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys

Hybridiyrittäjyys käsitteenä selittää osa-aikaista yrittäjyyttä palkkatyön rinnalla. Hybridiyrittäjyyden käsitteen rinnalle viitekehukseen on haluttu ottaa mukaan myös hybridin uran käsite sen hyvin vähäisestä tutkimuksesta huolimatta, koska on haluttu kuvata yksilöiden urien monimuotoisuutta sekä palkkatyön että yrittäjyyden yhdistä-

misessä. Hybridiyrittäjyydessä tieto ja osaaminen liikkuvat sekä palkkatyön että yrittäjyyden välillä. Tutkimuksen viitekehikseksi ja kohderyhmäksi haluttiin valita ja rajata nimenomaan tietotyötä tekevät henkilöt. Seuraavassa luvussa esitellään työssä käytetyt tutkimusmenetelmät ja empiirisen osuuden toteutus.

## 4. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä luvussa kuvataan ja perustellaan tarkemmin tutkimuksen menetelmävalinnat ja tutkimuksen kulku konkreettisesti, sekä esitellään tutkimusaineisto ja sen analyysin tuloksena tutkimusaineiston teemat. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta.

### 4.1. Menetelmävalinnat

Tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, tarkemmin fenomenologinen lähestymistapa, koska haluttiin selvittää syvällisellä tasolla yksilöiden kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä, ja pyrkiä saavuttamaan ymmärrys ihmisten motiiveista ja hybridiyrittäjyyden heikkouksista ja vahvuuksista. Tiedonhankinnan strategiana käytettiin tapaustutkimusta, koska tutkittiin yksittäisiä tapauksia, ja haluttiin saavuttaa mahdollisimman syvä ymmärrys ilmiöstä. Tapaustutkimus myös sallii yleistämisen, vaikka se ei olekaan sen itsetarkoitus. (Metsämuuronen 2006, 60; 168; Yin 2014)

Tutkimuksessa käytettiin teorialähtöistä (deduktiivista) päättelyn logiikkaa, ja teorialähtöistä sisällönanalyysia haettaessa vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen (TK1) hybridiyrittäjien motiiveista. Tutkimuksessa hyödynnettiin myös aineistolähtöistä (induktiivista) päättelyn logiikkaa ja aineistolähtöistä sisällönanalyysia toisen tutkimuskysymyksen (TK2) kohdalla, kun haluttiin saada vastauksia kysymykseen, miten haastateltavat kokevat hybridiyrittäjyyden. (Tuomi & Sarajärvi 2018). Laadulliselle tutkimukselle on ominaista tutkimuksen kehämäisyys lineaarisuuden sijaan, jolloin tutkimuksen teko on iteratiivinen prosessi, jossa palataan aikaisempiin tutkimuksen vaiheisiin yhä uudelleen niitä täydentäen ja korjaten. Hermeneuttinen kehä kuvaa juuri tätä iteratiivista prosessia, jossa aikaisempaan kirjallisuuteen tutustuminen luo ikään kuin ensimmäisen version tutkijalle tutkittavasta

aiheesta ja näkökulmasta tutkimukseen, ja tätä tietoa lisätään ja muutetaan yhä uudestaan tutkimuksen aikana oppimisen, analyysin ja kirjallisuuden perusteella. (Eriksson & Kovalainen 2008). Tutkimuksen kehämäinen prosessi kuvaa hyvin myös tämän tutkimuksen tekoa ja kulkua.

#### 4.2 Aineiston keruu

Aineisto kerättiin käyttäen teemahaastatteluita, tarkemmin puolistrukturoituja yksilöhaastatteluita. Koska kiinnostuksena oli tutkia, mitkä motiivit ovat yksilöiden valintojen takana useamman työn tekemiselle, nämä aiheet saattoivat olla haastateltaville jostain syystä arkoja tai muuten vaikeasti esiintuotavia, joten puolistrukturoidulla haastattelulla pyrittiin pääsemään parhaiten näiden syiden taakse. Lisäksi pyrittiin saamaan tietoa siitä, miten useamman roolin yhdistäminen heillä oli onnistunut, ja mitä vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia hybridiin uraan sisältyi, jolloin puolistrukturoitu haastattelutilanne oli parempi kuin esimerkiksi strukturoitu haastattelu. Teemahaastattelu on lähellä syvähaastattelua nimenomaan avoimuuden suhteen, mutta teemahaastattelu on toisaalta syvähaastattelua strukturoidumpi. (Hirsjärvi & Hurme 2018, 99-89) Tutkimuksen viitekehys ja tutkimuskysymykset johdattivat teemahaastattelun kyselyrunгон muodostumista teemoihin. Haastattelukysymysten avulla pyritään analyysin kautta vastaamaan tutkimuskysymyksiin. (Eriksson & Kovalainen 2008, 79) Teemahaastattelun kysymykset näkyvät liitteestä 1 (liite 1).

Tutkimukseen valittiin henkilöitä, joilla sekä palkkatyö että yrittäjyys kuuluivat tietotyön käsitteen piiriin (esim. asiantuntija, it-alan työt, konsultti, valmennus jne.) Tässä tutkimuksessa poissuljettiin esimerkiksi toisena työnä ja tulovirran kohteena esimerkiksi sellaiset jakamistalouden työt, jotka ansaintalogiikaltaan pääosin perustuivat materiaaalisten resurssien jakamiseen (kuten Airbnb toiminta). Kuten Wilkens & Nermerich (2010) rajasivat tutkimustaan, myös tässä tutkimusotoksessa palkkatyön työkokemusta tuli olla vähintään viisi vuotta. Tällä haluttiin rajata pois uran alussa olevat ja vasta alalle tulijat. Hybridiyrittäjyyden kestoa ei haluttu rajata, koska sen epäiltiin rajoittavan tutkimukseen houkuteltavia henkilöitä. Toiseksi, tutkimukseen haluttiin vain yrittäjiä, jotka käyttivät jollakin tavalla vain omaa tietopääomaansa ja aikaansa yritykseen, eivät siis työllistäneet muita. Tutkimusjoukkoon hyväksyttiin

kuitenkin myös sellaiset yrittäjät, joilla yritys saattoi olla perustettu yhdessä muiden kanssa (esimerkiksi yrityksen muotona osakeyhtiö).

Aineistonkeruuvaihe oli kaksivaiheinen. Tällä monipuolisella aineistonhankinnan otoksella haluttiin saada mahdollisimman useasta lähteestä erilaisia tutkittavia. Ensimmäinen osa tapahtui helmi-maaliskuussa 2018 ja toinen touko-kesäkuussa 2018. Ensimmäisessä vaiheessa kohderyhmänä olivat kevytyrittäjäpalvelun (Ukko.fi) käyttäjät. Toisessa vaiheessa tutkittavia etsittiin pääosin lumipallometodilla. Tutkimusprosessin aikana tutkijan tietoon tulleita sopivia ihmisiä pyydettiin mukaan tutkimukseen. Tutkijan herkistyminen aihepiiriin vihjeille sosiaalisesta ympäristöstä erilaisissa tilaisuuksissa ja tutkimuksen aihepiiristä kertominen muille ihmisille johti kahden sopivan haastateltavan löytymiseen kevään 2018 aikana. Hyväksi käytettiin myös siis lumipallo-otantaa, jossa haastateltavat suosittelevat mukaan muita tutkimusjoukkoon kuuluvia. (Metsämuuronen 2006, 47)

Tammikuun lopulla 2018 tutkija oli yhteydessä Ukko.fi –nimiseen kevytyrittäjien lasutus- ja hallinnolliseen palveluun, ja keskusteli tutkimusjoukon saavutettavuudesta yrityksen kautta, koska näin pyrittiin tavoittamaan palkkatyön ohella yrittäjyyttä harjoittavia henkilöitä. Yritys oli kiinnostunut, ja auttoi sopivien haastateltavien löytymisessä uutiskirjeen avulla. Helmikuussa 2018 yrityksen viestinnän kautta käyttäjilleen lähettämässä kuukausittaisessa sähköisessä markkinointikirjeessä oli ilmoitukselle tilaa, ja siinä kerrottiin hyvin lyhyesti tutkimuksesta (liite 2) ja pyydettiin tutkimuksesta kiinnostuneita asiantuntijoita ilmoittautumaan suoraan tutkimuksen tekijälle sähköpostilla. Neljä henkilöä otti yhteyttä sähköpostitse suoraan tutkijaan ja kertoivat samalla lyhyesti omasta palkkatyöstään sekä osa-aikayrittäjyydestään ja töistään. Näistä kolme olivat sopivia haastatteluun, koska tekivät sekä palkkatyönä että osa-aikayrittäjänä tietotyöhön lukeutuvia tehtäviä. Yksi yhteyttä ottanut rajattiin pois tutkimuksesta yhteydenottovaiheessa, koska harjoitettu osa-aikayrittäjyys ei lukeutunut tietotyön piiriin. Kaikki kolme kevytyrittäjäpalvelun kautta otokseen saadut haastateltavat olivat naisia. Haastattelut sovittiin sähköpostilla maaliskuun lopulle, jotta tutkija ehti perehtyä haastatteluja ennen kirjallisuuteen. Myöhemmin toisessa otantavaiheessa verkostojen kautta ja lumipallometodilla löytyneitä haastateltavia oli yhteensä neljä, joista yksi nainen ja kolme miestä. Yhteensä siis haastateltiin seitsemää (7) henkilöä, joista naisia oli neljä (4) ja miehiä kolme (3).

### *Teemahaastatteluiden toteutus*

Haastateltavia oli yhteensä seitsemän (7) henkilöä, joista neljä naista (4) ja kolme (3) miestä. Tutkimukseen lukeutui palkkatyössä olevia tietotyöntekijöitä, jotka harjoittivat osa-aikaisesti yrittäjyyttä joko kevytyrittäjyyden, osuuskunnan tai osakeyhtiön ja toiminimen kautta.

Haastattelussa sekä aineiston käsittelyssä otettiin huomioon eettiset seikat ja luottamuksellisuus. Haastateltaville kerrottiin ennen haastatteluun suostumista, että aineisto käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Luottamuksen synnyttämiseksi tutkija kertoi ennen haastattelua lyhyesti omasta taustastaan ja kiinnostuksesta aiheeseen. Luottamuksen saavuttamiseksi tutkija kertoi lyhyesti kevytyrittäjänä toimiville haastateltaville myös omasta lyhyestä kokemuksesta kevytyrittäjänä, esimerkiksi toi sen esiin ennen haastattelua tai haastattelun aikana lyhyesti osoittaen omaehtoista ymmärrystä, kun keskustelussa sivuttiin kevytyrittäjyyttä. Haastatteluita jatkettiin saturaation saavuttamiseen saakka, eli kunnes haastatteluiden sisältö alkoi toistaa itseään tutkimuskysymysten osalta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99-100). Haastattelut (7 kappaletta) kestivät keskimäärin 1,5 tuntia, yhdestä tunnista jopa kahteen tuntiin. Haastattelut alkoivat toistaa toisiaan nimenomaan itseohjautuvuus-teorian valossa hyvinkin nopeasti, vaikka muita eroavaisuuksia haasteluista tulikin esiin. Haastattelun tarkat päivämäärät, kestot ja litteroidun aineiston määrät näkyvät taulukosta 1 (taulukko 1).

Taulukko 1. Haastatteluiden ajankohdat, pituudet ja aineiston määrä

Tapaus	H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7
<b>Pvä</b>	23.3.2018	26.3.2018	29.3.2018	21.5.2018	30.5.2018	31.5.2018	1.6.2018
<b>Pituus (h:min)</b>	01:32	01:07	01:05	1:15	1:55	1:00	00:57
<b>Aineisto</b>	32 sivua	20 sivua	12 sivua	18 sivua	25 sivua	17 sivua	20 sivua

Jokainen haastattelu nauhoitettiin tutkijan älypuhelimella haastateltavien luvalla, ja litteroitiin myöhemmin tarkasti koodausta ja analyysia varten. Tutkija litteroi kaksi haastattelua, muut haastattelut litteroitiin luottamuksellisesti tutkimushaastatteluja

litteroivan yrityksen toimesta. Suurin osa haastatteluista tehtiin julkisissa tiloissa kuten kirjastoissa rauhallisessa, suljetussa paikassa, jossa haastateltavat pystyivät puhumaan avoimesti. Kaksi haastatteluista tehtiin palkkatyönantajan tiloissa neuvotteluhuoneissa haastateltavien omasta toiveesta. Tämä saattoi vaikuttaa haastatteluiden luotettavuuteen, koska tämän vuoksi haastateltavat eivät välttämättä voineet puhua täysin avoimesti omasta palkkatyöstään, vaikka kaikissa haastatteluissa saavutettiin hyvin luottamuksellinen ilmapiiri. Litteroitua aineistoa kertyi runsaasti, yhteensä 144 sivua. Koska haastattelut haluttiin pitää mahdollisimman epävirallisina, ja osa haastatteluista oli kestoaltaan noin 1,5 tuntia tai jopa kaksi tuntia, niitä voidaan luonnehtia laadultaan syvähaastattelun ja teemahaastattelun välimaastoon sijoittuviksi. Seuraavaksi esitellään aineistoon valikoituneet haastateltavat tarkemmin.

#### 4.3 Aineiston analyysi

Taulukosta 2 (taulukko 2) näkyvät haastateltavien demografiset tekijät, toimialat sekä yrittäjyyden muoto. Naisia oli neljä (4) ja miehiä kolme (3). Nuorin haastateltava oli 30 vuotta ja vanhin 63-vuotias. Haastateltaviin lukeutui laaja-alaisesti eri alojen edustajia, jotka voidaan kaikki katsoa lukeutuvan tietotyön käsitteen piiriin. Alat olivat graafinen ala, koulutussuunnittelu ja opastus, tutkimus-, opetus ja viestintä, tiedonhallinta ja ICT, opetus-, valmennus ja konsultointi sekä henkilöstöhallinto ja rekrytointi. Tutkimuseettisistä syistä ja henkilöiden luottamuksellisuuden takaamiseksi palkkatyön ja yrittäjyyden toimialoja ei ole eritelty tarkemmin.

Yhdistävänä tekijänä haastateltavilla oli korkea tai monialainen yliopistollinen tai ammattikorkeakoulutasoinen koulutus, ja lisäksi suurin osa myös jatko-opiskeli korkeampaan tutkintoon tai opiskeli uutta tutkintoa. Vain yhdellä tutkittavalla koulutustaso oli ylioppilas, eikä hänellä ollut korkeakoulututkintoa. Tämä henkilö oli otoksessa poikkeus myös sen suhteen, että oli aloittanut pitkäaikaisen yrittäjyyden ennen palkkatöitä ja hybridimäistä urayhdistelmää.

Taulukko 2. Haastateltavien demografiset tekijät, palkkatyön ja yrittäjyyden muodot ja toimialat.

	Suku- puoli	Ikä	Toimiala	Palkkatyö	Yrittäjyyden muoto (työntekoaika)	Siviili- säätty*	Lasten lkm
<b>H1</b>	Nainen	48	Graafinen	Vakituisen 4pvä/vko	Kevytyrittäjyys (1pvä/viikko)	3	1
<b>H2</b>	Nainen	63	Koulutussuun- nittelu, kulttuuri	Vakituisen 5pvä/vko	Kevytyrittäjyys (satunnainen ilta+viikonloppu)	4	1
<b>H3</b>	Nainen	38	Tutkimus ja opetus, viestintä	Määräaikai- nen (4vuotta) 5pvä/vko	Kevytyrittäjyys (satunnainen, ilta+viikonloppu)	1	1
<b>H4</b>	Mies	41	Tiedonhallinta (ICT)	Vakituisen 5pvä/vko	Osakeyhtiö (ilta, n. 2h/pvä)	1	3
<b>H5</b>	Nainen	30	Valmennus, konsultointi	Vakituisen	Osuuskunta	1	1
<b>H6</b>	Mies	30	Opetus ja val- mennus, konsultointi	Vakituisen 5pvä/vko	Osuuskunta	1	2
<b>H7</b>	Mies	33	Henkilöstö- hallinto	Vakituisen 5pvä/vko	Toiminimi (päivä-, ilta+viikonloppu), li- säksi Osakeyhtiö (palkattu)	1	2

\*1 (avioliitto), 2 (avoliitto), 3 (eronnut), 4 (leski)

Yhdistävä tekijä demografisissa tekijöissä oli myös se, että kaikilla oli lapsia (1-3 lasta). Yhdellä haastateltavalla lapsi oli jo aikuinen eikä asunut enää samassa taloudessa. Suurin osa haastateltavista oli naimisissa. Kaikki haastateltavat olivat suomalaisia ja asuivat Suomessa, suurin osa pääkaupunkiseudulla tai Uudenmaan alueella, osa Pirkanmaalla ja Etelä-Savossa.

Laadullisen tutkimuksen analyysille on ominaista, että sillä ei ole varsinaisesti selkeää alkua eikä loppua, vaan se on luonteeltaan jatkuvaa ja luovaa (Stake 1995, 72). Näin myös haastatteluiden analysointi alkaa jo haastatteluvaiheessa (Hirsjärvi

& Hurme 2010, 41-43) Kvalitatiivinen aineisto on usein rikasta, monitasoista ja kompleksista (Alasuutari 1994,75), kuten myös tässä tutkimuksessa. Aineiston analyysin vaiheita hyvin yksinkertaistettuna kuvaa kuvio 3 (kuvio 3), jossa kerätty aineisto kuvallaan, eli aineiston luokittelua ohjasi tutkimusongelma, aikaisemmat teorit (etenkin itsemääräämisteoria) sekä itse aineisto. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. (Tuomi & Sarajärvi 2018; Metsämuuronen 2006)



Kuvio 3: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123) mukaisesti

Hermeneuttisen kehän ajatus pohjautuu vahvasti kieleen, jolloin tutkijan oma rooli aineiston tulkinnassa tulee myös ottaa keskeisesti huomioon. Haastattelut tutkimusmenetelmänä voidaan nähdä nojaavan sosiaaliseen konstruktivismiin, jonka mu-



kaan todellisuus on aina sosiaalisesti konstruoitu kielen ja ympäristön yhteisvaikutuksena, ja tutkija on aina täten osa tutkimusprosessia. (Eriksson & Kovalainen 2008, 79) Tämän vuoksi tutkijan rooli omine ennakkokäsityksineen laadullisessa tutkimuksessa on hyväksyttävä, tarkoittaen että tutkijan omat skeemat ja aikaisemmat kokemukset koskien tutkittavaa ilmiötä tai käsitteitä muokkaavat osaltaan tutkimuksen tulkintaa ja analyysia. Ennen tutkimusta ja sen aikana tutkijan olisi kuitenkin hyvä olla tietoinen esimerkiksi omista subjektiivisista mielipiteistään, asenteistaan, arvoistaan ja ennakkokäsityksistään liittyen tutkimukseen ja sen aiheeseen, jolloin tutkimuksessa pyritään kuitenkin saavuttamaan mahdollisimman objektiivinen lopputulos tutkijan roolista huolimatta. (Hirsjärvi & Hurme 2010 16-18; Metsämuuronen 2006, 168)

Litteroitu tutkimusaineisto (144 sivua) luettiin ensin useasti läpi haastattelu kerrallaan. Tulostetut litteroinnit ripustettiin myös tutkijan työhuoneen seinälle vierekkäin, ja alleviivauksia tehtiin eri väreillä eri luokkien ja teemojen visuaaliseksi hahmottamiseksi kokonaisuudessaan. Aineistosta karsittiin pois yliviivaamalla aihealueen kannalta täysin turhat kommentit tai lyhyet keskustelut. Tutkimusaineistoa jouduttiin lukemaan läpi useaan otteeseen eri ajankohtina. Aineiston analyysi vei aikaa, ja se oli iteratiivinen prosessi. Aineiston luokittelun jälkeen tehtiin aineiston jako teemoihin. Teemoja haettiin lukemalla aineistoa useampaan kertaan lävitse. Eri haastatteluista haettiin keskinäisiä yhtäläisyyksiä ja samanlaisuuksia, ja ne löytyivät itseohjautuvuusteorian suhteen suhteellisen helposti.

Ensin aineistoa alettiin käydä ensimmäisen haastattelun perusteella läpi Excelissä koodaamalla. Aineiston eri teemat muodostuivat osittain aikaisemman teorian valossa. Alussa itseohjautuvuusteorian mukaiset autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys valikoituivat koodauksen päätasoiksi. Osittain aineistosta alettiin hahmottaa myös muita aihealueita ja alateemoja. Aluksi tutkija kirjoitti pääteeman toiseen vierekkäiseen soluun myös muita mieleen tulleita aihealueita koodatessa, mutta tutkija huomasi sen olevan liikaa aikaa vievä prosessi tutkimuksen alkuperäiseen aikatauluun nähden. Samanaikaisesti litteraatioita luettiin tulosteena ja tehtiin myös merkintöjä koodauksena paperille marginaaliin. Aineistosta siis poimittiin ensin tutki-

musongelman mukaiset relevantit aiheet, ja ne luokiteltiin Excelissä, mutta sen sijaan siirryttiin niin sanottuun värikoodausprossiin, jolla tutkija näki pääsevänsä aineiston kanssa selkeämpään luokitteluun ja teemoitteluun. Tässä värikoodausprosessissa tulostetut haastattelumateriaalit käytiin läpi haastattelu kerrallaan värikyvien kanssa. Tätä ennen tutkimusainestoa Excelissä koodaten sekä litteraatioiden tulosteita läpi lukien iteratiivisesti tutkija päätyi lopulta itseohjautuvuusteorian mukaisen teemojen (autonomia, kyvykkyys, yhteisöllisyys) lisäksi lopulta nimettyihin teemoihin: taloudellisuus, turvallisuus, jaksaminen, itsensä johtaminen ja aikataulutus ja itsensä toteuttaminen. Myös viittauksia muun muassa luottamukseen, digitalisaatioon ja identiteettiin löydettiin. Kaikki ensimmäisen version teemat ovat nähtävillä seuraavassa taulukossa (taulukko 3) Nämä teemat kirjattiin pääotsikoiksi jokaisen haastattelun osalta, ja aineistosta laskettiin Excel-tilukkolaskentaohjelmaan kaikki merkitykselliset teeman mukaiset haastateltavien viittaukset. Autonomian ja yhteisöllisyyden osalta oli merkityksellistä myös jakaa viittausten laskenta alateemoihin sen mukaan, viitattiinko autonomialla tai yhteisöllisyydellä palkkatyöhön vai osa-aikayrittäjyyteen. Luokittelun tulokset näkyvät taulukosta 3 (taulukko 3). Tiivistetty aineiston luokittelun tulokset näkyvät puolestaan taulukosta 4 (taulukko 4).

Taulukko 3. Aineiston luokittelun tulokset, ensimmäinen versio

TEEMA	Esiintyvyys aineistossa yhteensä	Teemat suuruusjär- jestyksessä
<b>AUTONOMIA</b>		
Palkkatyössä	17	
Yrittäjyydessä	46	
Palkkatyön autonomian puute (suorat viitteet, mm. organisaatiokulttuuri ja esimiestoiminta)	43	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>106</b>	<b>3.</b>
<b>KYVYKKYYS (sis. oppiminen)</b>	<b>143</b>	<b>1.</b>
<b>YHTEISÖLLISYYS (+verkostoituminen)</b>		
Palkkatyössä	22	
Yrittäjyydessä	50	
Yhteisöllisyyden puute (joko organisaatiossa tai yksityisyrittäjyydessä)	18	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>90</b>	<b>5.</b>
<b>TALOUDELLISUUS (taloudelliset motiivit)</b>	87	
Pieni palkka	24	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>111</b>	<b>2.</b>
<b>TURVALLISUUS (epävarmuus ja riskinottoikyky)</b>	<b>78</b>	<b>7.</b>
<b>JAKSAMINEN</b>	81	
Kiire	8	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>89</b>	<b>6.</b>
<b>ITSENSÄJOHTAMINEN JA AIKATAULUTUS</b>	95	
Itsearmollisuus	9	
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>104</b>	<b>4.</b>
<b>ITSENSÄTOTEUTTAMINEN (sis. vaikuttaminen)</b>	<b>62</b>	<b>8.</b>
Yksityisyrittäjän yhteiskunnalliset haasteet	57	<b>9.</b>
<b>LUOTTAMUS</b>	53	<b>10.</b>
<b>DIGITALISUUS JA PAIKKARIIPPUMATTOMUUS</b>	50	<b>11.</b>
<b>IDENTITEETTI (ja oman toiminnan reflektointi)</b>	39	<b>12.</b>
<b>PERHEEN JA TYÖN YHTEENSOVITTAMINEN</b>	29	<b>13.</b>
<b>RAKENTEISIIN SOPEUTUMINEN (YRITTÄJÄ VS. SOSIAALITURVA)</b>	27	<b>14.</b>

Toiminnan skaalautuvuus elämäntilanteen mukaan	17	<b>15.</b>
YRITTÄJÄMÄINEN TOIMINTA	15	<b>16.</b>
Koettu oma vahva kilpailukyky ja työllistyvyys	14	<b>17.</b>
Toiminnan maineen hallinta, Suomen pienet piirit	9	<b>18.</b>
KANSAINVÄLISYYS	7	<b>19.</b>
MERKITYKSELLISYYS, MUIDEN AUTTAMINEN	5	<b>20.</b>
VAPAAEHTOISTOIMINTA	3	<b>21.</b>

Alempana taulukossa 4. (taulukko 4.) näkyy aineiston luokittelun lopullinen versio, jossa tutkija päätyi yhdistämään teemoja niiden samankaltaisuuden vuoksi. Teemat *Itsensä johtaminen ja aikataulutus* (yhteensä 104 mainintaa aineistossa), *Jaksaminen* (yhteensä 89 mainintaa) sekä *Perheen ja työn yhteensovittaminen* (29) päätettiin yhdistää saman yläluokan alle, jolle annettiin nimi *Itsensä johtaminen ja hyvinvointi*. Näin ollen tämä uusi teema tai yläluokka sai 222 mainintaa, ja oli lopulta suurin aineiston suurin teema (1.). Toiseksi suurin (2.) teema oli *Kyvykkyys* (yhteensä 143 mainintaa).

Kolmanneksi suurin (3.) teema oli *Taloudellisuus* ja neljänneksi (4.) *Autonomia* ja viidenneksi suurin (5.) teema oli *Turvallisuus* (yhteensä 92 mainintaa). Tämän *Turvallisuus*-teeman alle luokiteltiin myös taulukossa 3. näkyvä teema *Koettu oma vahva kilpailukyky ja työllistyvyys* (14 mainintaa), koska kyseinen teema nähtiin liittyvän lopulta tässä aineistossa eniten tämän teeman alle, koska viitauksissa se toi haasteltaville eniten turvallisuuden tunnetta, vaikka se myös voidaan nähdä liittyvän ammatilliseen kyvykkyyteen. Kuudenneksi (6.) suurin luokka oli *Yhteisöllisyys* (90 mainintaa).

Seitsemänneksi (7.) suurin yläluokka nimeltä *Yrittäjyyden rakenteelliset haasteet* oli lopulta yhdistelmä kahdesta teemasta; *Yksityisyrittäjän yhteiskunnalliset haasteet* (57 mainintaa, edellisessä taulukossa sijalla 9.) ja *Rakenteisiin sopeutuminen (yrittäjä vs. sosiaaliturva)* (27 mainintaa, edellisessä taulukossa sijalla 14.) Taulukkoon 4 (taulukko 4.) jätettiin yhteensä kymmenen aineiston suurinta yläluokkaa tai teemaa. Kahdeksanneksi (8.) suurin teema oli *Itsensä toteuttaminen* (62 mainintaa), 9. *Luottamus* (53 mainintaa) ja 10. *Digitaalisuus ja paikkariippumattomuus* (50 mainintaa).

Taulukko 4. Aineiston luokittelun tulokset suuruusjärjestyksessä, alateemat näkyvissä, lopullinen versio

<b>Teemat esiintyvyyssjärjestyksessä</b>		<b>Esiintyvyys aineistossa</b>
<b>1.</b>	<b>ITSENSÄ JOHTAMINEN JA HYVINVOINTI</b>	<b>222</b>
	4. Itsensä johtaminen ja aikataulut (104)	
	6. Jaksaminen (89)	
	13. Perhe/perheen ja työn yhteensovittaminen (29)	
<b>2.</b>	<b>KYVYKKYYS</b>	<b>143</b>
<b>3.</b>	<b>TALOUDELLISUUS</b>	<b>111</b>
<b>4.</b>	<b>AUTONOMIA</b>	<b>106</b>
<b>5.</b>	<b>TURVALLISUUS (78 mainintaa)</b>	<b>92</b>
	17. Koettu oma vahva kilpailukyky ja työllistyvyys (14)	
<b>6.</b>	<b>YHTEISÖLLISYYS</b>	<b>90</b>
<b>7.</b>	<b>YRITTÄJYYDEN RAKENTEELLISET HAASTEET</b>	<b>84</b>
	9. Yksityisyrittäjän yhteiskunnalliset haasteet (57)	
	14. Rakenteisiin sopeutuminen (yrittäjä vs. sosiaaliturva) (27)	
<b>8.</b>	<b>ITSENSÄ TOTEUTTAMINEN</b>	<b>62</b>
<b>9.</b>	<b>LUOTTAMUS</b>	<b>53</b>
<b>10.</b>	<b>DIGITAALISUUS JA PAIKKARIIPPUMATTOMUUS</b>	<b>50</b>

#### 4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta hybridiyrittäjyydestä nostaa triangulaation käsitteen (Denzin 1978) mukaisesti se, että tutkittavien joukkoon kuului eri yrittäjämuotojen omaavia henkilöitä (kevytyrittäjät, osuuskuntalaiset, osakeyhtiön omistavat), eikä siis tutkittu vain yhtä ryhmää. Puolestaan teoriaan liittyvää triangulaatiota ja luotettavuutta vahvistaa se, että tässä tutkimuksessa on pyritty tutkimaan hybridiyrittäjyyttä useammasta teoreettisesta näkökulmasta eri tutkimusalalta (yrittäjyystutkimus, urateoriat, itseohjautuvuusteoria) ja saavuttamaan näin tutkimusongelman kannalta teoreettisesti laajempi ja syvempi perspektiivi.

Tutkimuksen validiteettiä tarkastelee sitä, tutkitaanko todella sitä mitä halutaan tutkia, eli saadaanko toisin sanoen tutkimuskysymyksiin vastauksia. Haastattelurungon validointiin liittyy tiettyjä ongelmia, sillä haastattelut sijoittuvat teemahaastattelun ja syvähaastatteluiden välimaastoon. Kaikki haastattelut olivat keskenään erilaisia, koska tutkija halusi pitää haastattelutilanteen mahdollisimman epävirallisena luottamuksen saavuttamiseksi, ja tutkija arvioikin haastatteluissa vallinneen hyvän luottamuksen ilmapiiriin, jossa haastateltavat ovat voineet kertoa avoimesti ja luotettavasti omasta hybridiyrittäjyydestään ja motiiveistaan, mikä osaltaan nostaa tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelulomakkeessa ja haastattelutilanteessa käytetty kieli, kuten tietyt termit ovat kuitenkin voineet myös ohjata haastateltavia vastauksissa tahattomasti. Haastattelutilanteessa kuitenkin pyrittiin tietoisesti olla ohjaamatta haastateltavia. Toisaalta haastattelijan kokemattomuus saattoi heijastua haastateltavien piilo-ohjailuun, sekä heijastui myös haastatteluihin käytettyyn aikaan. Toisaalta haastattelijalla halusi antaa tutkittavien puhua mahdollisimman vapaasti keskeyttämättä.

Haastateltavat ovat myös voineet vastata sosiaalisesti suotavalla tavalla (Tuomi & Sarajärvi 2018), esimerkiksi oman työnteon suhteen ja antaa itsestään ja käyttäytymisestään paremman kuvan, mikä voisi heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Voi myös olla, että tutkimukseen valikoituituivat ylipäättään tutkimuksesta kiinnostuneet

henkilöt, etenkin kevytyrittäjien ryhmässä. Koska haastateltavia etsittiin kevytyrittäjäpalvelun lähettämän uutiskirjeen avulla, tutkittaville on voinut jäädä kuva, että kyseinen palvelu on tilannut tutkimuksen, vaikka tutkimus tehtiin täysin riippumattomasti ilman toimeksiantoa. Tutkimuksen riippumattomuudesta ei ollut mainintaa uutiskirjeessä, mikä jälkikäteen ajateltuna olisi ollut syytä mainita. Tämä on saattanut vaikuttaa ensimmäisen tutkimusjoukon vastauksiin. Usein ihmiset eivät ole täysin tietoisia esimerkiksi töihin tai vapaa-aikaan todellisuudessa käytetystä ajastaan, tai voivat niin sanotusti kaunistella tähän liittyviä vastauksia itselleen ja haastattelijalle toivotun minäkuvan mukaisesti. Toisaalta tässä tutkimuksessa ei ole kiinnostuttu palkkatyöhön tai yrittäjyyteen käytetyistä tunteista ja ajankäytöstä sinällään, vaan hybridiyrittäjyyden kokemuksista ja motiiveista, jotka tulivat rikkaasti esille haastattelumateriaalista.

Tutkimuksen luotettavuutta nostaa tarkasti suoritettu haastatteluiden nauhoitus sekä litterointi, sekä aineiston huolellinen ja pitkäjänteinen läpikäyminen analysointivaiheessa. Kaikki haastattelut pidettiin ajallisesti lähellä toisiaan, ja litteroitiin tarkasti sanasta sanaan. Litteraatioiden analyysi tehtiin myös huolellisesti ja pidemmällä aikavälillä, ja aineiston analyysissä käytettiin hyväksi useampaa analyysitapaa (teemojen värikoodaus sekä teemojen suhteen kvantitatiivinen metodi, jossa laskettiin yhteen aineistossa esiintyneet sanat eri teemoista). Puolestaan tutkimuksen luotettavuutta olisi nostanut teemojen tarkempi nimeäminen, sekä teemojen karsinta. Tutkimuksen luotettavuutta olisi nostanut myös palkkatyön sekä osa-aikayrittäjyyden motiivien tarkempi koodaus ja analysointi erikseen.

Laadullisen tutkimuksen analyysi on usein aikaa vievää, ja sille pitäisi varata tarpeeksi aikaa. Tässä tutkimuksessa analyysiin käytetty aika myös nostaa tutkimuksen luotettavuutta, sekä myös se, että tutkimus on suoritettu taloudellisesti ja tutkimuksellisesti riippumattomasti eikä ole tilaustyö. Myös tutkimuksen raportointi ja laadullisen tutkimuksen analyysivaihe on tehty mahdollisimman läpinäkyväksi. Tutkimuksen raportoinnissa on käytetty Lappeenrannan teknillisen yliopiston kauppatieteellisen tiedekunnan pro gradu ohjeita.

## 5. TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimusaineiston analyysin kautta päästiin tässä luvussa esiteltäviin tutkimustuloksiin, ja saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tarkoituksena tässä tutkimuksessa oli ymmärtää, mitkä motiivit ovat johtaneet siihen, että tietotyötä tekevät henkilöt ovat päättäneet harjoittaa myös yrittäjyyttä päätoimen ohella, ja miten he kokevat hybridiyrittäjyyden. Tutkimuskysymyksiä (TK) oli kaksi (TK1 ja TK2), ja niihin pyrittiin vastaamaan myös kahden alakysymyksen (AK) avulla (AK1 ja AK2).

*TK1: Minkälaisia motiiveja tietotyöläisillä on hybridiyrittäjyyteen?*

*AK1: Miten itseohjautuvuusteoria selittää tietotyön tekijöiden hybridiyrittäjyyden motiiveja?*

*TK2: Miten tietotyön tekijät kokevat hybridiyrittäjyyden?*

*AK2: Minkälaisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia sekä mahdollisia heikkouksia ja uhkia hybridiyrittäjyyteen liittyy?*

Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen (TK1) tavoitteena oli saada selville yksilöiden motivaatioita ja tarpeita useamman työn tekemiseen. Toisella alatutkimuskysymyksellä (TK2) puolestaan haluttiin selvittää, minkälaisia positiivisia mahdollisuuksia tai vahvuuksia yksilö hybridiyrittäjyydessä kokee ja näkee, ja puolestaan mitä huonoja puolia hybridiyrittäjyydessä koetaan olevan. Tällä tutkimuskysymyksellä haluttiin selvittää myös hybridiyrittäjyyden kontekstin eli ympäröivän yhteiskunnan, kulttuurin, yritysten ja lainsäädännön vaikutusta päätöksiin ja ilmiöön yksilön näkökulmasta. Tähän kappaleeseen on jätetty suhteellisen paljon suoria lainauksia haastatteluaiheistosta, koska lainausten kautta on haluttu välittää lukijalle syvällisempää ymmärrystä hybridiyrittäjien kokemusmaailmasta, tukien vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen (TK2) hybridiyrittäjien kokemuksista.

### 5.1 ITSEOHJAUTUVUUSTEORIA

Analyysin perusteella löytyi erilaisia motiiveja hybridiyrittäjyyteen, jotka noudattelevat itseohjautuvuusteorian perustarpeiden teorian tarpeita (kyvykkyys, autonomia ja



yhteisöllisyys). Voidaan siis todeta, että itseohjautuvuusteoria (perustarpeiden teoria) selittää myös tietotyön tekijöiden hybridiyrittäjyyden motiiveja, ja tälle tutkimuskysymykselle (AK1) saatiin vahvistusta. Vastauksena ensimmäiseen tutkimuskysymykseen (TK1), tärkeimmät hybridiyrittäjyyden motiivit tämän tutkimuksen mukaan olivat:

1. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen – Kyvykkyys
2. Taloudelliset motiivit
3. Autonomia

Itseohjautuvuusteorian mukaiset kyvykkyuden, autonomian ja yhteisöllisyyden tarpeet tulivat hyvin vahvasti esiin haastattelumateriaaleissa. Tarpeet olivat kuitenkin kietoutuneena toisiinsa, samoin kuin muut aineistosta ilmi tulleet työnteon motiivit ja kokemukset, jolloin niiden erottaminen tutkimuksen raportoinnissa laadullisesti ei ollut helppoa. Tämä näkyy myös tässä kappaleessa olevissa haastateltavien vastauksien suorissa lainauksissa.

### **5.1.1 Kyvykkyys ja osaamisen kehittäminen**

Tutkimustuloksista käy ilmi (taulukko 4), että itseohjautuvuusteorian mukaiset kyvykkyys ja oppiminen olivat aineistoissa toiseksi suurin (2.) mainittu teema (154 viittoa). Tämän teeman alle lukeutuivat ammatillisen kehittymisen ja ammatillisen substanssiosaamisen maininnat aineistossa, verrattuna tutkimuksessa *Itsensä johtaminen ja hyvinvointi* -teemaan, jossa maininnat oppimiseen ja kehittymiseen liittyivät nimen mukaisesti omaan itseen, omiin toimintai- tai työtapoihin tai työn aika- tauluttamiseen. Hyvin keskeinen teema oli kyvykkyuden nivoutuminen oppimisen kokemuksiin ja uuden kokeilemiseen osa-aikayrittäjyyden kautta. Yrittäjyystoiminta nähtiin oleellisena oppimisen väylänä. Osa-aikayrittäjyys rikasti palkkatyötä erilaisen tai saman alan osaamisen ja opiskelun kautta, sekä toi kaivattua kokeilun mahdollisuutta, jota palkkatyöstä puuttui. Kyvykkyuden osalta yleisesti voidaan sanoa, että sivutoiminen yrittäjyys koettiin nimenomaan vahvistavan kyvykkyuden kokemuksia, joita palkkatöiden kautta ei saatu tarpeeksi toteutettua. Alla otteita haastatteluaineistosta, joissa näkyy osaamisen kehittämisen motiivi osa-aikaiselle yrittäjyydelle:

*”ihan ammatillinen [motiivi]. Se oman ammattitaidon ylläpitäminen. Jos ei sitä asi-  
antuntijatyötä tee, niin siinä pikkuhiljaa...se tieto vanhenee ja sen ylläpitäminen on  
aika vaikeaa ” (H4, mies)*

*”se sivutyöhän on semmoinen varsinainen, missä ei opiskeluista tule loppua ollen-  
kaan” (H2, nainen)*

Toisaalta ammatillisen osaamisen ja kyvykkyyden (2. teema *Kyvykkyys*) sekä *It-  
sensä johtamisen ja hyvinvointi* -teeman (1. teema) mukainen oppiminen nivoutui  
tiivisti usein yhteen tutkimusaineistossa, josta esimerkkinä alla oleva pohdinta,  
jossa itsensä johtamisen, jaksamisen, kyvykkyyden ja taloudellisten motiivien kyt-  
keytyminen tulee esiin. Osa-aikayrittäjyys antaa osaamisen kertymisen kautta myös  
lisääntyntä ammatillista näkemystä ja itsetuntoa. Alla olevasta pohdinnasta tulee  
myös ilmi viittaukset taloudellisiin motiiveihin (3. Taloudellisuus):

*”Saa vähän lisää sit rahaa kuitenkin, ja saa kasvatettua sitä omaa ammattitaitoo-- et  
ois jotenki joku ajatus siin hommassa ettei vaan suorita. Koska kukaan ei pakota  
mua tekee ylimäärästä ni miks mä rupeen itte suorittaa, et mun pitää löytää se oma  
mielekkyyys siit tekemisestä vaikkei siit sais hirveesti rahallisesti, ni joku muu asia.  
Yrittää sillä tavalla, mä yritän tasapainoilla sen stressin kanssa. Et se mielekkyyys ja  
asiantuntijuus löytyis siitä. Koska ne on semmosii asioita mitä mun mielestä kannat-  
taa miettiä, ja se asiantuntijuus on nyt aika kovaa hottii työmarkkinoilla, se oman  
osaamisen arvostaminen. Et tavallaan se liittyy taas siihen kevytyrittäjyyteen, et si-  
tähän mä haen, vaikeesti, mut sitä mä siinä kuitenkin haen, sen takii mä sitä haluun  
tehä. Mä haluun yrittää sitä omaa osaamista kehittää ja tulla varmemmaks ja tehdä  
kuitenki ihan oikeit töitä. Niin se on se kannustin myöskin siinä. -- Positiivisin taval-  
laan on se, että [osa-aika yrittäjyys] opettaa paitsi asiakkaan kanssa tekemistä niin  
myös siihen omaan ammattitaitoon ja näkemykseen luottamista.” (H1, nainen)*

Osa haastateltavista koki myös psykologista pelkoa siitä, että niin sanotusti jämahäisivät nykyiseen palkkatyön rooliin, ja sen vuoksi myös hakivat osa-aikayrittäjyyden kautta muita projekteja. Toisaalta he hakivat hybridiyrittäjyydellä vaihtelua työtehtäviin ja tulevaisuuden mahdollisuuksiin.

### 5.1.2 Autonomia

Autonomia tuli esiin neljänneksi (4.) eniten aineistossa (106 mainintaa). Tämän tutkimuksen piirissä voidaan sanoa, että osa-aikayrittäjyys tarjoaa hybridiyrittäjille lisääntyntä autonomian eli itsemääräämisen tunnetta kokonaistyössä. Etenkin yrittäjyys siis vahvistaa autonomian tunnetta. Tutkimuksessa tuli myös ilmi, että osa haastateltavista koki, että palkkatyön työn tekemisen tapa tai organisaatiokulttuuri rajoitti koettua palkkatyön autonomiaa:

*” tavallaan palkkatyössä mulle kokoajan sanotaan et mitä mä teen ja missä aikataulussa -- Sit siihen voi olla mont ihmistä sanomassa et minkälainen sen pitää olla, ikään ku antaa kriteerejä sille tekemiselle ja sit ku sä oot tehny sen ni se voi olla et se ei kuitenkaa tyydytä ni sit se tehmä uudestaan, niinku sisäisesti arvioidaan ennen ku se menee asiakkaalle, ja sit se asiakaski voi tulla sanoo et se ei oo tyytyväinen, et se on ihan normaali prosedeeuri. Mut sit ku tekee ittekseen, töitä itsenäisesti ni sillanhan sul on suora yhteys siihen asiakkaaseen, et siin ei oo välissä niit viittä ihmistä jotka sanoo sulle miten se pitää tehdä.” (H1, nainen)*

Kuten alla olevasta kommentista käy ilmi, osa-aikayrittäjyyden koetusta epävarmuudesta riippumatta yrittäjyydestä haetaan itsemääräämisen sekä osaamisen ja itsensä kehittämisen tunteita: *”tavallaan se [osa-aika yrittäjyys] on epävarmempaa, saat epävarmemmin töitä ja sit epävarmemmin se aikataulu, niinku se projekti valmistuu, mut sit toisaalt siin on varmuus siit tekemisestä, itselleen semmost itsenäist tekemistä.” (H1, nainen)*

Myös palkkatyössä koettu kyky vaikuttaa omiin työtehtäviin mahdollisesti osa-aikayrittäjyyttä esimerkiksi ajankäytön suunnittelun ja hallinnan suhteen. Myös autonomiaa tukeva palkkatyön organisaatiokulttuuri heijastui siihen, miten hyväksyttävänä osa-aikaista yrittäjyyttä pidettiin ja miten siihen suhtauduttiin palkkatyön organisaatiossa.

Osalla palkkatyön ja osa-aikayrittäjyyden työt olivat helppo yhdistää käytännössä limittäin työpäivän aikana, osaksi myös palkkatyössä koetun autonomian vuoksi. Suhtautuminen työnteon aikaan ja paikkaan oli osalla haastateltavilla hyvin joustavaa. Toisaalta haastateltavat toivat esiin, että palkkatyön sovituista tuntimääristä pidettiin kiinni. Alla olevista haastatteluoitteista tulevat ilmi toisaalta osa-aikayrittäjyyden kautta koettu autonomia, mutta myös palkkatyön organisaatiossa koettu autonomia ja luottamus:

*”mulla on siinä mielessä hyvä tilanne, että tässä palkkasuhteessakin on hyvin annettu vapaat kädet, tai tiedetään se, että on nää [palkkatyö ja osa-aikayrittäjyys] eri roolit, ja annettu hyvin vapaat kädet. Niin kauan, kun hommat tulee tehty, niin ei oo väliä, milloin.” (H5, nainen)*

*”et se on aika silleen limittäin menny kuitenkin, että ei oo semmosta, että eka menee [palkkatyöhön] ja illalla sitten teen vasta nää muut, vaan vähän silleen päivän aikana” (H6, mies)*

### **5.1.3 Yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuus**

Myös yhteenkuuluvuuden tarpeet tulivat tutkimusjoukossa esiin, teeman *Yhteisöllisyys* ollen kuudenneksi (6.) suurin teema (ks. taulukko 4). Eroja oli kuitenkin siinä, kuinka palkkatyö tai sivutoiminen yrittäjyys yhteenkuuluvuuden suhteen näyttäytyi. Yrittäjyyden muoto ei ollut varsinaisesti ratkaiseva tekijä yhteenkuuluvuuden tai yhteisöllisyyden kokemuksille uralla, mutta yrittäjyyden muodolla voidaan sanoa olevan viitteitä tästä tässä tutkimuksessa. Tämän pienen aineiston piirissä esimerkiksi kolmen kevytyrittäjän kesken kaksi freelancerina toimivaa henkilöä kokivat nimenomaan palkkatyön työyhteisön tuovan kokonaistyöhön tai uralle kaivattua yhteisöllisyyttä, ja puolestaan kokivat yksityisyrittämisen ja siihen ryhtymisen tulevaisuudessa liian yksinäiseksi. Kysyttäessä kumman haastateltava valitsisi mieluummin, palkkatyön tai yrittäjyyden, vastaukset kertoivat myös vahvasti yhteisöllisyyden tarpeesta etenkin yksityisyrittäjillä:

*”Mä silti kyllä valitsisin sen [palkkatyön], koska mulle se pienyrittäjäyys on kyllä liian yksinäistä.” (H3, nainen)*

*”Koska meillä [osuuskunnalla] ei ole fyysistä toimistoa, ollaan eri puolilla Suomea, niin ehkä siitä puuttuu semmonen kahvitaukolätinä. Mikä on tullut tosi tärkeäksi itelle, niin on ymmärtänyt, että siinä [palkkatyön] työyhteisössä on arvo oman hyvinvoinnin kannalta.” (H5, nainen)*

Toisaalta kolmas kevytyrittäjänä toimiva tunsu nimenomaan yhteenkuuluvuutta enemmän sivutoimimisen yrittäjäyden alan yhteisöön kuin tällä hetkellä palkkatyön yhteisöönsä.

*”Jos miettii, jos vertaa näihin muihin [kevytyrittäjäpalveluihin] miks ei tehdä vaikka sitä kautta, että miks meillä on vaikka oma, osuuskunta, niin nään, että meillä se vahvuus liittyy siihen verkostoon, ja siihen osaamisen jakamiseen. Tietyllä tavalla, että kun sulla on se omien ammattilaisten, tai samanmielisten ammattilaisten yhteisö myös, niin se tietyllä tavalla tuo sellasta joukkovoimaa siihen, että voidaan tehdä yhdessä erilaisia projekteja, että voidaan koodata projektitiimejä, tiettyjä juttuja, kun hajaantuu, ja tulee uus, se koodataan taas siihen, ketä tätä haluaa lähteä tekemään. Just nää kouluttaa toisiamme. --- pystytään jakamaan asioita, sekä hallinnollista taakkaa, että miten tää vaikka kirjanpitoasiat menee, tai vakuutusasiat menee. Puhuttiin vähän aika sitten, että ei lähetä yksin yrittää, kun ei kellään oo mitään käryä niistä asioita, niin sit tavallaan se jaetaan, että nyt tuli taas joku ärsyttävä lappu, mistä mä en ymmärrä, hoida sä tää, niin mä hoidan ton seuraavan lapun. Sit ei tuu sellasta älytöntä taakkaa siitä hallinnollisesta puolesta. Sit, että on ihmisiä, ketkä jaksaa kuunnella niitä juttuja, puhut tavallaan jostain [osa-aikayrittäjäydestä], että mulla on tommonen asiakas, niin eihän sit taas, jos yksin yrität, niin ei oo niitä ihmisiä, jonka kaa puhua, puoliso ei jaksa kuitenkaan loputtomiin kuunnella sun työkeloja, niin on sit tavallaan sellasta yhteisöllisyyttä” (H5, nainen)*

*”Toinen oli, just tää, että koettiin, että työtilanteet on aika epävarmoja --- niin on kiva kuitenkin koko ajan jäsentää osallisuutta osuuskunnan kehittämiseen, ja sulla on tietyllä tavalla se yhteisö, ja se alusta, ja mahdollisuus myydä sitä omaa osaamista.*

*Se mahdollisuus on koko ajan olemassa, ja se on jatkuva. Se on kiva, että tulee vähän sitä stabiliteettia kuitenkin siihen omaan tekemiseen, että kun se on sellaista epävarmaa, että miten tulee keikkaa kullekin, kuinka paljon. (H5, nainen)*

Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut vertailla eri hybridiyrittäjiä tai yritysmuotoja keskenään, mutta aineiston analyysin myötä tiettyjä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia löytyi nimenomaan osa-aikaisen yrittäjyyden yritysmuodon suhteen yhteisöllisyyteen ja yrittäjyyden uhkiin tai huonoihin puoliin liittyen. Kun vertaillaan kevytyrittäjiä osuuskuntalaisiin tai osakeyhtiön omistaviin, on huomattavaa pohtia sosiaalisen pääoman ja etenkin sosiaalisen tuen roolia myös hybridiyrittäjyydessä menestymisen kannalta (esimerkiksi töiden jakautuminen ja organisointi, taloudellisten riskien jakaminen, henkinen ja sosiaalinen tuki yhtiökumppaneilta tai osuuskuntalaisilta). Sosiaalisen pääoman verkostot näyttäytyivät tärkeiksi myös kevytyrittäjille, koska heidän työprojektinsa tarjoutuivat omien verkostojen kautta, eivätkä he aktiivisesti markkinoineet omaa asiantuntijuuttaan. Osuuskuntalaiset kertoivat sosiaalisuuden olevan yrittäjyyden muodossa ehdottomasti vahvuus, koska he saivat osuuskunnan kautta oman alansa kollegiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteen sekä vertaistukea. Lisäksi työprojektimahdollisuuksia jaettiin osuuskunnan kautta toisille joustavasti oman työtilanteen ja kiinnostuksen mukaan. Osakeyhtiön omistavat puolestaan taas eivät korostaneet niinkään tällä hetkellä sosiaalisuuden merkitystä yritystoiminnassa, vaikka sosiaaliset suhteet alkuvaiheessa olivatkin olleet oleellisia, mutta toivat esiin osakeyhtiön muita hyötyjä, joista kerrotaan myöhemmin lisää. Tutkija haluisi ottaa tutkimukseen nimenomaan eri yritysmuotojen kautta tekeviä hybridiyrittäjiä, jotta otos olisi mahdollisimman monipuolinen. Tutkija ei kuitenkaan ottanut huomioon tutkimuksen otannassa yritysmuodon sosiaalisen eron aspekteja. Tutkimuksen ensisijaisena tarkoituksena ei ollut vertailla yritysmuotoja keskenään, mutta analyysissä nämä erot nousivat esiin.

## **5.2. Hybridiyrittäjyyden konteksti**

Tässä kappaleessa esitellään keskeiset muut analyysin teemat vastauksina tutkimuskysymyksiin hybridiyrittäjyyden motiiveista (TK1) sekä hybridiyrittäjien kokemuksista (TK2).

### 5.2.1 Itsensä johtaminen ja hyvinvointi

Tässä tutkimuksessa suurin yhteinen yläluokka tai teema oli *Itsensä johtaminen ja hyvinvointi* (yhteensä 222 mainintaa). Tämän yläluokan alle päätettiin yhdistää seuraavat teemat: *Itsensä johtaminen ja aikataulut* (yhteensä 104 mainintaa aineistossa), *Jaksaminen* (yhteensä 89 mainintaa) sekä *Perheen ja työn yhteensovittaminen* (29 mainintaa). Tässä kappaleessa esitellään erikseen sekä *Itsensä johtaminen ja aikataulut* -alaluokka sekä *Jaksaminen ja hyvinvointi* teema.

#### *Itsensä johtaminen ja aikataulut*

Tutkimuksesta tuli ilmi, että hybridiyrittäjyys vaatii tekijältään paljon itsensä johtamisen taitoja ja useamman työn organisointikykyä, ja toisaalta näitä taitoja ja vaatimuksia refleктоitiin paljon. Haastateltavat kokivat yleisesti haastavaksi yhdistää sekä palkkatyö että yrittäjyys ajallisesti sekä perheen ja vapaa-ajan suhteen. Pitkään hybridiyrittäjyyttä tehnyt kaksi yritystä omistava palkkatyön tekijä oli oppinut hyvin hallitsemaan ja yhdistämään palkkatyön sekä yrittäjyyden.

*”Täs vuosien varrella, mä oon niinku todennu sen, et tätä pystyy tekee ja se on haastavaa kuormittavuuden kannalta, mut -- oikeen tehtynä ja oikeen hallittuna, niin se niinku tukee toinen toistaan. Et siit on mahollist rakentaa sellanen kuvio, jossa on enemmän niinku hyvää kun huonoa.” (H7, mies)*

Alla olevat kommentit kuvaavat sitä, kuinka palkkatyön roolin työtehtävät voivat olla hyvinkin monipuoliset, jolloin hybridiyrittäjyyden työn luonne ei eroa itse pelkän palkkatyön työn luonteesta.

*”Mä en koe et se fokuksen vaihtaminen ikään kuin palkkatyön yhdestä asiasta yrittäjyyden yhteen projektiin on yhtään sen vaikeampaa, ku palkkatyön yhestä projektista palkkatyön toiseen projektiin. Et ku se työ on joka tapaukses tätä context switchingiä, niin se et osa siitä on oman yrityksen kautta tehtävää, nii ei enää hirveesti tee siitä hankalampaa. Et vaikka mä tekisin pelkkää palkkatyötä, ni mun työ olis*

*joka tapauksessa tollasta. (H7, mies)*

*”Mutta ehkä se tavallaan, pitää vaatia iteltään aikatauluttamista, että mikä nyt on oikeesti semmosta, mikä on pakko tehdä tänään, mikä ehtii huomenna. Ja vähän sen mukaan, esimerkiksi [osa-aikayrittäjyydessä], on se hyvä tilanne, että mä en hirveesti joudu myymään aktiivisesti itteeni, että tulee enemmän yhteydenottoopyyntöjä, mitä pystyn hoitamaan, niin sit joutuu silleen priorisoimaan, että mitkä on sellasii asioita, mitä halua, mihin haluaa lähtee mukaan ja mitkä kuitenkin on sitä omaa coree, ja mitä, voiks meidän osuuskunta välittää työtä, antaa toiselle osuuskunnan jäsenelle, jos tuntuu, ettei se oo ihan niinku omaa ydinaluetta, ei oo aikaa. (H6)*

*”Mut siitä opin [työuupumus] ja nyt rupeen pitää tätä, oon ruvennu pitää tiukempii rajoja. Ja just semmosii ajatuksii et okei, mä saan maanantaina, sillon mun ei tarvi stressaa, mä käyn vaan töissä ja sit mä tuun kotiin. Niinku semmosia lapsen luku-järjestyksiä yrittää tehdä itsellensä, et tässä kohtaa mä saan stressata ja tossa en. Ni sillon mä selviin siitä.” (H1, nainen)*

### Jaksaminen ja hyvinvointi

*Jaksaminen* teeman alle analysointiin kaikki sellaiset viittaukset (yhteensä 89), joilla viitattiin enemmän negatiivisesti ja uhkaavasti omaan hyvinvointiin hybridiyrittäjyydessä. Tämän teeman alle kuului myös alaluokkana *kiire* yhtä lailla viittamaan sen negatiivisiin yhteyksiin. Tuloksista kävi ilmi, että oma jaksaminen ja hyvinvointi koettiin usein koetuksella oleviksi. Yhtenä heikkoutena hybridiyrittäjyydessä voidaan tämän tutkimuksen valossa nähdä nimenomaan hyvinvointi jaksamisen näkökulmasta. Onnistunut jaksaminen hybridiyrittäjyydessä tällä hetkellä oli monella aikaisemmista vaikeista kokemuksista opitun tulosta, mutta tasapainottelu työmäärän kanssa koettiin jatkuvaksi prosessiksi. Esimerkiksi oman jaksamisen ja työmäärän välistä suhdetta refleктоitiin paljon, kuten alla olevasta haastateltavan kommentista tulee ilmi.

*”Ku on stressi siit jatkuvasta tietotulvasta ja sit se ajankäyttö ja stressi, ja sit mä oon ruvennu viimeaikoina mieltii te mikä sitä stressii itseasias aiheuttaa. Tietysti on se*



*ajankäyttö, mut sitäki pystyy rauhoittaa ku pilkkoo vähän. Et onks se sit ulkoo mää-rättyä semmost jotain, et mä yritän toimii jonkun idean mukaisesti mitä mä en itse ees ymmärrä, et yrittää mieltää mikä se on se oma rooli ja mikä se on se oma asi-antuntijuus ja työminä. Sitä kautta yrittää jotenki rauhoittaa sitä. Et mä huomaan et helposti menee semmoseen et täs pitää tehdä näin ja pitää sitä ja pitää tätä. Pitääks oikeesti? Vai onks se vaan et joku sanoo sulle, vai voinks mä tehdä jotenki toisin? Et yrittää mennä jotenkin, ajatella kokoajan sitä asiaa. Ettei tee vaa jotenki silleen ulkoisten, tiätkö. (H1, nainen)*

Yllä oleva pohdinta kuvaa ennen kaikkea myös hyvin haastateltavan sisäisen ja ulkoisen motivaation tarpeen reflektointia, jolla on yhteyksiä itseohjautuvuusteoriaan. Sisäisen motivaation merkitys ja oman toiminnan reflektointi tuli esiin kaikkien haastateltavien kohdalla. Alla oleva sitaatti kuvaa hyvin sitä, kuinka jaksaminen ja hyvinvointi koetaan.

*”Mä yritin jossain vaihees silleen et mä teen päivätyön päätteeks iltasin, ni aika vähälle se jää ku alkaa olee nii väsyny, aivot on nii väsyny et ei jaksa ajatella enää. Ni mä oon vähä selkiyttäny itte ittelleni etten mä pala loppuu sitte” (H1, nainen)*

*”Kyllä sen huomaa, että kun joutuu kaverille sanomaan, että mä en nyt tänä viikonloppuna kerkee tulemaan mukaan, kun mun pitää tehdä töitä, että jos sun työviikot yhtäkkiä on 6-7 päivää, tai sitten sä teet ylipitkiä päiviä periaatteessa, niin onhan se raskasta ---Kyllä mä vielä unelmoin siitä, että jossain vaiheessa olisi sellainen kokopäiväinen työ, mikä olisi se mun yksi työ, ja jos olisi sellainen tilanne, että sitä [osa-aikayrittäjä] ei tekisi vaan rahan takia, vaan se olisi sellaista että tää voisi olla kiinnostava case, tai tää voisi olla hauska keikka, niin sit sitä voisi tehdä, mutta mä toivon, että jossain vaiheessa saisi keskittyä siihen yhteen työhön, koska se on kuitenkin todella raskasta tehdä loppuen lopuksi kokopäivätyön ohessa iltaisin ja viikonloppuisin.” (H3, nainen)*

*”yritän säästää itteeni, ku jossain vaihees mä tein sen virheen et mä tein kaikkee sekasin joka päivä, ja siit ei tuu yhtään mitään mun mielest, menee ihan hermo. Ei meinaa fyysisesti ja psyykkisesti jaksaa sitä kuormaa, et koko ajan aivot raksuttaa*

*jotain, et ei oo lepoa koskaa. Et tavallaan voin ymmärtää yksityisyrittäjän stressin ku jos sitä rahaa pitää tulla kokoajan et ei vois pitää lomaa, ni mä luulen et mä oisin tosi huono yksityisyrittäjä jos mä tekisin pelkästään sitä. Et se niinku et itte tekee sen kuormittavuuden myöski. --- Ku se on koko ajan läsnä se hektisyys ni se se syö, tai mä oon ainaki menny semmoseen et se syö niin paljon, ni sit on pakko tehdä semmosii rajoja, et täs kohti mä saan levätä. Koska muuten pää hajoo, ettei jaksa enää. Ja siitähän ei sit, kaikkihan sortuu jos ei jaksa.” (H1, nainen)*

*”En voi palaa loppuun.” (H5, mies)*

Haastateltavat pohtivat ja refleктоivat paljon omaa suhtautumistaan kokonaistyöhön, palkkatyön sekä yrittäjyyden yhdistämiseen, ja refleктоivat haastattelussa omaa suhdettaan työhön. Omia asenteita, ajattelumalleja ja käyttäytymistä suhteessa työhön ja yrittäjyyteen pohdittiin paljon. Etenkin myös koettua stressiä ja jakamista refleктоitiin tiedon ja työn määrään sekä epävarmuuteen liittyen.

### **5.2.2 Taloudelliset tekijät ja motiivit**

Taloudelliset tekijät ja motiivit nousivat aineiston analyysissä kolmanneksi (3.) suurimmaksi teemaksi (yhteensä 111 mainintaa aineistossa) itsensä johtamisen ja hyvinvoinnin (1.) sekä kyvykkyyden ja osaamisen kehittämisen tarpeiden jälkeen (2.). Taloudelliset tekijät ovat siis tässä tutkimuksessa yleisesti toiseksi tärkein motiivi toteuttaa palkkatyön ohella yrittäjyyttä, mutta hieman erilaisista lähtökohdista – toisilla eksplisiittinen tavoite oli taloudellinen riippumattomuus, toisilla taloudellinen pakko (vrt. alaluokkana koettu *pieni palkka* ja maininnat siitä). Haastateltavat kokivat yleisesti, että sivutoimista yrittäjyyttä harjoitetaan nimenomaan lisätulojen vuoksi. Taloudellisten motiivien lisäksi löytyi myös kuitenkin muita motiiveja, ja motiivien erottaminen toisistaan oli vaikeaa.

*”Mä pyrin rakentaa monellaki tapaa niinku turvaa itselleni, et ikään kun nyt on tulovirrat ihan hyviä tän järjestelyn ansiosta, niin pystyy esimerkiksi säästämään ja sijoittamaan rahaa, joka on niinku, mä ajattelen, et se on eräänlaista tulevaisuuden varautumista.”(H7, mies)*

Poikkeus oli osakeyhtiössä osakkaana oleva henkilö, joka oli perustanut yrityksen vuosia ennen nykyistä palkkatyötä. Mielenkiintoista kuitenkin oli, että samat motiivit näyttäytyivät myös hänellä. Haastateltavista vain yksi henkilö koki aidosti yrittäjyyden olevan pakollista toimeentulolle, koska palkkatyö oli hänellä vain neljä päivää viikossa, joten osa-aikayrittäjyys paikkasi palkkatyön palkkaa, mutta tässäkin kommentissa näkyy taloudellisen motiivin kietoutuminen muihin motiiveihin:

*”Kyl mä tarviin sen taloudellisen, et se on niinku pakko. Et sit jos tekis viis päivää [palkkatyötä] ja sais enemmän palkkaa, ni sit mä varmaan, kyl mä ehkä kuitenkin tekisin mut vähemmän.” (H1, nainen)*

*”Motiivit ovat taloudelliset syyt, mutta myös kokemukselliset syyt, että se parantaa mun taloutta mutta myös tuo sellaista työelämän kokemusta, mitä en muuten saisi, jos tekisin pelkästään mun ansiotyötä -- Mun tilanteessa se on ollut lisätienesti, mutta ei elinehto. Se vaikuttaa elämänlaatuun tietysti.” (H3, nainen)*

Kuten yllä olevasta repliikistä käy ilmi, taloudelliset syyt eivät kuitenkaan ole ainoita motiiveja hybridiyrittäjyydelle. Osa-aikayrittäjyydestä saatavat palkkiot olivat useimmille haastateltaville sellaista lisätuloa, jota ilman koettiin pärjättävän, mutta toisaalta ne mahdollistivat osittain kohonneen elämänlaadun tai tulevaisuuteen varautumisen esimerkiksi sijoitustoiminnan kautta. Yhdellä haastateltavalla pitkäaikainen osa-aikayrittäjyys oli selvästi enemmänkin harrastus tai jopa elämäntapa, joka toi rahaa, mutta se ei ollut itsetarkoitus:

*”Et jos se pitää luokitella harrastukseks tai sitten elannon hankkimiseks, ni kyl se on enemmän siellä harrastuspuolella, mutta silti olen vakaasti sitä mieltä, et vaiks se ois miten kivaa, ni sitä ei pidä tehdä ilmatteeks, et työstä pitää maksaa.” (H2, nainen)*

### 5.2.3 Turvallisuus

Turvallisuus nousi viidenneksi (5.) suurimmaksi teemaksi aineiston analyysissä (92 mainintaa, ks. taulukko 4.), mikä liittyy myös riskien välttämiseen. Hybridiyrittäjyys tarjoaa kuormittavuudestaan huolimatta tekijöilleen taloudellista sekä psykologista turvallisuutta antaen tulevaisuuden varalle vaihtoehtoisia tapoja työllistyä, ja se pitää myös erilaiset vaihtoehdot avoimina. Hybridiyrittäjyys tarjoaa myös mahdollisuuksia uusien alojen testaamiseen ja oppimiseen ja niihin identifioitumiseen, kuten alla olevasta litteraation katkelmasta käy ilmi:

*”No se on yks kivijalka tietysti siinä [taloudellinen turva] ja mä nään, et siinä tietysti mä niinku pyrin rakentaan semmost, monellaki tapaa niinku turvaa itselleni, et ikään kuin nyt on tulovirrat ihan hyviä tän järjestelyn ansiosta, niin pystyy esimerkiksi säästämään ja sijoittamaan rahaa, joka on niinku, mä ajattelen, et se on eräänlaista tulevaisuuden varautumista. Sit toisaalt sielt on monta virityst, mitkä vaatii koko ajan jatkuvaa oppimista, nii se on myös sellasta turvaa, et mulla on ikään ku monta mahdollisuutta, et jos työmarkkinoilla tapahtuu vaikka joku muutostilanne, niin mulla on tavallaan, mä en oo niinku yhen kortin varassa, et mä pystyn sit siit lähteen moneen suuntaan tekemään. Et senki tyyppistä turvaa tavallaan.” (H7, mies)*

Osa haastateltavista, etenkin osakeyhtiön omistavat miehet, kokivat asemansa turvatuksi oman työllistyvyyden sekä kilpailukyvyn suhteen työmarkkinoilla; oma ala ja asiantuntijuus sekä ammattitaidon kysyntä koettiin turvatuksi palkkatöissä, ja tätä vahvasti myös osa-aikayrittäjyys. Hybridimäisen työnteon nähtiin kasvattavan siis omaa työllistyvyyttä, ja käänteisesti sillä turvauduttiin työttömyyden uhkaa vastaan. Hybridiyrittäjyydellä saatetaan myös luoda varmuutta työllistyvyydestä ja suojautua työttömyyttä vastaan sekä taloudellisesti että psykologisesti, kuten seuraavasta kommentista käy ilmi:

*”Jos omalle firmalle käy jotain, niin mulla on yks duuni. Jos toiselle duunille käy jotain, niin sit mulla on se oma firma, et kävi miten tahansa, niin mulla on aika joku mihin tukeutua --- sehän on oikeestaan aika helpottava tilanne. --- Niin ihan sama mitä tapahtuu, niin mä en jää työttömäksi.” (H4, mies)*

Taloudellisen turvan vuoksi tällä hetkellä kevytyrittäjyyspalvelua käyttävä nainen ei halunnut ottaa riskiä ryhtymisestä juridisesti yrittäjäksi, kuten alla tulee ilmi haastatteluaineistosta:

*”En halunnut sitä toiminimeä perustaa, tai uudelleenaktivoida, kun yrittäjyys on Suomessa, varsinkin luovilla aloilla, sitä kannattaa välttää niin pitkään kuin pystyy, kun esimerkiksi mä olen kuulunut kassaan vuodesta 2008, mutta kun meillä on tällainen outo sääntö tässä maassa, että vaikka mä oon maksanut kassaa ummet lammet vuodet, niin sitten jos joku TE-henkilö toteaa, että sähän olet yrittäjä, niin kaikki ne rahat joita mä olen aikaisemmin maksanut, katoaa, mikä on aivan järjetöntä. Niin sen takia mä yritin, että mikähän olisi se tapa, että mua ei vahingossakaan laitettaisi siihen yrittäjälokeroon.”* (H3, nainen)

Päätöksen yrittäjyysriskin välttäminen tulee ilmi aineistosta. Hybridiyrittäjyudessa yrittäjyyden riskit, riskinotto- ja -halukkuus voivat olla päätöksiä yrittäjyyttä matalampia. Esimerkkinä alla ote kahden yrityksen omistavan hybridiyrittäjän haastattelusta, jossa hän pohti omaa tämänhetkistä tilannettaan myös päätöksiä yrittäjäksi lähtemisessä. Toisaalta päätöksen yrittäjyys voi olla mahdollinen myöhemmin, mutta tässä tutkimuksessa yrittäjyysintentit rajattiin pois.

*”mä en oo niinku niin sit kuitenkaa semmonen riskinottaja, että vaikka mä tunnistan hyviä aihioita esimerkiks täs [oman yrityksen] tekemises, ni mä en oo nyt valmis hypäämään siihen, et tarvisin lisää jotain semmost niinku varmuutta.”* (H7, mies)

#### **5.2.4. Yrittäjyyden rakenteelliset haasteet**

Teema *Yrittäjyyden rakenteelliset haasteet*, oli lopulta aineistossa seitsemänneksi (7.) suurin teema taulukon 4. (taulukko 4) mukaisesti. Tämän luokan alle tuli lopulta kaksi aikaisempaa pienempää teemaa, teemat nimeltä *Yksityisyrittäjän yhteiskunnalliset haasteet* (57 mainintaa, 9. suurin teema) sekä *Rakenteisiin sopeutuminen* (yrittäjä vs. sosiaaliturva) (27 mainintaa, 14. suurin teema aineistossa), taulukon 4. mukaisesti. Seuraavaksi alla esitellään nämä teemat vielä erikseen.

### Yksityisyrittäjän rakenteelliset haasteet

Tässä erillisessä luvussa esitellään *Yksityisyrittäjän rakenteelliset haasteet*-teeman mukaiset tulokset. Tämä teema oli yhdeksänneksi (9). suurin aineistossa ilmi tuleva teema (yhteensä 57 mainintaa), kuten taulukosta 4 (taulukko 4) tulee ilmi. Tässä luvussa myös esitellään tutkittavien näkemyksiä liittyen tulevaisuudessa hybridiyrittäjyyden harjoittamiseen tai työnteon tapojen tulevaisuuteen.

Yhdistävä tekijä kaikilla yhtä henkilöä lukuun ottamatta oli se, että yrittäjämäisen toiminnan, osuuskuntien tai osakeyhtiöiden juridisesta olemassaolosta huolimatta haastateltavat katsottiin juridisesti työntekijöiksi. Juridisesti yrittäjyyttä vältettiin. Suurin osa tutkittavista toi ilmi sen, miten yritysmuoto, tai kevytyrittäjyys oli valittu tarkoin niin, että mahdollisen työttömyyden kohdatessa heitä ei katsottaisi yrittäjiksi, vaan työntekijöiksi. Tämä toi selvästi turvallisuuden tunnetta monelle haastateltavalle. Esimerkiksi nämä tekijät käytiin läpi jo yrityksen, kuten osuuskunnan, perustamisvaiheessa, tai osakeyhtiön yhtiökumppaneiden kanssa tehdyn työsopimuksen kautta. Esimerkiksi tämän vuoksi yksi osakeyhtiön omistaja oli tällä hetkellä työntekijänä jaetussa osakeyhtiössä. Oma yritys nähtiin myös kuitenkin sellaisena, josta ei haluttu luopua. Moni oli luopunut mielenkiintoisista palkkatyöpaikkojen tarjouksista, kun omasta yritystoiminnasta olisi jouduttu tarjotussa palkkatyössä luopumaan.

Etenkin viestintä- ja media-alalla työskentelevät kevytyrittäjät kokivat hybridiyrittäjyyden harjoittamisen taloudellisesti ongelmalliseksi tai haastavaksi, ja vaikeasti toteutettavaksi nykyisten sosiaaliturvan tukimallien tai niiden puutteen vuoksi. Myös työn silppuuntuminen sekä ajan puute koettiin ongelmalliseksi. Kevytyrittäjäpalvelua käyttävät haastateltavat olivat kaikki naisia. Tämän joukon vastauksissa näkyi yhteiskuntakriittisempi suhtautuminen yksityisyrittäjyyteen ja siihen liittyviin olemassa oleviin poliittisiin ratkaisuihin ja niiden epäkohtiin. Yhteiskunnan rakenteiden ja tukimallien kritisointi yrittäjyyttä ja freelanceriutta kohtaan tuli voimakkaastikin esiin.

*” Jos kuulut johonkin liittoon, ja jos sä teet jonkin verran laskulla, niin sun pitäis kuulua myöskin TYEL:iin, eli sulla pitäisi olla yrittäjävakuutus, niin silloin sulla pitäisi olla*

*yrittäjyystyöttömyyskassa, ja eihän kellään ole varaa maksaa kassaa liiton kautta ja kassaa yrittäjäkassaa. Et kun sä et tavallaan ikinä tiedä tulevaisuudessa että mihin ne [TE-toimisto] sut niputtaa sen perusteella että kuka sun edessä istuu ja päättää että mitä sä oot, niin sehän johtaa aika suureen epävarmuuteen.” Ja toisaalta samaan aikaan puhutaan hirveästi siitä, että yrittäjyys on hyvää. Mutta silloin musta tuntuu, että puhutaan sellaisesta 15+ tai vähintään 5+ kokoisista yrityksistä, missä on oikeasti monta ihmistä, ei puhuta juurikaan niistä nuorista naisista, jotka yrittävät jollain tasolla selvitä arjesta tekemällä keikkaa. Että mä en ole nähnyt tilastoa siitä kuka [kevytyrittäjyyspalvelua] käyttää eniten, mutta mun alalla se on ainakin nimenomaan naiset.” (H3, nainen)*

*”Nii se on mun mielest semmonen vähä kakspiippunen, et se on ne tulot voi olla tosi pienet, ja sit, et tavallaan et se pienistä puroista tulee, mut sit se miten sitä ikään ku mainostetaan tai ’mainostetaan’, puhutaan et kannattais tehdä freelancetöitä ja aina kannattaa yrittää, kannattaa ottaa keikkatöitä. --- Et siin on niin paljon negatiivisii asioita, joita ei tuoda esille, et niistä ei keskustella. Et se ois kiva, että niistäkin, et seki antaa sellast tukee ihmisille et okei, et tämmöst on. --- Et ei se aina oo niin ihanaa ja mahtavaa ja tosi upeeta. Et on se sitäkin, mut sit siin on ne puolensa ja puolensa.” (H1, nainen)*

*Et jos sä oot tosi pienituloinen ja sul on, sä saat vaik jotain tukia, ni se tukiviidakko on..., ja se paperisota, ja kokoajan joku räklää sun tuloja siellä. Et lopulta on sit plus miinus nolla, et se on se kannustinloukku. Se on niin todellista se kannusteloukku. Et mä vaan odotan et koska ne oikeesti ottaa ne kannustinloukut pois.” (H1, nainen)*

*”Kyl mä uskon et siihen [hybridiyrittäjyyteen] on vaikuttanu myös paitsi mun oma kaveripiiri, jossa paljon freelancereita ja yksityisyrittäjiä, mut myös tää yleinen puhe tästä et tavallaan kannustetaan kaikkia ihmisiä yrittämään. Että vähän se on semmost tulonjakamista yhteiskunnallisesti et se on, siin on mun mielest tavallaan semmonen säästöpolitiikka siel taustalla kuitenkin, et kyl mä koen et se ei oo semmost kauheen avointa ja rehellistä puhetta yrittäjyydestä, et se on niinku semmosta pii-*

*losäästämistä. Vähän semmost jenkkiyylistä et ihmisen pitää itse osata tienata leipänsä. Tavallaan ymmärrän mut sit kaikillahan ei oo semmosii resursseja. Et ihan kaikki ei siihen kykene.” (H1, nainen)*

Yksityisrittäjien piirissä oli huoli siitä, kuinka esimerkiksi erilaiset tukijärjestelmät tai muuten oman työn alihinnoittelu saattavat vinouttaa alan palkkoja. Esimerkiksi erilaisia tukia saavat henkilöt eivät tukea saadaksesen voi tienata kuin tietyn summan kuukaudessa, ja saattavat näin laskuttaa tehdystä työstä jonkin verran pienemmän summan kuin normaalisti alalla, ja näin osaltaan alentaa alalla vallitsevaa hinnoittelu- ja palkkapolitiikkaa. Tässä suhteessa omaa toimintaa refleктоitiin myös kokonaisuuden kannalta. Yksinyrittäjät, toisin sanoen kevytyrittäjät, toivat selkeästi muita enemmän esiin osa-aikayrittäjyyden huonoja puolia, kuten omaa jaksamista, tai yrittäjyyden mahdollistumista poliittisesti, sekä muita yhteiskunnallisia ongelmia. *”Sen olen huomannut, että pienyrittäjyydessä on aika suuri solidaarisuuden tarve, tarkoittaen sitä, että jos mä koko ajan alihinnoittelen itseäni, niin se vaikuttaa negatiivisesti myös niihin ihmisiin, jotka tekee sitä tavallaan enemmän työkseen. Eli mun pitää miettiä myös muita eikä vain itseäni. Varsinkin se mikä tässä pienyrittäjyydessä on vähän ongelma, että on ihmisiä kuten minä, joka olen ansiotyössä, eli mulla on jo palkka, ja sitten mä teen tavallaan vähän lisäksi karkkirahaa ja kokemusta liian halvalla, joka periaatteessa vie sitä businesta pois niiltä, jotka oikeasti yrittävät elää sillä.”--- ”Että onhan siinä tietty vaara, että me mennään Suomessakin tällaiseen jenkkiiläistyypiseen työelämään, että ihmisille ei riitä se yksi palkka, tai niinhän se on jo.” (H3, nainen)*

### Rakenteisiin sopeutuminen ja yrittäjyyden välttäminen

Aineiston 14. teema nimettiin *rakenteelliseksi sopeutumiseksi* (ks. taulukko 4). Aineistosta tuli ilmi etenkin viideltä haastateltavalta, kuinka oleellista yrittäjyyttä harkitessa sekä perustettaessa oli juridisen yrittäjyyden välttäminen sosiaaliturvan varmistamiseksi. Aineistosta tuli hyvin ilmi se, kuinka haastateltavat olivat joutuneet hakemaan ja soveltamaan tietoa yrittäjyydestä sekä sosiaalietuuksista yrittäjyyttä



suunnitellessaan niin, että olivat yrityksen perustaessaan kuitenkin turvattuja mahdolliseen sosiaaliturvaan, kuten työttömyysturvaan, johon he palkkatyön puolesta olivat oikeutettuja.

*”Kukaan meistä [Oy:n yhtiökumppanit] ei halunnut yrittäjäksi. Et yritys on OK, mutta kukaan meistä ei halunnut yrittäjäksi. --- Oy:n konkurssi ei ole henkilökohtaisen talouden kohdalta niin suuri riski. Ja Kela ja muut tällaiset lomautukset, kun on Oy niin voi lomauttaa. Eli siellä tulee enemmän mekanismeja ylläpitää sitä yritystä. Ja myöskin osuudet yrityksistä oli niin pieniä, että me oltiin kaikki Kelan ja työkkärin ja muiden turvan puitteissa ilman mitään ylimääräisiä maksuja. Eli se jos tulee lomautus, niin pääsee sille työttömyyskorvaukselle tai mikä se onkaan, mutta onneksi sitä ei koskaan ole tarvinnut käyttää. Riskikartoituksien mukaan kartoitettiin, ettei tarvitse olla henkilökohtaisella riskillä.” (H5, mies)*

*”Se meidän [osa-aikayrittäjyyden] se, miksi me ollaan, työsuhteen kautta, niin täähän on ihan puhtaasti systeemin pelaamista, koska meillä on tosiaan se, kun ihmiset on hyvin erityyppisissä elämäntilanteissa, suurin osa tekee jonnekin just muualle töitä, ja [osa-aikayrittäjyyden] kautta keikkaa myös, mutta on myös sellasii, haluttiin tietyl tavalla --- kattoo tää porsaanreikä, joka systeemissä on ja hyödyntää se, että meillä ois kuitenkin yrittäjänäkin oikeus työttömyysturvaan, ja paras tapa tehdä se on, että perustat osuuskunnan, missä on vähintään 7 jäsentä, jolloin omistusoikeus on niin pieni, et sit sitä ei katota, että oot yrittäjä sen perusteella, ja sit kun ei katota, että oot yrittäjä sen perusteella, niin sit voidaan kattoo keikkakohtaisesti, että täytyyks tässä työsuhteen ehdot, vai teetkö tätä niinku yrittäjänä. --- Tässä on, yritetty pedata se niin, että tää ois mahdollisimman joustava mahdollisimman hyvällä turvalla, mahdollisimman pienellä riskillä, ja mahdollisimman suurella vapaudella, yrittää toteuttaa sitä työtekoa. Toistaiseksi on toiminut hyvin, kun on ollut muutamia caseja, on ollut äitiyslomalla, työttömyysjaksoja ja näin, niin kaikissa TE-keskuksissa on jouduttu väentämään, ja kaikissa on saatu päätös, että ne katotaan työsuhteessa oleviksi.” (H4, nainen)*

Freelancerina kevytyrittäjyyden kautta laskuttava henkilö toisaalta koki, että työntekijänä yrityksessä oma ammatillisuus saatetaan ottaa vakavammin kuin freelance-rina.

*”Jos sä aattelet et sä oot työntekijänä yrityksessä niin sua kohdellaan asiantuntijana. Mut sit ku sä teet freelancehommi ni siit jotenki katoo se asiantuntijuustaso jollain tavalla, et siit tulee semmonen häilyväisempi, epämääräsempi, ei kaikkien kanssa, mut tälläseen mä oon kans törmänny.” (H1, nainen)*

*”Siit ei puhuta koskaan et kuinka stressaavaa se [yksityisyrittäjäys] on ja kuinka la-  
tistavaa se voi olla ja kuinka epäammattimaisten ihmisten kanssa voi joutuu teke-  
mään. Et siin on niin paljon negatiivisii asioita, joita ei tuoda esille et niistä ei kes-  
kustella. Et se ois kiva että niistäkin, et seki antaa sellast tukee ihmisille et okei, et  
tämmöst on. --- Et ei se aina oo niin ihanaa ja mahtavaa ja tosi upeeta. Et on se  
sitäki, mut sit siin on ne puolensa ja puolensa” (H1, nainen)*

### 5.2.5 Itsensä toteuttaminen

Tämän teeman esiintyvyys oli aineistossa kahdeksas (8.) suurin, ja sen alle tuli aineistossa yhteensä 62 viittausta. Tähän teemaan liitettiin myös *vaikuttaminen*, tarkoittaen henkilöiden viittaukset haluun vaikuttaa toiminnallaan tai työllään suurempiin kokonaisuuksiin. Tämä teema on lähellä autonomian tematiikkaa, mutta vaikuttamisella viitataan tässä kuitenkin sellaisiin asioihin, jotka eivät liity suoraan työolojen tai työn luonteen autonomiaan, vaan linkittyvät enemmän itsensä toteuttamiseen, mukaan lukien kokemukset liittyen intohimoon tai työn imuun työtä kohtaan. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että etenkin osa-aikayrittäjäys on keino itsensä toteuttamiseen, uuden oppimiseen ja mahdollisuus toteuttaa sellaisia puolia itsestään tai osaamistaan työelämässä, mitä palkkatyössä tai nykyisellä palkkatyön mukaisella objektiivisella uralla ei pysty toteuttamaan.

*”Et ehkä niinku se minkä takii --- esimerkiks en välttämättä koe, et mä pääsen täällä [palkkatyössä], toteuttaa niitä isoimpia intohimoja on se, että huomasin jo tavallaan neljä vuotta sitten, että mä oon niinku jääny semmoseen niin kun --- lokeroon. Et*

*työmarkkinoilla ja etenkin tääl raadollisemmassa pörssiyhtiömaailmassa, et siinä on vähän se et, jos sä kerran profiloidut johonki juttuun, niin sit sä oot sen loppuelämäs ---, ni ei sua oteta ikinä vakavasti niinku bisnestyypinä ---- Nii sit taas kun mulla on kuitenkin se halu tehdä bisnestä ja rahaa, nii sit tää yritystoiminta tavallaan auttaa, tai se on niinku kanava niiden juttujen toteuttamiseen. Mä en nää, et mä pääsisin [palkkatyössä], nyt tai tulevaisuudessa, sellaiseen rooliin, jossa mä olisin esimerkiksi liiketoimintajohtaja.” (H7, mies)*

Yllä olevassa kommentissa näkyy myös halu yrittäjämäiseen toimintaan. Organisaatiot tai palkkatyö nähdään vain yhtenä väylänä itsensä toteuttamiseen ammatillisesti. Haastatellut hybridiyrittäjät eivät selkeästi tyydy ammatillisesti pelkän palkkatyön kautta tehtävään työhön. Autonomian, itsenäisyyden kokemus, tuli vahvasti esiin osa-aikayrittäjyyden kautta ja ylipäätään hybridiyrittäjyydessä.

*”Kyl siin varmaan niinku kuitenkin tärkein on ehkä semmonen itsensä toteuttaminen, että pääsee tekemään just niitä kaikkein kiinnostavimpia juttuja. Et tavallaan, palkkatyössä mä pääsen tekeen semmosia juttuja mitä mä en pääse tekeen yrittäjänä, mä pääsen tekeen asioita niinku ison organisaation muskeleilla, se on hienoo ja kiinnostavaa. Mut sit taas yrittäjänä pystyy taas esimerkiksi ihan täysin valitsemaan, että mitä tekee, kun ei oo tavallaan pakko, ainakaan mulla oo täs tilantees pakko ottaa mitään keikkaa, ni mä voin täysin fokusoida just semmosiin juttuihin mitä mä haluun tehdä. Ni se on niinku, se on ehkä täs niinku sivutoimises yrittäjyydes semmonen yks erityisen hyvä juttu” ---- ”nyt vaikka hyppäisin täyspäiväseks yrittäjäks, niin mä joutuisin ottaan paljon semmost hommaa tehtäväks, mitä mä en ehkä oikeesti haluu tehdä, ihan vaan et sais päivät täyteen, niinku laskutuskiintiöt tavallaan täyteen” (H7, mies)*

Edellisessä haastateltavan kommentissa tuli myös ilmi harkitsemista päätoimiseen yrittäjyyteen, mutta hybridiyrittäjyys palvelee kuitenkin paremmin esimerkiksi autonomian kokemusta ja taloudellisia syitä. Palkkatyön yritys näyttäytyy ikään kuin taloudellisena ja sosiaalisena alustana, jonka puitteissa voidaan toteuttaa itseään sekä palkkatyössä, mutta myös samanaikaisesti osa-aikayrittäjyyden kautta, mikäli palkkatyön yrityskulttuuri ja työsopimukset tämän sallivat.

*”Mä en oo jotenki löytäny semmosii töitä, jotka ois ollu niin mielenkiintosia et mä voisin heittäytyä niihin [palkkatyöt]. Et mä teen hyvin sen mitä mult pyydetään, mut se ei anna mulle kaikkee mitä mä haluisin tehdä.” (H1, nainen)*

Poikkeuksena tutkimuksessa oli ensin päätoimisena yrittäjänä aloittanut palkkatyöntekijä, jolla myöhemmin kuvaan tullut palkkatyö puolestaan mahdollisti asiantuntijuuden ja osaamisen toteuttamisen ja kehittämisen, kun sitä ei voinut oman yrityksen kautta toteuttaa asiakkuuksien vähentyessä. Tässä tapauksessa suurempi palkkatyön yritys toisella paikkakunnalla mahdollisti osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen omalla alalla, mutta oma yritys lähinnä toi taloudellisia tuloja.

*”Mä teen viikonloppusinkin, en oo hirveesti silleen kattonu noita aikoi, että. Tällä hetkellä kaikki työtehtävät on kaikki tosi mielenkiintosii, että saa kuitenkin energiaa niistä, niin se ei haittaa, jos tekee välillä viikonloppusinkin, mikä on silleen, ettei ihmissuhteet kärsi.” -- ”Mä oon kuitenkin ite kokenut, että toi [osa-aikayrittäjäys] on hyvä vanheimpainvapaallakin siinä mielessä, että pystyi aika joustavasti siinäkin pikkasen tekee töitä, mikä on ollut mulle tosi tärkeätä, koska mulle se on itseilmäsemisen muoto, työnteko, että se auttoi pitämään pään kasassa myös siinä pikkulapsiajalla, että pystyi käydä tekemässä vähän välillä aikuisten maailmassa aikuisten hommia. Se oli kyl tosi kiva.” (H5, nainen)*

*”Se että mä olisin alalla, palkanmaksajalla [palkkatyö tai oma yritys] ei ole sinälään väliä, kun mä olen valinnut tän mun alan ja ammattitaitoni ja kasvattanut sitä, ja tarkoituksenmukaisesti vienyt sitä eteenpäin. --- Tää on se työ, jossa mä viihdyn. (H5, mies)*

## 5.2.6 Muut tekijät

Tässä luvussa esitellään lyhyesti muut aineiston keskeiset teemat.

### ***Digitalisaatio ja paikkariippumattomuus***

Digitalisaatio ja paikkariippumattomuus (oma teema aineistossa) mahdollistavat hybridiyrittäjyyttä joustavan työnteon kautta, kuten etätyövälineiden kautta, sekä myös luoden uusia mahdollisuuksia yrittäjyyteen uusien liiketoimintamahdollisuuksien muodossa (esimerkiksi digitaaliset palvelut). Suomessa ylipäättään hyvä infrastruktuurin taso sekä tietotyön kehittyneisyys luovat hyvät edellytykset hybridimäiseen työntekoon. Kaikkien haastateltavien osa-aikayrittäjyyteen heijastui vahvasti digitalisaation tuomat mahdollisuudet, esimerkiksi paikkariippumattomuus. Etätöiden mahdollisuus, virtuaalisuus (virtuaalipalaverit), hyvä infrastruktuurin taso ja uusia tapoja tukeva joustava organisaatiokulttuuri tukivat haastateltavan hybridiyrittäjyyttä niin, että palkkatyön ja kahden yrityksen samanaikainen toiminta mahdollistui työpäivän aikana osalla haastateltavista jopa limittäin (esimerkiksi kahden tai useamman sähköpostin hallinta ja tapaamisten sopiminen).

*”Kyl mulle tiettyinä ihanteena ja päämääränä on just se paikkariippumaton työ ja se on keskeinen osa mulla myös tätä hybridiyrittäjyys, sivutoiminen yrittäjyys -kuviota, että töitä voi tehdä mistä vaan. Että ois huomattavasti vaikeempaa, jos mun pitäis olla ikään ku tiettyssä paikassa tiettyyn aikaan.” (H7, mies)*

Työnteon aika ja paikka olivat osalla hyvin joustavia. Työnteko osoittautui monella hyvin paikkariippumattomaksi. Palkkatyön etätyömahdollisuudet näyttäytyivät mahdollistajaksi siihen, että aikaa löytyi myös osa-aikaiselle yrittäjyydelle, kun aikaa säästyy joko pitkiltä työmatkoilta. Toisaalta myös työntekeminen esimerkiksi juna- matkoilla mahdollistaa työnteon.

*”Mut niihän liikkeenjohdon konsultitki toimii, kyllähän ne tavallaan oppii kaikesta mitä ne tekee, mut se on just se, et sä et liitä sitä mihinkään yritykseen. Et sehän on vähän niinku pelin henki, että tieto liikkuu.” (H7, mies)*

## **Luottamus**

Palkkatyön toimialalla sekä organisaatiokulttuurilla voi olla merkitystä siihen, kuinka avoimesti hybridimäinen työntekeo esimerkiksi ajan ja paikan suhteen sallitaan palkkatyön piirissä. Tämä näkyi myös tutkimukseen osallistuneiden kesken.

Yhdellä haastateltavalla hybridiyrittäjyys onnistui organisatorisista seikoista katsoen erittäin hyvin sekä palkkatyön organisaatiokulttuurin että palkkatyön organisaation teknologisesti kehittyneiden toimintatapojen vuoksi. Hybridiyrittäjyyteen suhtauduttiin organisaation taholta myös osaltaan sallivasti, koska henkilön avoin ja näkyvä hybridiyrittäjämäinen toiminta edustaa juuri palkkatyön organisaation kulttuurista ja teknologista edelläkävijyyttä. Kuten haastateltava itse toteaa omasta toiminnastaan organisaatiossaan; *"mä oon niinkun henkilöitymä asioille, mitä täällä koetaan ikään kuin puhua"*. (H7, mies) Toisaalta tästä huolimatta hybridiyrittäjyys tuottaa psykologisen sopimuksen näkökulmasta tekijälleen arvostiriitaa ja vie osittain henkisiä voimavaroja, kuten alla olevasta haastattelun pätkästä tulee ilmi:

*"se mikä vielä on hankalaa, nii on just se tunnepuolen työstö, et kylhän tommisses kuviossa, ku, mullaki on kolme työtä, ni se mikä niinku vie henkist energiaa ja ehkä on tietynlainen stressinlähdekin, niin on just se ikään ku jatkuva huono omatunto siitä, että ei ikään kuin saa mitään tehtyä hyvin, vaikka siis palaute on ihan hyvää joka suunnasta, mut siis se, että tavallaan tiedostaa sen, että jos panostais mihin tahansa niistä kolmesta jutusta pelkästään siihen, ni se ois ihan niinku eri luokkaa se suoriutuminen, ni siit tulee semmost niinku... onks se nyt sit arvostiriitaa tai jotenki semmosta, et joutuu ikään ku tekeen sitä tunnetyötä, et ei ehkä oo, etenköön suhtees palkkatyöhön, ne yrittäjäkuviot monesti on sit sellasia, että niissä onkin vähän enemmän omillaan, mut jotenki palkkatyössä vähän se normi ja semmonen sosiaalinen odotus on se, etenki ku on johtajatehtävissä, ni se odotus on se, että sä oot niinku "all in". Ja sit ku ei sit kuitenkaan oo, ni siit tulee vähän semmost... jotenki huonoo omatuntoo tai semmost tunnetta, mitä joutuu koko ajan työstämään."* (H7, mies)

Toisilla rajat ajan ja paikan suhteen palkkatyön sekä yrittäjyyden välillä tehtiin hyvin selviksi heti työhaastattelutilanteessa ja niistä puhuttiin eksplisiittisesti, ja myös osalla haastateltavista sovitut asiat olivat kirjattu työsopimukseen. Nämä haastateltavat pitivät selvät rajat palkkatyön ja yrittäjyyden välillä niin sekä ajan että paikan suhteen. Myös sukupolvierot organisaatiokulttuurin ohella voivat selittää osittain erilaista suhtautumista työntekemisen aikaan ja paikkaan.

*” Joo oon sanonu ihan avoimesti kaikki mitä mä teen -- Mullehan huomautettiin kyl aika jyrkästi et sit et tee yhtään työajalla näit sun omii hommiis. Et ikäänku semmonen viesti et me luotetaan suhun mut katopa et sit et kuitenkaan tee. -- ”ku mä oon tehny pätkätöitä --- ja osaviikkoo, ni mun mielest on ihan luontevaa et mä hankin sitä puuttuvaa tuloa jollain muulla tavalla, et mun mielest kaikkien työnantajien pitäisi miettiä miten sanoo ihmisille, et sehän on sun elinkeino, et sä tuut toimeen” (H1, nainen)*

*”Mä oon sanonut, että mitä kaikkee mä puuhailen vapaa-aikanani, mutta eihän sillä [työnantaja] mitään sanomista siihen ole, että niin kauan kuin mä hoidan työni hyvin ja enkä sotke työaika ja sivutyötä ja yritän pitää ajatukset koossa, niin eihän siinä kellään oo mitään. Se on vähän niin kuin, se on yhtä vakava harrastus kuin puutarhanhoito, siis siinä mielessä, että sille on tietty aika ja paikka.” (H2, nainen)*

Osa koki oman palkkatyön organisaation organisaatiokulttuurin sekä johtamisen implisiittisesti sellaiseksi, että sivutoiminen yrittäjyys oli omalle alalle sekä kollegoiden piirissä ominaista, yleistä ja sallittuakin, mutta siitä ei kannattanut oman organisaation puitteissa tehdä enempää numeroa, tai kysyä erikseen lupaa. Työsopimuksissa oli kuitenkin kirjoitettuna auki ne kilpailevat työt tai alat, joita ei ollut lupaa harjoittaa, mutta muiden töiden osalta raja oli häilyvä.

*”Tää on ollut hieman epäselvää, ja viime vuonna etenkin kun tein [kevytyrittäjäpalvelu] kautta hommia jonkun verran, --- niin mä päätin, että mä en lähde hirveästi kyselemään, kun mä olen nyt oppinut, että valitettavasti se on niin että ei pidä pa-*

*hemmin kysellä, kun näköjään monet asiat on vähän sellaisia, että ne on tulkinnanvaraisia.” --- yleisesti ottaen näyttää olevan sellainen politiikka että ei pahemmin pidä kysellä.” (H3, nainen)*

*”Ne kysy [palkkatyön antaja], et minkä verran siihen [osa-aikayrittäjäys] menee aikaa, ja sitten miten se käytännössä se työnteko menee ja selitin, niin se oli silloin ihan ok ja ei tullu tähän asti mitään sanomista. Oon tehny sivutoimi-ilmoituksen, eli periaatteessa [palkkatyössä] ollaan tietoisia, että mulla on muutakin tekemistä, mutta sitä ei oo mitenkään määritelty, tai aattelen, että se on enemmän omalla vastuulla, että kunhan tulee tehty kaikki.” (H6, mies)*



## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Hybridiryttäjäyys rikastuttaa kokemusta etenkin omasta kyvykkyydestä ja osaamisesta omalla alalla, ja se näyttäytyy myös keskeisenä työelämän oppimisen ja itsensä toteuttamisen väylänä taloudellisten motiivien ohella. Osa-aikaryttäjäyys tukee etenkin itsemääräämisteorian (Deci & Ryan 2017) mukaista kyvykkyyden perustarvetta autonomian lisäksi. Kyvykkyys tuli esiin myös vahvasti Stenlundin (2017) ryttäjäyden tuottamisen tutkimuksessa. Hybridiryttäjäyät oppivat myös osa-aikaisen ryttäjäyden kautta ryttäjämäistä toimintaa.

Tämän tutkimuksen mukaan hybridimäinen työnteke tyydyttää myös etenkin yksilön autonomian tarvetta. Etenkin osa-aikaryttäjäyden koettiin parantavan yksilöiden autonomian kokemusta työnteon tavan, muotojen ja päämäärien suhteen, sekä etenkin sen suhteen, että päätökset sai tehdä itsenäisesti. Kääntäen tuli myös ilmi turhautumista palkkatyön organisaation kautta koettuun autonomian puutteeseen, mikä konkretisoitui usein organisaatiokulttuuriin ja esimiestyöhön kokemuksiin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on tullut esiin, että hybridiryttäjäyden joustavat työajat ovat edellytys hybridiryttäjäyden harjoittamiseen (Viljamaa et al 2017), mikä tuli myös tässä tutkimuksessa esiin. Esimerkiksi ICT-alalla on tutkittu työn ja vapaa-ajan rajoittamista toisiinsa, jolloin aika, paikka ja työtehtävät sekä eri teknologioiden käyttö sekoittuvat toisiinsa (Stein, Jensen & Hekkala 2015), mikä voidaan nähdä myös tapahtuvan hybridiryttäjäyden harjoittamisessa. Digitalisaatiolla on tässä suuri merkitys esimerkiksi erilaisten teknologioiden ratkaisujen kautta. Paradoksaalista on kuitenkin se, että samalla kun osa-aikaryttäjäyden kautta autonomian kokemus koetaan nousevan, hybridiryttäjäydestä koettu stressi ja töiden ja vapaa-ajan rajoittaminen voi laskea autonomian kokemusta (vrt. esim. Mazmanian, et al., 2013).

Toisena teemana tutkimuksessa tulivat esiin taloudelliset intressit ja taloudelliset syyt hybridiryttäjäyden suorittamiseen. Folta et al (2010) mukaan erilaiset psykologiset tekijät ovat taloudellisten motiivien jälkeen oleellisia motiiveja hybridiryttäjäyteen. Haastatteluiden analyysin perusteella kaikilla haastateltavilla näkyi toiminnassa samat motiivit, mutta yksilöiden välillä oli eroja siinä, mikä motiivi koettiin tärkeäksi.

keimmäksi henkilökohtaiseksi motiiviksi hybridiyrittäjyyteen. Kokonaisvaltaisesti itsensä johtamisen taidot, niiden jatkuva oppiminen ja tasapainottelu pelkästään palkkatyössä, osa-aikayrittäjyydessä ja myös nimenomaan niiden yhdistelmässä myös aikataulujen suhteen nousivat keskeiseksi teemaksi. Tämä teema koettiin yleisesti jatkuvaksi opetteluksi ja tätä reflektotiin paljon.

Tämän tutkimuksen pienessä otoksessa oli näkyvissä selkeästi erilaisia päämotiiveja hybridiyrittäjyyteen. Esimerkiksi taloudellinen riippumattomuus sekä mahdollinen siirtyminen kokopäiväiseksi yrittäjäksi (H7), intohimo yrittäjyyden kohteeseen (H2) (Nordström et al 2015), yrittäjyyteen pakottavat tekijät (push factors) (H1 & H3). Tämän pro gradu tutkimuksen pienellä aineistolla tulee kuitenkin tehdä hyvin varovaisia päätelmiä hybridiyrittäjyyden päämotiiveista, koska haastateltavilla oli monia motiiveja hybridiyrittäjyyteen.

Etenkin paikkariippumattomuus ja digitaalisen infrastruktuurin taso mahdollistaa Suomessa hybridiyrittäjyyden harjoittamisen helposti. Toisaalta yhteiskunnallisesti vahva ammattiliittotoiminta ja työlainsäädäntö ja toisaalta organisaatioissa vallitseva kulttuuri ja henkilöstöpolitiikka voivat estää hybridiyrittäjyyden jopa täysin. Samalla alalla työskentelyyn sekä palkkatyössä että oman yrityksen kautta voi liittyä mahdollisia eturistiriitoja tai intressiristiriitoja, tai epäilyjä tai mielikuvia niistä, mikä saattaa heikentää hybridiyrittäjyyden hyväksyntää organisaatioiden taholta, mikä toisaalta voi heijastua myös molemminpuoliseen luottamukseen.

Hybridiyrittäjyys näyttäytyi osalla tutkittavista jopa elämäntapana, jossa yhdistyvät jatkuva itsensä kehittäminen ja oman toiminnan reflektointi. Osalla haastateltavista voidaan katsoa osa-aikaisen yrittäjyyden ja harrastuneisuuden tai vapaaehtoistoiminnan yhdistyvän niin, että harrastustoiminnassa mukana oleminen, kuten erilaiset järjestötoiminnat, tukivat osa-aikaista yrittäjyyttä, esimerkiksi yhteenkuuluvuuden tunteen ja sosiaalisten suhteiden ja verkostojen kautta. Joissakin tapauksissa harrastuneisuutta ja yritystoimintaa ei voitu rajata kunnolla. Harrastustoiminnassa mukana oleminen tuntui olevan joillekin oleellinen osa elämää, ja lisäävän kyvykkyyttä myös oman ammattitaidon piiristä.

Henkilöillä, jotka ovat lähempänä rakenteellisia aukkoja (structural holes) on suurempi alttius uusiin ideoihin ja innovaatioihin (Burt 2004; 2000). Hybridiyrittäjät voidaan nähdä olevan rakenteellisissa aukkoissa esimerkiksi sekä palkkatyön että yrittäjyyden mahdollistamien sosiaalisten verkostojen vuoksi, ja näiden myötä tarjoutuvien oppimismahdollisuuksien kautta. (Burt 2004; 2000). Tämän lisäksi hybridiyrittäjät ovat ikään kuin kahden eri rakenteellisen maailman (palkkatyö ja yrittäjyys) välissä, mikä puolestaan tuottaa myös kokemusperäistä tietoa molemmista sekä tasapainoilua näiden systeemien välissä.

Hybridiyrittäjyys myös antaa tekijälleen muutosvarmuutta ja -valmiutta useampien työmahdollisuuksien muodossa, ja hybridillä työnteolla voidaan varautua toimintaympäristön ja työmarkkinoiden muutoksiin. Hybridiyrittäjät voidaan sanoa olevan jopa etuoikeutetussa asemassa työmarkkina-aseman muutostilanteissa. Tämän tutkimuksen valossa hybridiyrittäjyyden motiiveja kuvastaa hyvin Ribeiron tutkimuksen (2014) termi *flexisecurity*, jossa viitataan toisaalta hybridien urien joustavuuden tarpeeseen, mutta yhtäällä myös uran turvallisuushakuisuuteen. Kuten myös Stenlundin (2017) tutkimuksessa, tämän tutkimuksen valossa oman osaamisen kehittäminen ja kyvykkyys ovat keskeisiä antamaan muutosvalmiutta ja turvaa omalle uralle. Osa-aikayrittäjyys tuo muutosturvaa lisätulojen muodossa sekä kasvaneena osaamisena sekä myös verkostoina eli sosiaalisena pääomana. Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että hybridiyrittäjyydellä uraa voidaan myös ohjata omaan suuntaan yrittäjyyden kautta, ainakin sellaisilla aloilla, joissa oma osa-aikainen yrittäjyys ei kilpaile palkkatyön ydinliiketoiminnan kanssa. Tämä tukee Viljakaisen et al (2017) tutkimusta, jossa tuli ilmi, että hybridiyrittäjyys voi toimia myös urastrategiana.

Yrittäjyydellä luodaan myös omaa identiteettiä (Stenlund 2017), mikä tulee ilmi osittain myös tässä tutkimuksessa yrittäjämäisen toimijuuden ja pyrkimysten kautta. Myös Deci & Ryanin (2017) mukaan henkilö pyrkii kohti sellaista identiteettiä, joka tyydyttäisi parhaalla mahdollisella tavalla hänen psykologiset tarpeensa. (Ryan & Deci 2017, 386) Aineistosta kävi yleisesti ottaen ilmi se, että haastateltavilla oli korkea itsereflektion taso sekä he arvioivat aktiivisesti omaa toimintaansa ja motiivejaan. Mezirowin (1998) mukaan reflektion tarkoitus onkin ohjata omaa toimintaa ja

järjestellä aikaisempaa tietoa ja kokemuksia mielekkääksi ymmärrykseksi ja kokemukseksi epävarmuudessa. Oppiminen tapahtuu jatkuvassa toiminnan ja reflektion vuoropuhelussa. (Mezirow 1998)

Yrittäjyystutkimuksessa yrittäjämäisten mahdollisuuksien tutkimus on keskeistä (Shane & Venkataraman 2000) ja tutkimus on hyvin moninaista sekä pirstaleista. Niin sanottu schumpeterilainen näkemys yrittäjyyteen ja yrittäjämäisiin mahdollisuuksiin korostaa kyvykkäiden yksilöiden roolia. Toisaalta esimerkiksi Davidssonin (2015) mukaan yrittäjyystutkimus tulisi keskittyä enemmän yrittäjien mahdollisuuksien tutkimisen sijaan muun muassa ulkoisiin yrittäjyyttä mahdollistaviin tekijöihin, kuten erilaisten säännösten muuttumiseen yhteiskunnassa tai teknologisiin läpimurtoihin, jotka mahdollistavat yrittäjyyden. (Davidsson 2015) Näin olleen hybridimäistä työntekoa tukemaan tarvittaisiin tutkimusta myös yhteiskunnan rakenteellisista seikoista tai sidosryhmien näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa tutkittiin yksilöitä, mutta oli myös kiinnostuttu siitä ympäristöstä, jossa hybridiyrittäjyys toteutuu. Esimerkiksi kevytyrittäjyyspalvelut voidaan nähdä tarjoavan käyttäjilleen ratkaisua yhteiskunnassa tällä hetkellä vallitsevaan tilaan, jossa yrittäjämäinen toiminta ja laskuttaminen mahdollistuvat ilman juridiseksi yrittäjäksi ryhtymistä. Muun muassa kevytyrittäjyyspalvelut tuovat uusia mahdollisuuksia useammille ihmisille monimuotoisempaan työllisyyteen ilman tarvetta ryhtymistä yrittäjäksi. Tämä voidaan nähdä laskevan esimerkiksi taloudellisen turvattomuuden tunnetta, joka tällä hetkellä liittyy kokopäiväiseen yrittäjyyteen, jolloin yksilö ei ole enää esimerkiksi palkansaajien työtömyyskorvauksen piirissä.

Yksilötasolla autonomian, kyvykkyyden ja yhteisöllisyyden tarpeet ja kokemukset ovat toisiinsa yhteydessä ja linkittyvät myös organisatorisella sekä yhteiskunnallisella tasolla inhimillisen, taloudellisen ja sosiaalisen pääoman käsitteisiin. Esimerkiksi yksilön hybridimäisellä uralla tai työnteon tavalla saavutettu kyvykkyys, oppiminen ja osaamisen kehittäminen kerryttävät myös organisaation osaamista eli inhimillistä pääomaa ja saattaa myös tuoda uutta sosiaalista pääomaa kasvaneiden verkostojen kautta. Hybridimäinen työnteko ja osa-aikayrittäjyys myös lisää yhteiskunnan inhimillistä ja taloudellista pääomaa korkeamman työllisyyden ja verotulojen

muodossa, jos yksilöitä tukevia tasa-arvoisia sosiaaliturvan malleja on heille saatavilla ja työnteko on taloudellisesti kannattavaa. Hybridiyrittäjyys on kansantaloudellisesti merkittävää. (Viljamaa et al 2017)

Alustatalouden kasvaessa ja työn muotojen moninaistuessa mahdollisimman taloudellisesti ja sosiaalisesti kestäviä erilaisia työn tekoa ja yrittäjyyttä tukevia malleja yhteiskunnan puolelta tarvitaan. Vaikka tässä tutkimuksessa olleet osa-aikayrittäjät eivät työskennelleet digitaalisten tai virtuaalisten alustatalouden kautta, tässä tutkimuksessa voi olla kuitenkin yhtäläisyyksiä alustatalouden kontekstissa yrittäjyyttä harjoittaviin.

Osa haastateltavista, etenkin osakeyhtiön omistavat miehet olivat hyvin itsevarmoja omasta työllistyvyydestä sekä kilpailukyvystään työmarkkinoilla oman asiantuntijuuden alan ja ammattitaidon kysynnän suhteen palkkatöissä, ja tätä vahvisti myös osa-aikayrittäjyys. Hybridimäisen työnteon nähtiin kasvattavan siis omaa työllistyvyyttä, ja käänteisesti sillä turvauduttiin työttömyyden uhkaa vastaan. Oma yritys nähtiin myös sellaisena, josta ei haluta luopua. Moni oli luopunut mielenkiintoisista palkkatyöpaikkojen tarjouksista, kun omasta yritystoiminnasta olisi jouduttu luopumaan palkkatyön työnantajan pyynnöstä.

Tässä tutkimuksessa tuli selkeästi ilmi se, että juridisessa mielessä yrittäjänä olemista välteltiin viimeiseen saakka, vaikka osa-aikayrittäjyyden toiminta muuten täytti yrittäjyyden tunnusmerkit, ja yksilöt toimivat täysin yrittäjämäisesti. Tutkittavat voidaan nähdä myös oivallisesti hyödyntävän tämän hetken työmarkkinoilla niin sanottuja porsaanreikiä oman ja yrityksensä perusturvallisuutensa takaamiseksi mahdollisen työttömyyden kohdatessa, niin että palkansaajan juridinen status ja näin myös sosiaaliturva säilyy. Tällä tarkoitetaan tässä työssä juuri juridisen yrityksen olemassaolosta huolimatta omaa statusta palkkatyöntekijänä yhteiskunnan järjestelmien päättäjien (kuten TE-keskusten) silmissä, ja tämä selvitys on vaatinut tutkittavilta asiaan perehtyneisyyttä.

Kuitenkin yrittäjyyden tunnusmerkit ja yrittäjämäinen toiminta tutkittavilla täyttyy, ja tämän vuoksi tässä tutkimuksessa nämä henkilöt luetaan kuitenkin hybridiyrittäjyy-

den ilmiön ja akateemisen käsitteen alle, koska käsite selittää hyvin näiden yksilöiden työelämän hybridimäistä yrittäjämäistä työntekoa, jossa palkkatyö ja yrittäjyys yhdistyvät. Tutkimuksessa kuitenkin liikutaan epämääräisellä alueella, jos halutaan tarkasti määritellä, kuka on juridisesti yrittäjä ja kuka ei, ja voidaanko näin ollen puhua hybridiyrittäjyydestä tai tutkia *hybridiyrittäjyyttä*. Tämä tutkimustulos heijastanee yhteiskunnallisten tukimallien epäoikeudenmukaisuutta, niiden epämääräisyyttä tai niistä tietämättömyyttä, ja myös uuden työn muotojen tekemistä kannustavien tukimallien puuttumista tällä hetkellä. Tässä tutkimuksessa tuli selkeästi esiin, että yrittäjät pitivät olemassa olevaa sosiaaliturvajärjestelmää todella heikkona yrittäjien näkökulmasta. Esimerkiksi jopa noin 20 vuotta yrittäjänä toiminut henkilö koki, että yhteiskunnan taholta oleva tukiverkko yrittäjyyteen on olematon. Vuoden 2018 hallituksen selvitys toteaa kuitenkin, että ”*esimerkiksi yrittäjillä on Suomessa olemassa sosiaaliturvajärjestelmä, joka on osittain heikosti tunnettu ja mainettaan parempi – sitä tuleekin kehittää edelleen ja alustatalouden kehitys huomioiden.*” (Valtioneuvosto 2018, 21) Akava (2018) puolestaan kirjoittaa, että ”*yhtäaikainen vakuuttaminen sekä palkansaajan että yrittäjän työttömyyskassassa ei ole mahdollista. Tämä voi johtaa siihen, että monimuotoista työtä tekevä itsensätyöllistäjä voi työttömyyden kohdatessa pudota työttömyysturvan ulkopuolelle*” (Akava 2018). Tämän vuoksi on esitetty esimerkiksi niin sanottua yhdistelmävakuutusta, joka ottaisi huomioon sekä palkansaajan, yrittäjän ja itsensätyöllistäjän esimerkiksi toimeksiannosta tehdyn työn yhtäaikaisen vakuuttamisen ja työssäoloehdon kerryttämisen. (Akava 2018)

Tässä tutkimuksessa tuli haastatteluissa hyvin eksplisiittisesti selväksi esiin se, että kaikki haastateltavat halusivat välttää juridisesti yrittäjyyttä, koska halusivat pysyä myös esimerkiksi työttömyyskorvausten ja muiden hyvinvointivaltion tukien piirissä, joita ei ole juridisesti yrittäjille saatavilla. Tämä voidaan nähdä poliittiseksi epäkohdaksi. Näin ollen herää myös kysymys, onko tutkittavat oikeasti *hybridiyrittäjiä*, vai olisiko joku muu käsite parempi kuvaamaan tätä ilmiötä. Jo yritysten (osakeyhtiö ja osuuskunta) perustamisvaiheessa tutkittavat pitivät huolen siitä, että pysyivät työttömyyskorvausten ja muiden Kelan tukien piirissä, samoin tämä syy näkyi kevytyrittäjyyden palveluiden käyttämisen syynä niin sanotuilla yksityisyrittäjällä. Yrittäjyyden riskit ja mahdolliset uhat koettiin selkeästi liian suurina.

Tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin todeta, että haastateltavien urat näyttäytyvät hyvin moninaisina. Hybridiryrittäjyyden aikaisemmat tutkimukset ovat rajoittuneet lähinnä vain *yrittäjyyden* tutkimukseen, mutta eivät ole huomioineet tekijöiden uria holistisesti, tarkoittaen myös useamman palkkatyön yhdistämistä. Mielenkiintoista tässä tutkimuksessa oli se, että kaikki haastateltavat esimerkiksi opiskelivat (poikkeuksena mainittakoon, että yhden palkkatyönä oli väitöskirjan jatko-opinnot, ja yhdellä opiskelu näyttäytyi epäformaalina opiskeluna ja itsensä kehittämisenä osa-aikayrittäjyyden verkoston piirissä), kaikilla muilla oli tutkintoon johtavia lisä- tai täydennysopintoja meneillään palkkatyön sekä yrittäjyyden lisäksi. Tämä voi kertoa myös korkeasta itsensä kehittämisen tarpeesta. Tämä tutkimus siis noudattelee aikaisempia tutkimustuloksia hybridiryittäjien korkeasta koulutuksesta (mm. Folta et al 2010; Solesvik 2017). Huomattavaa tutkittavien piirissä myös oli, että osalla haastateltavilla oli myös useampia yrityksiä, tai useampia työsuhteita samanaikaisesti. Huomattavaa myös oli, että tässä tutkimuksessa sekä palkkatyö että osa-aikayrittäjyys olivat kaikilla yhtä henkilöä lukuun ottamatta samalla toimialalla tietotyötä. Myös kaikki olivat perheellisiä, jolloin vapaa-aikaa on myös rajatusti. Aikaisemmat tutkimukset osoittavatkin, että hybridiryittäjät ovat usein perheellisiä kuten myös tuli ilmi tässä tutkimuksessa.

Yksityisyrittäjät pohtivat muita enemmän sitä, miten ja mistä saisivat kaivattua yhteisöllisyyttä, jos olivat täysin yksityisyrittäjinä. Haastateltavat pohtivat työstä saatavaa autonomiaa, kyvykkyyden tuntemuksia sekä yhteisöllisyyttä. Mielenkiintoista oli, että kokonaistyön, palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisellä, yksilöt kokivat parempaa autonomiaa, kyvykkyyttä ja yhteisöllisyyttä. Viljamaa et al (2017) muistuttavat, että hybridiryittäjyys voi parantaa työhyvinvointia ja osaltaan pidentää työuria. Tämän pro gradu tutkimuksen viitekehäyksen valossa voidaan todeta yleisellä tasolla, että hybridiryittäjyys näyttää parantavan tekijöidensä hyvinvointia koetun autonomian ja kyvykkyyden suhteen, kun osa-aikayrittäjyys tarjoaa palkkatyön rinnalle kaivattua lisättyä autonomiaa, ja toisaalta etenkin osa-aikayrittäjyys lisää kyvykkyyttä kokonaistyöhön uuden oppimisen myötä. Kuitenkin moni haastateltava oli kokenut oman hyvinvointinsa ja jaksamisensa uhatuksi hybridiryittäjyydessä, kuten aineistosta tulee ilmi. Toisaalta kokonaistyökuorman ja hyvinvoinnin kanssa tasapainot-

telu näyttäytyi aikaisempien kokemusten, omien rajojen ja oppimisen kautta olennaiseksi tutkittaville hybridiyrittäjyydessä onnistumisessa. Kuten Viljamaa et al (2017) toteavat, hybridiyrittäjyys tarjoaa tekijälleen ”*parhaat palat molemmista maailmoista*”, mikä näkyy myös tämän tutkimuksen tuloksissa yrittäjyyden parhaimpien puolien sekä palkkatyön yhdistämisessä.

### 6.1. Pohdinta

Käsite hybridiyrittäjyys viittaa osa-aikaiseen yrittäjyyteen. Käytännössä tutkimuksesta tuli ilmi, että kaikki haastateltavat toimivat täysin yrittäjän tavoin osa-aikaisissa yrittäjyyden töissään, mutta käytännössä ja juridisessa mielessä olivat kuitenkin palkansaaajia, yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta. Esimerkiksi kevytyrittäjät luetaan palkansaaajiksi, tai omistamaansa Oy:n voi tehdä työsopimuksen.

Näin hybridiyrittäjyyden käsite ei välttämättä ole tarpeeksi laaja ottamaan huomioon nykyaikaisten hybridien urien luonnetta. Sana *hybridiyrittäjyys* viittaa yrittäjään tai yrittäjämäiseen toimintaan, mutta ei ota kantaa juuri palkkatyönä tehtävään työhön. Hedelmällistä olisi tutkia hybridiyrittäjien kokonaistyötä, eli palkkatyön sekä yrittäjyyden yhdistämistä. Vaikuttaa siltä, että hybridiyrittäjät tai muuten hybridillä tavalla uraa tekevät eivät halua tyytyä yhteen palkkatyösuhteeseen. Syyt tähän ovat taloudelliset, mutta etenkin osaamisen – kyvykkyyden – ylläpitämiseen liittyvät syyt, mitkä yhdistyvät itsensä toteuttamiseen ja –kehittämiseen. Myös jatkuva opiskelu ja itsensä kehittäminen näyttäytyivät oleellisina tässä aineistossa. Osa-aikayrittäjyys näyttäytyy siis todellisempana itsensä toteuttamisen väylänä useimmille. Työelämän murroksen ja digitalisaation uudet osaamistarpeet ja mahdollisuudet näyttäytyivät tutkittavien piirissä useilla määräävinä tekijöinä tehdä sekä palkkatyötä että osa-aikayrittäjyyttä, koska toisaalta näin koettua vaadittavaa uutta ammattitaitoa voitiin kehittää ja ylläpitää, mutta toisaalta se antoi uusia mahdollisuuksia yrittäjyydelle ja liiketoimintaan. Toisaalta myös digitalisaation tuoma työn paikkariippumattomuus koettiin ehdottomaksi mahdollistajaksi hybridiyrittäjyyden tekemiselle, kun esimerkiksi palkkatyötä pystyi tehdä etätöinä sekä osa-aikayrittäjyyttä voitiin monissa tapauksissa hoitaa täysin ajasta tai paikasta riippumatta. Osalle tutkittavista osa-aikayrittäjyys tarjosi nimenomaan haasteen oppia nopeammin uusia asioita.



Palkkatyön organisaation kulttuurilla oli vaikutusta siihen, miten osa-aika yrittäjyyteen suhtauduttiin työnantajan toimesta. Keikkatyöläisyyden ja alustatalouden yleistyessä myös hybridiyrittäjien määrän voidaan olettaa nousevan. (Valtioneuvosto 2018) Tämän pro gradu tutkimuksen valossa voidaan myös todeta, että Suomessa on palkkatyössä olevia korkeasti koulutettuja ihmisiä, jotka eivät tule välttämättä toimeen pelkällä palkkatyön palkalla etenkin pääkaupunkiseudulla, jolloin he harjoittavat osa-aikayrittäjyyttä myös taloudellisista syistä. Toisaalta suurin osa tutkittavista voidaan katsoa kuuluvan oman koulutuksensa, osaamisensa ja verkostojensa kautta yhteiskunnallisesti niin sanotusti etuoikeutettuihin henkilöihin, osa jopa varovaisesti sanottuna organisaation asiantuntijoiden eliittiin (Welch et al 2000), jotka kokevat tulevaisuutensa ja työmahdollisuutensa oman alan organisaatioissa hyvinkin turvatuiksi ja kilpailukykyisiksi, ja toteuttavat itseään osittain myös hybridiyrittäjyyden kautta, osalla myös päämääränä tietty taloudellinen riippumattomuus.

Tässä tutkimuksessa, vaikkakin hyvinkin pienessä tutkimusjoukossa, näkyi tiettyä eriarvoistumista esimerkiksi palkkatyön työsuhteiden laadun sekä toimialojen suhteen. Korkeasta ja laaja-alaisesta koulutuksesta huolimatta esimerkiksi usealla tutkittavilla naisella oli tällä hetkellä tai aikaisemmalla työuralla jopa pelkkiä määräaikaista, 0-tuntisia työsopimuksia, osa-aikaista työtä tai yksityisyrittäjyyteen työnantajan puolelta pakottamista, mitkä nähtiin omalle naisvaltaiselle alalle tyypillisenä. Valtioneuvoston (2018) tulevaisuusselonteossa mainitaan, että eriarvoistumista sekä segregaatiota (kuten sukupuolittuneita työmarkkinoita) tulee ehkäistä ja vähentää tulevaisuudessa. Vakituisten työsopimuksen puuttuminen tällä hetkellä organisaatioissa voi johtaa eriarvoistumiseen palkkatyön piirissä tapahtuvaan kouluttautumiseen ja kehittymiseen ja hidastaa urakehitystä organisaation sisällä sekä sen ulkopuolella. Toisaalta osa-aikayrittäjyyden tarpeella ja mahdollisuudella juuri tuettiin omaa kyvykkyyttä ja uuden oppimista, myös sellaista uutta osaamista ja uuden kokeilua, mitä palkkatyössä ei voitu tai päästy toteuttamaan. Tämän voidaan nähdä tukevan yksilön hyvinvointia hybridiyrittäjyydessä, mikä on tullut esiin myös Viljamaa et al (2017) tutkimuksessa, vaikka tässä pro gradussa tuli myös esiin, kuinka hybridiyrittäjyys koettiin myös samanaikaisesti osittain uhaksi omalle jaksamiselle.

Huomionarvoista on se, että vaikka hybridiyrittäjyyteen liittyy haasteita ja ongelmia

oman jaksamisen ja itsensä johtamisen kanssa, tämä alue koettiin jatkuvaksi itsensä kehittämisen prosessiksi, jota reflektointiin aktiivisesti aikaisempien kokemusten merkitysten ja niistä oppimisen kautta. Tutkittavat osaltaan refleктоivat haluaan olla yrittäjiä, toimia yrittäjämäisesti samaan aikaan kun suhtautuivat hyvin kriittisesti ja reflektoiden yhteiskunnan tarpeeseen olla *yrittäjä*. Kuten Wrede (2018) nostaa esiin, työehtojen epätasa-arvoisuus yhteiskunnassamme saattaa jäädä piilon yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä ihannoivan puheen ja ilmiön taakse. Toisaalta mielenkiintoista ja selkeää oli tässä tutkimuksessa haastateltavien asenne, suhtautuminen siihen, että he eivät kokeneet vahvasti tarvetta luokitella ylipäättään työnteon muotoja esimerkiksi palkkatyöksi tai yrittäjyydeksi, tai tarvetta korostaa esimerkiksi palkkatyön titteleitä, vaan lähinnä oma kokonaistyö ja ura nähtiin kokonaisuutena, jossa yhdisteltiin itselle mielenkiintoisia ja mielekkäitä projekteja, huolimatta siitä, mitä kautta korvaus niitä saatiin. Tämä voi viitata myös korkeaan itsensä toteuttamisen tasoon ja sisäisen motivaation ilmenemiseen, sekä kuvaa hyvin hybridien urien luonnetta ja itseohjautuvuutta uran ja oman osaamisen kehittämisen suhteen. Toisaalta urat eivät tapahdu tyhjiössä, vaan niihin vaikuttaa ympäröivä yhteiskunta.

## 6.2. Tutkimuksen rajoitteet

Tutkimuksen tekoon liittyy usein monia heikkouksia, ja näin on myös tämän tutkimuksen kohdalla. Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy heikkouksia käsitteiden operationalisoinnin onnistumisen suhteen, eli siihen, miten haastattelun kysymykset tutkivat haluttua asiaa. (Metsämuuronen 2006,37) Haastatteluissa liikuttiin puolistrukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastossa riippuen haastatteluista. Haastattelutilanteet haluttiin pitää mahdollisimman epävirallisina ja rentoina luottamuksen saavuttamiseksi, päämääränä saavuttaa yksilöiden mahdollisimman todennukainen ja luotettava kuva hybridiyrittäjyydestä ja hybridiyrittäjien motiiveista. Tämän vuoksi jokainen haastattelutilanne oli erilainen, koska ensisijaista oli luoda luottamuksellinen ja mahdollisimman sujuva haastattelutilanne, jossa haastateltava saattoi kertoa mahdollisimman vapaasti kokemuksistaan ja koetuista motiiveistaan ilman haastateltavan keskeyttämistä. Haastattelija piti kuitenkin huolen, että teema-haastattelurungon kysymykset ja aihealueet käytiin läpi, vaikka eri järjestyksessä riippuen haastattelusta. Tutkimuksen yleistettävyyys on heikohko pienen otoksen

vuoksi. Tutkimuksen luotettavuutta olisi edistänyt useampi haastattelu yhden haastattelun sijaan sekä kenttäpäiväkirjojen pitäminen haastatteluista. Tutkimuksen parempi rajaaminen ja kirjallisuuskatsauksen tarkempi rajaaminen olisi ollut myös tarpeen.

### 6.3. Jatkotutkimusaiheet

Tutkimusprosessin aikana on herännyt yrittäjyystutkimuksen lisäksi useita jatkotutkimusaiheita muun muassa ura- ja uraohjaustutkimuksen alalta sekä organisaatio-psykologian ja innovaatiotutkimuksen aloilta. Tässä tutkimuksessa keskityttiin tarkastelemaan eri tietotyötä tekevien hybridien uravalintoja yksilön näkökulmasta. Puolestaan eri sidosryhmiä kartoittava tutkimus olisi myös tarpeellinen. Alustatalouden ja keikkatyön kasvaessa globaalisti sekä Suomessa, alustatalouden kautta hybridiyrittäjyyttä harjoittavien tutkimus olisi hyödyllistä.

Hybridiyrittäjien ja heidän työnantajien välistä luottamusta sekä psykologista sopimusta olisi hyvin mielenkiintoista tutkia. Jatkossa voitaisiin tutkia myös, kuinka hybridiyrittäjien työnantajat suhtautuvat työntekijän hybridiyrittäjyyteen. Hybridien urien luonne muovaa myös tiedon jakamista ja oppimista sekä yksilöllisellä että organisatorisella tasolla. Täten myös yksilön oppiminen ja palkkatyön organisaation oppiminen hybridiyrittäjyyden kautta olisi mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Koska hybridiyrittäjät toimivat kahden eri yhteiskunnan systeemin välissä altistuen useammille sosiaalisille verkostoille, he olisivat myös hedelmällinen kohderyhmä tai vertailuryhmä innovaatiotutkimuksessa. Hybridiyrittäjät voidaan nähdä *brokereina*, joilla on pääsy rakenteellisten aukkojen kautta laajempiin sosiaalisiin suhteisiin (sosiaalinen pääoma) sekä informaatioon. (Burt 2000; 2004) Hybridiyrittäjien palkkatyön organisaation sosiaalista pääomaa ja verkostoja voisi tutkia rakenteellisten aukkojen teorian viitekehyksestä (esim. Burt 2004) Olisi mielenkiintoista tutkia organisaation sisäisen rakenteellisten aukkojen teorian valossa sellaisia organisaatioita, joissa on paljon hybridiyrittäjiä verraten organisaatioihin, joissa on hyvin vähän saman alan hybridiyrittäjyyttä; miten eri organisaatioiden verkostot mahdollisesti eroavat toisistaan (löyhät vs. tiiviit verkostot, Tan & Zang & Wang 2015) Hybridiyrittäjyydessä

myös palkkatyön organisaatiokulttuurilla ja käytänteillä saattaa olla paljon merkitystä. Tietointensiivisillä aloilla työskentelevien hybridiyrittäjien palkkatyön organisaatiokulttuuri ja etätyön ja organisaatiokulttuurin sallimat työnteon mahdollisuudet näyttäytyvät olevan keskiössä hybridiyrittäjyyden mahdollistamisessa, joten organisaatioiden tutkimus olisi myös mielenkiintoista hybridiyrittäjyyden näkökulmasta.

Myös naisten ja miesten urien tutkiminen hybridiyrittäjyyden näkökulmasta voisi olla hedelmällinen jatkotutkimusaihe. Hybridiyrittäjien ja vertailuryhmän työnimien tutkimus voisi tuoda uusia aspekteja työssä koettuun hyvinvointiin. Tässä tutkimuksessa tuli ilmi, että hybridiyrittäjien henkistä ja fyysistä jaksamista, ja palautumista, resilienssiä olisi hedelmällistä jatkotutkia, myös oppimisen näkökulmasta. Hybridiyrittäjät ovat suhteellisesti kovilla jaksamisensa kanssa, mutta toisaalta ovat oppineet hallitsemaan hybridimäistä työkuormaansa ja työn organisointia arjessaan. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia edelleen hybridiyrittäjien identiteettikokemuksia ja sitä, miten he rakentavat työidentiteettiään. Hybridiyrittäjät voisivat olla myös tällä hetkellä hyvä kohderyhmä identiteettien kokemusten tutkimisessa muuttuvassa työelämässä, jossa työroolit saattavat tulevaisuudessa vaihtua nopeastikin aiheuttaen säröjä ja muutoksia koettuihin työidentiteetteihin.

Osa-aikayrittäjien sijaan olisi myös mielenkiintoista tutkia kahta tai useampaa palkkatyötä tekeviä, hybridisti työuraansa rakentavia henkilöitä, jolloin ei liikuttaisi yrittäjyystutkimuksen, vaan enemmän perinteisen uratutkimuksen alueella. Toisaalta freelanceriuden ja yrittäjyyden kasvaessa palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen muodot myös kasvanevat. Tässä tutkimuksessa tuli esiin, että hybridiyrittäjät rakentavat uraansa holistisesti palkkatyön, yrittäjyyden, opiskelun ja itsensä kehittämisen ympärille, unohtamatta perheen, ja myöskään vähäisen, mutta tärkeän vapaa-ajan merkitystä. Näin ollen hybridiyrittäjyyden tutkimus ei välttämättä tulisi olla vain yrittäjyyden tutkimusta, vaan hybridiyrittäjien tutkimuksen tarkastelu on holistisempaa yksilöiden uran ja elämäntavan tutkimusta. Näin myös erilaiset tutkimusmenetelmät, kuten esimerkiksi havainnointi, voisi tuoda ilmiöön uutta tutkimustietoa.

Uraohjauksen näkökulmasta aihepiiristä löytyy myös useita jatkotutkimusaiheita, kuten hybridiyrittäjien syvällisemmät case-tutkimukset siitä, miten he ovat päässeet kohti tavoiteltua päämäärää hybridiyrittäjyydessä. Myös hyvinvoinnin ja jaksamisen

tutkimus uraohjauksen näkökulmasta olisi mielenkiintoista. Myös hybridiryittäjien uraprosessien tutkimus on yksi jatkotutkimusaihe.

#### 6.4. Pohdinta hybridiryittäjyyden mahdollistavista käytännön kehittämistarpeista

Tässä tutkimuksessa puhutaan hybridiryittäjistä, vaikka suurinta osaa tutkimuksen kohderyhmään kuuluvista ei voi juridisesti lukea ryittäjiksi, vaan he ovat varmistaneet, että tekevät ryittäjyyttä juridisesti työsuhteen kautta erilaisten järjestelyiden kautta. Esimerkkinä on niin sanotut kevyt-ryittäjäpalvelut, tietty osuuskuntatoiminta tai työntekijänä oleminen omassa osakeyhtiössä. Kevyt-ryittäjät haluttiin tietoisesti tutkimusjoukon otokseen mukaan siitä syystä, että tästä joukosta löytyisi selkeästi useampaa työtä ryittäjämaisesti tekeviä henkilöitä. Huomionarvoista tässä tutkimuksessa oli, että kevyt-ryittäjäpalvelun kautta tekevät henkilöt kertoivat valinneensa palvelun sen helppouden vuoksi ja juuri siitä syystä, että ei tarvitse olla juridisesti ryittäjä, mutta myös osuuskuntalaiset tai yksi osakeyhtiön omistavista oli halunnut varmistaa toiminnassaan saman asian. Syynä oli oikeus työttömyyskorvauksiin työttömyysuhan kohdatessa. Mainittakoon vielä erikseen, että kukaan tutkittavista ei kuitenkaan näiden järjestelyiden vuoksi riko lakia. Tämä voidaan katsoa tässä tutkimuksessa keskeiseksi tutkimustulokseksi, sillä se kertoo juridisen ryittäjyyden kokemisen ja voimassaolevat ryittäjä koskevat lait ja tukimuotojen puuttumisen liian riskialttiiksi toiminnaksi hyvinvointiyhteiskunnassa.

Hybridimaisesti työtä tekevien rajoitteina on tällä hetkellä yhteiskunnan rakenteet, jotka eivät tue ryittäjyyttä, koska riski ryittäjäksi ryhtymiseen on liian kova mahdollisen työttömyyden vuoksi. Juridisesti ryittäjillä ei ole tällä hetkellä oikeutta sellaiseen työttömyysturvaan, joka palkansaajilla tällä hetkellä on. Ryittäjyys ei siis näyttäyty houkuttelevana vaihtoehtona itsensä työllistämiseen. Tätä voidaan pitää tämän tutkimuksen valossa suurena haittana työllisyyden kasvulle. Kokonaistyöntekoa ei tueta yhteiskunnallisesti niin hyvin kuin sitä voitaisiin. Viitteitä myös osa-aikaryittäjyyden kasvuun kuitenkin on olemassa. Hybridimaisesti työtä tekevät ryittävät luoda vallitsevan yhteiskunnallisten sääntöjen ja lakien puitteissa itselleen väylän tehdä lisätöitä mahdollisimman itsenäisesti ja joustavasti, kuitenkin menettämättä työttömyysturvaa. Hybridiryittäjät palkansaajina maksavat kuitenkin veroina optiota työttömyysturvaan, ja ovat siihen oikeutettuja, jos heidät katsotaan palkansaajiksi, ja

kokevat toteuttavansa itseään myös työn kautta. Kevytyrittäjäpalvelut vastaavat tähän tarpeeseen. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut väliä sillä, miten tai mistä *palkka tai palkkio* tuli, vaan se, että sai tehdä itselle mielekkäitä töitä.

Toisaalta epätyypillisempien työsuhteiden oletetaan yleistyvän globaalisti ja myös Suomessa (Wrede 2018, 42), joten organisaatioiden kulttuurit tulisi myös sopeutua tähän kilpailutilanteeseen. Työn murroksessa freelancerius, alustatalouden kasvu ja nuorempien sukupolvien kuten esimerkiksi niin sanottujen millenniaalien kasvava määrä työmarkkinoilla luo uudenlaisia muutosvaatimuksia myös organisaatioiden kulttuuriin ja johtamiseen sekä henkilöstöpolitiikkaan ja käytäntöihin. Organisaatioiden kilpailu osaavasta työvoimasta ja tarpeet kyvykkäiden, keskeisimpien osaajien houkuttelemiseen, rekrytointiin ja sitouttamiseen on organisaatioille elintärkeää. Suuret organisaatiot voivat hakea ketteryyttä nopeaan muutokseen muun muassa erilaisilla yhteistyön start-up kilpailuilla, jossa suuret organisaatiot saavat tiettyä osaamista ketterästi start-up:ien kanssa yhteistoiminnassa.

Yksilöiden urien näkökulmasta hybridimäisessä työskentelyssä keskeistä puolestaan näyttää olevan luottamuksellinen, ketterä ja salliva organisaatiokulttuuri, jossa hyväksytään erilaiset työn tekemisen muodot ja osaamisen kehittämisen kirjo ja kyvykkyyden kehittämisen tarpeet yli oman organisaatorajojen. Hybridiyrittäjyys ennen kaikkea kasvattaa työntekijän osaamista ja autonomiaa, mutta myös organisaatio hyötyy kasvaneesta osaamisesta ja kyvykkyydestä. Organisaatio voi hyötyä myös yksilön kautta kasvaneen näkyvyyden kautta (esimerkiksi yliopistoalalla tutkijat voivat tehdä tutkimustuloksiaan tai alaansa tunnetuksi osa-aikayrittäjyyden kautta), ja hybridiyrittäjyyden sallivat palkkatyön organisaatiot viestivät samalla luottamuksen, avoimuuden ja ketteryyden imagoa hybridiyrittäjiensä kautta. Toisiin organisaatioihin hybridiyrittäjyys voi soveltua jopa strategisella tasolla. Kilpailukielto-sopimukset ja erilaiset rajoitukset työsopimuksissa toisaalta suojaavat organisaatioiden omaa tietopääomaa ja innovaatioita, mutta voivat osaltaan rajoittaa osaamisen ja kyvykkyyden tuottamista kansallisella ja kansainvälisellä tasolla yksilöiden fyysisen ja psykologisen liikkuvuuden rajoittamisen kautta.

Hybridimäinen työnteko, kuten hybridiyrittäjyys, voi olla merkittävää koko kansantaloudelle. Osa-aikayrittäjyys voi olla esimerkiksi perhevapaalla ollessa tervetullut työn muoto ja tuo joustoa työn tekemiseen (Lith 2010), kuten myös todettiin tässä tutkimuksessa. Sosiaalisen kestävän kehityksen näkökulmasta työn murroksessa ja muuttuvissa tavoissa tehdä työtä on otettava huomioon yhteiskunnan tukirakenteiden tarvittavat muutokset yksilöiden ja organisaatioiden tukemiseen.

## LÄHDELUETTELO

- Akava (2018) Kun ura ei ole putki. Turvaa monimuotoiseen työhön. Akavan teemaohjelma. Saatavilla: [https://akava.fi/wp-content/uploads/2019/10/Monimuotoisen\\_tyon\\_ohjelma\\_Kun\\_ura\\_ei\\_ole\\_putki\\_-\\_Turvaa\\_monimuotoiseen\\_tyohon.pdf](https://akava.fi/wp-content/uploads/2019/10/Monimuotoisen_tyon_ohjelma_Kun_ura_ei_ole_putki_-_Turvaa_monimuotoiseen_tyohon.pdf)
- Akola, E., Heinonen, J., Kovalainen, A., Pukkinen, T. ja Österberg, J. (2007). Yrittäjyyden ja palkkatyön rajapinnalla? Työn ja toimeentulon rakentuminen eri ammateissa 2000-luvun Suomessa. Työpoliittinen tutkimus 326/2007. Ministry of Labour, Helsinki.
- Alasuutari P. (1994) Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere. 2. painos.
- Arnold, J. & Randall, R. et al. (2010) *Work Psychology. Understanding Human Behaviour in the Workplace*. 5<sup>th</sup> Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Bagdadli, S., Solari, L., Usai, A., & Grandori, A. (2003) Emergence of career boundaries in unbounded industries: Career odysseys in the Italian new economy. *International Journal of Human Resource Management*, 14: 788-808.
- Burke, A. E., FitzRoy, F. R., & Nolan, M. A. (2008). What Makes a DieHard Entrepreneur? Beyond the 'Employee or Entrepreneur' Dichotomy. *Small Business Economics*, 31(2): 93-115.
- Burt, R.S. (2000). The network structure of social capital. In R.I. Sutton & B.M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 22, pp. 345–423). Greenwich, CT: JAI Press.
- Burt, R.S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Sociology*, 110 (2), 349–399.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18.
- Cardon, M.S. & Kirk, C. P. (2015) Entrepreneurial passion as mediator of the self-efficacy to persistence relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39, 5, 1027-1050.
- Cardon, M., Gregoire, D. A., Stevens, E. C. & Patel, P. C. (2013) Measuring entrepreneurial passion: Conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing* 28, 373–396.
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J. & Drnovsek M. (2009) The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34, 3, 511-532.
- Cascio, W. F. (2010) The Changing World of Work. In book: *Oxford Handbook of*



Positive Psychology and Work. Edited: Linley, P. A. & Harrington, S. & Garcea, N. Oxford University Press. New York.

Chen, Y. (2009), "Career success of knowledge employees: the effects of individual and organizational career management", Proceedings of the International Conference on Management and Service Sciences in Wuhan, China, 2007, pp. 1594-1598.

Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959–983.

Dany, F. (2003) 'Free actors' and organizations: critical remarks about the new career literature, based on French insights. *International Journal of Human Resource Management*, 14: 821-838.

Davidsson, P. (2015) Entrepreneurial opportunities and the entrepreneurship nexus: a re-conceptualization. *Journal of Business Venturing*, 30(5), 674-695.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2014) The Importance of Universal Psychological Needs for Understanding Motivation in the Workplace. In: *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation and Self-Determination Theory*. Edited: Gagné, M. Oxford library of Psychology. Chapter 2. 13-32

Deci, E.L., Ryan, R.M., (2000) The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*. 11, 4, 227–268.

Entrepreneurship Review (2010) Employment and Entrepreneurship 60/2010. Ministry of Employment and the Economy, Helsinki.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. SAGE Publications Ltd. Great Britain: TJ International Ltd.

Fernet, C., Lavigne, G.L., Vallerand, R.J. and Austin, S. (2014), "Fired up with passion: investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers", *Work and Stress*, 28, 3, 270-288.

Folta, T. B., Delmar, F. & Wennberg K. (2010). Hybrid Entrepreneurship. *Management Science*, 56 (2), 253-269.

Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2017) Vierailtu 5.3.2018  
Saataavilla: <http://www.gemconsortium.org/data>

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organisations*. California: Sage Publications, Inc.

Haapala, L. (2016) *Joustava työ, epävarma elämä*. Like.

Hirsjärvi, S. & Hurme, S. (2008) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus. Helsinki

Kitching, J. and Smallbone, D. (2012). Are freelancers a neglected form of small business?, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(1):74–91.

Korotov K, Khapova, S. N., & Michael B. A. (2011) Career Entrepreneurship. *Organizational Dynamics*, 40, 127—135.

Kovalainen, A. & Poutanen, S. 2018. *Yrittäminen ja yrittäjäyys – vähenevän palkkatyön korvaaja ja hyvinvoinnin tuottaja*. Teoksessa Työelämän perustietoa (63-71) Toim: Michelsen, T. & Reijula, K. & Ala-Mursula, L. Räsänen, K. Uitti, J. 1. Painos. Helsinki. Duodecim.

Kovalenko, M. & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), pp. 238-249.

Kuhn, K. M. & Maleki, A. (2017). Micro-entrepreneurs, dependent contractors, and instaselfs: Understanding online labor platform workforces. *Academy of Management Perspectives*, 31, 3, 183–200.

Kuhn, K. M. (2016). The implications of the “gig economy” for understanding work and workers. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 9, 1, 157–162.

Lith, P. (2010) Yrittäjäksi palkkatyön tai eläkkeen ohella. Tieto & Trendit, 7. Saatavilla: [http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art\\_2010-11-10\\_005.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art_2010-11-10_005.html?s=0) [Viitattu: 26.11.2018]

Mageau, G.A., Vallerand, R.J., Charest, J., Salvy, S.J., Lacaille, N., Bouffard, T. and Koestner, R. (2009). On the development of harmonious and obsessive passion: the role of autonomy support, activity specialization, and identification with the activity”, *Journal of Personality*, 77, 3, 601-646.

Mainiero, L. A., Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the opt-out revolution. *Academy of Management Executive*, 19, 106–123.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., and Yates, J. (2013). “The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals,” *Organization Science*, 24, 1337-1357.

Metsämuuronen, J. (2006) (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. 1. Painos. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Mezirow, J. (1998) Esipuhe ja artikkeli ”Kriittinen reflektio uudistavan oppimisen käynnistäjänä.” Teoksessa Mezirow, J. (toim.) Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. 3. painos. Helsinki: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 5-37.

Murnieks, C.Y., Mosakowski, E. & Cardon, M.S. (2014) Pathways of passion identity centrality, passion and behavior among entrepreneurs. *Journal of Management*, 40, 6, 1583-1606.

Murnieks, C. & Mosakowski, E. (2006). Entrepreneurial passion: an identity theory perspective. Academy of Management, Atlanta GA.

Nordström, C., Sirén, C. A., Thorgren, S. & Wincent, J. (2015) Passion in hybrid entrepreneurship: the impact of entrepreneurial teams and tenure. *Baltic Journal of Management*, 11, 2, 167-186.

OECD (2018) Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en <https://data.oecd.org/emp/self-employment-rate.htm> [Viitattu 27.11.2018]

Pärnänen, A. & Sutela, H. (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits_201400_2014_12305_net.pdf)  
Vierailtu 3.4.2019

Reynolds, P., Carter, N., Gartner, W. and Greene, P. (2004). The prevalence of nascent entrepreneurs in the United States. *Small Business Economics*, 23(4):263–284.

Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, pp. 19-27.

Richer, S. F., Blanchard, C. & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.

Ryan, M. & Deci, E. (2017) Self-Determination Theory, Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness, The Guilford Press, NY.

Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Counselling & Development*, 90, 13-19.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010) Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa Work engagement. A handbook of Essential Theory and Research. (Julk: Bakker, A. B & Leiter, M. P.) Psychology Press. Hove and New York.

Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field

of research. *Academy of Management Review*, 25, 1, 217–226.

Smallbone, D., & Welter, F. (2001) The Distinctiveness of Entrepreneurship in Transition Economies. *Small Business Economics*, 16(4): 249-262.

Solesvik, M. Z. (2017) Hybrid Entrepreneurship: How and Why Entrepreneurs Combine Employment with Self-Employment. *Technology Innovation Management Review*, 7, 3, 33-41.

Stake, R. E. 1995. *The Art of Case Study Research*. US: SAGE Publications Inc.

Stein, M-K., Jensen, TB. & Hekkala, R. (2015) Comfortably 'Betwixt and Between'? Delimiting and Blending Space, Time, Tasks and Technology at Work. in T Carte, A Heinzl & C Urquhart (eds), *Proceedings of the Thirty Sixth International Conference on Information Systems. ICIS 2015*. Association for Information Systems. AIS Electronic Library (AISeL), Atlanta, GA, Proceedings of the International Conference on Information Systems, vol. 36, Fort Worth, Texas, United States, 13/12/2015.

Stenlund, A. (2017). *Yrittäjyyden tuottaminen*. Väitöskirja. Lapin yliopisto. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.

Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), pp. 1542-1571.

Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior* 69, 19-29.

Sutela, H. (2018) Työ muuttuu, katoaako turvallisuus? Eduskunta turvallisuuden tekijänä 29.11.2018. Tilastokeskus. [https://www.eduskunta.fi/FI/kansanedustajat/puhemies/Documents/Sutela\\_valmis.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/kansanedustajat/puhemies/Documents/Sutela_valmis.pdf) Vierailtu 24.10.2019

Tan, J. & Zhang, H. & Wang, L. (2015) Network Closure or Structural Hole? The Conditioning Effects of Network-Level Social Capital on Innovation Performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39 (5) 1189-1212.

Thorgren, S., Nordström, C., & Wincent, J. (2014) Hybrid Entrepreneurship: The Importance of Passion. *Baltic Journal of Management*, 9(3): 314-329.

Thorgren, S., Sirén, C., Nordström, C., & Wincent, J. (2016) Hybrid Entrepreneurs' Second-Step Choice: The Nonlinear Relationship between Age and Intention to Enter Full-Time Entrepreneurship. *Journal of Business Venturing Insights*, 5(1):

14-18

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uy, M. A. & Chan, K-Y. & Sam, Y. L & Ho, M-H. R.; Chernyshenko, O. S. (2015) Proactivity, adaptability and boundaryless career attitudes: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior* (86), 115–123.

Van Den Broeck, A; Ferris, DL; Chang, Ch; Rosen, Cc (2016). A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal Of Management* .Jul, Vol.42(5), pp.1195-1229

Vallerand, R.J., Rousseau, F.L., Grouzet, F.M., Dumais, A., Grenier, S. and Blanchard, C.M. (2006), "Passion in sport: a look at determinants and affective experiences", *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28, 4, 454-478.

Valtioneuvosto (2018). Valtioneuvoston julkaisusarja 30/ 2018: Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa: Ratkaisuja työn murroksessa. Helsinki. Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161091/VN\\_30\\_2018\\_Tulevaisuusselonteko\\_.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161091/VN_30_2018_Tulevaisuusselonteko_.pdf?sequence=4&isAllowed=y) Vierailtu 2.2.2019

Varamäki, E., Sorama, K., Viljamaa, A., Heikkilä, T. and Salo, K. (2012). Eteläpohjalaisten sivutoimiyrittäjien kasvutavoitteet sekä kasvun mahdollisuudet. Publications of Seinäjoki University of Applied Sciences Research Reports A 11. Seinäjoki University of Applied Sciences, Seinäjoki.

Viljamaa, A. & Varamäki, E. & Joensuu-Salo, S. (2017). Best of Both Worlds? Persistent Hybrid Entrepreneurship. *Journal of Enterprising Culture*, 25(04), pp. 339-359.

Viljamaa, A. and Varamäki, E. (2014). Persistent vs. transitory hybrid entrepreneurs — An exploration of profiles, motives and ambitions. In Proceedings of RENT XXVIII Conference — Research in Entrepreneurship and Small Business, 19.–21.11.2014, Luxemburg.

Wrede, Sirpa (2018) Ammatit ja toimeentulo globaalissa ajassa. Teoksessa Työelämän perustietoa (33-45) Toim: Michelsen, T. & Reijula, K. & Ala-Mursula, L. Räsänen, K. Uitti, J. 1. Painos. Helsinki. Duodecim.

Yin, R. K. (2014) Case Study Research. Design and methods. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.

## LIITE 1

### Teemahaastattelun kysymykset

#### ***Taustatiedot (tarkat kysymykset, joihin voidaan jo vastata sähköpostitse)***

Sukupuoli:

Asuinpaikka:

Ikä:

Koulutus:

Palkkatyön ammatti:

Kuinka monta vuotta olet ollut työelämässä (suunnilleen)?

Kuinka kauan olet ollut nykyisessä työsuhteessa?

Kuinka kauan olet harjoittanut yrittäjyyttä/palkkatyön ohella muita projekteja?

***Haastattelun on tarkoitus olla hyvin epävirallinen ja rento, joten voit vastata omin sanoin tai kertomuksena seuraaviin kysymyksiin:***

#### ***(Taustasyöt hybridiyrittäjyydelle)***

#### ***1. Kertoisitko omin sanoin siitä, miksi aloitit palkkatyön ohella yrittäjyyden/ toisen työn, miten se alkoi ja miksi?***

*(tarvittavat lisäkysymykset alla, kysytään tilanteen mukaan):*

- Mitkä ovat olleet taustatekijät tähän valintaan? (vain mahdollisina virikelausina: taloudelliset syyt (lisätulo), oppiminen, itsensä toteuttamisen syyt, joku tarjosi mahdollisuutta jne.)
- Oliko tämä sattumaa vai koetko että olit itse suunnitellut työsi/urasi näin?
- Mitkä tahot ovat mahdollisesti edesauttaneet näitä päätöksiä?
- Millaisena koet palkkatyösi?
- Miten pääset toteuttamaan itseäsi sitä kautta?
- Mikä sinua sinun yrittäjyydessäsi kiehtoo?
- Oletko tyytyväinen tällä hetkellä taloudelliseen tilanteeseesi?
- ***Jos voisit täysin itse valita, tekisitkö mielummin toista töistäsi mielummin päätoimisesti? Miksi / miksi et?***

**(Oppiminen, uhat ja mahdollisuudet)**

**2. Kertoisitko omin sanoin, miten palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistäminen onnistuu (kun ajatellaan meidän Suomen työmarkkinoita ja lainsäädäntöä yms.)? Mitkä ovat hyvät ja huonot puolet?**

- Koetko jotakin uhkia useamman työn tekemisessä samaan aikaan?
- Miten mielestäsi nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa useamman työn tekemisen työntekijänä? Esimerkiksi mitä lainsäädännöllisiä esteitä (esimerkiksi sallassapitosopimukset tai kilpailukieltosopimukset) useamman työn tekemiseen on tällä hetkellä? (uhat / mahdollisuudet)
- Miten päätoiminen työnantajasi suhtautuu yrittäjyyteesi / kevytyrittäjyyteesi?
- Miten koet useamman työn rikastuttavan muita töitä? (mahdollisuudet, kyvykkyys)
- Miten osaaminen toisessa työssä näkyy toisessa työssäsi? Pystytkö hyödyntämään jotain osaamistasi / tietoasi eri töiden välillä?

**(Mahdollisuudet ja heikkoudet)**

**3. Kertoisitko miten onnistut käytännössä yhdistämään elämässäsi sekä palkkatyön että yrittäjyyden?**

- Miten useamman uran yhdistäminen sinulla onnistuu (ajankäyttö, itsensäjohtaminen jne.)?
- Miten jaksat (fyysisesti / psyykkisesti) monen työn välillä?
- Miten siirtyminen toisesta työstä toiseen onnistuu?
- Tulisitko toimeen pelkällä palkkatyön palkalla?
- Näetkö palkkatyön ja keikkatyön, tai yrittäjyyden yhdistämisen tilapäisenä vai pidemmän ajan suunnitelmana?

## LIITE 2

### **Asiantuntija! Teetkö kahta työtä? – Osallistu haastattelututkimukseen**

Etsimme vapaaehtoisia haastateltavia usean työn yhdistämistä koskevaan pro gradu -tutkimukseen. Haastattelussa sinulla on mahdollisuus kertoa, millaisia mahdollisuuksia, motiiveja, vahvuuksia tai uhkia usean työn tekemiseen liittyy.

Haastateltavan henkilön pitäisi työskennellä kevytyrittäjyyden lisäksi myös perinteisessä työsuhteessa. Tutkimukseen etsitään erityisesti tietotyötä tekeviä asiantuntijoita, kuten konsultteja tai IT-alan osaajia.

Tunnistitko itsesi? Kehittyvä työelämä tarvitsee sinua tutkimukseen, joten ilmoittaudu heti! Mukaan pääset ilmoittautumalla sähköpostitse osoitteeseen [vilja.helminen \(at\) student.lut.fi](mailto:vilja.helminen@student.lut.fi). Kerro viestissä lyhyesti itsestäsi ja työtilanteestasi, niin tutkimuksen tekijä on sinuun yhteydessä.

*Haastattelut käsitellään luottamuksellisesti ja ne voidaan tarvittaessa hoitaa myös puhelimitse tai virtuaalisesti.*

*(lähetetty uutiskirjeenä helmikuussa 2018)*

-