

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

**Opinnäytetyö**  
**Ammatillinen profiloituminen**  
**sopimusyrittäjyydessä**

-tapaus hiusala

*Angelika Forsman*

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö  
(210op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(11/2018)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

## TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

---

Tekijät: Angelika Forsman  
Opinnäytetyön nimi: Ammatillinen profiloituminen sopimusyrittäjyydessä  
Sivumäärä: 68 ja 5 liitesivua  
Työn ohjaaja(t): Reijo Viitanen  
Työn tilaaja(t):

---

Opinnäytetyö tuo esiin ajankohtaisen ilmiön hiusalaa liittyvistä haasteista, joita ei ole aikaisemmin tutkittu tai käsitelty ammatillisen identiteetin ja/tai yrittäjäidentiteetin profiloitumisen näkökulmista. Empiirisen tutkimustyön tarkoitus on avata ammatilliseen koulutukseen, työelämään ja yksinyrittäjyyteen liittyviä kehittämisen kohteita hiusalalla minun ja haastateltavien asiantuntijoiden kokemusten kautta. Työ avaa myös teoreettisia käsitteitä esimerkkien kautta ja todistaa siten kehittämistyön tarpeen. Alan sopimusyrittäjyysmalli kaipaa selkeyttämistä ja sitä käyttävien tahojen ammatillista ohjausta. Ammatillinen koulutus ei kykene vastaamaan työelämän vaatimuksiin sellaisenaan ja kehittämäni työväline on yksi tapa lisätä resursseja haasteiden ratkomisessa sekä yksilötasolla että alan työyhteisöissä.

Työn taustatekijänä toimii tapaustutkimus, työyhteisö, jonka avulla teetin kokeellisesti kehittämäni osallistavaa työvälinettä, jonka toimivuutta todisti yhteisön ja sen yksilöiden työhyvinvoinnin ja ammatillisen itseohjautuvuuden lisääntyminen. Kysyiselle menetelmälle on kysyntää yksinyrittäjyyteen tähtäävällä alalla, jossa moni nuori ja miksei varttuneempikin räpiköi vailla tarvittavia välineitä. Tapaustutkimuksesta saatu aineisto toimi osana kysymysten laatimisessa avoimissa haastatteluissa, joihin osallistuivat alalla 10-30 vuotta toimineet yrittäjätaustaiset ammattilaiset. Alan asiantuntijuuteen perustuva ääneni kuuluu läpi koko työn, joka perustuu 20:n vuoden kokemukseen, mutta joka myös kyseenalaistaa omaa ammatillista identiteettiä jatkuvan kehittymisen kannalta.

Tutkimuksesta saatu tieto on analysoitu ammatillisen identiteetin ja yksinyrittäjyyden kehittämismenetelmää silmällä pitäen. Tapaustutkimuksen ja haastatteluiden vastauksissa toistuvat teemat ovat kehittämismenetelmäni ydin, joka on alakohtainen, mutta sovellettavissa muillakin aloilla. Ammatillinen profiloituminen on keskiössä sopimusyrittäjyyden tarkoituksenmukaisessa toiminnassa yksilön ja työyhteisön kannalta, jota tarvitsevat alalla yhteistyössä olevat yrittäjätahot omien ja keskinäisten toimintasuunnitelmien laatimisessa, jotka ovat osa työni kehittämismenetelmää.

---

Asiasanat: Ammatti-identiteetti, yrittäjäidentiteetti, ammatillinen profiloituminen, sopimusyrittäjyys, työyhteisö, hiusala

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Civic Activities and Youth Work

---

Author: Angelika Forsman  
Title: Professional Profiling in Entrepreneurship  
Number of Pages: 68 and 5 attachment pages  
Supervisor(s): Reijo Viitanen  
Subscriber(s):

---

The aim of this Thesis is to produce information and develop new strategies by studying challenges in hairdressing trade in today's work life, from the professional identity as an entrepreneur point of view. Base of my research is in case study which was arranged by me as a supervisor at my work and the data of the case study gave comprehensive base for an interview survey which was directed for the professional entrepreneurs in the field.

Thesis opens work life concepts such as professional identity, entrepreneur identity, vocational education and work community to increase knowledge about the challenges in the hairdressing industry between entrepreneurs in work communities. Vocational education and work life are both on transformative mode but not in the same direction. That's the main reason for the development work and considering the lack of life management skills of young students it's important to offer new tools for them to get along in work life as becoming independent entrepreneurs.

Both of the studies, the case study and the interview survey, prove the need for developing new ways to guide students and professionals by enabling methods such as plans of action for each individual and their groups by using their personal profiling as a tool to negotiate. My 20 years of personal experience in the field follows through the whole work as an example of strongly built professional identity but as a questioning voice as well.

---

Keywords: Professional identity, entrepreneur identity, professional profiling, entrepreneurship, work community, hairdressing trade

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
1.1 Taustoistani.....	6
1.2 Työn tavoite.....	9
2 TYÖN KEHITTÄMISTÄ KEHYSTÄVÄT KÄSITTEET.....	11
2.1 Ammatti-identiteetti .....	12
2.2 Oppipoika vs. itseohjautuva toimija.....	15
2.3 Muutosvalmius ja epävarmuuden sietäminen.....	21
2.4 Yrittäjäidentiteetti.....	23
3 KOULUN PENKILTÄ YKSINYRITTÄJÄKSI.....	27
3.1 Ammatillinen koulutus tänä päivänä.....	27
3.2 Yksinyrittäjäyys.....	28
3.2.1 Alan tietoperusta.....	29
3.2.2 Suomen Hiusyrittäjien ja PAM:n näkökulmia.....	30
3.2.3 Yhdessä, mutta yksin: Sopimusyrittäjät.....	32
4 ALAN KONKAREIDEN NÄKÖKULMIA.....	33
4.1 Vuokranantaja .....	34
4.2 Työnantaja .....	36
4.3 Yksinyrittäjä sopimusyrittäjäydessä .....	38
4.4 Yksin työskentelevä liikkeenharjoittaja.....	40
4.5 Alan lehtori.....	42

5 TAPAUSTUTKIMUS TAUSTATEKIJÄNÄ.....	43
5.1 Tapaus X -esittely.....	44
5.2 Tutkimuksen tausta ja merkitys ammattialalle.....	45
5.3 Tutkimuksen rakenne, analysointi ja tulokset.....	46
6 AMYR- IDENTITEETIN KARTOITUS- JA KEHITYSMETODI .....	49
6.1 Miksi teen tätä työtä?.....	50
6.2 Hiusalan strategiakenttä.....	51
6.3 Metodin rakenne esiteltynä asiantuntijoiden AMYR-identiteetin avulla.....	53
6.4 Metodin käyttö koulutuksessa ja työelämässä .....	54
6.4.1 Yksilön toimintasuunnitelma.....	56
6.4.2 Yhteisön toimintasuunnitelma .....	57
7 MITÄ TÄSTÄ OPIMME JA MUITA VIISAUKSIA.....	60
LÄHTEET.....	65
LIITTEET.....	69

## 1 JOHDANTO

Tervetuloa tutustumaan käsityöammattiin, jonka kuluttajina lähes jokainen meistä on ollut, ainakin sen kerran jälkeen, kun äitimme yritti keittiöksilläään siistiä kuontaloamme ennen koulukuvausta. Hiusala näkyy lähes joka korttelissa kivijaloissa, isoissa marketeissa ja ostoskeskuksissa, mutta nykyään myös uutisissa mm. alan ammatillisen koulutuksen uudistumiseen liittyvissä asioissa. Alan työelämä on muutoksessa, niin kuin monen muunkin alan. Työni motiivina on ollut tunnistaa alan konkreettiset ja realistiset haasteet sekä saada vihreää valoa tekemälleni kehittämistyölle alan asiantuntijoiden saattelemana.

Opinnäytetyön innoittajana toimii monipuolinen kokonaisuus henkilökohtaista koulutuksen luomaa ammatillista kasvukipua ja työkokemuksen muokkaamaa minäkuva. Kyseistä kokonaisuutta on rikastuttanut ajankohtaisten ilmiöiden pätkäily työelämässä sekä salapoliisityö kahvipöytäkeskusteluissa. Työ tuotti tapaustutkimuksen avulla alustan aiheelle. Käyttämällä siinä esiintyviä seikkoja, on saatu eri alan asiantuntijoiden näkemysten avulla todennettua kehittämistyön ja kehittämäni metodin tarpeellisuuden, joka kattaa sekä ammatillisen identiteetin että yrittäjäidentiteetin kartoittamisen eräänlaisena työvälteenä alan koulutuksessa ja työelämässä.

### 1.1 Taustoistani

”Musta tulee julkkiskamppaaja”, oli kahden juuri hiusalan opinnot aloittaneen oppilaani vastaus kysyessäni ryhmältäni syitä sille, miksi ovat valinneet hiusalan tulevaisuammattialakseen. Olin juuri aloittanut vuoden mittaisen hiusalan kouluttajan työn yksityisessä hiusalan koulussa, 10 vuotta alan eri työtehtävissä työskenneltyäni. Kyseinen vastaus vahvisti ajatuksiani alan tulevasta muutoksista, siitä miten moninaiseksi alan ammatti-identiteetti voikaan muokkautua. Ryhmässäni oli sekä juuri peruskoulun päättäneitä että myös pitkään työelämässä olleita alan vaihtajia ja jokaisella heistä oli henkilökohtainen tavoite ja erilaiset odotukset tulevasta ammatista. Huomasin, että opetussuunnitelma ei vastannut sitä, mitä oppilaat tarvitsisivat valmistuessaan. Puhuessani asiasta työyhteisössäni ja johdolle, ympärilläni oli kovin hiljaista.

Olen itse julkisen sektorin tarjoaman hiusalan ammattikoulun suorittanut ja ns. oppi-poika -menetelmän kautta monipuolista työelämää kokenut. Olen myös yksinyrittäjyyttä kokeillut innokas muita oppimaan kannustava ja moniammatillisuutta sekä elinikäistä oppimista toteuttava ekstrovertti, jolta ei ihan heti ideat loppuneet. Tehtävänäni hiusalan asiantuntijana oli paketoita ammattitaitoni pakettiin, jolla ohjata oppilaani valitsemaansa ammattiin 11:ssä kuukaudessa soveltaen kyseisen koulun ope-tussuunnitelmaa. En tuolloin ymmärtänyt ammatti-identiteetin käsitteestä mitään, mutta koska koin ristiriitaa koulutukseni ja työkokemukseni muokkautuneessa asian-tuntijuudessa suhteessa sen aikaiseen työminään, halusin kehittää työtäni niin, että ne yhdistyisivät toisiaan täydentäviksi.

Muutos minussa oli aikaisemmin omaksutun työkuulttuurin ja siitä puhumisen tapojen haparoivaa etsintää, jota ei aikaisemmin ollut tapahtunut ainakaan tietoisesti. Sosiaa-listen käytäntöjen uudenlaista rakentamista arkisen sanaston avulla on diskursiivista eli kulttuurista riippuva, jolloin käytössä olevat sanallisen viestinnän tavat leviävät vuorovaikutuksessa muiden kanssa (Filander 2006, 43). Huomasin, että tapani esittää asioita oli kehittynyt työyhteisössä ja se vaikutti selkeästi ammatilliseen toimijuuteeni.

Tuosta hetkestä on 10 vuotta, ryhmäni valmistui ajallaan ja osa heistä suoraan itsenäi-siksi yrittäjiksi. Osa jätti alan koska eivät uskaltaneet ottaa riskiä yrittäjyydessä tai ei-vät samastuneet ammattialaan. Jatkoin itse yksinyrittäjänä vielä viisi vuotta ennen kuin vein jaksamiseni ääri rajoille. Olin vuokrannut tuolia toiminimiyrittäjänä muuta-malla eri liikkeenomistajalla, pyöritin hetken omaa liikettä ja työskentelin erilaisissa moniammatillisissa projekteissa eri tahojen kanssa. Päivät täyttyivät täysin itseohjau-tuvasta ja itsenäisestä työstä, joka vaati loputonta ideointia, herkeämätöntä asiakas-palvelualttiutta ja ajan hermolla liikehdintää. Ympärilläni hääri valtavasti yksinyrittä-jänä toimivia yhteistyökumppaneita ja kollegoita, mutta varsinainen työ oli yksinäistä.

Oman työn reflektointia en kokenut saavani mistään, sillä jokaisella tekijällä oli ”omat juttunsa” eikä ketään juurikaan kiinnostanut yhteinen toiminta, ellei se ollut pikku-joulu tms. Yhteisöllisenä tiedonjakajana koin valtavan tyhjiön työpäivissäni ja asiak-kaiden puheenaiheet saivat minut havahtumaan. Työpahoinvointi toistui heidänkin puheissa. Ihmiset olivat yksin ongelmiansa kanssa, vaikka työympäristö vilisi ihmisiä.

Halusin ymmärtää laumaeläimenä tunnetun ihmisen paradoksaalista asemaa yksilökeskeisessä kulttuurissamme ja mahdollisesti vaikuttaa siihen kehittämällä jotain, mutta minulla ei ollut tarvittavia työvälineitä. Päätin vaihtaa alaa.

Kasvatustieteen ja sosiaalipsykologian opintojen kautta pääsin lähemmäs ks. aiheita, mutta ilman käytännönläheisiä työvälineitä ja konkreettista työkokemusta koin, että en sisäistä teorioita mielekkäällä tavalla. Tarvitsin kokemusperäistä otetta oppimiseen, jolloin tiedon käsittely konkretisoituu. David Kolbin kokemusperäisessä oppimisessä on kyse kehästä, jossa abstraktista tiedonkäsittelystä tulee konkreettista aktiivisen pohdinnan, kokemuksellisen toiminnan ja reflektoinnin kautta (Pylkkä, Outi viitattu 9.7.2018). Teoria kohtasi käytännön viimeisimmässä hiusalan työsuhteessani pari vuotta sitten. Kiinnitin huomiota erityisen paljon ryhädynamiikkaan, erilaisiin työrooleihin ja epämääräisen hierarkian ja vallankäytön aiheuttamaan ristiriitaiseen jännitteeseen työyhteisössä, jossa työskenteli ja toimi alan osaajia eri odotuksin, motiivein ja sopimuksin. Ajattelin hyödyntää tilaisuutta ja ehdotin työnantajalleni työhyvinvoinnin kartoitusta laadullisella tutkimuksella.

Olin kovin utelias ja toivoin saavani käyttää opintojeni kautta kartoittamaa tietoa sekä haastaa henkilökohtaista sosiaalista älyäni mentoroivana työnohjaajana, joten lähestyin kollegoitani asian tiimoilta. Tarkoitukseni oli esitellä näkökulmiani ja mahdollisesti kuulla heidän mielipiteitä aiheesta, mutta huomasin ympärilläni olevan taas kovin hiljaista. Ilmapiiri ja asennoituminen ei ollut negatiivinen, mutta hieman välinpitämätön ja turhautunut. He eivät ehkä uskoneet omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa eivätkä työni konkreettiseen painoarvoon työnjohdon näkökulmasta. Koin, että aiheen tonkimiselle on todellista tarvetta, toteutin itseäni haastavan ja erittäin opettavaisen projektin, jonka kuvaus löytyy työn loppuvaiheessa.

Hiusala muuttuu jatkuvasti ja vauhdikkaasti, sekä koulutus että työelämän vaatimukset ammatilliselta identiteetiltä ovat haastavat. Alan työkuulttuuri on moninainen. ”..lähes epämääräinen”, todetaan Suomen Hiusyrittäjiltä. Hiusalan säädöksiä valvovat tahot Suomen Hiusyrittäjät ja Palvelualojen ammattiliitto (PAM) pyrkivät luomaan raameja toiminnan selkeyttämiseksi, mutta eivät kykene tuottamaan kaikkia tarvittavia palveluita jäsenilleen. Heillä ei myöskään ole esim. tilastoja tai artikkeleita, koska eivät tuota ks. tutkimuksia mm. kustannussyistä. Suomen Hiusyrittäjät kuitenkin tunnustavat ongelman ja tunnustavat työni tärkeyden ja myöntävät olevansa hieman heikoilla



ks. aiheiden käsittelyssä. On mielestäni varsin huolestuttavaa ja harmillista, että valta on ns. siirtynyt muualle ja alan valvonta on retuperällä eikä kykene siksi kehittymään tehokkaalla tavalla.

Vallitsevan koulutuksen ja työkuulttuurin välinen kuilu johtuu ajan muutoksista johtuneen työn erilaisten tehtävien välisestä suhteesta koulutukseen ja yhteiskunnallisten ja historiallisten tapahtumien sarja erilaisine arvokamppailuineen määrittävät mistä kulloinkin puhutaan (Silvennoinen, 2011, 97). Alan työkuulttuurin tutkimiselle ja kehittämiselle on mielestäni tarvetta, kuten esim. sopimusyrittäjien ammatillisen toimijuuden ja yrittäjäidentiteetin kartoitusta, jota ks. yrittäjät ja alalle suuntaavat ja siellä jo toimivatkin nähtävästi tarvitsevat. Tietoa on lisättävä ja asenteita muutettava alan toimijoissa, jotta yhteistyö eri tahojen kanssa lisääntyisi sekä toisi resursseja luoda uusia toimintatapoja ja -alustoja uudelleenlaiselle ammatilliselle kehittymiselle.

## 1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyöni käsittelee edellä mainittua kehitystä, ammatillisen identiteetin muokautumista koulun penkiltä itsenäiseksi yrittäjäksi ja alan muutoksista johtuvia lieveilmiöitä, haasteita ja niihin tarvittavia ratkaisuja. Avaan hiusalan koulutuksen kaksijakoisuutta ammatillisuudessa, kilpailussa ja myös kuluttajien asenteissa. Käsittelem sopimusyrittäjyyden haasteita kovassa kilpailussa sekä yksilön että alan yhteisöjen kannalta.

Aiheiden rajaamisessa oli melkoisia haasteita, sillä monen seikan vaikuttavuus kehittämiskohteeseen oli selvitettävä; itseasiassa kyseessä on useita erillisiä kohteita, jotka nivoutuvat toisiinsa. Koulutusjärjestelmä, yksityisen ja julkisen koulutuksen erot ja niihin liittyvät asenteet sekä tavoitteet. Myös ammattinimikkeiden käytön valvonnassa näyttää olevan puute, joka aiheuttaa hämmennystä alan ammattilaisissa ja kuluttajissa, joka osaltaan vaikuttaa sekä hinnoitteluun että kilpailuun yleisiä asenteita alaa kohtaan unohtamatta. Palkkatyön vähäisyys sekä yrittäjyyden pirstaloituminen ja sen tulkinnanvaraisuus eri tahojen näkökulmista ovat suurennuslasini alla. Jo pitkään olemassa ollut ongelma on työelämässä toimivien työnantajien, liikkeenharjoittajien sekä koulutusjärjestelmän, että muiden alalla vaikuttavien tahojen kuten esim. edunvalvontajärjestöjen yhteistyön vaje, jota esiintyy työssäni. Edellä mainitut seikat vaarantavat ammatillisen identiteetin ja yrittäjäminän tavoitteellisen kehittymisen ammatillisen

profiloitumisen näkökulmasta. Työni kyseenalaistaakin alan koulutuksen tavoitteet vastata työelämän tarpeita, johon saan vastauksia alan toimijoilta. Kehittämistyöni ratkaisukeskeisyydellä osoitan ammatillisen profiloitumisen tärkeyden sopimusyrittäjyydessä ja luon keskeiset työvälineet sen kehittämiseen.

Työni taustatekijänä toimii aiemmin mainitsemani laadullinen tapaustutkimus, jolla kartoitin silloisen työyhteisön sopimusyrittäjien henkilökohtaista ammatti- ja yrittäjäidentiteettiä kyselykaavakkeella, haastatteluilla ja yhteisen toiminnan avulla, esim. keskustelutuokiot, koulutustilaisuudet ja palaverit. Vuoden kuluttua työsuhteeni päätyttyä tein toisen kyselyn, joka kartoitti projektin jälkeisiä mahdollisia muutoksia asenteissa omaa ammattia, yrittäjyyttä ja työtä kohtaan sekä tunnetiloja työyhteisön ilmapiirissä. Keräämäni data toimii pohjana tavoitteelliselle kehittämistyölle alan koulutuksen ja työelämän välisen sillan rakentamiselle.

Aineistoa olen kerännyt myös haastattelemalla yksittäisiä alalla pitkään vaikuttaneita toimijoita kuten esim. vuokratuoli- mallia pyörittävää liikkeenomistajaa ja palkkatyötä tarjoavaa työnantajaa sekä muutamaa yksinyrittäjää, joiden henkilöllisyyttä ei paljasteta työssäni. Suomen Hiusyrittäjät on osallistunut aiheen käsittelyyn haastattelulla ja PAM on antanut lausunnon sähköpostitse. Hiusalan johtava mediataho, kotimainen Pinni -lehti tuo alan kehitykseen liittyviä aiheita esiin artikkeleissaan, joita olen käyttänyt tutkiessani aihetta ja kokonaisuutta tarkastelemaan ja kommentoimaan olen saanut pitkään alan opetustehtävissä työskentelevän entisen yrittäjän, jonka henkilöllisyys niin ikään pysyy salassa. Anonymiteettisuojan tarpeellisuus perustuu avoimen keskustelun mahdollistamiseen, koska kriittisen tarkastelun alla on mm. koulutusjärjestelmä ja siihen liittyvät yleiset arvot ja asenteet.

Työ sisältää myös keskeisten käsitteiden kuten esim. ammatti- ja yrittäjäidentiteetin sekä tämän päivän työminän avaamista lähinnä omakohtaisten kokemusten, mutta myös teorian kautta. Yksilön identiteetti on monitahoinen ja nykyinen työelämä yhä hämmentävämpi, joten ks. käsitteiden selkeyttäminen on tärkeää. Omaan kokemukseeni vedoten väitän, että koulunpenkillä opittu ammatillinen osaaminen ei enää riitä elinikäisen oppimisen ja monivoipaisen yrittäjäminän eetosessa. Se tarvitsee uudenlaisia tapoja kehittää omaa ammatillista osaamista, toimijuutta ja elämäntapaa. Tarkastelen yksinyrittäjyyden ilmiötä ja peilaan alan tekijöiden mielipiteitä omiin koke-

muksiini ja näkemyksiini viitaten myös yrittäjyyttä tutkivien asiantuntijoiden tulkin-toihin. Ammatti-identiteettiä on tutkinut moni kasvatustieteilijä, joka takasi valtavasti teoriapohjaa työlleni, enkä jätä sen käsittelyä pelkästään teoriatasolle, vaan tuon esiin esimerkkejä käytännön kautta. Työyhteisön kehittämiseen liittyvää kokemusta tuon kehittämässäni metodissa, jota käyttämällä voi kartoittaa ammatti- ja yrittäjäidenti-teettiä ammatillisen profiloitumisen näkökulmasta joko itsenäisesti tai yhteisönä, riip-pumatta siitä onko tekijä varsinaisesti yrittäjä vai toisen palveluksessa. Metodien käyttö edellyttää käyttäjältä kykyä hahmottaa oman alansa strategiakenttää ja ammatillista profiloitua, jonka esittelen työn loppuvaiheessa. Se edesauttaa ammatillisuuden mo-ninaisuuden ymmärtämisen, vanhojen toimintatapojen kyseenalaistamisen, sekä ajan että kulttuurin kehityksessä pysymisen tarpeellisuuden.

Työni tarkoitus on kehittää silta hiusalalla toimivien, alalle suuntautuvien sekä alan koulutuksessa että työelämässä pakertavien ja edunvalvojien välille ymmärtämällä kunkin tahon toiminnan syitä ja niiden seurauksia. Työni rakentaa tavoitteellisen ke-hittämisen selkeälle hiusalalan nykyistä työelämää edistävälle toiminnalliselle menetel-mälle, jolle toivon löytyvän käyttöä myös muillakin aloilla, joissa sopimusyrittäjyyttä muistuttava malli on käytössä. Luon opinnäytetyölläni itselleni työvälineitä toimia alan asiantuntijana alan ammatillisessa koulutuksessa, kentällä toimivien valmenta-jana sekä edunvalvojien ja kaikkien edellä mainittujen tahojen äänitorvena ja neuvot-telijana sekä uudenlaisen yhteisöllisyyden rakentajana.

## 2 TYÖN KEHITTÄMISTÄ KEHYSTÄVÄT KÄSITTEET

Avaan työssä käytettäviä keskeisiä käsitteitä viitaten sekä lähteisiin, mutta myös omiin kokemuksiin ja ajatuksiin nojaten, jolloin työ antaa kattavamman kuvan siitä mitä tar-koitan milläkin aiheella. Aiheet ja käsitteet ovat laajoja ja niiden rajaaminen on varsin haastavaa, sillä ne linkittyvät muihin samankaltaisiin aiheisiin. Pyrin kuitenkin raken-tamaan teoreettista tietopohjaa hiusalalan näkökulmasta, mutta joka on kuitenkin mah-dollista soveltaa muihinkin aloihin.

## 2.1 Ammatti-identiteetti

Identiteetti koostuu yksilöstä ja hänen sosiokulttuurisesta taustastaan. Yksilön omat persoonalliset piirteet yhdistettynä sosiaaliin ympäristötekijöihin sekä sen ajan kulttuuriin seikkoihin muokkaavat identiteettiä loputtomasti, jolloin se ei ole koskaan ns. valmis. Ammatti-identiteetti on yksi identiteetin osista ja sitä ohjaa ammatillinen toimijuus. Toimijuus on yksilöiden ja yhteisöjen käyttämää ammatillista vaikutusvaltaa omaan työhönsä. Ammatillinen identiteetti rakentuu motivaatiosta ja odotuksista, ideaalista työstä sekä eettisistä ja ammatillisista sopimuksista ja tavoista. Toimijuus käyttää resursseinaan yksilön historiaa, kokemusta, taitoja sekä asiantuntijuutta. ”Miksi teen tätä työtä?” -kysymykseen antaa vastauksen ihmisen yksilöllinen ammatti-identiteetti. Työidentiteetti muotoutuu alati muuttuvista sosiaalisista ja kulttuurisista ympäristötekijöistä moninaisemmaksi kokonaisuudeksi ajan kuluessa eikä yksilö kykene ilman ammatillista toimijuutta työnsä kehittämiseen, siihen vaikuttamiseen ja siinä oppimiseen. (Eteläpelto & Vähäsantanen & Hökkä & Paloniemi 2014, diat 22-25.)

Tieto ammatillisessa identiteetissä jakautuu kolmeen eri komponenttiin. Tieto voi olla formaalia eli sellaista, jota haalitaan mm. kirjallisuudesta ja jota tarvitsemme keskustelussa perustellessamme esim. asiakkaalle kemiallisen käsittelyn mahdollisia vaurioita hiuksissa. Praktinen tieto tulee kokemuksesta eli luo ratkaisukeskeisen toimintamallin esim. kertoaksemme asiakkaalle omiin työn kautta saatuihin kokemuksiin vedoten, miten kannattaa toimia, jotta hius ei vaurioidu. Metakognitiivisen ja reflektiivisen tiedon jakaminen ja käyttö voi olla kätevää esim. asiakasilloissa, jossa asiakkaille tehdään erilaisia hoitoja ja työyhteisö yhdessä asiakkaiden kanssa pohtii miksi ja miten toimitaan ja hoitojen jälkeen suunnitellaan jatkotoimenpiteet. Kukin asiantuntija saa hoitaa omaa asiantuntijuutta vastaavaa projektia jakamalla tietoa myös muille. (Collin, 2009, 13.)

Ammatillisuus ja ammatin sisäistäminen alkaa henkilökohtaisesta tahdosta eli mielenkiinnosta opittavaa aihetta tai asiaa kohtaan. Tieto aiheesta alkaa karttua koulutuksessa ja opiskelun kautta otetaan ensiaskelia asiantuntijuutta kohtaan, joka harjaantuu tietoa käytettäessä käytännön kautta. Työkokemuksen kautta ammatillinen identiteetti muotoutuu vankaksi ja ammatillinen verkostoituminen mahdollistaa sen jatkuvan uusiutumisen. Asiantuntijuutta eli toisin sanottuna ammatti-identiteettiä voidaan

määritellä kolmella näkökulmalla. Tiedon ja taidon kartuttaminen on yksilöllisen asiantuntijuuden näkökulma. Vallitsevan kulttuurin tuntemus ja siinä osallisena oleminen on yhteisöllinen näkökulma. Jatkuvasti kehittyvä tapahtumasarja on kollektiivisen tiedonrakentamisen näkökulma. (Collin, 2009, 5, 7.)

Ammatillisen identiteetin muokkautuminen on siis ennen kaikkea kollektiivisesta vuorovaikutuksesta riippuvainen ja siksi yksinyrittäjyys voi olla uhka ammatillisen profiloitumisen johdonmukaiselle kehitykselle. Työelämä on aikuisen jatkuvan kasvun alusta ja perustelenkin seuraavana sen lähtökohtia. Sosiaalipedagogiikka yhdistää yhteisöllisyyden ja individuaalisen kehittymisen, pyrkii parantamaan vuorovaikutusta ihmisten kesken, myös niiden 'muiden' kanssa. Siksi sopimusyrittäjyys onkin kehittämiskohteeni, sillä ammatillinen kasvu jää heikoksi, jos 'ne muut' yrittäjät samassa työyhteisössä koetaan ulkopuolisina. Suomalainen sosiaalipedagogia keskittyy enemmänkin vapaaseen sivistystyöhön, mutta ammatillisen aikuiskasvatuksen puheessa sille on nähty tarvetta. (Kurki, 2014, 117-119.)

Yksilöltä vaaditaan siis melkoisesti, jotta ammatillinen identiteetti eli asiantuntijuus alkaa muodostua, tosin työ itsessään muokkaa sitä, jos se antaa siihen mahdollisuuksia. Siksi onkin tärkeää tiedostaa ammatillisen koulutuksen aikana mitä ammattiin opiskelu ja asiantuntijuudessa pärjääminen vaatii. Yksinyrittäjyys sellaisenaan on raskas ammattiin valmistujalle, joten on eriarvoisen tärkeää painottaa ammatillisen identiteetin tiedostamista ja sen harjaannuttamista jo koulunpenkillä sekä luoda realistinen käsitys yhteisöllisen toiminnan tarpeesta tässä kokonaisuudessa.

Ammatti-identiteettiin liittyvä nyky-yhteiskunnan ihannoima toimijuus on tämän päivän elämänhallintaa, joka tulkitaan avuttomuuden vastakohtana. Toimijuus naamioidaan vaikutusvallaksi yksilön henkilökohtaisessa elämässä, jolloin yksilö panostaa enemmän itseensä, mutta kuitenkin omalla kustannuksellaan. Sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset edellytykset määrittävät, mutta myös rajoittavat valinnanvapautta. Ammatillinen identiteetti on siis jatkuvassa epävarmuudessa, sillä varsinainen valta on vallanpitäjillä, instituutioilla ja kulttuurisissa normeissa, jotka rajoittavat yksilön autonomiaa. Vastuu oppimisesta ja onnistumisesta on yksilöllä ja koska keskiluokkainen rakentaa identiteettinsä ainutlaatuisen yksilöllisyytensä kuin minkään ryhmään kuulumisen perusteella, hän olettaa menestymisen johtuvan pelkästään hänestä itsestään (Silvennoinen 2011, 94).

Edellisen kappaleen sanomalla tarkoitan lähinnä sitä, että ammatillisen koulutuksen tarjoamat olemattomat itseohjautuvuuden, ammatillisen profiloitumisen ja yhteisöllisen työskentelyn välineet vaarantavat alalle suuntautuvien ja siellä toimivien ammatinharjoittamisen ja itsensä elättämisen, joka taas vaikuttaa yhteiskunnallisesta näkökulmasta yleisiin asenteisiin koulutusta ja työelämää kohtaan. Valtaosa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista ovat nuoria, joilla on luonnollisesti muitakin elämänhallintaan liittyviä haasteita. Haastatteleman vuokranantajakin peräänkuulutti nuorten alalle valmistuvien mahdollisuudesta elää velatonta elämää, joka on suomalaiselle yksinyrittäjälle lähes mahdotonta kulujen ollessa kohtuuttomat.

On kuitenkin todettava, että vaikka en käsittele yleistä työelämää työssäni, haluan nostaa esille suomalaisen koulutuspolitiikan ristiriitaisuutta esim. toimijuuden näkökulmasta. Valtiolla on kuitenkin aina ollut vastuu töistä, jota tarjota työvoimalle, jonka yksilöt taas taistelevat vallasta. Koulutuspolitiikka saattaa yksilön oman aloitteellisuuden ja yrittäjyyden eetokseen, jossa tunteita on hallittava ja jatkuva uuden oppiminen on itsestäänselvyys, oikeus ja velvollisuus. Lait eivät kohtaa koulutuksessa ja sitä tukevilla markkinoilla suhteessa työhön ja sen markkinoihin (Silvennoinen 2011, 85). (Eteläpelto & Heiskanen & Collin 2011, 9-21; Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 26.)

Tarjottu koulutus on tulevan työvoiman tarkkailua, asenteiden ja oletusten muokkaamista ja sille tarjottuja näennäisiä lupauksia sekä jatkuvaa kilpailua hierarkiassa. Toimijuus edellä mainituin seikoin on siis paradoksi, sillä uusliberalistinen ihmiskuva ei vastaa yksilöiden kapasiteettia. Jokaisella meistä ei välttämättä ole resursseja tehdä loputtomasti itsenäisiä valintoja ja kohdata niistä koituvat seuraukset yksin. Siksi toimijuutta käsitellessä pitäisi muistaa ajallinen ulottuvuus, jonka avulla arvioida nykyhetkeä, tulevaisuutta ja menneisyydestä tarttuneita tottumuksia ja olettamuksia. Hahmotetaan elämänhistoriaan liittyvät tavat ja työkokemukseen pohjautuva dynaaminen ammatillinen identiteetti kunkin yksilön kohdalla, kun pyritään muutokseen yhteisöissä. (Eteläpelto & Heiskanen & Collin 2011, 9-21; Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 26.)

Viitaten lähteiden kautta tuotuun kiteytykseen ammatillisen identiteetin rakenteesta ja tämän päivän työelämän vaatimukseen toimijuudesta väitän, että ammatillinen koulutus vaatii sekä ammatti-identiteetin että itseohjautuvuuden käsittelyä oppitunneilla. Ammattiin valmistujilla on tällä hetkellä melko hatarat välineet pärjätä alalla ja kun

samaan pakettiin ynnätään yksilökeskeisyys, auktoriteetin ja hierarkian puuttuminen sekä yksinyrittäjäys, asetelma ei voi toimia sellaisenaan. Väitteeni perustan tapaustutkimukseeni ja haastattelemiini alalla pitkään toiminneisiin ja menestyneisiin asiantuntijoihin, joiden puheissa toistuivat ammatti-identiteetin epämääräisyys, oman profiloitumisen ongelmat ja alan kehityksen syöksylasku. Alan koulutus ei tarjoa siihen välineitä, saati sitten työelämä. Jos tarkoituksenamme on tuottaa itseohjautuvia asiantuntijoita ja sysätä nämä hädin tuskin aikuisiksi varttuneet suoraan yritysmaailmaan, on meidän myös tarjottava heille välineet pärjätä siellä. Ammatillista valmennusta tarvitsevat myös jo työelämässä rämpivät, ensimmäistä uraa juuri aloittaneet, mutta myös alaa vaihtaneet mahdollisesti jo varttuneemmatkin toimijat, sillä toimijuus on ajallisesti muuttuva, kiinni kulttuurisissa toiminnoissamme.

## 2.2 Oppipoika vs. itseohjautuva toimija

Perinteinen tapa oppia ja omaksua ammattia oli oppipoika-kisälli-mestari – toimintamallin kautta (Eteläpelto & Collin & Saarinen, 2007, 95). Malli on ollut keskeisin tapa käsityöammateissa, mutta historian saatossa sen ongelmaksi koitui mm. oppilaiden päätyminen raskaisiin aputoihin ilman selkeää suunnitelmaa oppia ammatin perusteita työn kautta ja heitä syrjittiin työyhteisöissä. Ammatillisen koulutuksen opettajien resurssit eivät riitä ylläpitämään työelämän vaatimia mielikuvia, sillä opettajien ammatillinen toimijuus tulkitaan vanhanaikaisia menetelmiä toistavana rasiitteena ja opettajien työnkuvaan on lisätty erilaisia projekteja, jotka vievät kapasiteettia varsinaiselta ammattiin opettamiselta. Tarvitaan monipuolisempaa uudenlaista ammatillisuutta, joka tarkoittaa oppilaiden sijoittamista aitousretoriikkapuheissa toistuvaan todellisiin työtilanteisiin, vaikka työelämä ja koulutusjärjestelmä eivät puhuisikaan samaa kieltä. Todelliset työtilanteet tarkoittavat siis, että työ-paikkaohjaajana voi toimia kuka tahansa alan ammattilainen ja opettajan asema jää vähäiseksi. Työelämässä toimivat tahot voivat käyttää tilannetta hyväkseen ilman varsinaista valvottua velvollisuutta ohjata ja opettaa taitojaan oppilaalle. (Filander 2006, 46-49.)

Itse koen oppipoika- mallin toimivana, mutta valmistumisestani on jo kuitenkin 20 vuotta, joten emme voi puhua samoja periaatteita korostavasta työharjoittelumallista, koska työelämä on muuttunut jo pelkästään työnantajien määrän radikaalilla vähen-

tymisellä, jonka mm. PAM ja Hiusalan Yrittäjät vahvistavat. Yksinyrittäjäyys ja yksityisen sektorin tarjoama koulutus vaihtoehtona muutti hiusalan työkuulttuurin. Selkeytän väitettä seuraavassa kappaleessa esittämällä esimerkkejä omasta työstäni hiusalan eri tehtävissä sekä työntekijänä, kouluttajana että yksinyrittäjänä.

Suorittaessani ammattikoulun 1990-luvun lopulla oli opetussuunnitelmassa eri pituisia työharjoittelujaksoja, joista viimeinen kesti kuukausia ja olin liikkeenomistajan tai jonkun muun liikkeessä työskentelevän ohjaajan opeissa asiakaspalvelussa. Työharjoittelussa olen oppinut ymmärtämään alan konkareilta työn kautta saadun opin ja tiedon tärkeyden, jota ei koulun opetussuunnitelma tarjoa eikä siihen kykenekään. Kyseistä harjoittelua ei yksityisessä koulussa ole ollut tarjolla sen tiiviin ja yksinkertaistetun opetussuunnitelman vuoksi. Tästä johtuen pyrin aikoinaan hiusalan kouluttajana oman työkokemuksen kautta omaksuttua tietoa siirtämään oppilailleni soveltavilla tehtävillä. Tällaisia tehtäviä ovat esim. miten sekoitella eri hiusvärejä ja sävyjä, jos sattuisi jokin väri loppumaan ja uuden tilauksen toimituksessa saattaisi vierähtää monta päivää. Halusin esitellä myös kilpailevien tahojen markkinoimia työvälineitä ja brändejä, joita ei ollut silloisessa koulussa käytössä. Tarkoitukseni oli lisätä myös taloudellista ajattelua työntekoon, koska heitä valmisteltiin suoraan yrittäjiksi, vaikka se ei ollut osa opetussuunnitelmaa.

Koin tärkeäksi myös korostaa oman työmotivaation vaikutusta kollegoihin eli miten toimitaan työryhmässä. Oma ammatillinen toimijuuteni koki ristiriitaa työpaikan asettamisessa rajoissa, koska oppilaita koulutettiin vanhanaikaisilla metodeilla ja työnjohto kyseenalaisti käyttämiäni, mielestäni sen ajan ammatin ja työkuulttuurin vaatimia tapoja. Halusin soveltaa oppipoika – mestari opetustapaa osana työtapojani, sillä se edesauttaa ammatillisen identiteetin kehittymistä ja takaa yhteisöllisen toiminnan ymmärtämystä oppilaassa.

Tynjälä kyseenalaistaa koulutuksen perinteisen tavan siirtää tietoa oppilaalle yksilötasolla, kun taas työelämä vaatii yhteisöllisiä ja moniammatillisia vuorovaikutustaitoja (Collin & Paloniemi & Rasku-Puttonen & Tynjälä, 2010, 79). Hiusalan koulutuksessa yhteisöllisyyttä tai työyhteisön sisällä tapahtuvien vuorovaikutustaitojen merkitystä ei korosteta opetuksessa ja siksi työelämässä ammatti-identiteetin kehittyminen pysähtyy. Käsittääkseni hiusala koetaan enemmänkin yksilöllisen ammatinharjoittajan nä-



kökulmasta, joka palvelee asiakasta ja asiakaspalveluun liittyvä vuorovaikutus on olennaista, mutta senkään tärkeyttä ei nähtävästi painoteta koulutuksen pääsyvaatimuksissa. Työyhteisössä toimiminen vaatii yksilöltä aina jonkinlaista uuden oppimista, joten tiedon ja taidon sisäistämisen lisäksi on yksilön koettava yhteisössään sama samastumista sosiaalisesta ja emotionaalista näkökulmasta, jota peilata kollegoiltaan tai ohjaajaltaan esim. työharjoittelussa (Eteläpelto ym. 2007, 101). Emotionaalista samastumista kuvasi erään oppilaani hetkellinen turhautuminen teoreettista opiskelua kohtaan ja hän kyseenalaisti koko ammatin. Myönsin hänelle, että olin itsekin aina ollut käytännönläheinen ja kokenut teoreettisia oppiaineita käsittelevillä tunneilla istumisen myrkkynä. Olin kuitenkin ymmärtänyt, että en koskaan pääsisi soveltamaan taitoja, jos en ensiksi oppisi teorian perusteita. Samastuminen tapahtui oppilaassa ja motivaatio hänessä palasi ennalleen niin, että jakoi sitä myös muille oppilaille.

Perinteisiin työmarkkinoihin perustuva koulutusjärjestelmä ammatillisine näyttötutkintoineen parantavat mahdollisuuksia suhtautua ammatillisella toimijuudella tulevaan työhön kuin järjestelmä, jossa perinteet ovat monialaiset ja koulutustaso ei vastaa työmarkkinoita (Eteläpelto ym. 2007, 109). Tietävästi maamme näyttötutkintojärjestelmä on perinteinen, mutta se ei kokemusteni perusteella vastaa ammatillisen toimijuuden rakentamiseen vallitsevissa työmarkkinoissa. Työssäoppimista on tutkittu, mutta ammatillista koulutusta kehittävät tahot eivät käytä tutkimustietoa kehittämistyössään, vaan luottavat käytännön kokeiluihin (Eteläpelto ym. 2007, 219). Käytännön kokeilua on siis opiskelijoiden oppimistulosten tarkastelu työssäoppimisjaksojen aikana (Eteläpelto ym. 2007, 221), joka tarkoittaa tänä päivänä hiusalalla mm. kolmi-kanta -keskustelua opettajan, opiskelijan ja työpaikan ohjaajan kanssa. Kyseisessä vuoropuheluun perustuvassa keskustelussa ohjaajan asemassa osallistuneet kollegani kokivat työssäoppimisen arvioimisen sellaisenaan heikkona menetelmänä ja sen tuottaman hyödyn vähäisenä, sillä työelämän ammattitaitovaatimukset eivät vastaa koulun tavoitteita.

Työssäoppimiseen liittyvien tutkimusten mukaan itsenäinen työskentely ja aloitteellisuus ovat eniten opittuja taitoja, vaikka opiskelijat itse kokevat oppivansa ammattiin liittyviä tietoja ja taitoja (Eteläpelto ym. 2007, 221). Tulos on kieltämättä ristiriitainen ja aiheellista olisikin käsitellä tutkimustuloksia alan ammattilaisten eli työssäoppimista tarjoavien tahojen kanssa ja kehittää arviointimenetelmiä vastaamaan tarkoitus-

taan tämän päivän työelämässä. Hiusalan lehtorin ajatus realistisen työympäristön rakentamisesta koulun ulkopuolelle on oiva tämän päivän työelämän vaatimuksiin vastaava kehityssuunta. Julkinen sektori luo itse työssäoppimisen paikan aitoon liiketilaan, koska työnantajia on kutakuinkin kourallinen ja työharjoittelija on kallis sijoitus pienen liiketilan ammatinharjoittajalle, joka antaa omaa kallisarvoista työaikaansa harjoittelijan ohjaamiseen. Ammatti-identiteetin kehittäminen ja oma ammatillinen profiloituminen tapahtuu nimenomaan työharjoittelupaikoissa, joissa muilta työyhteisön jäseniltä kartoitetaan kaikki mahdollinen oppi ja ajallinen työkuultuuri, joka sisäistetään omaan asiantuntijuuteen.

Haastattelemani asiantuntijat kokevat, että ammatillisuuden sisäistämisessä on puutteita ja moni näkee yksilökeskeisen opiskelijan aseman olevan yksi syy sille, miksi oppipoika-järjestelmää ei enää toteuteta, joskin järjestelmä on käsityöammatin ydin. Itseohjautuvuus sellaisenaan kuulostaa utopialta, sillä sitä ei mielestäni voi opettaa, se pitää kokea. Kokemusperäinen oppiminen onkin yksilökohtaista, sillä ei kaikilla ole mahdollisuuksia ja resursseja kokea samoja asioita samalla tavalla.

Avaan työssäoppimisen tärkeyttä esimerkillä, johon törmäsin viimeisimmän työsuhteeni aikana ja miten se vaikutti koko työyhteisöön. Kyseessä oli muutaman juuri palkatun vastavalmistuneen kollegan kyseenalaisesta työnjäljestä koitunut episodi työpaikalla. Palkatut työntekijät olivat suorittaneet alan ammattitutkinnon, mutta heidän ammattitaitonsa oli siihen nähden heikkoa eikä liikkeen omistaja ollut teettänyt heillä työnäytteitä ennen työsuhteen alkua. Kyseisten työntekijöiden asennoituminen ohjaustilanteisiin aiheutti ristiriitaa, koska he eivät ymmärtäneet oppipoika - mestari - dynamiikkaa. He joko eivät olleet suorittaneet tarpeeksi harjoittelua tai harjoittelun taso on ollut heikkoa tutkinnon aikana, joten eivät myöskään ymmärtäneet nykyisessä työyhteisössä tapahtuvia ohjaustilanteita, jossa heitä pyrittiin auttamaan. Tilanne oli sekä heidän että heitä ohjanneiden näkökulmasta hämmentävä.

Liikkeenomistajan ”Siperia opettaa” - kommentti ei ollut kovinkaan ratkaisukeskeinen, sillä oppiminen talon tapoihin ja oman ammatin sisäistäminen jäädessään täysin vastavalmistuneiden työntekijöiden harteille ei palvellut ketään, vaan näyttäytyikin vastavalmistuneissa välinpitämättömyytenä työtä ja työyhteisöä kohtaan. Asiakaspalvelu ja työyhteisö kärsi ja tappiota tuottavien työntekijöiden työsopimusta ei jatkettu tai he itse irtisanoutuivat. Tapauksesta koituneet tapahtumat eivät palvelleet kenenkään

etua, osa asiakkaista äänesti jaloillaan ja työyhteisö lamaanui. Työyhteisössä toimi myös sopimusyrittäjiä, joiden ammatti- ja yrittäjäidentiteetti joutuivat koetukselle, koska liikkeenharjoittaja toimi tavalla, joka oli täysin ristiriidassa sopimusyrittäjien toiminnan kanssa.

Haastatteleman työnantaja ja vuokratuoliyrittäjä ovat samaa mieltä ilmiöstä. Ammatitaito on heikentynyt, oppimista toisen alaisuudessa vähätellään ja alalle valmistuneen oletukset omista taidoista voivat olla vääristyneet. Ammatillisen koulutuksen työharjoittelua vähennetään tai se on näennäistä ja linkit kyseistä harjoittelua tarjoaviin yrityksiin häviävät eikä niitä ole kovinkaan monta tänä päivänä tarjolla suositun sopimusyrittäjyyden vuoksi. Pitkään tuoleja vuokrannut alan konkari toteaa, että moni kampaaja on liian ylpeä valmistuessaan. Kyseinen mielipide tuo mieleeni johdannossa mainitsemani muutaman oppilaani julkiskampaajan ammatillinen profiili, joksi he tähtäsivät ammatissaan. ”Nöyryys, asiakaspalvelu- ja yhteistyötaidot puuttuu tän päivän hiusalan ammatti-identiteetistä”, vuokranantaja jatkaa.

Mielestäni ilmiötä osaltaan selittää se, että tämän päivän koulutusjärjestelmän tarkoituksena on valmistaa itseohjautuvia yksin kaikessa pärjääviä yrittäjiä, kollektiivisesti tietoa jakavan yhteisöllisyyttä ylläpitävän työvoiman sijaan. Taiteellista silmää jokseenkin vaativa ala voi synnyttää joissakin tekijöissä ”tähtiä jo syntyessään” - ilmiön ja jos pedagoginen ohjaus jää vähälle, niin tätä vinoutumaa ei todennäköisesti pystytä korjaamaan. Hiusalan lehtori mainitsee alaan liittyvät väärät kuvitelmat alalle hakeutuvilla olevan haastava yhdistelmä vapaamuotoisemmaksi muodostuneen opiskelun kulttuurin kanssa.

Alalla on myös toinenkin lieveilmiö, nimittäin olosuhteiden pakosta yrittäjäksi siirtyminen. Väitettäni sivuaa elinikäisen oppimisen retoriikka, tehokas työmarkkinoiden kehittäminen yksilön kustannuksella, koska yritysten kilpailukykyyn panostava valtio olettaa työntekijien käyttävän saamiaan tukia tai helpotuksia mm. työpaikkojen lisäämiseen ja työntekijöiden koulutuksiin, mutta yritykset eivät toimi toivotulla tavalla (Tuomisto, 2003, 72). Ilona Turtola (2013) mainitsee artikkelissaan rieponeesta ilmiöstä: EU:n kokeellinen arvonlisäveron alennus 22 prosentista kahdeksaan prosenttiin vuosiksi 2007-2011 oli eräänlainen yritys luoda lisää työpaikkoja mm. hiusalalle ja suutareille. Kokeilu ei toiminut odotetulla tavalla, joten vero nostettiin takaisin, jonka

vuoksi osa hiusalan työntekijöistä olosuhteiden pakosta joutui vaihtamaan palkka-työsuhteensa yksinyrittäjyyteen, sillä työnantajille työntekijän pitäminen tuli liian kalliiksi.

Ammatillinen asiantuntijuus ei kuitenkaan selity pelkästään oppipoika - mestari -asetelmalla, sillä oppija on alttiina monelle muullekin tiedon lähteelle ja sitä tuottavalle taholle. Asiantuntijuutta ei pidä nähdä liian yksiselitteisenä yksilöllisenä tiedon ja taidon siirtymisestä henkilöltä toiselle vaan, että tieto on kulttuurinsa ja aikansa armoilla, sitä todennetaan, reflektoidaan ja tuotetaan myös yhteistyöllä (Toom & ym. 2008, 10-13). Mitä voimme olettaa alalle valmistuneiden yksinyrittäjyyttä aloittaneiden ammatillisesta asiantuntijuudesta muutaman ensimmäisen vuoden aikana, jos työympäristö ei mahdollista minkäänlaista reflektointia omasta työstä eikä koulutus anna siihen välineitä?

Hiusalan ammatillisen identiteetin peruspilari asiakaspalvelu on muuttunut sitten 20:n vuoden aikana. Asiakkailla on nykyään paljon erilaista tietoa alasta, sillä sitä on vaivatonta hakea verkosta. Asiakaskin voi olla uuden tiedon levittäjä yhdessä reflektoivan asiantuntijajoukon kanssa, joka voi synnyttää uusia ideoita. Hiusalalla on paljon erilaisia uusia tuotteita ja palveluita, joiden uutuuksista ja toimintamenetelmistä on lähes mahdotonta olla ajan tasalla, joten asiakkaatkin toimivat tiedon tuottajina ammattilaisille. Hiusalan asiakaspalvelijan asiantuntijuutta ja ammatti-identiteettiä koe-tellaankin sillä, miten luovasti ja avoimesti hän vastaanottaa uutta tietoa, käsittelee sitä yksilönä ja työyhteisönä sekä vastaavasti saa myös asiakkaansa refleктоimaan tietoa niin, että se palvelee asiakkaan tarpeita. Suoraan sanottuna melko haastava tehtävä, jos ks. tekijän ammatillinen asiantuntijuus ja identiteetti perustuu pelkästään sille, mitä on omaksunut aikoinaan koulun penkillä.

Tiedonhankinta ja osallistuminen ovat oppimisen erilaisia vertauskuvia, jotka esim. ammatillinen koulutus kutakuinkin tarjoaa. Kyseiset vertaukset eivät sisällä hiljaista eli työkokemuksen kautta saatua tietoa tai anna valmiuksia sen ammentamiseen. Tiedonluomisvertauskuva on kolmas oppimisen muoto, joka mahdollistaa vaiheittaisen yhteisöstään riippuvaisen tietotaito -kokonaisuuden, jossa jokainen tiedontuottajajaksilo on osa yhteisönsä kehitystä. (Toom & ym. 2008, 60-61). Uskon, että tiedonluomisvertauskuvaa ei voi painottaa liikaa aikuisena oppimisen viitekehyksessä, sillä työ-

elämä vaatii yhä suurempia ja vankempia työyhteisöjä ja verkostoja, joissa tiedon käsittely on laaja-alaista ja kollektiivista. Kyseinen yhteisöllinen oppiminen on ammatillisen profiloitumisen ydin.

### 2.3 Muutosvalmius ja epävarmuuden sietäminen

Yhteiskunnalliset muutokset haastavat minuuden uudenlaista tunnistamista ja sen jatkuvaan muokkautumisalttiuteen ja eliniän kestävään uuden oppimisen ja omaksumisen kulttuuriin, josta esimerkkinä oma monihaarainen tieni. Muutos on suuri juuri työelämässä. Työ on aina ollut se, jolla ihmiset itseään ja toisiaan määrittelevät. Uusia ihmisiä tavatessamme kysymme ensimmäisenä mitä kukin tekee työkseen.

”Työ on ollut turva, se on antanut ihmisille tarkoituksen yhteiskunnassa ja koulutuksen tarkoituksena on tuottaa työvoimaa ja taata työ valmistuneille”, kiteyttävät työläisperheestä tulleet vahempani lähes yhteen ääneen.

Protestanttinen etiikka korostaa työelämän tärkeyttä makrotasolla; sillä luodaan materiaalista mielihyvää, yhteiskunnallista statusta ja kulttuurista todentamista ja vaikka yksilökohtaisia erojakin löytyy, on kuitenkin muistettava länsimaisen taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman markkinat, joiden edellytyksenä työ on (Tikkamäki 2006, 52; Silvennoinen, 2011, 96). Työelämä ei nähtävästi kuitenkaan vastaa perinteisiin odotuksiin. Työvoiman asenteiden ja odotusten on siis muututtava.

Työpaikkailmoituksia selatessa huomaan, että työnantajat etsivät nykyään supertaitoja omaavaa epätodellista moniosajaa, joka ei pelkää mitään, mutta on nöyrä kuin labradorin noutaja työnantajan sitä häneltä vaadittaessa. Palmolahti kiteyttää rekrytoinnin paradoksia näin: työnantajan hakiessa ’hyvää tyyppiä’, jolla on taito nähdä oman kuplansa ja mukavuusalueensa ulkopuolelle ja joka kehtaa kyseenalaistaa normeja ja tavanomaisia toimintatapoja, mutta todellisuudessa tavoite työtehtävään palkatun työntekijän kohdalla onkin muuta. Häneltä odotetaan toimivan organisaation tapojen mukaisesti kyseenlaistamatta, sillä työnantaja tulkitsee kriittisen ajattelun vastarinnaksi, joka lokeroidaan persoonallisuuden piirteeksi. Se, että osaa nähdä asiat muistakin hiekkalaatikoista ja on valmis kehittämään toimintaa, vaatii todellista talenttia, eikä periaatteellista epämieluisaa muutosvastarintaa niin kuin työnantaja sen kokee. (Palmolahti, Yle Uutiset, 23.5.2018)

Miten ammatillisen koulutuksen saaneet osaavat nähdä itsensä noina hyvinä tyyppinä, jos heidän ammatillinen identiteetti on hukassa eivätkä tiedä mitä työelämä heiltä todellisuudessa odottaa? Kysymys kohdistuu lähinnä sopimusrittäjyyttä tarjoaville liikkeenharjoittajille, joilla itselläkään ei välttämättä ole oma ammatillinen profiloituminen hallussa.

Työelämän muutos on kokonaisvaltaista, yrittäjämäinen työminä tunkeutuu myös palkkatyöläisen identiteettiin (Eteläpelto ym. 2006, 27), joka vaatii jo koko perheeltä ja sen elämäntavoiltaan yrittäjähenkisyyttä (Eteläpelto ym. 2007, 94-95). 'Oman elämänsä yrittäjistä' mainitsee myös Silvennoinen (2011, 94), joka toteaa uusliberalismin ideologian tuottavan itsenäisiä yritteliäitä yksilöitä mm. työttömyyden uhalla. Yrittäjyys näkyy siten lähes kaikilla elämäntavoilla ja he, joilla ei ole tarvittavia työkaluja, uupuvat ja kokevat epäonnistuvansa. Epäonnistumisen tunne perustuu nimenomaan statuksen ylläpidon epäonnistumiseen. Entisissä kollegoissani on muutama 'epäonnistujan' kohtalon kokenut yrittäjä, joiden ammatillisen identiteetin rakentaminen alkoi alusta työssä koetun uupumuksen jälkeen. Esittelen toisen heistä omassa osiossaan myöhemmässä vaiheessa tekstiä.

Työelämän muutoksista aiheutuvia lieveilmiöitä, esim. työelämän huonontumista kuulee käsiteltävän usein työuupumuksen näkökulmasta. Kokemuksen luoman näkökulmani mukaan keskeinen syy työuupumiseen on työnjohdon ja työntekijöiden välinen kuilu, koska tieto ei kulje sekä tehokkuuden ihannointi työnantajan puolelta ja työntekijän pelko oman työpaikkansa menettämisestä. Työuupumus oli melko yleinen keskustelun aihe työyhteisössäni. Palkkatyökään ei ole enää tae säännöllisille tuloille, sillä pätkätyö on yleistynyt, työsopimukset ovat usein määräaikaisia, joita tarjottiin työpaikassani palkallisille työntekijöille. Tuntuu siltä, kuin näennäinen itseohjautuvuus pakottaisi yksilön muutosvalmiuteen ja työllistämään itsensä yrittäjänä, jotta koki edes jonkinasteista jatkuvuutta ja hallintaa omaan elämäänsä. Työtaakka ja kiire kasvaa oman ammatillisen kehittymisen kustannuksella, koska identiteetin uudelleen määrittely vaatii itsereflektointia, mutta nykyinen työelämä ei mahdollista sitä enää (Eteläpelto ym., 2006, 28). Miten valmistamme ammattiin valmistuvat kyseiseen haasteeseen ja voisimmeko jotenkin auttaa jo alalla pakertavia selviytyjiä?

Hiusalalla epävarmuutta lisännyt tuttu käytäntö sopimusyrittäjyys näyttäytyy myös siten, että palkkasuhteessa olevia työntekijöitä 'pakotetaan yrittäjiksi'. Työnantaja 'koukuttaa' työntekijän ensin palkkatyöhön ja kun työntekijä on hetken nauttinut säännöllisiä tuloja, hänelle ehdotetaan sopimusyrittäjyyttä. Näin työnantajan vastuu kuluista poistuu, mutta liikkeenomistajana oikeus esim. hinnoitteluun ja aukioloaikoihin pysyy. Työntekijästä tulee näennäisyrittäjä, koska yrittäjyys ei siinä tapauksessa perustu valinnanvapauteen (Pyöriä, 2017, 159). Kyseinen toiminta liikkeenomistajan puolelta voi aiheuttaa muutosvastarintaa työntekijöissä ja onkin mielestäni hyvin luonnollinen reaktio, jos sopimuksella rajataan yksinyrittäjien vapautta. Tapauksesta lisää Tapaus X -esittelyssä.

Tuomisto kiteyttää elinikäisen oppimisen prosessiin, jossa yksilö kokee edistävänsä henkilökohtaista kehitystä ja kykyä päättää elämästään. Kykeneekö yhteiskunta kuitenkaan tarjoamaan oppimisprosesseissa siinä määrin kuin mitä se vaatisi? Uuden oppimisen omaksuminen jää itseohjautuvan yksilön vastuulle. Itseohjautunut yksilö siis altistuu muokkaamaan tietojaan ja asenteitaan ympäristöstään sekä työssä että vapaaajallaan, mutta ei hyödy kartoittamastaan hiljaisesta tiedosta työssään. Työntekijöillä ei ole tarvittavia kehitysmahdollisuuksia, sillä yritykset panostavat johdon työn kehittämiseen. (Tuomisto 2003, 68-73.)

Olen huomannut työnohjaajana miten epämääräiset työolosuhteet ovat vaikuttaneet työn tekemisen dynamiikkaan. Epävarmuuden sietämiseen liittyvä stressi näkyy myös erilaisissa asiakaspalvelutilanteissa. Asiakkaiden odotukset saattavat haastaa näennäisesti itseohjautuneen ammattilaisen asiantuntijuutta ja tämä luo ristiriitaa tilanteessa niin, että tekijä ei ole enää varma asiantuntijuudestaan, vaikka kyse ei olisikaan siitä. Tekijän ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus ei ole kyseenalainen, vaan ammatillinen toimijuus heikentyy tekijän ollessa turhautunut ja voimaton työyhteisössään, jossa ei saa meille jokaiselle kuuluvaa vaikutusvaltaa vaikuttaa työhönsä. Epävarmuus vaikuttaa siis ammatilliseen toimijuuteen ja epäonnistuminen koetaan haastavammaksi, jos työyhteisö ei ole jatkuvaan oppimiseen kannustava ja yhteisöllinen.

## 2.4 Yrittäjäidentiteetti

Yrittäjyys tänä päivänä ei selity pelkästään varsinaisena yrittäjänä toimimisella, vaan myös nyky-yhteiskunnassamme vallitsevalla yrittäjämäisellä työminällä, jota myös

työsuhteessa olevilta palkansaajilta vaaditaan. Työn määrittely ja käsitteistö on moninaista ja tulkinnanvaraa löytyy, riippuen siitä mikä taho sen selittää, kuten Ilkka Hackman toteaa selittäessään työmarkkinastatuksen ihmeellistä maailmaa. Hän kyseenalaistaakin, että onko Suomi kasvattamassa työvoimaansa kokonaan itsensä työllistäjiksi ja itsenäisiksi yrittäjiksi, jotka ovat itse vastuussa onnistumisistaan ja tappioistaan, ilman yhteiskunnan luomaa sosiaalista turvaa. (Arola & Hackman, 2016, 8-10.)

Omakohtaiset kokemukseni yrittäjyydestä kiteytyvät elämäntapaan, jota työ määrittäysin, joka luonnollisesti vaikutti sosiaaliseen elämään. Yksinyrittäjyys kuluttaa henkisiä ja fyysisiä resursseja, jolloin aikaa ja voimia ylläpitää yrittäjyyden ulkopuolista elämää jää niukasti. Yrittäjyys henkilöityi minussa ja teki elämästäni melko yksinäistä, yritykseni ollessa kaiken keskiössä, myös tahtomattani. Olisin halunnut tehdä yhteisöllisempää työtä eri toimijoiden kanssa, en pelkästään tuottavuuden kannalta, vaan lähinnä uusien ideoiden ja toimintatapojen eli oman ammatillisen identiteetin kehittämisen vuoksi. Samaa mieltä ovat haastattelemani vuokranantaja ja entinen sopimusyrittäjä. He kokevat, että kehittyvä ammatti-identiteetti on riippuvainen kollektiivisesta toiminnasta ja, että yksinyrittäjyyden lisäämä yksilökeskeisyys on sen uhka.

Nähtävästi ilmiö on siirtymässä työelämän kaikkiin työn muotoihin, jolloin oman ammatillisuuden kehittäminen ja ylläpito jää yksilön vastuulle, jos on tutkimusaineiston tuloksiin uskominen. Yksilökeskeisyys on mielestäni tabu, koska siitä puhutaan kyllä, mutta sitä ei tunnusteta omalla kohdalla tapahtuvan. Riippuen yksinyrittäjän ammatillisen toimijuuden laadusta, pahimmillaan yksilökeskeisyys saattaa mennä yhteistyön ja verkostojen edelle, niin ettei nähdä kokonaisuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voisivat tuoda lisätuloja ja lisätä työn mielekkyyttä. Olen todistanut myös tilanteita, jossa oma epäonnistuminen tulkitaan johtuvan ulkoisista tekijöistä ja siksi ei olla nähty syytä yhteistyölle.

”Sitä, että saa valita itse työtoverinsa ja työskentelytapansa, ja myös asiakkaansa. Määrittää itse palvelunsa/tuotteensa ja kehittää niitä parhaaksi katsomallaan tavalla, parhaaksi kokemaansa suuntaan. Saa tehdä itselleen mieleisiä töitä, itseään kiinnostavan asian parissa ja usein sellaisissa työtehtävissä, jotka tulevat ns. luonnostaan tai joista on mukavaa oppia lisää vuosi vuodelta. Saa määrätä itsestään, olla omana itsenään, pitää työelämänsä ja sitä kautta oman tulevaisuutensa, menestyksensä ja etenemisessä kehityksen omissa hyppysissään”. (SuperAssari Maarit, Citylehti, 27.10.2016)



SuperAssari Maaritin blogi – kirjoituksessa (2016) esiin tuotu mielikuva yrittäjän vapaudesta on mielestäni melko kärjistetty ja mustavalkoinen. Kyseinen kuva on lähinnä ihanneminä yrittäjänä tai jo vuosikausia yrittäjänä toimineen kehittynyt työminä. ”Sellaisena sitä meille markkinoitiin koulussa”, huomauttaa eräs entinen kollegani yrittäjyyden myyteistä keskustellessamme. Kuvaus ei huomioi mm. valtavia työmääriä ja yrittäjän taloudellisia riskejä ollenkaan. Huomioiden pienyrittäjien eriarvoinen asema työsuhteessa oleviin, esim. sosiaaliturvan ja työttömyysturvan piirissä on selkeästi syrjivä ja näitä väliinputoajia yksinyrittäjiä on peräti kolmannes kaikista yrittäjistä Suomessa (Pyöriä 2017, 145-147). Tähän liitettynä tulojen epäsäännöllisyys koetaan yrittäjäidentiteetin heikentymisenä, vaikkakin Pyöriä (2017, 160) toteaa riskien olevien kuitenkin toisarvoisia huolenaiheita puhuttaessa työn imusta, jota kokee 40% itsensä työllistäjistä.

Itse koin kyseisen työn imun tärkeimpänä motivoivana tekijänä yksinyrittäjänä. Sosiaaliturvan puuttuminen yrittäjältä sellaisenaan kuin se on palkansaaajilla, tekee itsensä elättämisestä hyvin hankalaa esim. sairastaessa. Laki ei siis vastaa tämän päivän kehitykseen, ei huomioi yritysten kokoa eikä yritysmuotoja, vaan jättää ne täysin ulkopuolelle (Ojala & Pyöriä & Ikonen & Koivunen 2017, 145). Kyseisen realiteetin käsittely tämän päivän ammatillisessa koulutuksessa olisi eriarvoisen tärkeää, jotta alalle pyrkivät tiedostavat tulevat haasteet. Näin kokivat myös haastattelemani asiantuntijat aiheesta.

Koulutusjärjestelmä patistaa yrittäjyyteen ja onkin selvää, että osa koulutukseen haकेutuneista pohtivat yrittäjyyttä yhtenä vaihtoehtona työllistymiselle. Tämä keskustelu on minulle tuttua ammatillisista tutkinnoistani, sillä jokainen tutkinto sisältää joi-tain yrittäjyysopintoja, tosin melko pintapuolisesti ja lähinnä kannattavuuslaskelmia sekä yritysmuotojen pääpiirteitä. Yrittäjyys on siis hallituksemme tavoite kitkeä työt-tömyyttä, mutta kuinka se ottaa huomioon yrittäjyyteen liittyvät yksilöltä vaadittavat ominaisuudet, joita jokaisella ei välttämättä ole. Yrittäjämäinen asenne on osa itseoh-jautuvaa yksilöä, mutta onko meissä kaikissa sitä ja kuinka sitä voidaan mitata tai har-jaannuttaa? Yrittäjyys käsitteenä heille, jotka tulevat yrittäjähenkisistä perheistä tai muiden ympäristötekijöiden kautta ovat altistuneet sille, ehkä ymmärtävät ja omaksu-vat sen, mitä se kokonaisuudessaan vaatii. Miten autamme heitä, joilla ei ole resursseja itseohjautuneesti omaksua moista?

Ikonen puhuu yrittäjyyskasvatuksesta ja siihen liittyvistä lieveilmiöistä. Hän väittää, että kiillotetusta yrittäjyyskasvatuksesta puhuttaessa pitäisi muistaa kuitenkin koulutuksen peruseriaatteen eli kasvatuksen, joka voi luoda paradokseja yrittäjyyden sisäistämiseksi. Esimerkiksi oppilas ei voi sitoutua vain tietyn organisaation palvelukseen koulutuksen aikana, sillä julkisen koulutuksen tarkoitus on tarjota erilaisia vaihtoehtoja sekä yhdistämällä yrittäjämäisen toiminnan palkkatyöläisen työminään ei tarkoita sitä, että ammattiyhdistysten merkitys loppuisi siihen. Kasvatuksen periaate on antaa hyvät perustaidot ja auttaa oppilasta niiden sisäistämiseksi, joten yrittäjyyskasvatus ei voi siirtää vastuuta yrittäjäksi ryhtyvän harteille ajattelen, että menestys on vain hänestä itsestään kiinni. Koulu ei myöskään ole tiettyjä brändejä tai yrityksiä fannittava showroom tai pelkästään verkostoitumiseen ja tuottoon pyrkivä laitos. (Ikonen, 2006, 48-49)

Yrittäjänä toimiessani ymmärsin olevani itseni työnjohtaja, yritykseni työntekijä sekä yritykseni tuotteiden ja palveluiden myyjä. Tätä kokonaisuutta hahmottaessani piti selvittää ketä ja mitä minä ja yritykseni edustavat ja keitä varten yritykseni palvelut ja tuotteet ovat. Valtaosa kollegoistani eivät edes olleet ajatelleet asiaa edes yrityksen perustamisen aikaan, saati sen jälkeenkään, joten jatkoivat vuosia samalla tavalla kuin ennenkin. Mielestäni ammatillinen yrittäjäidentiteetti koostuu myös ammattialaan liittyvästä kilpailusta, markkinoista ja alan sen hetken kulttuurin hahmottamisesta ja soveltamisesta omiin taitoihin ja intresseihin.

”Hiusalalla törmää näihin staroihin, jotka vuokraa tuolia ja ei halua olla osa työyhteisöä ja kehittyä, koska luulee osaavansa kaiken, yrittäjyyden varjopuoli, tekee itsekkääksi”. – Vuokrantaja kertoo

Koulutusjärjestelmä on kuitenkin ensisijaisesti vastuussa ammatin harjoittamiseen liittyvästä perustasosta, joka suppeudessaan luonnollisestikin haastaa jotkut ammattiryhmien edustajat yrittäjyyteen siirtyessä, sillä työuran alkuun liittyvät riskit asiakasvirtaan ja liiketoiminnan pyörittämiseen ovat melkoiset (Akola & Heinonen & Kovalainen & Suvanto 2008, 114). Mielestäni ammatillisen koulutusjärjestelmän yrittäjyyskasvatus vaatii päivitystä, niin kuin alan lehtorikin myöntää. Opetussuunnitelman mukaan yrittäjyys on oman liikkeen pyörittämistä, se ei valmista sopimusyrittäjyyteen, joka on yleisin muoto tällä hetkellä. Kollektiivinen vuorovaikutus ja oman työn reflektointi yhdessä kollegoiden kanssa on työminän kasvun kannalta tärkeää, oli kyseessä

sitten yrittäjä tai ei. Yrityksen perustamisesta on kuitenkin tehty hieman vaivattomampaa ja kuten aiemmin mainitsin, sillä on monia erilaisia muotoja niin virallisessa kuin arkikielessäkin.

### 3 KOULUN PENKILTÄ YKSINYRITTÄJÄKSI HIUSALALLA

Seuraavassa esittelen pääpiirteitä hiusalan koulutuksen rakenteista, alalle valmistuvien haasteista, yksityrittäjyydestä sekä alalla toimivien työelämää valvovien tahojen toiminnasta. Väitteitäni tukee hankittu tietoperusta alan asiantuntijoilta artikkeleista ja haastatteluista.

#### 3.1 Ammatillinen koulutus tänä päivänä

Hiusalan ammatillinen koulutus on mahdollista hankkia joko julkisen sektorin tarjoamasta ammatillisesta peruskoulutuksesta tai maksullisesta yksityisestä koulusta. Ammatillinen parturi-kampaajan tutkinto valmistaa näyttötutkintoon, joka takaa ammattinimikkeelle suojan. Ammattikoulun kesto on kahdesta kolmeen vuotta, riippuen oppilaan aiemmista opinnoista esim. lukio vähentää koulutusta vuodella, sillä se sisältää samoja yleisiä oppiaineita kuten esim. matematiikka ja kielet. Reformin myötä oppimisperustainen tapa opiskella mahdollistaa nopeamman valmistumisen. Parturikampaajan ammatillinen perustutkinto on siis kolmivuotinen ja ammattitutkinto kaksivuotinen sekä kummassakin tutkinnossa on ammattinimikkeen lainsuoja.

Yksityisen sektorin koulutus on noin vuoden mittainen, joka ei sisällä yleissivistäviä oppiaineita ja ammatillisten oppiaineiden sisältö on huomattavasti suppeampi kuin ammattikoulun opetussuunnitelmassa. Yksityisestä koulusta valmistuu hiusmuotoilijoita, joilla on oikeus saada parturi-kampaajan ammattinimike suorittaessaan ammattikoulun näyttötutkinnon. Hiusmuotoilijaksi voi lain mukaan kutsua itseään kuka tahansa, oli tutkintoa tai ei (Luotettava Kauneus 2014). Ammattinimikkeistä puhuttaessa alan opetustehtävissä toiminut lehtori myöntää, että tämän päivän kulttuurissa hiusmuotoilija kuulostaa kuluttajan korvaan astetta vakuuttavammalta kuin perinte-

nen parturi-kampaaja. ”Olihan niitä 90-luvulla peräti hiusartistejakin”, hän naurah-  
taa, mutta muistuttaa vielä, että kaikille alan toimijoille löytyy kuitenkin omat asiakas-  
kuntansa eikä siksi lähde suoranaisesti kyseenalaistamaan yksityistä koulutusta.

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelma ei siis sisällä ammatillisen identiteetin  
tai yrittäjämien profiloitumista, joka on sanomattakin selvää tässä kohtaa työtäni  
myöntää. Ammattinimikkeiden, alan kilpailun ja hinnoitteluun liittyvien kysymysten  
sekä muiden alaan liittyvien asenteiden käsittely koulutuksen aikana vähentäisi häm-  
mennystä ja lisäisi yhteistyötä alan toimijoiden kesken.

### 3.2 Yksinyrittäjyys

Ensimmäistä kertaa yrittäjyyttä kokeillessani vuonna 2003 ei ollut kovinkaan monen-  
laista toiminimeen perustuvaa mallia toimia hiusalalla. Alan yleisin muoto oli ns.  
vuokrata tuolia liikkeenomistajan liiketilasta ja tällöin yksinyrittäjää ei sitonut vuok-  
ranantajaan tai hänen liiketoimintaansa mikään muu kuin vuokran maksu. Kaikki  
muu oli täysin yksinyrittäjän vastuulla, kuten esim. työaika ja asiakasvirta. Tällöin voi-  
daan puhua varsinaisesta yrittäjän vapaudesta. Vapaus antaa mahdollisuuden työs-  
kennellä omaehtoisesti, mutta koska liikkeenomistajalla ei ole velvollisuutta tuoda asi-  
akkaita yksinyrittäjälle, on omalla työajan tehokkaalla suunnittelulla tärkeä rooli yk-  
sinyrittäjyydessä. Töitä on alkuun tehtävä lähes ympäri kellon, jotta oma asiakaskunta  
alkaa karttua. Yrittäjyys ei siis ole vaivatonta vapautta, vaan vaatii yrittäjyyden koko-  
naisuuden hahmottamista ja myös velvoitteita, itseohjautuvaa yrittäjäidentiteettiä ja  
ennen kaikkea epävarmuuden sietämistä.

Suomen Hiusyrittäjät painottaa sopimusyrittäjyydessä vastuita ja velvoitteita, jotka  
täytyy sopia jokaisen osapuolen kanssa ja haastattelemani työnantaja toteaaakin, että  
alalle valmistuneet eivät ymmärrä ks. vastuita ja siksi ei vielä tässä vaiheessa ole kek-  
sinyt sellaista sopimusyrittäjämallia, joka tyydyttäisi kaikkia osapuolia. Hiusalan leh-  
tori myöntää haasteet tämän päivän opiskelijoiden asennoitumisessa yleensäkin työtä  
kohtaan, myös muillakin aloilla. Samalla kun heillä on vapaus tulla ja mennä opintojen  
aika, heidän pitäisi kyetä sisäistämään asiakaspalvelualan rajoitteet ajankäytössä, sillä  
asiakas ei odota.

Nykyään on erilaisia tapoja toimia alan yrittäjänä, vuokrata tuolia liiketoimintaan perustuvalla prosenttiosuudella tai kiinteällä summalla. Yleensä ensimmäisenä mainittuun sopimukseen liittyy myös esim. tietyt tekniset tuotteet, joista yrittäjä ei hyödy verotuksessa, sillä liikkeen omistaja tarjoaa ne. Näissä sopimuksissa harvemmin on rajoitteita työajoissa tai vuokranantajan puuttumista työtapoihin tai vaikkapa vapaapäiviin, johon olen valitettavasti törmännyt sopimusyrittäjien sopimuksissa. Eli koska yksinyrittäjyys sellaisenaan on haastavaa, mielestäni sopimusyrittäjyys tekee siitä pahimmillaan sietämätöntä, kyseenalaistaa yrittäjyyttä ja haastaa ammatillista kehittymistä.

On aiheellista myöntää, että yrittäjyydestä on toki tehty vaivattomampaa, varsinkin oman toiminimen perustamisesta ja siksi pieniä yrityksiä onkin paljon. Käsittelemättä yrittäjyyden hintalappua työssäni sen syvällisemmin, on aiheellista kuitenkin mainita pienyrittäjien vähäinen taloudellinen hyöty yritystoiminnan vähennyksistä puhuttaessa. Se, mitä pienyrittäjä ja valtio häviää vähennyksistä, menee suurten yritysten taskuihin ja kyseistä tulojen polarisoitumista pitäisi työnteon ja sosiaaliturvan lakeja säädettyäessä huomioida, sillä yrittäminen ei saisi olla riski eikä vaatia pidempiä työpäiviä kuin palkansaajiltakaan (Ojala ym., 2017, 161-162). Haastattelemani vuokranantaja peräänkuulutti nimenomaan sosiaaliturvattomuutta yrittäjyydessä.

Ottaen huomioon, että alalle valmistuu hyvin nuoria yrittäjiä, joille toiminimiyrittäjyys saattaa olla ensimmäinen varsinainen kosketus työelämään, joutuu heti alkuun koville erinäisten verojen ja muiden lakisääteisten kulujen vuoksi. Tähän olisi ratkaisu erilaisen tulonlähteiden yhteen sovittelun mahdollisuus byrokratiaa helpottamalla, sillä kun yrittäjyyttä pyritään edistämään toden teolla, on syytä huomioida yrittäjyyteen liittyviä haasteita ratkaisukeskeisesti (Ojala ym., 2017, 201).

### 3.2.1 Alan tietoperusta

Aineiston keruuta varten tein melko kattavaa yhteydenottoa alan eri toimijoihin. Haasteina olivat lähinnä vuodenaika eli alkukesä 2018, sekä aiheeseen että tutkimustapaani liittyvät ennakkoluulot, onhan työni myös kriittinen. Aihe tunnistettiin ja kehittämistyön tarve tunnustettiin, mutta sähköpostikeskustelut usein päättyivät kehotukseen olla yhteydessä johonkin toiseen tahoon, mutta haluaisivat kuitenkin lukea valmiin työni. Kirjallista materiaalia oli niukasti saatavilla ja aihetta rajatakseni oli suljettava

pois materiaali, joka jollain tapaa sivusi aiheita, mutta ei tuonut sinänsä lisäarvoa työhöni.

Pinni-lehti on maamme ainoa hius- ja kauneusalan ammattilehti, joka käsittelee muodin ja alan teknisen koulutuksen lisäksi alaan liittyviä ilmiöitä. Alan ammatillinen koulutus ja siihen liittyvien haasteiden ja muutosten käsittely on juuri nyt käsillä. ”Viesti on valitettavasti pelkästään negatiivinen”, toteaa hiusalalan lehtori. Koulutus on ollut muutoksessa jo vuosia säästötoimenpiteiden vuoksi ja viimeisin melko radikaali kehitys oli vuoden 2018 alussa voimaan astunut reformi. Muutoksia näinä vuosina ovat olleet alalle soveltuvuutta mittaavien pääsykokeiden lakkauttaminen ja opetustehtävissä työskentelevien aikaa vaativa opiskelijan henkilökohtaisen opetussuunnitelman laatiminen. Ydin tämän päivän ammatillisessa koulutuksessa on siis osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys. Sääntelyä on tarkoitus helpottaa, joka tarkoittaa opiskelijan valmiuksien mukaisen etenemisen helpottamista opinnoissa ja mahdollisesti nopeampaa valmistumista. Ongelmia on kuitenkin opiskelijoiden asenteissa ja työssäoppimisen sovittamisessa työelämän vaatimuksiin, sillä harjoittelu on aina ilmaista ja vapaamman opiskelukulttuurin lieveilmiönä näyttäytyvä välinpitämättömyys alan vaatimuksia kohtaan esim. työajoissa. (Nyman, 18.8.2017)

### 3.2.2 Suomen Hiusyrittäjät ja Palvelualojen ammattiliitto

Karkeasti yleistettynä tiettyyn tehtävään johtavan koulutuksen työllisyysvaikutus riippuu pitkälti tekijöidensä suhteesta työelämän vallankäyttöön, esimerkiksi alan ammattijärjestön voimasta (Silvennoinen, 2011, 97). Silvennoisen väitettä tukee hiusalalla toimivien tahojen paradoksaalinen tilanne, jonka esitän seuraavana.

Suomen hiusalalla toimivien järjestäytyneiden yrittäjien etuja ja velvoitteita ajaa Suomen Hiusyrittäjät. Yhdistyksen kanssa käyty sähköpostikeskustelu poiki haastattelun, joka pidettiin toukokuussa 2018 yhdistyksen tiloissa Helsingissä. Käsiteltävät aiheet avoimessa haastattelussa olivat yhdistyksen toiminta ja tavoitteet sekä mahdolliset heidän hallussaan olevat tilastot ja mielipiteet alan muutoksista ja haasteista koulutuksen ja yrittäjyyden näkökulmasta. Haastattelu nauhoitettiin ja litteroitiin. Esitän seuraavana pääpiirteitä kyseisestä keskustelusta.

Yhdistyksellä on tällä hetkellä noin 600 jäsentä ja viisi vuotta sitten heitä oli kaksinkertainen määrä. Hiusalan yrityksiä tilastokeskuksen mukaan vuonna 2016 oli 9 930 ja Hiusyrittäjien arvion mukaan tänä päivänä kaiken kaikkiaan noin 13 000:sta hiusalalla työskentelevästä noin 11 000 on yrittäjiä. Luvut todistavat, että yrittäjyys hiusalalla on siis selkeästi kasvanut, mutta syystä tai toisesta Suomen Hiusyrittäjien jäsenmäärät reippaassa laskussa. Yhdistykseltä todetaankin, että arvostus järjestöjä kohtaan on laskenut ja koska internetin kautta saa vaivattomasti tietoa, ei koeta konkreettisen yhdistyksen työtä tärkeänä, vaikka todellisuudessa verkosta löytyvä tieto on ks. yhdistyksen tuottamaa ja tätä alan ammattilaiset eivät tiedä. Kyseinen tieto sisältää mm. alan TES (työehtosopimus) ja YSE (yleiset sopimusehdot) neuvottelujen tuottamaa yrittäjiä koskevaa tietoa, joka on sekä työnantajia että sopimusyrittäjiä varten. Sopimusyrittäjyys on yhdistyksen mukaan oiva tapa toimia alalla, kunhan osapuolet noudattavat heidän laatimaansa sopimusohjaa.

Haastattelussa käsiteltiin myös Tapaus X:n toiminnassa ilmi tullutta sopimusyrittäjyyden tulkinnanvaraisuutta. Yhdistys painottaa, että osapuolten velvollisuus on olla heihin yhteydessä, mikäli sopimusehtoja ei sisäistetä sellaisenaan. Sopimusyrittäjyyden lieveilmiönä näyttäytyy toimintatapa, joka muistuttaa työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta, joka yhdistyksen mukaan on vältettävissä heidän laatiman sopimusohjan asianmukaisella käytöllä. Kehittämiskohteina yhdistyksen puolelta toivottiin alan koulutuksessa tuotavan esiin yrittäjyyden moninaisuutta, sopimusten laatimista ja neuvottelutaitoja sekä hinnoittelupolitiikkaa, unohtamatta alan yhdistysten tärkeyttä tässä kokonaisuudessa. Hiusalan lehtori vastaa tähän, ettei Hiusyrittäjät aja sopimusyrittäjien asiaa, vaan lähinnä työnantajien ja kehottaa siksi tahoa päivittämään toimintaansa vastaamaan tämän päivän hiusalaa. Silta on siis rakennettava edellä mainittujen alalla toimivien tahojen ja kentällä työskentelevien liikkeenharjoittajien sekä liikkeissä toimivien ammatinharjoittajien eli sopimusyrittäjien välille. Tämä onkin yksi kehittämistyöni suunta.

Palvelualojen ammattiliiton jäsenet ovat palkkatyössä työskenteleviä. Liitolta kysyttäessä heillä ei ollut tilastoja tai tutkimuksia alan muutoksista, mutta niin ikään kuluvan vuoden toukokuuisen sähköpostikeskustelun yhteydessä sain liiton työntekijän Katja Maunula-Sairasen mielteitä sopimusyrittäjyydestä. Hän kokee, että sopimusyrittäjyyden ydin on yrittäjän velvollisuudet ja vastuut, mutta että yrittäjän vapautta ei huomioida sopimuksissa. Sopimusyrittäjät ovat hänen mukaansa kuin työntekijöitä, joiden

työtä rajoitetaan työajoilla ja lomien kieltämisillä. Sopimusyrittäjän palkka jää pieneksi eikä yrittäjäksi kykene kuka tahansa. Kovinkaan moni ei jatka alalla pitkään, juurikin näistä syistä, hän arvioi. Hän mainitsee myös alalla käytetyn kevytyrittäjyyden, jota liiton lakimiehekään eivät kykene tulkitsemaan onko kyseessä työntekijä vai yrittäjä, sillä kevytyrittäjä nostaa palkkaa, mutta jää kuitenkin sosiaaliturvan ulkopuolelle. (Maunula-Sairanen 2018.)

### 3.2.3 Yhdessä, mutta yksin: sopimusyrittäjät

Perinteinen sopimusyrittäjyys -malli kuulostaa teoriassa mainiolta tavalta toimia hiusalalla. Liikkeenharjoittaja sopii prosentuaalisen osuuden, jonka pidättää ammatinharjoittajan kuukausittaisesta kassasta ja vastineeksi tarjoaa tilat, ajanvarausjärjestelmän, markkinoinnin ja työvälineistä teknisiä tuotteita kuten esim. kemiallisiin käsitteilyihin tarvittavat aineet ja tuotteet. Yleensä ammatinharjoittaja eli sopimusyrittäjä hankkii omat henkilökohtaiset sakset ja parturointikoneet ja muista yleisistä kustannuksista sovitaan erikseen esim. asiakkaille tarjottavat kahvit ja lehdet. (Suomen Hiusyrittäjät 2018).

Sopimus antaa yleisen kuvan siitä, mitä konkreettista sopimus silmin nähden sisältää. Sopimus ei takaa asiakasvirtaa, ei kerro todellista kuvaa liikkeenharjoittajan markkinointitavoista tai yhteistyötaidoista, työyhteisön kunkin yksilön ammatillisesta profiloitumisesta puhumattakaan. Sopimus ei avaa liikkeenharjoittajan motiivia toimia alalla, ammatti-identiteettiä tai yrittäjäidentiteettiä, joiden avulla ammatinharjoittaja voisi arvioida oman työminänsä sopeutumista kyseiseen liiketoimintaan ja ennustaa tulevia riskejä yrittäjänä.

Sivuan seuraavassa ongelmatilanteen luonnehdinnassa tapaus X -työyhteisöä. Sopimusyrittäjät toimivat yleensä monen hengen liiketiloissa, toki pienemmissäkin. On sanomattakin selvää, että yrittäjyys luo kilpailua liikkeiden välillä, mutta myös liiketilan sisällä. Liikkeenharjoittajan vastuulla on taata tasa-arvoinen työympäristö työyhteisön ammatillista identiteettiä kartoittamalla kunkin sopimusyrittäjän kanssa ja luoda puitteet yhteisölliseen tekemiseen ja toiminnan kehittämiseen. Toiminta vaatii liikkeenharjoittajan selkeää liiketoimintasuunnitelmaa, joka sisältää muutakin kuin yrityksen tuottoon liittyviä seikkoja, sillä jos hänen liiketoimintansa vaatii ammatinharjoittajilta



tiettyjä toimintatapoja, on ne hänen myös perusteltava. Hänen on toki oltava itse perillä omasta ammatillisesta suuntautumisestaan ja yrittäjäminästään sekä tuoda nämä seikat julki jo ennen sopimusta tehdessä.

Koska yrittäjäyys on haastava ammatinharjoittajalle sisäistää varsinkin yrittäjäyden alkumetreillä, on sille luotava mahdollisimman selkeä ja turvallinen pohja. Ammattiin juuri valmistuneille yrittäjäyden sisäistämisen lisäksi oman ammattiminän löytäminen vie aikaa. Siksi väitän, että ammattimainen sopimusyrittäjäyttä tarjoava liiketoiminta vaatii liikkeenharjoittajalta kollektiivisia työtapoja perinteisen johtamiskulttuurin sijaan sekä pyrkii näkemään sopimusyrittäjien kunkin ammatillisessa asiantuntijuudessa jotain, josta itsekin oppia.

#### 4 ALAN KONKAREIDEN NÄKÖKULMIA

Haastattelemani asiantuntijat koostuvat alalla pitkään toimineista ammattilaisista. Yhteisenä taustatekijänä heillä on yrittäjäyys, jota kukin on harjoittanut eri tavoin ja sopimuksin riippuen sen ajan työkuultuurista, joka esiintyy vastauksissa. Tarkoitukseni on ollut selvittää tapaustutkimuksen kautta tulleita ilmiöitä ja hakea haastateluilla tukea tutkimuksen teemoihin, mutta myös mahdollisesti niistä poikkeavia ilmiöitä. Haastattelut olivat avoimia, joskin puolistrukturoitu kysymysrunko käsitti haastateltavan taustan alalla, asenteet ja ajatukset alan koulutusta ja yksinyrittäjäyttä kohtaan sekä alan kehittämistarpeet ja tulevaisuuskuvat. Haastattelu eteni lähinnä haastateltavan mukaan ja pyrin olemaan ohjailematta liikaa sen suuntaa, tosin kaikki ennalta sovitut aiheet käytiin läpi. Litteroinnin yhteydessä poimin ainoastaan edellä mainittuihin aiheisiin liittyvät vastaukset, joista rakensin alla esittämäni tiivistetyt tarinat omin sanoin ja kiteytin omia ajatuksia mukaan. Aineisto on kerronnallista eli narratiivinen, joka sisältää myös kunkin selkeää ammatti-identiteetin ja yrittäjäidentiteetin esittäytymistä, jota avaan heidän omissa osioissaan. (Hyvärinen & Nikander & Ruusu-vuori 2017, 89).

#### 4.1 Vuokranantaja

Liikkeenharjoittajana eli vuokratuolisopimusta tarjoavana tahona ja 30-vuotta alalla toiminut alan ammattilainen kertoo suorittaneensa hiusalalan ammattikoulun aikana, jolloin ei juurikaan alan yksityisiä kouluja ollut. Hän kertoo omaavansa jatkuvaa intohimoa esteettistä alaa kohtaan. Häntä kuunnellessa täytyy todeta, ettei tilanne ollut tähän päivään verrattuna kovin erilainen alalle valmistuvien osalta, sillä hänen luokaltaan 32:stä oppilaasta vain yhdeksän vei parturi-kampaajan tutkinnon loppuun asti. Pääsykokeet otettiin käyttöön vasta hänen ryhmän jälkeen. Hän kokee, että pääsykokeiden osuutta lisäämällä ammatillisen koulutuksen hakuprosessissa voitaisiin karsia alalla pärjäämättömät tai ainakin he, joilla on alaa kohtaan vääränlaisia kuvitelmia. Työn fyysisuus ja kuormittavuus tulee hänen mielestään monelle yllätyksenä eikä kuulemma yrittäjyyskasvatukseen ole tämän päivän tasalla. Hän tietää kertoa, että pelkkä haave ammatista ei riitä, sillä alaan liittyy hänen mielestään paljon muutakin.

”Valmistumisen jälkeen oli paljon palkkatöitä tarjolla, liikkeen maine henkilöityi liikkeen omistajaan, oli ylpeyden aihe päästä hänelle töihin, mentiin oppimaan ja varsinainen ammatillinen oppi tuli työkavereilta, sillä ajassa oli selkeämpi hierarkia kuin mitä se on tähän päivään verrattuna, konkareita kunnioitettiin ja työyhteisö yhdessä loi oppimisen kulttuurin”,

hän kiteyttää alalle työllistymisen vaivattomuutta ja palkkatyöläisen asemaa sen hetkessä työelämässä.

Hän tulkitsee nykyistä työelämää rasittavaa yksilökeskeisyyttä sillä, että hiusalalan yksinyrittäjyyden räjähdysmäisen kasvun vuoksi hierarkia on vähentynyt ja siitä syystä alalle valmistuvat eivät ymmärrä yhteisöllisen työyhteisön etuja ja hyötyjä. Tulkitseen hänen tarkoittavan sitä, että sopimusyrittäjyys sellaisenaan heikentää myös ammattitaitoa ja toki ilmiö koetaan alan koulutusta ajatellessa haastavampana, kun kerran nykyinen koulutus ei takaa ammatillisia valmiuksia alalle valmistuvalle. Ammatillisesta koulutuksesta hän mainitsee yksityisen koulutuksen olevan liian nopea tie alalle ja ymmärrän hyvin hänen vertailevaa näkökulmaa ammattikoulusta, jossa ”opiskellaan pohjamutia myöden ja siellä opettaja on vielä jonkinlainen auktoriteetti”.

Haastatellessani vuokranantajaa keskustelumme palautui hänen ohjaamana moneen otteeseen oppipoika - mestari- mallin puuttumiseen alan koulutuksessa ja sen lieveilmiöön ”starakulttuuriin”, joka hänen mukaansa vain yltyy ja tulee hävittämään nöyryyden omaa ja muiden alalla toimivien alaa kohtaan. Kouluttajataustansa vuoksi hän

näkee, että tiedonjakamisen kulttuuri loistaa poissaolollaan sopimusyrittäjien yksilökeskeisissä työyhteisöissä ja siksi alalla kehittyminen lakkaa. Toiminimi on kuin yksikkö, joka sulkee pois yhdessä tekemisen fiilistä, joka valitettavasti näkyy myös asiakaspalvelukulttuurin huonontumisena, hän toteaa. ”Sellaiselle psykologiselle koulutukselle olisi tarvetta nykyisessä minäminä-kulttuurissa, jonka voisi esim. Hiusyrittäjät tarjota sopimusyrittäjille”, hän ehdottaa.

Näen oppipoika- mallin kuitenkin sellaisenaan hieman ristiriitaisena mallina toteuttaa ammatillisessa koulutuksessa tänä päivänä, sillä työnantajia on vähän ja yksinyrittäjäyys on kuitenkin tavoite, vaikkakin sen opetus melko näennäistä. Koen, että tässä olisi liikkeenharjoittajilla mahdollisuus luoda uudenlainen oppimisen ja tiedonjakamisen kenttä esim. kehittämälläni yhteisön toimintasuunnitelmalla, jonka avulla ammatilliset yrittäjäprofiilit käyvät kollektiivista keskustelua omista taidoistaan. Neuvottelu loisi mahdollisuuden rakentaa liikkeen ammatillisen profiilin mukaisen toimintasuunnitelman sille, mitä tietoa ja taitoa tarvitaan ks. profiilissa ja millä osallistavilla menetelmillä se toteutetaan, esim. liikkeen sisäiset koulutukset. Kaikki osapuolet hyötyisivät ks. menetelmästä sekä oman ammatillisen kehittymisen että taloudellisen hyödyn näkökulmasta. Yhteisön toimintasuunnitelmasta lisää kappaleessa kuusi.

Yksinyrittäjäydessä työnimu näyttää olevan tärkeä motivoiva tekijä, sillä hän peräänkuuluttaa yrittäjäyden hullunkurisuutta taloudellisesta näkökulmasta. Hän kokee, että alalla ollessaan tuloja ei ole kertynyt yhtään sen enempää, kuin mitä silloin yrittäjäyttä aloitellessaan. Yrittäjien verotus perustuu ennakointiin, joka on melko epäsäännöllistä tuloa saavalle yrittäjälle haastavaa ja hän muistuttaa alan yrittäjien sairastamisen paradoksista. Sairastuminen on hänen mielestään lähes mahdotonta yksistään senkin vuoksi, että asiakkaille ei löydy tekijää poissaolon ajaksi ja koska yrittäjän sosiaaliturvaa ei ole, joutuu yksinyrittäjä työskentelemään myös sairaana, ellei maksa kalliita sairaskorvauksia. ”Yrittäjien asema ei siis ole samassa linjassa palkansaajien kanssa”, on hänen näkökantansa yrittäjäyden suurinta haastetta käsitellessämme.

Yksinyrittäjien vaikutusmahdollisuuksista puhuttaessa hän toivoisi alan toimijoiden tekevän enemmän yhteistyötä, jolloin naisvaltaiselle alalle saataisiin enemmän kuuluvuutta ja kehittää mm. verotukseen ja hinnoitteluun selkeyttä. Nuoret yrittäjät ovat keskeisessä asemassa ja heille olisi annettava mahdollisuus ammatinharjoittamiseen kevyemmällä verotuksella esim. kaksi ensimmäistä vuotta arvonlisäverotonta aikaa,

jolloin nuoret eivät velkaantuisi ja kykenisivät ylläpitämään myös muutakin elämää, hän ehdottaa.

30 vuotta alalla on tuonut hänelle vahvan ammatillisen silmän omista toimintatavoistaan ja ammatti-identiteetti on vahvasti personoidussa asiakaslähtöisessä toiminnassa. Asiakas on hänen ammattinsa peili, jossa asiakkaan henkilökohtaiset ominaisuudet määrittelevät työn toteuttamistavat. Hän ei ota mallia kilpailijoiltaan, vaan omaa vankan asiakaskunnan, jonka avulla luo erilaisia tapoja toteuttaa ammatiaan ja se riittää hänen yrittäjäidentiteetilleen. Haastattelu toteutettiin 23.5.2018.

#### 4.2 Työnantaja

Työnantaja on toiminut alalla 20 vuotta, suorittanut alan yksityisen koulun ja koulutautuu jatkuvasti alan ammattilaisille tarkoitetuissa koulutuksissa. Hän kokee yksityisen koulutuksen soveltuvuutta harjaannuttavana vaihtoehtona ammattikoulun tietyn kaavamaisen työskentelyn sijaan, mutta toteaa kuitenkin, että ammattikouluista valmistui 10 vuotta sitten ”tasaista työvoimaa”, joita pystyi kouluttamaan. Tilanne on kuitenkin täysin erilainen tänä päivänä, koska ei voida varmuudella tietää millaista työvoimaa ammattikouluista valmistuu ja osasyyksi hän kokee ammattikoulun taloudelliset tavoitteet, ”kaikki ajetaan läpi, ketkä vähänkin kynnelle kykenee”. Hän näkee yksityisen koulun käyneet työntekijät motivoituneempina, sillä koulutus on maksullinen, mutta toteaa olevansa tarkka rekrytoinnissa eikä siksi ole palkannut juuri valmistunutta henkilöä, kuin vain yhden kerran. Hän on samaa mieltä vuokranantajan kanssa siitä, että alalle valmistuu alasta vääristyneen kuvan saaneita ja myös niitä ”starojakin” ja syyttää koulutusjärjestelmää kehittäviä päättäjiä pääsykokeiden poistamisesta.

Hän työllistää 20 hiusalan ammattilaista ja on sitä mieltä, että vaikka sopimusyrittäjyys onkin yleistä, sen tulkinta ja toteuttaminen on haastavaa. Palkkatyövoiman käyttö mahdollistaa mm. liiketyön tietyn aukioloajan puitteissa, mutta sopimusyrittäjiä ei voi sitouttaa esim. työaikoihin. Moni sopimusyrittäjä hänen mielestään ei tiedosta oikeuksiaan, sillä ovat ns. työntekijän asemassa ja myöntää, ettei itse ole löytänyt sellaista mallia sopimusyrittäjyyteen, joka toimisi kummankin osapuolen kannalta. Työnantajan ajatukset ovat mielestäni juuri siinä, mistä opinnäytetyössäni onkin kyse, eli kahden alalla toimivan osapuolen yhteneväisestä linjauksesta ammatillisesti ja niin, että

toimintamalli tyydyttää kumpaakin yrittäjäosapuolta. Kysyessäni mahdollisista ideoista, hän heittää ilmaan villin ajatuksen sopimuksesta, jossa esim. 10 sopimusyrittäjän sopimusehdoissa olisi 30% läsnäolo velvollisuus niin, että sopimusyrittäjiä ei sitouteta työaikaan vaan, että he saavat yhteisönä keskenään sopia miten toimivat liiketilan aukioloaikojen puitteissa. Mielestäni kyseinen villi ajatus on oiva ja kertoo tarpeesta lisätä samankaltaista keskustelua sopimusyrittäjyydestä kummankin osapuolen välille.

”Sopimusyrittäjyydessä hankalaa on se, että on kahta erilaista porukkaa, ne jotka ymmärtää yrittäjyyttä ja ne jotka ajautuvat liiketilan omistajan hyväksikäytettäväksi, koska yrittäjyydessä tällä alalla ei ole selkeää linjausta”.

Työnantaja ei ole Suomen Hiusyrittäjien jäsen, koska hänen mielestään yhdistyksen toiminta ei palvele työnantajia tavoin, kuin sen pitäisi. Palta eli palvelualojen työnantajien keskusjärjestö puolestaan palvelee hänen agendaansa, vaikkakaan se ei neuvottele hiusalan työehtosopimusta. Kulurakenteet ovat merkittävä seikka neuvotteluissa, hän toteaa. Hän peräänkuuluttaa järjestöjen ja yhdistysten alhaisten jäsenmäärien perään, sillä niin kuin Hiusyrittäjiltäkin kerrottiin, uusia jäseniä on hankala saada asiantuntijuuden siirtyessä tiedonhakijaan itseensä, sillä tietoa saa verkosta vaivattomasti. Palvelualojen ammattiliitto on neuvotellut työntekijöiden palkan työnantajan näkökulmasta katsottuna liian korkeana ja siksi hän pitäisikin sopimusyrittäjyyttä kannattavampana. Kouluilla onkin vastuu kouluttaa yrittäjyyteen niin, että alalle valmistuneet pärjäisivät sopimusyrittäjinä, mutta on myös huomioitava, että kaikista ei ole yrittäjiksi ja ks. ilmiö näkyy muillakin toimialoilla, hän kiteyttää.

Haastattelemani työnantaja kokee olevansa käsityöllä itseään toteuttava ja haastava tekijä ja toteaa vaihtaneensa alalle alalta, joka on kaukana estetiikasta. Yrittäjäidentiteetin näkökulmasta hän on kunnianhimoinen, sillä liikkeitä on useita. Oletan, että tässä saattaa olla jonkinlainen ristiriita. Aikaisemman alan ammatti-identiteetti saattaa häiritä nykyisen ammatin työminää ja pidän sen tietoista käsittelyä tärkeänä. Ammatillisesta identiteetistä kysyttäessä hän kertoo panostavansa palveluun ja ammattitaitoon, vaikkakin ei aina onnistu palkatessaan uusia työntekijöitä. ”Tulee tehtyä rekrymokia ja kaikki ei sovellu mun konseptiin, mutta en pääse huonoista työntekijöistä eroonkaan”, hän toteaa. Hän ei erittele konseptiaan sen tarkemmin, jotta siitä voisi

tehdä sen selkeämpiä johtopäätöksiä esim. hiusalan strategiakentän avulla. Haastattelu toteutettiin 12.7.2018.

#### 4.3 Entinen sopimusyrittäjä, nykyinen liikkeenharjoittaja

Haastatteleman liikkeenharjoittaja valmistui hiusalan ammattikoulusta 15 vuotta sitten ja ryhtyi saman tien sopimusyrittäjäksi. Hän koki, että yrittäjäyys oli itsestäänselvyys, sillä koulutuksen aikana yrittäjäyttä painotettiin, vaikkakin liikkeenharjoittajana eikä sopimusyrittäjänä. Alan palkkatyötä ei ollut hänen mukaansa tarjolla juuri lainkaan. Toiminimellä ammattiaan harjoittamaan hän ryhtyi prosentuaalisella vuokralla, joka kertyi hänen tekemästään kuukausittaisesta liikevaihdosta. Vuokra sisälsi kaiken talon puolelta, paitsi omat sakset ja koneet. Työyhteisö koostui muutamasta palkkatyöläisestä ja valtaosa oli toiminimiyrittäjiä eli sopimusyrittäjiä.

Työyhteisön haasteena hän koki liikkeenharjoittajan työyhteisön kehittämistä kohtaan vastustavan asenteen, asioita toteutettiin entisajan tavoilla, vaikka ala muuttui ja haastoi toimintatapoja. Kyseinen toiminta aiheutti työntekijöiden ja sopimusyrittäjien vilkasta vaihtuvuutta, joka luonnollisesti vaikutti asiakasvirtaan heikentävästi ja kun asiakkaita oli vähemmän, liikkeenharjoittaja takasi omat tulonsa ohjaamalla asiakkaita palkkatyöläisille. ”Asiakkaita riitti, niin että pärjäsi, lähinnä kädestä suuhun, koskaan ei saanut säästettyä rahaa ja lomina oli vähän”, hän kiteyttää tilannetta. 13 vuotta sopimusyrittäjänä vei uupumuksen partaalle, sillä sopimusyrittäjän asema liikkeenharjoittajan näkökulmasta muistutti työntekijän asemaa, jolla ei ollut sosiaaliturvaa eikä oikeutta lomiin. Onnekseen hän koki maksamansa sairausvakuutuksen, joka pelasti taloudellisen tilanteen pitkällä sairauslomalla ollessaan, vaikkakin ks. vakuutus on kallis. Hänen mielestään pelkästään kelan päivärahalta ei pärjäisi mitenkään.

Hakeutuessaan kahteen eri alan ammattikouluun, hakuprosessit sisälsivät pääsykokeen. Yhdessä koulussa vaadittiin taiteellista silmää ja toisessa haastattelun kautta hän pääsi näyttämään kädentaitojaan, joka varmisti koulupaikan. Kaksikielisessä kaupungissa valmistuu alan kahdesta eri koulusta joka vuosi turhautuneita nuoria, joilla ei ole asiakaspalvelualltiutta ja eivät pärjää itse työssä, vaikka ovatkin suhteellisen innokkaita teknisesti. Hän ihmettelee, miten sopimusyrittäjäyyspaikat riittävät pienemässä kaupungissa, palkkatyöstä puhumattakaan ja toivoo pääsykokeiden olevan kes-

keisessä asemassa alan koulutuksen kehittämisvaatimuksissa. ”Hukkakoulutus on hirveen iso, vastavalmistuneet jaksaa kaks vuotta ja sitten ne lopettaa vaikka tykkäis laittaa hiuksia niin pitää tykätä ihmisistä ja asiakaspalvelusta”, hän naurahtaa ja peräänkuuluttaa vastavalmistuneiden keskinkertaisen teknisen osaamisen olevan toissijaista, jos tulee toimeen ihmisten kanssa, työyhteisössä ja asiakaspalvelussa. Olen samaa mieltä, sillä tekemisen kautta tekniikka paranee, jos olet avoin jatkuvalle ammatilliselle oppimiselle. Asiakaspalvelua sellaisenaan on haastavaa opettaa, se on ehkä enemmänkin sisäsyntyinen ominaisuus, joka mielestäni on vahva ammatillisen identiteetin peruspilareita hiusalalla menestyneiden työminää.

Hän kokee, ettei kaupungissa ole tällä hetkellä suurta hintakilpailua, sillä jokainen liike pitää melko samankaltaista hintatasoa, mutta myöntää kympin partureitakin olevan muutama. Hintojen arvonlisävero ja muutenkin kuluttajien vähäinen tieto kulurakenteista aiheuttaa haasteita. Tämä näyttäytyi varsinkin silloin, kun ks. veroa laskettiin kokeellisesti ja valtion odotukset uusista työpaikoista eivät toteutunutkaan odotetun mukaisesti. Vero nostettiin takaisin, joka aiheutti asiakkaisissa hämmennystä, hän kiteyttää. Hintapolitiikka ei myöskään näy omassa palkassa, sillä hän kokee, ettei yrittäjyys takaa minkäänlaista palkankorotusta ja myöntääkin nostavansa tänä päivänä samaa palkkaa kuin silloin yrittäjäksi ryhtyessään.

Hänen ajatuksensa vastaavat vuokranantajan haastatteluissa tulleita seikkoja, yrittäjäläkkeen ja palkansaajan tulojen ja sosiaaliturvan epätasa-arvo. Palkkatyöläisen eläkemaksut verrattuna yksinyrittäjän kykyyn maksaa itselleen eläkettä eivät ole samassa linjassa, joka heikentää selkeästi yrittäjän asemaa työelämässä. Haastateltava vertaa tässä omaa tuloaan tehdastyöläisenä toimivan puolisonsa selkeästi parempaan palkkaan ja tulevaan eläkkeeseen. Tunnustan itsekin, että yrittäjällä ei ole mahdollisuutta ikälisiin, vuosittaisiin palkankorotuksiin eikä bonuksiin.

Työnimusta puhuttaessa haastateltava kokee sopimusyrittäjyyden olevan haastava malli toteuttaa koska liikkeen omistaja vallallaan voi viedä motivaation tehdä töitä ainaisella painostuksella tehokkaaseen työskentelyyn. Siksi hänellä on nyt oma liike ja hän kokee olevansa ensimmäistä kertaa oikea yrittäjä. Langat omissa käsissään ja ylpeys omasta ammatti-identiteetistään, jolloin yrittäjyyden haasteet eivät tunnu niin haastavilta, kun itse työ on mielekästä, hän huokaisee.

”Ammatillisen identiteetin toteuttaminen tulee työkavereilta ja asiakailta, en oo yhtään taiteellinen ihminen, mutta tykkään ihmisistä, asiakaspalvelusta ja vuorovaikutuksesta ja asiakkaan toiveiden toteuttamisesta, olin ihan poropeukalo, kun lähdin ammattikouluun”.

Haastattelu toteutettiin 2.6.2018.

#### 4.4 Yksin työskentelevä liikkeenharjoittaja

Haastatteleman liikkeenharjoittaja kertoo suorittaneensa yksityisen koulun 10 vuotta sitten ja päätyi valmistuttuaan saman tien yksinyrittäjäksi, tuolivuokralaiseksi liikkeeseen, jossa oli yhteisöllinen ja auttava ilmapiiri. Kyseisen koulun opetussuunnitelma ei sellaisenaan vastannut sopimusyrittäjyyden aikakauteen, vaikka tuolloin ks. yrittäjämalli oli yleisesti käytössä. Hän toteaaakin, että ajautui vahingossa sopimusyrittäjäksi, koska ei edes ollut tietoinen mitä se todellisuudessa tarkoitti, sillä koulussa oli ollut puhetta yrittäjyydestä vain oman liiketoiminnan perustamiseen liittyvissä asioissa.

Silloisessa sopimuksessa oli kyse ainoastaan vuokranmaksusta, kiinteästä summasta, joka maksettiin kerran kuukaudessa. Jokainen liikkeessä työskentelevä toimi samantyyppisellä sopimuksella eikä liikkeenomistaja velvoittanut yrittäjiä millään tietyllä toimintatavalla vaan antoi kunkin työyhteisön jäsenen toimia kunkin parhaaksi kokemallaan tavalla. Sopimusyrittäjillä oli nähtävästi ammatillinen yrittäjäidentiteetti toisiaan ruokkiva ja kannustava eikä ristiriitoja koettu.

Alan yksityisestä koulutuksesta keskustellessamme hän arvelee, ettei monikaan sen vuoden oppilaista lähtenyt yrittäjäksi valmistuttuaan ja moni vaihtoi alaa. Hän koki, ettei koulutus antanut viitteitä alan todellisesta puolesta, sillä työelämä vaati enemmän kuin mitä sen hetken opetussuunnitelma kykeni tarjoamaan. Hän kyseenalaistaa alan koulutuksen alhaisia pääsykoevaatimuksia ja kritisoi ks. koulua siitä, että koulutukseen hyväksyttiin kuka tahansa, joka oli valmis maksamaan siitä. Ammatillisen identiteetin muodostuminen oli hänen mielestään haastavaa, koska koulun ympäristö ei ollut vakuuttava, mutta joka muuttui kannustavammaksi ja sen hetken työelämään ohjaavaksi koulun uuden hiusalan kouluttajan opetuksessa.

Yksin toimivana ammatin- ja liikkeenharjoittajana hän näkee olevansa oman työnsä määrittelijä ja vastuunkantaja, joka on sekä voimavara että uuvuttava. ”Yksin yrittäjänä on se ongelma, että kukaan ei vastaa mun puhelimeen, kun oon lomilla ja ovet on



kiinni sen aikaa, jolloin käy niin, että asiakkaita pitää tehdä enemmän ennen ja jälkeen lomien”. Hän myöntää joskus harkinneensa vuokratuolin tarjoamista ulkopuoliselle, mutta koska yrittäjyys on elämäntapa, niin samanlaista työnimua omaavaa yksinyrittäjää on hankala löytää nykyään. Profiloitumisesta keskustellessamme hän mainitsee ulkomailla toteutettavan sellaista ja ihmetteleekin ks. toimintamallin väheksymistä, sillä se lisäisi pysyvyyttä työskentelyyn, kattaisi tasaisemman asiakasvirran ja mahdollistaisi yhteisöllisemmän toiminnan ammattinharjoittajien kesken. Hän viittaa työyhteisöön, jossa työskenteli jonkin aikaa ja jonka yksilöillä ammatilliset identiteetit erosivat häiritsevän paljon toisistaan.

Yksinyrittäjyyden haastavimmaksi seikaksi hän kokee yrittäjän pakolliset maksut. Sairasvakuutuksista ja Teosto-maksuista ei ollut hänen kokemansa mukaan puhetta koulutuksen aikana, jonka hän kokee tärkeänä tulevia alalle valmistuneita ajatellen. Perheellisenä hänen yrittäjyyden motiivina ei toimi raha, vaan yrittäjän vapaus. Hänen yrittäjäidentiteettinsä on vahva, mutta ammattinharjoittajana näen hänen kuitenkin kokevan alalla työskentelyn motivoivan enemmän kuin toimia taloudellisesti ja tehokkaasti, sillä hän ei työskentele pitkiä päiviä eikä täytä liikettään sopimusyrittäjillä.

”Oman ammattitaidon hinnoittelun taito on tärkeää ja sitä pitäisi opettaa koulussa”, hän turhautuu, sillä tiedostaa monen alalla toimivan ammattilaisen myyvän palveluun alennuksella. Ammatti-identiteetin sisäistämisessä on kyse oman ammattitaidon tiedostamisesta ja arvosta, joka pitäisi pystyä perustelemaan asiakkaille ja hän onkin väitteeni kanssa samaa mieltä. Väitän, että asiakkaat eivät ymmärrä kulurakenteita mm. liiketilan sijainti, valikoitu tuotesarja ja henkilöstön koulutukset. Joillakin asiakkailla saattaa olla mielikuva, että kymppin parturin työnjälki on sama kuin sen kolmenkymppin parturin, mutta perustelevat sitä itselleen sillä, että liiketilan sisustus tai brändi olisivat ainoat syyt hinnoitteluun. Niin kuin aiemmin on tullut esille, kymppin partureille on oma perusteltu asiakaskuntansa niin kuin korkeamman hintatason liikkeille ja tuntitaksa on kutakuinkin sama. Niin alalla työskentelevät kuin kuluttajatkin tarvitsisivat opastusta ennakkoluulojensa murtamisessa, jolloin kaikki puhuisivat asioista samasta näkökulmasta.

Haastattelemanani yksin toimivan liikkeenharjoittajan ammatti-identiteetti koostuu vahvasta personoidusta asiakaslähtöisestä yrittäjyydestä, joka ei kilpaile muiden alan ammattilaisten kanssa ja työn tuloksen arvioija on pelkästään asiakas.

Mun ideat tulee muista ihmisistä kaduilta, matkoilta, missä vaan nään ihmisiä, haen ideat tavallisista ihmisistä mun tavallisille asiakkaille, eri asia on sitten ne kampaamot, jotka on profiloitunut jonkun vogue- lehden mallikuvien perusteella.”

Haastattelu toteutettiin 15.7.2018.

#### 4.5 Alan lehtori

Lehtoria haastatellessa otin esiin myös muissa haastatteluissa esiin tulleita seikkoja, joita käsittelem seuraavana. Tiivistän haastattelussa tulleet ajatukset lähinnä omin sanoin.

Alalle 1990-luvulla ajautunut ja viimeiset 10 vuotta hiusalan opetustehtävissä toiminut lehtori pitää käsittelemiäni aiheita ja esitettyjä väitteitä varsin todellisina ja toteaakin ongelmakohtien vain kärjistyvän tähän päivään tultaessa myös muillakin ammattialoilla. Kulttuuriset muutokset ovat moninaiset ja niihin reagoiminen vie aikaa. Nuorilla on koulunkäyntiä ja työelämää kohtaan eri asenteet kuin mitä nuorilla esim. 1990-luvulla ja tästä emme voi syyttää nuoria. Nuorten työelämää kohtaan liittyvistä asenteista on kautta aikojen moralisoitu, väitetty tämän päivän oleskelukulttuurin pilaavan työkuulttuurimme, mutta sitä se on aina epävarman talouden aikaan (Pyöriä & Ojala & Saari & Järvinen, 2017, 97).

”Onhan niitä alalle hakeutuvia nuoria, jotka ajattelee, että kiva kun saa omat hiukset laitettua koulussa”, hän kärjistää. Lehtori kertoo myös tapauksesta, jossa psykiatri oli kehottanut potilaalleen hiusalalle ryhtymistä, jotta pääsisi toteuttamaan itseään käsillä tekemisen kautta, mutta ei ollut tietoinen alaan liittyvän myös henkisesti kuluttavaa asiakaspalvelualltiutta. Hiusalaan liittyvien vääristyneiden oletusten ja tiedon puutteen vuoksi koulutukseen hakeutuu runsaasti alalla yhä heikommin pärjääviä, mutta lehtori ei syytä tästäkään nuoria, sillä hänen mielestään ilmiö on osa yhteiskuntamme tilaa ja kulttuuria.

Onkin selvää, että opot eli oppilaan ohjaajat kouluissa tarvitsevat ammatillisten alojen uudenlaista tarkastelua ja lehtori myöntääkin olleensa valmiina viemään kouluihin tietoa, jos tilaisuus annetaan, ”mutta kun ilmiö on kaikilla ammatillisilla aloilla ja resursit vähäiset”, hän jatkaa. Ammatillisessa opetuksessa kasvatuksen merkittävä osuus on

ilmeistä, sillä käyttäytymishäiriöt ovat yleistyneet, epävarmuus ja ihmisten kohtaamisen pelko on opetustilanteissa läsnä.

”Opettajan tehtävä on skannata asiakkaan sanaton viestintää oppilaalle, sillä oppilas ei välttämättä itse kykene siihen, mutta näkyhän ilmiö muillakin aloilla, taitavat ottaa sosiaali- ja terveystieteiden koulutukseen pääsykokeet takaisin käyttöön”.

Pääsykokeet ovat kalliita ja lähes mahdoton toteuttaa, hakijoita on tuhansia ja jokainen pitäisi haastatella erikseen. Haastattelutilanteet ovat hänen mielestään kuitenkin melko helppo läpäistä eivätkä ne kerro sinänsä mitään yksilön asenteista tai ongelmista, jotka näyttäytyvät sitten vasta myöhemmässä vaiheessa. Lehtori myöntää kannattavansa viimeisintä ammatillisen koulutuksen uudistusta reformia, vaikka toteaa aiheuttavan paljon paperitöitä, joissa oppilaan henkilökohtaista opetussuunnitelmaa rakennetaan valmistuminen keskiössä. Onkin selvää, että itse valmistuminen on toissijaista, kun pitäisi keksittyä itse tekemiseen ja asiakkaiden kohtaamiseen.

Työharjoittelun toteuttaminen sellaisenaan reformin vaatimusten mukaisesti on hänen mielestään hankalaa alan työnantajien vähetessä, koska tällä hetkellä alan liiketilat ovat muutaman hengen työpaikkoja, joten kaikille oppilaille ei edes löydy harjoittelupaikkoja. Sopimusyrittäjyyden hän näkee aikamme tapana toimia, mutta tietää sopimusten olevan hankalia alalle valmistuvien sisäistä, pelkästään ammatin omaksuminen ja työelämässä pärjääminen on työlästä. Haastattelu toteutettiin 2.11.2018.

## 5 TAPAUSTUTKIMUS

Olennaista tapaustutkimuksessa on, että tapausta tutkimalla saadaan uutta tietoa esim. tiettyyn ongelmaan johtaneista syistä ja seurauksista ja näin tutkimuksella tuotettua tietoa käytetään tapauksen kehittämiseen (Laine & Bamberg & Jokinen, 2007, 10). Kehittävän tutkimukseni perustana toimii siis kokeellinen työhyvinvointia kartoittava projekti. Projekti oli tapaustutkimus eli tiettyyn työyhteisöön liittyvä tutkimus, jonka tuottaman tiedon johdosta tutkimussuunta laajeni varsinaisesta tapauksesta suuremmaksi kokonaisuudeksi huomioiden alan koulutusviidakon ja työelämän villin lännen. Kokonaisuuteen liittyvistä aiheista ei löytynyt aikaisempia tutkimuksia, mutta

aihepiiriä käsiteltiin erilaisissa julkisissa keskusteluissa ja asiantuntijalausuntojen perusteella määrittelin hyvin pitkälle työni suunnan ja kehittämiskohteen.

### 5.1 Tapaus X -esittely

Tapaus X on nimeltä mainitsematon suomalainen hiusalalan yritys. Työyhteisö koostui palkallisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä sekä sopimusyrittäjistä, joita oli valtaosa koko työyhteisössä. Liikkeen johdossa oli hiusalalan ammattilainen, jolla ei ollut varsinaista liiketoimintasuunnitelmaa. Liikkeen sopimukset ja toimintatavat olivat keskenään erilaisia ja tulkinnanvaraisia lähinnä siinä, miten työntekijät ja sopimusyrittäjät ne tulkitsivat. Käytössä ei ollut yhtä tiettyä yhdessä sovittua mallia vaan tavat saattoivat muuttua mielivaltaisen työnjohdon mukaan. Näennäisiä palavereita pidettiin eikä työntekijöitä aina kuultu vaan kokous oli tarkoitettu lähinnä johdon ilmoitusluontoisille asioille. Toiminnan epämääräisyys aiheutti hämmennystä, joka toi mukanaan ei-toivottua käyttäytymistä työyhteisössä, syrjintää ja kilpailua kaikkien yhteisön jäsenten kesken sekä ammatillisen työn ja asiakaspalvelun laadun heikkenemisen myötä myös asiakaskatoa, lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus oli melko vilkasta. Laadin työhyvinvointia kartoittavan laadullisen kyselykaavakkeen selvittääkseni voinko mahdollisesti oppia jotain uutta ja löytää ratkaisu. Aineisto kertoi ja opetti enemmän kuin osasin odottaakaan.

Työntekijöiden välinen työnantajalle näkymätön peli, epäviralliset toimintamallit ja tavat sekä heidän että työnantajan/liikkeenomistajan välinen kuilu olivat keskiössä kysymyksiä hahmotellessani. Järvensivu kiteyttääkin, että edellä mainitsemani työkuultuuri työyhteisössä ovat oiva ärsyke toimijuuden muokkautumiselle ja näin ollen se luo työntekijöille illuusion oman työn vaikutusvallasta, joka ei näyttäydy johdolle ja koituu siksi haasteeksi hallita koko yhteisössä (Järvensivu, 2011, 138). Järvensivun artikkelin tavoitteena on haastaa johdon näkökulmasta kielteisenä pidetyn organisaation epävirallisen kulttuurin tarkastelemalla sitä toimijuuden näkökulmasta (2011, 139). Toimijuus lamaantuu yksilön vaikutusvallan vähetessä, jonka todistin ks. työssä. Ei pelkää työssä yleisesti, vaan ensimmäistä kertaa myös omassa ammatillisessa toimijuudessa. Niin organisaation virallinen kuin epävirallinenkin kulttuuri oli hämmentävän painostava.

Syntyi laadullista aineistoa keräävä tiedonkeruumenetelmä, jonka data toimi toiminnallisen kehittämistyöni pohjana. Toiminnallinen työ liittyi työyhteisön itsereflektion toteuttamiseen itseensä tutustumisen kautta sen hetken yksilöllisiä tekijöitä määrittävällä toiminnalla ja luoda kollektiivista keskustelua työyhteisössä siitä millaisia taitoja ja haasteita kullakin on. Samankaltainen projekti toteutui suorittamassani työharjoittelussa järjestöpuolen opinnoissani, joka toimi hyvänä vertailukohteenä menetelmiä hahmotellessa opinnäytetyöhöni.

## 5.2 Tutkimuksen merkitys ammattialalle

En ollut ajatellut ammatillisen minäkuvani romuttuvan missään vaiheessa, mutta niin tapahtui. Oletin, että koska olen vaihtamassa alaa, olen jokseenkin valmis päästämään irti vanhasta hiusalan ammattilaisen minäkuvastani antaakseni tilaa uudelle humanistiselle ammatti-identiteetilleni, mutta aloin ks. yhteisössä voida pahoin ja lähes vihata ammattiani. Ymmärsin, että olin samassa tilanteessa muiden kanssa ja siksi koin vielä suurempaa tarvetta ymmärtää syitä koko työyhteisön käyttäytymiselle ja siihen liittyviä ilmiöitä. Tutkimuksen avulla ymmärsin, että kyseessä on moninainen ongelma kuin varsinainen tutkittava tapaus, eli ammatillisen koulutuksen ja työelämän välinen kiilu. Opetustehtävistä säästötoimenpiteiden vuoksi erotettu Paula Aalto, entinen opettajani myöntää, ettei ammatillisen koulutuksen haasteista uskalleta puhua julkisesti, koska pelätään oman työpaikan puolesta eikä tilanne silloin palvele ketään (Paalasvuo, 4.8.2017). Hän pitää ammatillisen opetuksen, työssäoppimisen kulttuuria sekä työelämän vaatimuksia erittäin haastavana yhdistelmänä ratkaista (Paalasvuo, 4.8.2017).

Haastatteleman hiusalan lehtori pitää väitteitä tosina ja toteaa muillakin aloilla olevan samoja ongelmia. Siksi koen, että aiheen käsittely on äärimmäisen tärkeä ammattialoilleni, sekä hiusalan ammattilaisena että tulevana yhteisöpedagogina. Kehittämisen näkökulmani eroaa tavanomaisen ammatillisen pedagogian näkökulmasta siinä, että työtäni ei ohjaa mitkään hallintaelimet ja keräämäni aineisto kertoo, että näkökulman esiin tuominen on toivottavaa. Alalla toimiva lehtori piti kyseistä yhteistoiminnallista menetelmää tarpeellisena alalla ja oli iloinen, että sitä kehitellään.

### 5.3 Tutkimuksen rakenne, analyysi sekä tulokset

Vuonna 2016 laatimassani tapaustutkimuksessa ei eritelty palkallisten työntekijöiden ja sopimusyrittäjien toimineiden asemaa yhteisössä sopimusten osalta, sillä tutkimuskohteenani ei ollut sopimukset ja niiden sisällöt, sillä ne eivät sisällä työnohjauksellisia seikkoja. Halusin selvittää syitä sille, mikä työyhteisön kesken olevassa toiminnassa ja sen johtamisessa on mennyt pieleen. Hain vastauksia kyseisen liiketoiminnan syille, kuinka ja millaisilla toimintatavoilla yhteisöä johdettiin ja miten yhteisössä huomioitiin siinä työskentelevien tarpeet, taidot ja vaikutusmahdollisuudet ammatillisesti sekä myös henkilökohtaisella tasolla viitaten esim. syrjintään tms. Aineistona kyselyn laatimiseksi käytin työyhteisön puheissa, työpaikan yleisissä asiakirjoissa (esim. ilmoitustaulu) ja palaverissa toistuvia aiheita.

Teetin anonyymien kyselyn paperiversiolla työpaikalla, sillä osalla ei ollut mahdollisuutta osallistua sähköisesti eikä kenenkään myöskään tarvinnut käyttää vapaa-aikaansa sen tekemiseen. Kysely sisälsi sekä oman että liikkeen omistajan ammatillisen identiteetin ja yrittäjäidentiteetin kartoitusta vastaajan näkökulmasta. Kyselyyn tutustumiseen ja vastaamiseen oli pari viikkoa aikaa ja täytetty lomake palautettiin taukotilaan sille varattuun paikkaan. Kyselyn yhteydessä kukin sai osallistua persoonallisuutta kartoittavaan testiin, joka mittaa lähinnä toimintaa ryhmässä. Testin tarkoituksena oli tuottaa rentoa ilmapiiriä, jossa positiivisella tavalla kurkistetaan kunkin omaan tapaan toimia yhteisössä. Tämän oletin auttavan murtamaan jo hieman mustavalkoiseksikin muuttanutta ilmapiiriä asettamalla jokainen yhteisön jäsenen tilanteeseen, jossa piti huomioida toiset jäsenet ja keskinäiset erot.

Kyselyssä kartoitin vastaajien ammatillisen ylpeyden kokemuksista ja kehittymismahdollisuuksista ks. liiketilassa, käydyistä kehityskeskusteluista liiketilan omistajan ja muun työyhteisön jäsenten kanssa sekä talon tapojen, sääntöjen ja sopimusten sisäistämisestä. Vastauksia haettiin yleisestä ilmapiiristä, työyhteisön kannustavuudesta, tasa-arvosta ja yhteisöllisyydestä sekä liiketilan omistajan asemasta työyhteisössä. Avoimissa vastauksissa toivottiin kertomaan omin sanoin, onko liiketilan omistaja vastannut vastaajan ammatillisiin toiveisiin ja odotuksiin ja miten hän on toiminut ja kuinka vastaaja itse on pyrkinyt vaikuttamaan omalla käytöksellään vaikuttaakseen asioihin. Hiusalan strategiakenttää käsitellessä selvitetään käsitteen perusta ja pyydetään vastaajaa asettamaan itsensä ja liiketilan omistaja strategiakentälle niin, että ne

vastaavat kunkin ammatillista yrittäjäminäkuva. Lopussa on vapaa sana koko yhteisölle.

Tutkimustulosten tulkinnassa käytin teemoja, johon vastaukset ovat rinnastettavissa. Yksi teema ovat työyhteisön suhde vastaajaan, joita ovat motivoiva, yhteisöllinen, tasa-arvoinen tai lamaannuttava, yksilökeskeinen ja epätasa-arvoinen. Toinen teema on liiketilan omistajan suhde vastaajaan, joita ovat luotettava, motivoiva, ammattimainen tai turvaton, lamaannuttava, epäammatti-mainen. Kolmas teema on ammatti-identiteetin kohtaaminen liiketilan ammatilliseen toimintaan. Neljäs teema oman ammatillisuuden ja itseohjautuvuuden tulkintaa kyseisen liiketilan työntekijänä. Tutkimustulokset osoittivat ensinnäkin ammatti-identiteetin ja yksinyrittäjyyden käsitteiden hahmottamisen tärkeyden sopimusyrittäjyydessä. Tulos ei mielestäni ole täysin mustavalkoinen, sillä ymmärsin monella vastaajalla olevan haasteita strategiakentän hahmottamisessa, vaikkakin tulos oli yhteneväinen koko yhteisössä verraten taukokuoneessa käytyihin keskusteluihin. Luultavasti kyselyyn osallistuminen aiheutti jännitteitä ja huolta siitä, miten liikkeenjohto asennoituisi tuloksiin, vaikka vastaaminen tapahtui anonyymisti.

Edellä mainittujen teemojen mukaan tulkitsen vastauksia seuraavanlaisesti. Jokainen työntekijä yhtä lukuun ottamatta koki ammattiylpeyttä ja ammatillista kehittymistä tavoitteellisena työssään, mutta yli puolet heistä ei nähnyt tai osannut sanoa näkikö itsensä jatkavan alalla eläkkeelle asti. Valtaosa oli käynyt kehityskeskusteluja johdon kanssa, mutta niin ikään valtaosa oli sitä mieltä, että kyseisiä keskusteluja ei käyty yhteisönä, joista muutama ei osannut sanoa oliko edes tarpeen yhteisölliselle keskustelulle. Jokainen työntekijä koki sisäistävänsä talon tavat ja sopimukset.

Työyhteisö oli vastausten perusteella yhtä lailla motivoiva sekä lamaannuttava ja lähes jokainen piti yhteisöä yksilökeskeisenä ja epätasa-arvoisena. Johdon asema työntekijää kohtaan koettiin muutamaa vastaajaa lukuun ottamatta turvattomana ja johdon toiminta oli motivoiva sekä lamaannuttava ja lähes jokaisen mielestä epäammattimainen, ei keskittynyt olennaiseen vaan 'piti liian montaa rautaa tulella'. Strategiakenttä oli selkeästi jakautunut eli vastaajat näkivät itsensä asiakaslähtöisinä ja personoivaa toimintatapaa ylläpitävinä ammattilaisina, kun taas liikkeenjohto koettiin painottavan kilpailua ja tehokkuutta. Vapaissa vastauksissa liikkeenjohdon toiminta koettiin seuraavassa esitetyin esimerkein:

”Keskustelua ollut, mutta ei toimintaa.”

”Johdon poistuminen hankalista tilanteista, asiat jää selvittämättä koska ’ei ehdi nyt’, samoista asioista saa jankata, yhteisesti sovitut asiat kumoutuvat, koska hän päättää yksin toisin.”

”Sovitut asiat painetaan villaisella, tarvittavia asioita saa pyytää yhä uudelleen, moni asia jää käsittelemättä.”

Omaa panosta kuvailtiin esimerkiksi näin:

”Asioista juteltu, ideoita ei toteuteta, joten ei viitsi enää yrittää.”

”Vaihtoehtoja yritetty esittää, joita johto ei noteeraa.”

”Jonkun verran puhunut asiasta.”

Vapaita ehdotuksia johdolle ja työyhteisölle esitetään mm. näillä ajatuksilla:

”Johdon puolelta sovituisia asioista kiinni pitäminen, informaation kulku paremmaksi, niin epätietoisuus ja ahdistus loppuu, työmotivaatio paranee.”

”Asiakaspalvelutilanteet johdon puolelta selkeämmäksi, kun on ongelmatilanteita, päävastuu hänellä, koska hän laatinut säännötkin.”

”Ei enää uusia yllättäviä hankintoja, yrittäjien kanssa keskustelua, jos pitää jotain hankkia, sovitaan yhdessä vaihtoehtoista.”

”Enemmän kasvokkain tapahtuvaa palautetta ja kannustavampaa toimintaa.”

Analyysin jälkeen toimitin datan työyhteisön taukotilaan, jossa sen sai lukea ja josta toivoin käytävän keskustelua. Keskustelu oli alkuun vähäistä, mutta muutaman viikon kuluttua näin selkeitä eroja käyttäytymisessä. Myös henkilökohtaisesti osoitettu positiivinen palaute työyhteisön puolelta varmisti menetelmän tuottavan toivottua muutosta, eli yleensäkin vapaata ja avoimempaa keskustelua omista näkökulmista, omista toiveista toimia alalla sekä tulevaisuusnäkymät olivat realistisempia kuin aiemmin.



## 6 AMYR- IDENTITEETIN KARTOITUSMETODI

Seuraavassa muistutan työni punaisesta langasta, jossa metodin idea, rakenne ja toteutustavat ilmentyvät esimerkein ja lähdekirjallisuuden avulla. Tärkeimpiä työn teoreettisia käsitteitä ovat siis ammatti-identiteetti, itseohjautuvuus, muutosvalmius ja epävarmuuden sietäminen sekä yksinyrittäjyys hiusalalla ammatillisen profiloitumisen näkökulmasta. Tapaustutkimuksen aineiston tulokset kertovat sopimusyrittäjyyden tulkinnanvaraisuudesta, ammatillisen identiteetin, yrittäjäidentiteetin ja hiusalalan strategiakentän heikosta sisäistämisestä sekä kyseisen tapauksen sopimusyrittäjien ja sopimusta tarjoavan tahon neuvottelutaitojen puuttumisesta. Tapaustutkimuksen aineiston pääpiirteet ovat haastattelussa käytettävien kysymysten kulmakiviä, joita ovat siis ammatillisen koulutuksen vastaaminen tämän päivän työelämän vaatimuksiin alalla, alan edunvalvontaa hoitavat tahot ja niiden välinen yhteistyökyky sekä sopimusyrittäjyysmallin tulkinnanvaraisuus. Haastatteluaineistossa toistuvat aiheet olivat alaan liittyvät vääristyneet asenteet, yrittäjyyskasvatuksen yksipuolisuus ja vähäisyys, alalle valmistuneiden ammattitaidottomuus sekä yksinyrittäjyyden henkilökohtainen panostus vs. yhteiskunnan tuki.

Työni ydin on alalle valmistuvien ammatti-identiteetin ja yrittäjäidentiteetin kehittämisessä ja sen käytössä sopimusyrittäjyydessä. Työni kehittämismenetelmä rajaa pois mahdollisuudet vaikuttaa alan koulutuksen rakenteisiin sellaisenaan, mutta on käsiteltävä aihetta sivuavana. Koulutuksen opetussuunnitelma määrittelee hyvin pitkälle sen, millaisia ammattilaisia alan kentälle valmistuu, joka määrittelee työelämässä käytettävän yksinyrittäjän kehittämismetodin sisällön. Lyhensin käsitteet ammatillinen identiteetti ja yrittäjäidentiteetti AMYR-identiteetiksi. Kartoituksella tarkoitan henkilökohtaista reflektointia ammatillisen yrittäjämienän näkökulmasta. Tapaustutkimusta esitellessäni mainitsin hiusalalan strategiakentän, jonka rakennetta avaan tässä yhteydessä, sillä sen avulla muokataan AMYR-identiteettiä ja kuten aiemmin mainitsin, sen käyttö oli haastavaa näin ensikertalaiselle. Miten saada osallistuja sisäistämään kokonaisuuksia ja käsitteitä, joihin hän ei ole aikaisemmin törmännyt?

Eteenkin taiteellista silmää, idearikasta ja asiantuntevaa heittäytymistä vaativa ala vaatii jatkuvaa uusitumista ja kykyä nähdä itsensä uusin tavoin ja tällöin vanhat arvot, olettamukset ja ihanteet omaa alaa ja työtä kohtaan on kyseenalaistettava ja arvioitava

yhä uudelleen (Eteläpelto ym., 2006, 28-29). Kyseinen prosessi on aikaa vievää ja tietävästi yksilöt käsittelevät asioita omilla tavoillaan ja resursseillaan, siksi ei voida olla täysin varmoja siitä, että yksittäiset seikat ovat sellaisenaan ymmärretty, kuin niitä on kyselyn hetkellä tarkoitettu. Prosessi on mielestäni vaiheittainen jatkumo, jonka huomasi tapahtuvan kyselyn jälkeen. Vuoden aikana yksilöt olivat käyneet varsin rikasta itsereflektiota ja kykenivät puhumaan asioista niiden oikeilla nimillä työyhteisössään, joka näkyi myös yksilöiden voimaantumisenä. Kyseistä muutosta käytiin läpi yhteisessä tapaamisessa. He olivat ikään kuin luoneet itsestään mentorin itselleen ja koin onnistuneen siinä lähes puolivahingossa, koska en ajatellut sen kehittyvän niin lyhyessä ajassa.

### 6.1 Miksi teen tätä työtä?

On ilmeistä, että ihminen tarvitsee syyn toiminnalleen, oli kyse sitten työstä, harrastuksista tai muusta toiminnasta. Syitä on monia ja väitän, että monikaan ei välttämättä tule ajatelleeksi sitä. Edellä mainitsemani väitteeni perustuu kuulemiini kommentteihin kysyessäni työyhteisössäni, mistä syistä kukin toimii alalla ja vastaukset ovat ”en ole koskaan edes ajatellut, pitääpä oikein miettiä”, ”no en ainakaan siksi, että joku tietää mulla” tai ”ei kai sille tarvitse olla syytä, mitä väliä sillä on” väliltä.

Kokemukseni mukaan luomme kuvia ammasteista meille annetun informaation kautta, kuten esim. koulutusta tarjoavien tahojen markkinoimat opetussuunnitelmat ja lupaukset tulevista työtehtävistä. On siis sanomattakin selvää, että työhön liittyvä identiteetti alkaa muodostua yksilön hakeutuessa koulutukseen. Ammatti kuin ammatti on moninainen kokonaisuus, ei pelkästään ammattiaineita, vaan myös ajassa muuttuvan kulttuurimme muokkaavaa työelämän ilmiötä, jota ei yksinkertaisesti sellaisenaan voi edes sisällyttää opetussuunnitelmaan, koska se on alati muuttuvaa tietoa, jonka oppii vain kentällä. Pohjustan väitteeni hiusalan lehtorin ajatukseen aidosta työelämän kokemuksesta kuvailemansa koekampaamon avulla, jossa alan opiskelija kokee todellisen ammatillisen identiteetin heräämisen. Seuraavassa esitän oman versionni siitä, mitä kentällä tapahtuu tällä hetkellä.

## 6.2 Hiusalan strategiakenttä

Perustan hiusalan strategiakentän kehittämisen omaan empiiriseen kokemukseen. Kyseistä mallia ei ole löytynyt vielä tähän mennessä alan kirjallisuudesta. Selostan kentän pääpiirteitä esimerkkien avulla. Kuten aiemmin tuli ilmi, alalla kuka tahansa voi perustaa liiketoiminnan. Tämä luo haasteita alalle valmistuneille arvioida millaista liikeideaa kukin ylläpitää, sillä valtaosa liiketiloista on melko samankaltaisia eikä ammatillisen profiloinnin merkitystä juurikaan niissä huomaa. Liiketilän sisustus ei sinänsä kerro mitään liiketoiminnasta tai ammatillisesta profiloitumisesta vaan paremminkin henkilökohtainen asiakaspalvelukokemus.

Erinomainen yksinkertaistettu esimerkki selkeän liiketoiminnan omaavasta alan yrityksestä on suomalainen franchising -yritys, jonka kohderyhmä on pelkästään miehet. Kyseisen liikeketjun asiakkaiden puheista sekä omasta kokemuksestani voin todeta liiketoiminnan peruserätyytenä tuottaa nopeaa palvelua miehille ilman ajanvarausta sekä niin, että työntekijät koulutetaan tiettyyn palvelumalliin, jossa mm. toistetaan muutamaa sen ajan suosituinta hiustenleikkausmallia. Asiakkaat jonottavat vuoroaan ja kanta-asiakkuudella saavat mm. etuoikeuden ohittaa muut jonossa. Toiminta on oletettavasti selkeä sekä työntekijöille, että asiakkaille.

Ymmärtääkseen hiusalan strategiakenttää on ensin hahmotettava erilaiset tavat ja syyt toimia alalla, myös ne itselleen tuntemattomat sekä alan ajassa muuttuva ja kehittyvä kulttuuri myös muilla aloilla. Hahmottaminen helpottuu, jos hakeutuu töihin erilaisiin liikkeisiin tai tutustuu niihin asiakkaana. Olen itse tehnyt kumpaakin. Opin ymmärtämään millaiset yritykset ja profiilit ovat kilpailijoitani ja mitkä taas eivät, missä asioissa he ovat onnistuneet ja epäonnistuneet ja miten ks. tietoa käyttäen voin itse kehittyä ja luoda oman ammatillisen yrittäjäidentiteettini. Huomio kannattaa siirtää myös globaalin suurennuslasin alle, sillä ulkomailla matkustaessa kannattaa tehdä myös ammatillista havainnointia, sieltä löytää muista poikkeavia ratkaisuja enemmän.

Kirjallisuutta löytyy lähinnä alan huipuista, mutta ovat oiva todiste siitä, että jokaisella menestyjällä on muista poikkeava tapa tai tausta. Tämän poikkeavuuden hahmottaminen onkin hieman haastavampi seikka, varsinkin maassamme, jossa ei kovin helposti haluta erota massasta. Oleellista onkin ensin selvittää, mitkä alalla vallitsevat seikat ja trendit eivät kohtaa oman ammatillisen identiteetin ja yrittäjäidentiteetin. Trendeillä en tarkoita puhekielessä käytettyä ilmausta muodille, vaan alan kehityssuuntaa. Alan

suuntauksia on varsin vaivaton selvittää tutkimalla mm. suurten brändien lanseerauksia heidän omissa, sosiaalisen median alustoillaan.

Ammatillisen identiteetin kasvukivut alkavat jo koulussa ja näyttävät suuntaa sille, mitkä alan työt sujuvat ja mitkä tuottavat haasteita. Koulussa toki on tarkoitus oppia jokainen palvelu, vaikka niitä ei tarjoaisikaan asiakkailleen tulevaisuudessa, sillä niistä on aina hyötyä tavalla tai toisella. Mielestäni hyöty tulee siitä, että edes jokseenkin opittu monipuolinen taito eteenkin käsityöammateissa varmistaa erilaisille uusille, vuosien varrella tuleville tekniikoille, joita ei voi tietenkään ennustaa. Kokemukseni kautta väitän, että oleellista on tunnistaa missä työssä tai palvelumuodossa pärjää erinomaisesti ja kehittää omaa ammatillista identiteettiään sen ympärille eikä yritäkään olla hyvä kaikessa muussakin, vaikka mieli voi olla avoin.

Aikaisemmin mainittu kuluvan vuoden alussa voimaan astunut ammatillisen koulutuksen reformi painottaa mm. asiakaslähtöisyyteen. Ehkä turha mainita, että ala on aina ollut asiakaslähtöinen, mutta ymmärrän, että aikamme yksilökeskeinen kulttuuri tarvitsee muistutusta siitä, mitä asiakaspalveluammattit todellisuudessa tarkoittavat digitaaliseen vuorovaikutukseen tottuneelle sukupolvelle. Strategiakenttää ajatellessa asiakaspalvelualttiutta vaativalla hiusalalla asiakaslähtöisyys on perusta, mutta sitä voi tulkita kahdella eri tavalla. Asiakas nähdään joko tuottavana yksikkönä muun asiakasvirran joukossa tai asiakkaasta tulee osa suurempaa projektia hiusalan ammattilaisen vankan asiakaskunnan rakentamisessa, jolloin puhun personoidusta palvelusta.

Ensimmäisenä mainitsemani toimintamalli yksinkertaistettuna tarkoittaa sitä, että asiakkaan kohtaamisessa ei ole ensisijaisesti kyse kauaskantoisesta henkilökohtaisen asiakassuhteen rakentamisesta, vaan ns. liukuhihnatyöstä eli mahdollisimman paljon asiakkaita minimoidulla ajankäytöllä, jota ohjaa lähinnä tehokkuus ja tuottavuus. Kyseisen mallin mahdollistaa asiakkaan palveleminen ilman ajanvarausta, josta esimerkiksi mainitsemani suomalainen parturiketju ja haastatteluaineistossa esiin tullut käsite 'kymppin parturi'. Jälkimmäisessä mallissa, personoidussa palvelussa asiakas on kokonaisuus, häntä kuullaan ja hänestä tehdään pitkäaikainen projekti ja asiakassuhde. Yksinkertaistettuna malli vaatii huomattavasti enemmän aikaa ja valmiuksia henkilökohtaisen palvelun luomiselle, jossa asiakas ei välttämättä ole viimeisimmän muodin muotokuva, vaan oman yksilöllisyytensä ja tekijänsä persoonallisen asiantuntijuuden yhdistelty kävelevä käyntikortti.

Mallit ovat toistensa ääripäitä, enkä suinkaan tarkoita, etteikö näiden välimalleja olisi olemassa. Oman AMYR-identiteetin selkeyttämisessä kannattaa kuitenkin muistaa, että kumpikin malli on haastava, niin fyysisesti kuin henkisesti. On siis tärkeää ymmärtää, että mitä monipuolisempi tarjonta, sitä haastavampi se on toteuttaa. Jokaista alan palvelua ei voi toteuttaa kaikenlaisille asiakkaille kaikenlaisilla menetelmillä menestyksekkäästi, täytyy löytää oma segmentti eli kohderyhmä. Lyhyesti sanottuna tehokkuus tappaa luovuuden ja luovuus taas tehokkuuden.

Toinen mittari hiusalan strategiakentällä on oman työn tunnustuksen kanavat. Haetaanko omalle työlle ja ammatilliselle asiantuntijuudelle tunnustusta muilta alan ammattilaisilta ja kilpailijoilta vai onko työn arvon todistaja itse asiakas. Ensimmäinen kanava on verkostoitumista muiden ammattilaisten kanssa, haetaan tunnustusta omalle työlle mm. kilpailujen kautta, jolloin työn arvon mittaa toinen alan ammattilainen. Toinen kanava on asiakas. Vaikuttimina voi olla sen ajan katukulttuuri, joka luo ammatillista moninaisuutta, jota todennetaan asiakkaan kautta ja palkintona työstä on tyytyväinen asiakas.

### 6.3 Metodin rakenne esiteltynä asiantuntijoiden AMYR-identiteetin avulla

Metodin rakenne on yksinkertainen. Sen hahmottaminen onnistuu parhaiten vapaissa keskusteluissa. Haastatteleminen alan ammattilaisilla on kullakin oma ammatillinen yrittäjäminä, joka näyttäytyy litteroitujen haastatteluiden tiivistelmissä kappaleessa neljä. Esitän ne tässä yksinkertaistettuina, mutta on hyvä huomioida, että haastattelut olivat kertaluontoisia, joten on luotettava heidän sen hetkiseen reflektiotaitoon itseltään.

Vuokranantajan AMYR-identiteetti painottuu selkeästi personoituun ja asiakaslähtöiseen palveluun, jolloin kunnianhimoinen yrittäjyys on toissijaista. Asiakas on hänen työnsä arvioija, tietyn tyyppiset asiakkaat hakeutuvat hänen palveltavakseen ja hän toteuttaa normaalin kahdeksan tunnin mittaisia työpäiviä. Hän ei hae tunnustusta muilta alan ammattilaisilta, vaikka mielellään työskentelee yhteisössä ja vuokraa muille ammattilaisille tuolia liikkeestään. Työnantajan AMYR-identiteetti on yrittäjäkeskeisempi. Hänellä on useampi liike, hän on tietoinen kilpailijoistaan, jolloin toiminta on kilpailulähtöistä.

Entinen sopimusyrittäjä, nykyinen liikkeenharjoittaja on AMYR-identiteetiltään selkeästi asiakaslähtöinen ja palvelu jokseenkin personoitua, hänen toimintaa ohjaa pelkästään asiakkaat. Myynnissä olevat tuotteet määräytyvät asiakaskunnan mukaan. Häntä ajoi aikoinaan yrittäjäkeskeinen kilpailu sopimusyrittäjyydessä, jolloin silloinen liikkeenharjoittaja vaati pitkää työpäivää ja ns. liukuhihnatyöskentelyä, jonka vuoksi uupui työssään. Yksin työskentelevän liikkeenharjoittajan toiminta niin ikään kertoo asiakaslähtöisyydestä, jossa personoitu palvelutapa on AMYR-identiteetin keskiössä. Hän tiedostaa yrittäjyyden haasteet, mutta oman vahvan ammatillisen identiteetin ylläpidon mahdollistamiseksi ei näe syytä tarjota vuokratuolia, vaikkakin se olisi taloudellisesti kannattavaa. On siis sanomattakin selvää, että nämä kaikki neljä AMYR-identiteettiä eivät kykenisi työskentelemään saman katon alla ilman konflikteja. Sitä varten tarvitaan AMYR-identiteetin kartoitusta sekä yksilö- että yhteisö tasolla etenkin sopimusyrittäjyydessä.

#### 6.4 Metodien käyttö koulutuksessa ja työelämässä

Omaehtoisten havaintoni kautta on todettava ihmisellä olevan itsensä mentoroinnin voima ja tarve. Tarjolla on nykyään jos jonkinlaista elämänhallintaan ja henkilökohtaiseen valmentamiseen liittyvää kirjallisuutta ja Youtube-videoita, joka kertoo nyky-yhteiskuntamme tilasta löytää vastaus 'oikeanlaiselle olemiselle'. Suositun kanadalaisen psykologin ja some-ilmion Jordan B. Petersonin vetäessä ympäri maailmaa salit täyteen puhuessaan siitä, kuinka meidän pitäisi elää hänen 12:n elämänohjeen ohjaamina (Rinta-Tassi, 3.11.2018). Jaakko Alasaarela on mielestäni myös oiva, mutta toisella tavalla esimerkki, tunnustusta saanut yrittäjä ja maamme parhaimmaksi julistetun työpaikan toimitusjohtaja, joka käsittelee yksilön oppimisen mahdollisuuksista itsensä valmentajan roolissa, kirjassaan *Sinä pystyt!* (Alasaarela, 2018). Pelkästään teoksen nimi saa jo aikaan supervoimia. Kehittämäni AMYR-identiteetin kartoitus on ikään kuin yksi tapa voimaannuttaa, ainakin sen vaikutus oli sen kaltainen työskentelemässäni työyhteisössä.

AMYR-identiteetin kartoituksen yhteydessä on tehtävissä yhteisöllisyyttä rakentava osallistamisprosessi, jos työyhteisön dynamiikka sellaista vaatii. Tarpeeseen vaikuttaa ryhmän koko ja työyhteisön mahdolliset konfliktit riippuen esim. ristiriitaisista AMYR-identiteeteistä. Seuraavassa esimerkki ks. osallistavasta prosessista.

Tapaus X -työyhteisön yhteisöllistä toimintaa parantavina menetelminä käytin Riggs & Meyersin tyyppi-indikaattoria, joka kartoittaa yksilön persoonallisia resursseja toimia mm. ryhmässä sekä Pekka Otollisen työyhteisön osallistamisprosessia. Persoonallisuustestin tarkoituksena ei ollut mitata yksilöä muuttumattomana tekijänä yhteisössä, vaan luoda alusta itseensä tutustumiselle osana yhteisöä ja rakentaa väline omien toiminta- ja ajatustapojen esiin tuomiselle jo jokseenkin tulehtuneessa työyhteisössä. Juho Typpö kyseenalaistaa testin käyttöä mm. työelämässä ja onkin totta, että sillä ei ole todellisuuspohjaa yleisesti käytetyissä rekry-prosesseissa, sillä ihmisen luonne on kuitenkin muuttuva tekijä riippuen työyhteisöstä ja käytettävissä olevista toimintatavoista työssä (Typpö, 1.3.2017).

Itse olen tästä mukautuvasta persoonasta oiva esimerkki, sillä mm. erittäin yhteisöllisessä työyhteisössä työskenneltyäni persoonani on erittäin ulospäinsuuntautunut ja yksin pitkään työskenneltyäni ulospäinsuuntautuneisuuteni vähenee selvästi. Ympäristö siis vaikuttaa meihin, kuinka siinä toimimme. Tästä syystä pidän testin tekemistä lähinnä siltana itsensä tutkiskeluun, joka luo pohjaa yhteisöllisempään toimintaan jokaisen jäsenen siihen osallistuessa. Näin tapahtui Tapaus X -työyhteisössä sekä suorittamassani järjestötoiminnan työharjoittelussa. Oletettavasti on myös muita samankaltaisia testejä, joilla saa aikaan saman vaikutuksen yhteisössä, eikä kyse olekaan tietystä testistä, vaan tavasta saada yhteisö keskustelemaan keskenään ja peilata itseään muiden kautta.

Otollisen osallistamisprosessia käytin Tapaus X:n palaverissa, jossa kirjattiin jokaisen osallistujan etukäteen kirjaamat ongelmakohdat ja kehittämisideat esille. Työntekijät pienryhmissä valitsivat mielestään tärkeimmät seikat ja niitä lähdettiin toteuttamaan tietyllä aikataululla. Osallistamisen idea on saada ryhmän jäsenet osallistumaan prosessiin oman äänensä tasa-arvoisella kuulemisella ja vaikutusvallalla myös päättää asioista. Ratkaisukeskeisyys tulee erilaisten muutoskohtien taustojen listaamisella, joka auttaa sisäistämään käsiteltäviä seikkoja prosessissa ja hyväksymään toimintatapa, joka luonnollisesti herättää osallistujissa tehtävään sitoutumisen motiivin. (Otollinen, luentomateriaali)

Kysely ja AMYR-identiteettiä kartoittava tehtävä toimivat siis ammatillista työminää selittävinä mittareina ja osallistava prosessi työyhteisön motiivin kehittäjänä. On mil-

tei mahdotonta teettää moista projektia kertaheitolla, jos työyhteisö on vuosia ollut ti-  
lassa, jossa johdon ja työntekijöiden välinen kuilu aiheuttaa ahdistusta. Asenteiden  
muuttuminen vie aikaa sekä itsensä ja ammatillisen asiantuntijuuden löytäminen  
mahdollisesti koetaan epämiellyttävänäkin, sillä itsensä kohtaaminen ei ole helppoa,  
jos sille ei koskaan ole annettu tilaisuutta. Väitteeni taustalla on siis tapaustutkimuk-  
seni. Laura Hallamaa (12.9.2018) käsittelee oman näkökulman esittämisen tärkeyttä,  
mutta myös sen aiheuttamaa pelkoa työyhteisöissä. Erimielisyys on tavoitteellista ke-  
hittämistä, jos se on perusteltua ja suomalainen johtajakulttuuri on turhaan vienyt  
työntekijöiltä äänen ja siksi esimiehet saattavat määrällä ihan turhaan ja tulkitsevat  
erimielisyyden muutosvastarintaisena käytöksenä.

#### 6.4.1 Yksilön toimintasuunnitelma

Yksilön toimintasuunnitelmalla tarkoitan kokonaisvaltaista reflektiota sekä ammatil-  
lisesta näkökulmasta että yrittäjäminän hahmottamisesta ja niihin nojautuvaa suun-  
nitelmallista tavoitteisiin pyrkivää toimintaa. Yksilön taustatekijöistä riippuen huomi-  
oidaan realistiset mahdollisuudet toimia itsenäisesti. Kokonaisuuden työstämisessä  
auttaa työni sisältämä tietoperusta sekä tapaustutkimuksessa ja haastatteluissa kerätty  
aineisto. Toimintasuunnitelman idea on auttaa henkilökohtaisen ammatti-identiteetin  
rakentamista koulun penkiltä alalle valmistuvana hiusalan asiantuntijana sopi-  
musyrittäjyydessä eli yhteisöllisenä oppijana ja tiedonkäsittelijänä, mutta myös itse-  
ohjautuvana yksinyrittäjänä. Toimintasuunnitelma olisi oiva työkalu alan opetussuun-  
nitelmassa. Se tosin vaatii laajaa tuntemusta alalla toimivista yrityksistä, työnantajista  
ja liiketoiminnan harjoittajista sekä tämän päivän sopimusmalleista ja tavoista miten  
niitä tulkitaan. Tämä helpottaisi valmistuvien sopeutumisen alalle ja vaikuttaisi posi-  
tiivisena kehityksenä myös kentällä toimiviin yrityksiin ja heidän suhtautumiseensa  
aloille valmistuvia kohtaan kuten haastatteluissa tuli ilmi.

Yksinkertaistettuna toimintasuunnitelmassa yksilö profiloii itseään hiusalan strategia-  
kentän avulla ja toimii sen mukaisesti eli hakeutuu työyhteisöihin, jotka vastaavat  
omaa ammatillisista identiteettiä. Tämä edellyttää, että sopimusyrittäjyyttä tarjoavat  
tahot ovat myös profiloituneet ja toimivat selkeän toimintasuunnitelman mukaisesti.  
Käytössä olevan strategiakentän täytyy tietenkin vastata sen hetkistä työelämää. Pro-  
filoinnissa auttavan tahon on oltava tietoinen kentällä tapahtuvasta liikehdinnästä ja



erinäisistä ilmiöistä. Käytän väitteeni hahmottamisen helpottamisessa esimerkkinä Tapaus X :n johdon AMYR-identiteettiä.

Jokainen ks. liikkeessä työskentelevä työntekijä törmäsi jatkuvasti liikkeenomistajan kyseenalaisiin toimintatapoihin, joista keskusteltiin mm. taukotilassa. Työntekijöillä oli monenlaista ammatillista taustaa sekä erilaiset motiivit toimia yrittäjänä, jota ks. liikkeenharjoittaja ei ollut kartoittanut. Liikkeenharjoittaja omaksui työnjohtajan aseman, sillä hän toimi myös työnantajana, mutta asetti sopimusyrittäjätkin työntekijän kaltaiseen asemaan, joka loi ristiriitaisen työkuultuurin yhteisössä. Hämmennystä lisäsi myös liikkeenharjoittajan epämääräinen AMYR-identiteetti, sillä hän pyrki toteuttamaan kaikkia hiusalan strategisen kentän toimintamuotoja, personoitua asiakaspalvelua kilpailulla ja tehokkuudella. Hänen ammatillinen valmiutensa ei vastannut työtä, jota määräsi työntekijöille ja sopimusyrittäjille eli hän pyrki johtamaan työtä, josta ei itse kyennyt suoriutumaan. Tarjolla oli siis palveluita, joille ei löytynyt tekijöitä.

Jos yksilöltä vaaditaan uusien toimintatapojen sisäistämistä, yksilön on oltava motivoitunut oppimaan eli tässä tapauksessa sopimusyrittäjän motivoitunut tekemään yhteistyötä liikkeenharjoittajan kanssa, jotta kumpikin taho hyötyy. Kati Tikkasen oppimisen prosessimalli työkontekstissa muodostuu erikseen eri konteksteissa, joita ovat yksilö-, ryhmä- ja organisaatiokontekstit (Tikkanen, 2006, 113). Käytän kyseistä prosessimallia avaamaan sopimusyrittäjäydessä esiintyvää työkontekstissa tapahtuvaa eri toimintatapojen sisäistämiseen liittyviä haasteita yksilön, työyhteisön sekä liikkeenharjoittajan näkökulmista Yhteisön toimintasuunnitelma -osiossa.

Yksilön toimintasuunnitelma sopimusyrittäjäydessä muistuttaa henkilökohtaista CV:tä, joka kattaa ammatillisen profiloitumisen sekä yrittäjäprofiilin alan strategiakentän kartoituksen avulla. Toimintasuunnitelma on päivitettävissä oman ammatillisen kehittymisen ja profiloitumisen yhteydessä, se on myös erinomainen väline sopimusyrittäjäyysneuvotteluissa esim. portfolion yhteydessä.

#### 6.4.2 Yhteisön toimintasuunnitelma

Yhteisön toimintasuunnitelmaa määriteltäessä sopimusyrittäjäyden näkökulmasta esitän käytännön esimerkeillä ja lähdekirjallisuuden avulla seikkoja, jotka vaikuttavat sii-

hen. Käytän tässä Tapaus X:n liikkeenjohdon puolelta tulevan toimintatavan eli perinteisen tehokkuuteen perustuvan työn johtamisen teoriaa Anne-Liisa Palmun määrittelemää tehokkuusjohtamisesta. Tehokkuusajattelussa on kyse kustannusten minimoimisesta sekä ennalta määrätyn tuoton saavuttamisesta, kuten esim. Tapaus X:n tuottavien ja vähiten tuottavien työntekijöiden, sekä palkkatyöläisten että sopimusyrittäjien julkisella listaamisella. Tämän lisäksi tehokkuutta lisättiin tavoitteellisella toiminnalla, jota ks. liikkeenjohto ei määritellyt työyhteisössä. Palmu esittääkin tavoitteellisen johtamisen toimivan vain, jos työtä tekevät ovat tietoisia siitä, mihin pyritään. (Palmu, 2011, 251-252.)

Liikkeenjohdon kompastuskivi olikin se, että hän ei tunnistanut kunkin työntekijän alan asiantuntijuutta eli taitoja riittävässä määrin. Hän ei kyennyt ohjaamaan eikä valtuuttamaan työntekijöitään heidän henkilökohtaista ammatti-identiteettiään vastaaviin työtehtäviin. Yleinen oletus oli, että jokaisen on suoriuduttava liikkeen tarjoamista hiusalan palveluista, jotka hän oli itse määritellyt, mutta joista kaikista hän ei itsekään suoriutunut. Palmu esittää ks. johtamistavan näyttäytyvän ristiriitaisena, sillä se ei oikeastaan tuota hyötyä, vaan heikkoa tulosta, koska työntekijät eivät suoriudu tehtävistään vaaditulla tavalla (2011, 252). Kyseinen menetelmä on luovalla alalla riskialtista, sillä se heikentää luovuutta. Myöskään pelkästään yksilön taitoihin perustuva johtaminen ei sellaisenaan tuota kauas kantoista hyötyä, sillä se hävittää yhteisöllisen toimimisen, vähentää toisen työntekijän toimintatapojen ja asiantuntijuuden arvoa ja kunnioittamista (2011, 253).

Yksinyrittäjyyden ja sopimusyrittäjyyden välinen pelikenttä onkin paradoksaalinen, sillä yksinyrittäjällä on oltava jonkinlainen oma vapaus, mutta sopimusyrittäjänä hänen on kyettävä toimimaan yhteisönä. Paradoksaalista tilannetta helpottaa yhteisön toimintasuunnitelma. Suunnitelma ei ole yksilön suunnitelmaa sen monimutkaisempi, vaan lähinnä vaatii jokaiselta yhteisön jäseneltä henkilökohtaisen AMYR-identiteetin hahmottamista sekä sen yhtensovittamista liikkeen muiden toimijoiden AMYR-identiteettien kanssa. Yhtensovittaminen on yksi neuvottelutapa ja luo parhaimmillaan uusia ideoita alalla toimimiseen ja palveluiden kehittämiseen.

Sekä AMYR-identiteetin että toimintasuunnitelman hahmottamisessa on mielestäni kyse itsensä tiedostamisesta ja hahmottamisesta suhteessa muihin, yksilön ja yhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. Yksilön oppimista voisi yksinkertaisuudessaan kuvailla

Noel Burchin 1970-luvulla kehittämän kaavan mukaan seuraavanlaisesti: ”en tiedä, etten tiedä” eli emme ole törmänneet asiaan, emmekä pidä ks. tietoa tärkeänä, ”tiedän, etten tiedä” on tiedossa oleva tietämättömyys, ”tiedän tietäväni” eli tiedostamme osavamme, ”osaan tiedostamattakin” eli alitajunnan ohjaama tekeminen. Opimme muilta ihmisiltä, mutta myös itse tietoa kartoittamalla, harjoittelemalla ja opettamalla (Alasaarela, 2018, 211, 217). Siksi pidän yhteisöllisyyden lisäämistä sopimusyrittäjyydessä tärkeänä seikkana tämän päivän hiusalan tulevia ammattilaisia, mutta myös jo alalla toimivia ajatellen, mm. haastatteluissa esiintyneeseen alan lieveilmiöön starakulttuurista, johon voimme vaikuttaa yhteisöllisellä oppimisella.

Työyhteisön toiminnassa on siis kyse yksilön, ryhmän ja organisaation oppimisesta. Kyseisestä kontekstistaan riippuvaisesta oppimisesta mainitsin yksilön toimintasuunnitelma osiossa. Jokaisessa oppimisen mallissa on kyse konkreettisesta kokemuksesta ja vuorovaikutuksesta, reflektiosta ja intuitioiden tulkinnasta. Kussakin mallissa opitaan käsitteiden hahmottamista ja käyttöä käytännön tehtävien kautta sekä tulkintatavan sisäistämistä. (Tikkamäki, 2006, 112.)

Yhteisön toimintasuunnitelmaa määriteltessä onkin huomioitava kunkin yksilön ammatillinen ja persoonallinen kyvykkyys, työyhteisön yhteistoiminnalliset resurssit sekä organisaation kyky ohjata ja kehittää kokonaisuutta. Uskallan kokemukseni kautta todeta, että luovalla alalla ei tule vastaan tilannetta, etteikö voisi oppia uutta, sillä on niin monta tapaa tehdä ja toimia kuin on alalla toimijaakin. Toimintasuunnitelma sisältää yhteisön tehtävät ja tavoitteet sekä toimintavaltuudet ja resurssit organisaatiossa esim. sopimusyrittäjien sopimukset ja palkallisten työsopimukset. Toimintaa kuvataan yhteisön jäsenten henkilökohtaisten AMYR-identiteettien perusteella esim. mitä alan töitä kukin hallitsee hyvin, kohtalaisesti tai heikosti ja missä töissä toivoo ohjausta työyhteisöltään. Listataan yhteisön sisäiset käytännöt esim. työvuorojen laatiminen niin, että liikkeessä on tasainen miehitys koko aukioloajan, mutta edellyttäen, ettei liikkeenjohto puutu työvuoroihin. Toimintasuunnitelma tarvitsee myös selkeät pelisäännöt, jotka koskevat koko organisaation henkilöstöä erinäisissä asiakaspalvelutilanteissa, palavereissa ja tiedon esteettömään kulkuun liittyvissä asioissa.

Huolellisesti tehty ja kaikki työyhteisön osapuolet huomioiva toimintasuunnitelma sitouttaa yksilöt ja yhteisön organisaation toimintaan. Koska vaihtuvuus hiusalalla on

valitettavan yleistä, uskallan väittää sen johtuvan osaltaan myös siitä, ettei toiminnassa yksinkertaisesti ole suunnitelmaa tai yhdessä asetettuja tavoitteita. Affektiivinen sitoutuminen on tunne, joka saa työntekijän tuntemaan oman työnsä positiivisen vaikutuksen koko organisaatioon ja tällöin sitoutuminen lisääntyy entisestään, jos työntekijä tietää työn jatkuvan (Saari & Koivunen, 2017, 66).

Työyhteisö tarvitsee kuitenkin hierarkkisen rakenteen ollakseen toimiva, joten toimintasuunnitelman tarkoitus ei ole vapauttaa jokainen yksilö vastuuasemistaan. Kansikas pitää johtajan asemaa tärkeänä, sillä yhteisöstä on löydettävä vastuunkantaja, joka parantaa muiden suoriutumista työssään. Vastuunkantajan aseman käyttö on ratkaiseva, sillä hän voi valita työmotivaatiota tukahduttavan valtaapitävän tai vuorovaikutukseen pyrkivän inhimillisen roolin väliltä. Johtajilla on harvoin realistista käsitystä siitä, miten työntekijät kokevat työnsä ja siitä johtajat voisivat ottaa oppia menemällä työntekijöiden taukotiiloihin keskustelemaan ja auttaa työilmapiirin kehittämisessä tehokkaammin kuin työhyvinvointia kartoittavilla kyselyillä kerran vuodessa. (Hyppänen, 20.3.2017.)

”Elämä ei ole pelkkää hupia, päinvastoin. Jos ihmisellä on haasteellista, mielekästä ja palkitsevaa työtä, se tuo paljon enemmän iloa kuin hohto-keilaus. Hyvinvointi on liiketoiminnan ytimessä. Yrityksellä ei ole muuta tehtävää kuin tehdä hyvää tulosta.” (Hyppänen, 20.3.2017).

## 7 MITÄ TÄSTÄ OPIMME JA MUITA VIISAUKSIA

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelu ja alalla pärjääminen ei ole itsestään selvyys tänäkään päivänä, päinvastoin se on haastavampaa kuin koskaan aikaisemmin. Yhteiskunta ihannoii jatkuvaa muutosta, yksilökeskeisyyttä ja yrittelijäisyyttä. Työelämä on yhä epämääräisempi ja vaatii yksilöltä ponnistuksia. Uudenlaiselta asennoitumiselta tätä kokonaisuudessa ei säästy yksikään sukupolvi ja koska työstä on tullut vähemmän valvottua ja ohjattua, tarvitsee se uudenlaisia kehittämisen malleja, joista yksi esimerkki on opinnäytetyössäni esitetyt menetelmät.

Hiusalalla yleisin, ellei pian ainoa työllistymisen mahdollisuus on ryhtyä sopimusyrittäjäksi. Alan koulutus laahaa kehityksen perässä, eikä takaa alalle valmistuville väliä alan uudistuksissa selviämiseen. Yrittäjäyys itsessään on kovin muodikas suuntaus yhteiskunnassamme, mutta sen lieveilmiöitä ei huomioida kehittämissuunnauksissa ja nuoret alalle suuntaavat ovat omillaan melko heikoin eväin. Sekä liikkeenharjoittajat että sopimusyrittäjät tarvitsevat ammatillisen profiloitumisen ohjausta ja uudenlaisia toimintamalleja käyttöönsä työyhteisöihinsä, jossa jokainen on itsenäinen yrittäjä. Tapaustutkimukseni aineistossa ja asiantuntijoiden haastatteluisa esiintyneet sopimusyrittäjäyteen liittyvät haasteet toistavat juuri edellä mainittuja teemoja.

Ammatillinen profiloituminen ei sisällä pelkästään ammattiin liittyvää osaamista vaan koko ammattialan tuntemusta koulutuksen ja työelämän vaatimuksista, ajassa muuttuvaa ja kehittyvää ammatillista kenttätyöskentelyä ja itse työskentelyyn liittyvän kulttuurin ymmärtämistä, jossa yhdistyvät yksilön ja työyhteisön uudenlainen kollektiivinen kohtaaminen, yhdessä toimiminen ja yrittäjähenkisyys.

Ammatti-identiteetti, ammatillinen toimijuus, ammatillinen profilointi ja asiantuntijuus ovat samaa aihepiiriä käsitteleviä käsitteitä, jotka esiintyvät työni keskiössä, mutta joiden kiteyttäminen työssäni oman ammattialani näkökulmasta lukijalle, joka ei välttämättä tunne alaa, on ollut haastavaa ja mielenkiintoista. Haastavuus piilee siinä, että tietyn ammatin ammatiti-entiteettiä ja siinä profiloitumista ei ole yksinkertaista selittää, sillä siihen liittyy kollektiivinen ymmärrys ja henkilökohtainen kokemus itse ammattialasta ja kentällä työskentelystä. Mielenkiintoisena työssä koin oman ammatiti-entiteetin ulkopuolella liikkumista, joka edesauttaa näkemään asioita jälleen kerran uusista näkökulmista. Avartavin kokemus opinnäytetyössäni on ollut se, että löysin sen avulla aiheita kehystävät käsitteet ja niistä avautuvat selitykset alaa muovaamista uudistuksista ja niiden lieveilmiöistä, joita osaan nyt määritellä ja joista saan itselleni uusia työvälineitä ammattialani ammatillisen profiloinnin asiantuntijana ja kehittäjänä.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta alan tutkiminen ammatillisen identiteetin viitekehyyksessä kertoo niiden keskinäisestä riippuvuussuhteesta, josta rakentamani AMYR-identiteetin kehittämismetodi on yksi tapa todistaa se. Suorittamani tapaustutkimus alalla

oli ensimmäinen laatuaan, joka tarvitsee samanlaisia tutkimuksia rinnalleen mahdollistaakseen uusien kehittämismenetelmien löytämisen. Alalla toimivien tahojen johdonmukaisen yhteistyön mahdollistaminen ja siinä auttaminen edellyttää ks. Tapaus X- tyyppisten työyhteisöjen kartoittamisen ja edunvalvontayhdistysten mukaan tuomisen tähän kokonaisuuteen. Yhteistyön lisääminen ruohonjuuritasolta hallintaelimiin lisäisi mahdollisesti kiinnostusta alan toimijoissa, jäsenmäärän kasvua ja sitä mukaa myös alan valvonta ja kehittäminen voimistuisi kaikilla tasoilla. Tällaisia menetelmiä voisivat olla mm. Hiusyrittäjien kenttätyö ja ruohonjuuritason laadulliset mielipidekyselyt ja haastattelut sekä ammatillisessa koulutuksessa oleville että jo alalla toimiville ammatilaisille.

Alan koulutusta kyseenalaistaessani tarkoitukseni ei ole ollut kuitenkaan opinnäytetyöni kehittämismenetelmissä tuoda esiin konkreettista ratkaisua itse ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmaan, sillä siitä ei työssäni ole kyse, vaan luoda perusteltu näkökulma aiheesta, jonka vuoksi ammatillisessa profiloinnissa ja sopimusyrittäjyydessä on ongelmia. Ammatilliseen koulutukseen olisi toki hyödyllistä lisätä AMYR-identiteetin kehittämismenetelmä, sekä yksilön ja yhteisön toimintasuunnitelman laatimisperusteita, mutta mielestäni koulutuksen vastuulla on ensitöikseen kyetä luomaan realistisia asenteita alaa ja alalla toimijoita muita yrittäjiä kohtaan, jolloin ns. hukkakoulutus vähenisi ja alalle valmistuneet jatkaisivat alalla mahdollisimman pitkään. Kentällä työskentelevät ammatilaiset ovat sen hetken asiantuntijoita, joiden näkökulmia olisi syytä kuulla säännöllisesti.

Vapaisiin haastatteluihin osallistuneet kuusi alan asiantuntijaa näkivät tapaustutkimuksessani esiin tulleita ongelmia realistisina ja toivottuina kehittämiskohteina niin alan ammatillisen koulutuksen kuin alalla toimivien päättäjien ja valvonnasta vastuussa olevien tahojen toiminnan ja yhteistyön. Kehittämistä kaipaavat heidän mukaansa koulutuksen selkeyttäminen ja tavoitteellisuus vastaamaan tämän päivän käsi-työammattia ja siihen liittyviä asenteita. Moneen kertaan mainittiin oppipoika-mallin yhteensovittamista, joka loisi kunnioitusta muita alan asiantuntijoita ja yhteisöllistä oppimisen kulttuuria kohtaan.

Ammatillista profiloitumista käsiteltiin eri tavoin, riippuen vastaajan taustoista ja henkilökohtaisesta tiedostetusta ammatti-identiteetistä, joka itsessään on myös tutkimus-

tulos. Pidänkin sitä muistutuksena siitä, että pitkä kokemus alalta ei takaa harjaantunutta AMYR-identiteettiä, jolloin sitä ei voi myöskään käyttää mm. neuvotteluissa tai liikkeen sisäisissä kehittämispalavereissa. Tällä tarkoitan kehittämäni yksilön toimintasuunnitelmassa käytettävää tiedostettua ammatillisen profiloitumisen identiteettiä, ikään kuin henkilökohtaista CV:tä, jolla käydä esim. neuvotteluja sopimusyrittäjyyttä tarjoavan liikkeenharjoittajan yrityksen tai sen muiden sopimusyrittäjien kanssa. Ohjausta ammatillisen profiloinnin kehittämisessä tarvitsevat myös alan konkariit.

Yksinyrittäjyys koettiin haastavaksi lähinnä kohtuuttomien kulujen vuoksi sekä yrittäjien heikko asema palkansaajiin nähden. AMYR-identiteetin profiloitumisen näkökulmasta sopimusyrittäjyydessä on siis taattava työyhteisössä työskentelevien työnimu ja omaan työhön vaikuttamisen mahdollisuudet, jotta yrittämiseen liittyvät taloudelliset haasteet tuntuvat toissijaisilta. Kun ammatillinen profiloituminen on samalla tasolla kaikkien työyhteisön yrittäjien kesken, on myös todennäköisempää, että työntekijöiden vaihtuvuus liikkeiden välillä vähenee ja asiakasvirta pysyy vakaana sekä sen mahdollisuudet voimistua kasvavat.

Sopimusyrittäjyyden sopimusmallit, niiden tulkintaan ja käyttöön on nähtävästi tarvetta saada ohjausta liikkeenharjoittajien ja sopimusyrittäjien roolien sekä tehtävien selkeyttämiseen. Suomen Hiusyrittäjät ovatkin tässä tapauksessa keskeisessä asemassa, mutta eivät osaa käyttää tilaisuutta hyväkseen lisätäkseen jäsenyyden houkuttelevuutta toimiakseen eräänlaisena sovittelijana ja neuvottelijana yrittäjien välillä. Hiusyrittäjien toiminnan kehitys ei vastaa tämän päivän vaatimuksia, joka olisi mielestäni oiva kehittämisen kohde lähitulevaisuudessa.

Silloin tällöin kuulee työelämästä puhuttaessa, että ”työpaikoilla asioista päättävät tahot tai henkilöt ovat niitä, joilla ei ole alan koulutusta tai työkokemusta kehittämisen kohteestaan, joka taas luo ongelmia työn tekemiseen ja työyhteisön vointiin”. Olen samaa mieltä väitteestä, olen itsekin huomannut, että työtäni on pyritty kehittämään sellaisen henkilön tasolta, joka ei itse kykene suoriutumaan vaatimistaan työtehtävistä. On kuitenkin muistettava opinnäytetyöni ydintä ajatellessa, ettei kukaan alan konkariin kykene hahmottamaan tai ymmärtämään toisen henkilön ammatillista identiteettiä, työroolia, yrittäjähenkisyyttä, työnimua tai muuta työntekemiseen liittyvää motiivia, jos näiden kahden tahon välillä ei ole tasavertaista vuorovaikutusta. Joten

vaitän, että työn tekemisen tarkoitus, työyhteisön toiminta ja hyvinvointi sekä työn palkitsevuus syntyy vain ja ainoastaan yhteisöllisessä toiminnassa. Yksinyrittäjäyys, yksilökeskeisyys ja itseohjautuvuuden illuusio onkin yhteisöllisen toiminnan kannalta ns. kapula rattaissa. Kyseisten asenteiden ja oletusten muuttuminen ei tapahdu itseltään, vaan ne tarvitsevat ohjausta jokaisella alan toimijan tasolla.



## LÄHTEET

Akola, Elisa & Heinonen, Jarna & Kovalainen, Anne & Suvanto, Katri 2008. Yrittäjyys valintana työuran eri vaiheissa – tarkastelussa nuoret ja ikääntyneet. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Alasaarela, Jaakko 2018. Sinä pystyt! Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Arola, Janne & Hackman, Ilkka 2016. Väliin pudotetut. Miten meistä tehtaillaan yksinyrittäjiä. Jyväskylä: Docendo Oy.

Collin, Kaija 2009. Asiantuntijuus luennot 22.3.2009: Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ. Jyväskylän yliopisto.

<https://koppa.jyu.fi/kurssit/65050/luento/luentokaijajacollin>

Collin, Kaija & Paloniemi, Susanna & Rasku-Puttonen, Helena & Tynjälä, Päivi (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY

Eteläpelto, Anneli & Collin, Katja & Saarinen, Jaana (toim.) 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY

Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Katja 2011. Vallan ja toimijuuden monisäikeisyys. Teoksessa Valta ja toimijuus aikuiskasvatuksessa. Vantaa: Hansaprint Oy

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen Katja 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa (toim.) Eteläpelto, Anneli & Onnismaa, Jussi 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark Oy

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja & Hökkä, Päivi & Paloniemi Susanna 2014. Työelämä 2020 -hankkeen tiedeverkoston tilaisuus 11.3.2014, tutkimusesittely: "Ammatillinen toimijuus ja identiteetti muuttuvassa työssä". Viitattu 20.7.2018.

<https://www.slideshare.net/Tyoelama2020/anneli-etelapello-ammattillinen-toimijuus-ja-identiteetti-muuttuvassa-tyyss>.

Filander, Karin 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa Mäkinen, Jarkko & Olkinuora, Erkki & Rinne, Risto & Suikkanen Asko (toim.) 2006. Elinikäisestä työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Hallamaa, Laura 12.9.2018. Erimielisyyksiä pelätään turhaan työpaikoilla. HS Metro. Sanomala Oy.

Hirvelä, Mari 2016. Tiimin ja johtajan vaikutus lastentarhanopettajan ammatti-identiteetin kehittymiseen työuran alussa. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden yksikkö: Pro gradu -tutkielma.

Hyppänen, Riitta 20.3.2017. Työelämägurun ohjeet: Ilo takaisin työpaikoille, ilmapiiritutkimukset turhia. Kauppalehti. Viitattu 23.10.2018

<https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tyoelamagurun-ohjeet-ilo-takaisin-tyopaikoille-ilmapiiritutkimukset-turhia/f41fe72f-539e-3263-94f8-ccbe1a1982a0?ref=facebook%25253A34e4>

Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino Oy.

Ikonen, Risto 2006. Yrittäjyyskasvatus – kansalaisen taloudellista autonomiaa etsimässä. Jyväskylä: Kopijyvä Oy

Järvensivu, Anu 2011. Työntekijöiden pelit, pelivarat ja intressien synty. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Heiskanen, Tuula & Collin, Katja 2011. Valta ja toimijuus aikuis-  
kasvatuksessa. Vantaa: Hansaprint Oy

Kurki, Leena 2014. Sosiaalipedagogisen osallistumisen näkökulma aikuiskasvatukseen. Teoksessa Heikkinen, Anja & Kallio, Eeva (toim.) 2014. Aikuisten kasvu ja aktiivointi. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino

Luotettava Kauneus 2014. Sertifiointikriteerit. Viitattu 31.10.2018

<http://luotettavakauneus.fi/palvelut/luotettava-kampaamo/sertifiointikriteerit/>

Maunula-Sairanen, Katja 14.5.2018. Palvelualojen ammattiliitto. Sähköpostikeskustelu.

Nyman, Rainer 18.8.2017. Koulutus uudistus haastaa hiusalan. Pinni. Viitattu 2.11.2018.

<http://www.pinni.fi/artikkelit/koulutus-uudistus-haastaa-hiusalan/>

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Ikonen, Hanna-Mari & Koivunen, Tuija 2017. Yrittäjien työaika ja tulot. Teoksessa Pyöriä, Pasi 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus

Otollinen, Pekka 2017. Osallistamisprosessi. Luentomateriaali. Tiimi-innostaja Oy.

Paalasvuo, Pia 4.8.2017. Hiusalan ammattiopetus kriisissä. Pinni. Viitattu 24.10.2018. <http://www.pinni.fi/artikkelit/hiusalan-ammattiopetus-kriisissa/>

Palmolahti, Harri 23.5.2018. Mihin katosi ihmisten muutosvastarinta? Yritykset palkkaavat itsenäisiä ajattelijoina, mutta haluavat heidän muuttuvan heti lampaiksi. Yle Uutiset. Viitattu 23.10.2018.

<https://yle.fi/uutiset/3-10181675>

Palmu, Anne-Liisa 2011. Luottamusjohtaminen – tie 2000-luvun luovuuteen, tuotavuuteen ja työhyvinvointiin. Teoksessa Pohjola, Anneli & Särkelä, Riitta (toim.) 2011. Sosiaalisesti kestävä kehitys. Vaasa: Fram.

Pyökkä, Outi. Oppimiskäsitykset. Kokemuksellinen oppiminen ja oppimisen ohjaaminen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.7.2018.

<https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kokemuksellinen-oppiminen-ja-oppimisen-ohjaaminen/>

Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Järvinen, Katri-Maria 2017. Nuoret työelämässä. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Printon Trukikoda.

Rinta-Tassi, Minna 3.11.2018. Mikä on hyvän elämän salaisuus? Miljoonayleisön YouTube:ssa kerännyt Jordan B. Peterson saapuu Suomeen ja kertoo sen meille. Yle Uutiset. Viitattu 4.11.2018.

<https://yle.fi/uutiset/3-10491459>

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija 2017. Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Tallinna: Printon Trukikoda.

Silvennoinen, Heikki 2011. Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla. Teoksessa Rinne, Risto & Jauhiainen, Arto (toim.) 2011. Aikuiskasvatus ja demokratian haaste. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Suomen Hiusyrittäjät 2017. Hius- ja kauneudenhoitoalojen sopimusyrittäjien yleiset sopimusehdot (YSE 2017).

SuperAssari, Maarit 27.10.2016. Yrittäjän vapaus on heimolaji. City-lehti. Viitattu 9.7.2018.

<https://www.city.fi/blogit/superassarit/yrittajan+vapaus+on+heimolaji/132415>

Tikkamäki, Kati 2006. Työn ja organisaation muutoksessa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Pro-gradu. Jyväskylän yliopisto.

Tuomisto Jukka, 2003. Elinikäisen oppimisen toinen sukupolvi – unohtuiko jo-tain? sivut 49-83 Teoksessa Sallila, Pekka 2003. Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Vantaa: Dark Oy.

Turtola, Ilona 2013. Kampaajat haluavat ALV-alen takaisin - "Kovasti yritettiin kertoa, mitä tapahtui 90-luvulla". Yle Uutiset. Viitattu 24.7.2018.

<https://yle.fi/uutiset/3-6529680>

Typpö, Juho 1.3.2017. "Oletko ENFP vai INTJ?" Armottoman vanhentunutta persoonatestiä käytetään jatkuvasti työelämässä ja deittiprofiileissa – psykologi kertoo, miksi se ei toimi. Helsingin Sanomat. Viitattu 1.11.2018.

<https://www.hs.fi/nyt/art-2000005108680.html>

## LIITTEET

## Liite 1. Tapaus X -kyselykaavake

## TYÖHYVINVOINTIKYSELY

Kyselyn tarkoituksena on mitata asenteita työtä kohtaan yksilöllisellä tasolla liikkeenharjoittajan yhteistyökumppanina (sopimusyrittäjät) tai palkollisena työntekijänä. Mieti kysymyksiä rauhassa ja vastaa mahdollisimman rehellisesti. Kyselyn tarkoituksena ei ole mitata henkilökohtaisia valmiuksia tai ominaisuuksia vaan antaa kaikille mahdollisuus mielipiteidensä julkistamiseen, josta on kaikille osapuolille hyötyä. VÄÄRIÄ VASTAUKSIA EI OLE. Vastaat anonyymina ja KAIKKI MITÄ SANOT ON ARVOKASTA SEKÄ SINUA ETTÄ TYÖYHTEISÖÄSI KOHTAAN.

Ympyröi oikea vaihtoehto: K (KYLLÄ), E (EI), EOS (EN OSAA SANOA)

- |  |   |   |     |
|--|---|---|-----|
| 1. Oletko ylpeä ammatistasi työskennellessäsi liikkeessä?  | K | E | EOS |
| 2. Oletko mielestäsi kehittynyt ammatillisesti liikkeessä?   | K | E | EOS |
| 3. Onko sinulla ammatillisia tavoitteita/haaveita?   | K | E | EOS |
| 4. Onko ammattisi se mitä aiot harjoittaa eläkeikään asti?   | K | E | EOS |
| 5. Oletko kiinnostunut ammatin lisäkoulutuksista?  | K | E | EOS |
| 6. Onko esimiehesi/liikkeenharjoittaja pitänyt kanssasi kehityskeskusteluita?                                      | K | E | EOS |
| 7. Onko työyhteisössäsi riittävästi yhteisiä keskusteluhetkiä, joissa käydään läpi kunkin työntekijän tavoitteita? | K | E | EOS |
| 8. Onko kyseisille keskusteluhetkille mielestäsi tarvetta?   | K | E | EOS |
| 9. Koetko helpoksi jutella esimiehen/työyhteisön kanssa tavoitteistasi?  | K | E | EOS |
| 10. Oletko sisäistänyt talon säännöt, sopimukset ja toimintatavat?   | K | E | EOS |

Työpaikan ilmapiiri on vaikuttava tekijä työyhteisössä myös yksilötasolla. Onko työyhteisösi tällä hetkellä (alleviivaa suuntaa antava vaihtoehto)

1. motivoiva (kiva tulla töihin) VAI lamaannuttava (ei kiva tulla töihin)
2. yhteisöllinen (yhdessä tekemisen tavoite) VAI yksilökeskeinen (omaa etua painottava)
3. tasavertainen (ei työntekijöiden välistä kilpailua ja arvottamista) VAI valtataistelun kenttä (kilpailu työntekijöiden välillä)

Onko esimiehen/liikkeenharjoittajan asema suhteessa työntekijään/sopimusyrittäjään mielestäsi (alleviivaa suuntaa antava vaihtoehto)

1. luotettava ja turvallinen (ei impulsiivista käytöstä ja pitää kiinni sovituista asioista) VAI turvaton ja toimintatavat eivät ole johdonmukaisia (impulsiivista käytöstä ja toimintatapojen epämääräisyys)
2. motivoiva ja innostava (antaa palautetta ja rohkaisee)  
VAI lamaannuttava (vuorovaikutus heikkoa)
3. työnjohtajana keskittyy oleelliseen VAI työnjohtajana "liian monta rautaa tulella"
4. työnjohtajana ammatillinen ote VAI työnjohtajana kaverillinen ote

Kerro omin sanoin, onko esimies/liikkeenharjoittaja kyennyt vastaamaan sinun toiveisiin ja odotuksiin mahdollisista muutoksista työyhteisössä ja miten hän on toiminut?

Kerro omin sanoin myös se, että kuinka paljon koet itse tehneesi asioiden eteen jotain?

Jos sinulla on ehdotuksia, toiveita tai muuta palautetta esimiehelle/liikkeenharjoittajalle tai työyhteisöllesi, kerro se tässä. Voit tarvittaessa jatkaa toiselle puolelle sivua.

## Liite 2. Hiusalan strategiakenttä ja ammatti-identiteetin määrittely

Hiusalan strategiakenttä koostuu nelihaarisesta kentästä, joka rakentuu seuraavilla käsitteillä:

### TEHOKKUUS, PERSONOINTI, KILPAILULÄHTÖISYYS JA ASIAKASLÄHTÖISYYS

Lue ajatuksella vaihtoehdot ja valitse niistä henkilökohtaisen ammatti-identiteettisi koostumus. Mieti sen jälkeen mistä tekijöistä esimiehesi/liikkeenharjoittajan ammatti-identiteetti koostuu.

TEHOKKUUS on myyntiin ja tehokkaaseen palveluun panostamista, lyhyet palveluajat, paljon erilaisia palveluita ja tuotteita tarjolla, joilla taataan maksimaalinen voitto, nettiajanvaraus (asiakkaalla päätäntävalta palvelulle ja kestolle), "heti vapaana"- palvelu ja esim. asiakkaalla mahdollisuus päättää pestäänkö hiukset ennen leikkausta, jolloin asiakas säästää sekä ajassa, mutta myös hinnassa.

PERSONOINTI on tehokkuuden vastakohta, jolloin palveluiden tarjoaminen on henkilökohtaisempaa, kyseisen asiakkaan tarpeisiin perustuvaa palvelua ja ammatillähteisempää, asiakkaalle varataan itse määritelty aika ja hänelle voidaan myydä myös sellaisia palveluita, joihin hän ei ollut varautunut eli vastataan myös asiakkaan tiedostamattomiin toiveisiin, jos aikataulu/ajanvaraus on rakennettu niin (eli ajanvaraus tehdään henkilökohtaisesti omalla kampaajalla ja tämä edellyttää tekijän motiivisia suunnitella henkilökohtaisempaa palvelua kuten esim. ajatus siitä, että asiakas on eräänlainen projekti, jota kehitetään kerta kerralta (räätälöity) ja tarjotaan asiakkaalle aina uutta aikaa.

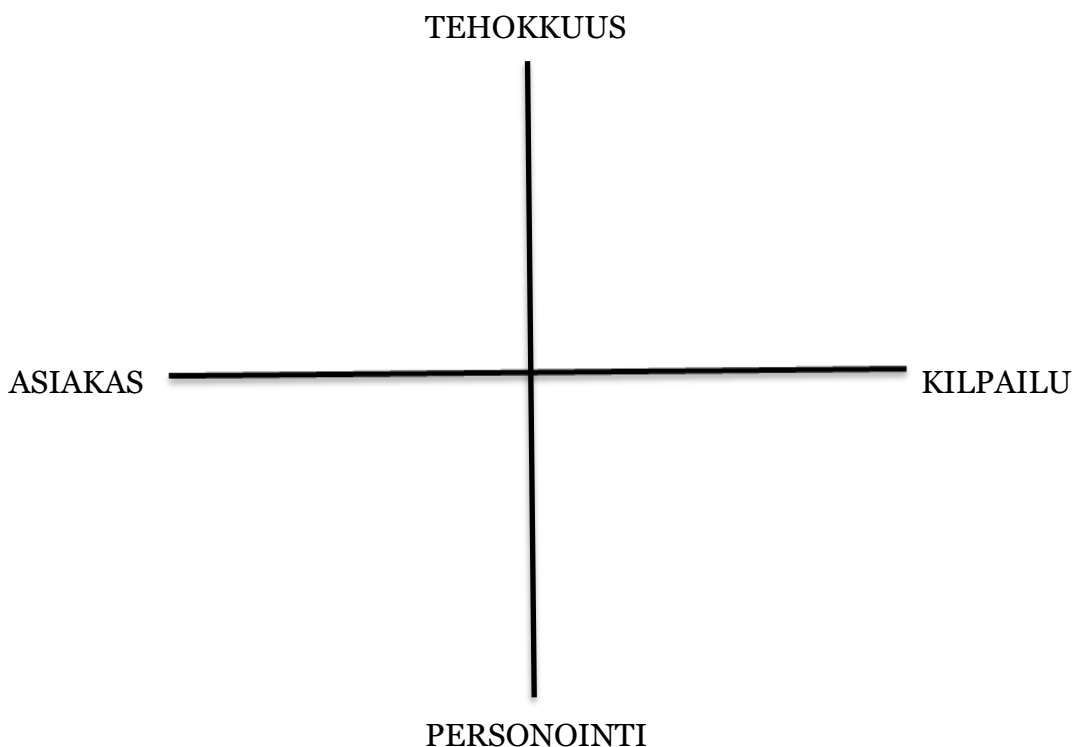
KILPAILULÄHTÖISYYS on verkostoitumista muiden ammattilaisten kanssa, haetaan tunnustusta omalle työlle muilta alan ammattilaisilta kuten esim. hiusalan kilpailut, palkinnot, näytökset ja koulutukset sekä ammatilliset lehdet ovat suurimpia vaikuttajia. Tuotevalikoima mahdollisimman laaja, joka vaatii työntekijöiltä vahvaa tietämystä ja valikoiman hallittavuutta. Pyrkii myymään palveluita ja tuotteita erilaisilla alennuksilla ja/tai hinnasto kilpailijoilta edullisempi.

ASIAKASLÄHTÖISYYS on kilpailulähtöisyyden vastakohta. Asiakaslähtöisyys on oman ammatin kehittämistä asiakaskunnan tarpeiden ja resurssien mukaiseksi, asiakas on ammattilaisen työn tunnustuksen lähde, vaikuttajina mm. erilaiset kulttuurit,

musiikki, elokuvat, sosiaalinen media (esim. matkustaminen avartaa asiakaslähtöisen kampaajan silmää, jolloin hän ideoi omille asiakkailleen). Asiakaslähtöisyys tähtää pitkiin henkilökohtaisiin asiakassuhteisiin, jolloin asiakas on ”riippuvainen” tietystä ammattilaisesta, vaatii asiakkaan mieltymyksiin tutustumista. Käytettävissä ja myynnissä oleva tuotevalikoima on rajattu ja vastaa asiakaskunnan tarpeisiin. Hinnasto luodaan työntekijän oman ammatti-identiteetin mukaisesti eli ei vertaa kilpaileviin yrityksiin.

Oman ammatti-identiteetin ymmärtämisessä ja toteutumisessa kyse on siitä, että kuinka omat tiedostetut tavoitteet sekä resurssit kohtaavat esimiehen/liikkeenharjoittajan tavoitteiden ja resurssien kanssa. Mitä enemmän näissä identiteeteissä on eroavaisuuksia keskenään, sitä enemmän on ristiriitoja. Ristiriidat taas tuovat työyhteisöön konflikteja, jos kunkin yksilön tavoitteet eivät tule kuulluksi ja hyväksytyksi sellaisenaan, joten selkeä kommunikointi sekä työyhteisön sisällä työntekijöiden että esimiehen/liikkeenharjoittajan välillä on keskeistä. Sovittiin yhteisössä mitä tahansa, on kunkin osapuolen ymmärrettävä toisiaan.

Tee merkintä omasta ammatti-identiteetistä ruksilla ja esimiehesi/liikkeenharjoittajan ammatti-identiteetistä ympyrällä.





### Liite 3. Haastattelun kysymysrunko

Haastateltava kuulee pääpiirteet tapaustutkimuksen tuloksista ennen haastattelua.

1. Kerro vapaasti ammatillisesta taustastasi: koulutus, työkokemus ja yrittäjyys
2. Mitä mieltä olet hiusalasta tänä päivänä verrattuna siihen aikaan, kun itse hakeuduit alalle? Mitkä ovat keskeiset erot ja mahdolliset haasteet?
3. Tuottaako alan koulutus sellaista työvoimaa kuin tämän hetkinen työelämä vaatii? Millainen alan koulutus ja työelämä on mielestäsi tällä hetkellä? Mistä mahdolliset erot voisivat mielestäsi johtua?
4. Mitä yrittäjyys merkitsee sinulle henkilökohtaisesti? Miksi yrittäjyys on hiusalalla yleistä ja mitkä ovat sen hyödyt ja haasteet? Sopimusyrittäjyyden yleistyminen, hyödyt ja haasteet?
5. Mitä ammatillinen identiteetti tarkoittaa mielestäsi ja miten se mielestäsi liittyy työhösi?
6. Mahdolliset kehittämiskohteet hiusalalle?