



**TURUN  
YLIOPISTO**

# **”Pitää olla nälkää tehdä suoritus myös silloin, kun se ei tunnu kovin hyvältä”**

*HS Vision* tuottaman ihannetyöntekijän diskursiivinen rakentuminen

Sosiologian oppiaineen  
pro gradu -tutkielma

Laatija:  
Oona Kaikkonen

8.9.2023  
Turku

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu  
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

**Oppiaine:** Sosiologia

**Tekijä:** Oona Kaikkonen

**Otsikko:** ”Pitää olla nälkää tehdä suoritus myös silloin, kun se ei tunnu kovin hyvältä” *HS Vision* tuottaman ihannetyöntekijän diskurssiivinen rakentuminen

**Ohjaaja:** Suvi Salmenniemi

**Sivumäärä:** 54 + 2 liitesivua

**Päivämäärä:** 8.9.2023

### **Tiivistelmä:**

Työelämän sanotaan muuttuneen entistä vaativammaksi ja julkisessa keskustelussa on vakiintunut ymmärrys työn murroksesta. Työ on muuttunut entistä enemmän älyä, luovuutta ja sosiaalisia taitoja vaativaksi tietotyöksi. Lisäksi nykyistä poliittista ilmapiiriä voidaan kuvailla uusliberalistiseksi ja yhä useampi työkäinen uupuu työssään. Millaisia ominaisuuksia työelämässä menestyminen vaatii työntekijältä? Tutkielma käsittelee median tuottamaa ihannetyöntekijän diskurssia. Tutkielmassa tarkastellaan kriittisesti ihannetyöntekijän diskurssiivista rakentumista ja tuodaan esille ihannetyöntekijään liitetyjä ihanteita.

Tutkielmassa käsitelty työ on keskiluokkaista tietotyötä, jota luonnehtii uudelle työlle tyypilliset piirteet. Teoreettinen viitekehys koostuu jälkifordistisesta työetiikasta, uusliberaalista ihannekansalaisesta sekä terapeutisesta kulttuurista. Nämä osaltaan selittävät auki sitä moniulotteista prosessia, jonka seurauksena työntekijä muodostaa subjektiviteettinsä sekä sitä ympäristöä, jonka sisällä keskiluokkainen tietotyötä tekevä työntekijä toimii. Tutkielman aineistona toimii tekstikokonaisuus *Helsingin Sanomien Visio*-osion työelämäaiheisista artikkeleista ja kolumneista. Tekstien julkaisuajankohdat sijoittuvat ajalle 9.3.2021-31.12.2022.

Analyyssissa ihannetyöntekijä rakentuu kolmesta merkityskokonaisuudesta: tunnetaitoinen työntekijä, ajan hallitseva ja tehokas työntekijä sekä uhrautuva ja intohimoinen työntekijä. Analyyssin tuloksena *HS Vision* tuottama ihannetyöntekijä on uusliberalistisen hengen mukaisesti vastuullinen ja ahkera työntekijä, joka kiinnittyy työhönsä koko persoonallaan. Ihannetyöntekijä on vahvasti keskiluokkainen, oman alansa asiantuntija, joka suhtautuu työhönsä intohimoisesti ja haluaa kehittää itseään jatkuvasti.

**Avainsanat:** uusi työ, keskiluokkainen tietotyö, jälkifordistinen työetiikka, uusliberaali ihannekansalainen, terapeutin kulttuuri, diskurssianalyysi

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TYÖNTEKIJYYS JÄLKIKAPITALISTISESSA YHTEISKUNNASSA</b>	<b>7</b>
2.1	Työn murros ja uusi työ	7
2.2	Jälkifordistinen työetiikka	10
2.3	Uusliberaali ihannekansalainen ja yrittäjäyysnormi	14
2.4	Terapeuttinen kulttuuri	16
2.5	Tutkimuskysymys	20
<b>3</b>	<b>AINEISTO JA MENETELMÄ</b>	<b>21</b>
3.1	Media ja valta	21
3.2	<i>HS Vision</i> työntekijyyttä käsittelevät mediatekstit	22
3.3	Diskurssianalyysi	23
3.4	Analyysiprosessi	25
3.5	Tutkimusetiikasta	26
<b>4</b>	<b>IHANTEELLINEN TYÖNTEKIJÄSUBJEKTI</b>	<b>27</b>
4.1	Tunnetaitoinen työntekijä	27
4.2	Tehokas ja hyvinvoiva työntekijä	35
4.3	Uhrautuva ja intohimoinen työntekijä	39
<b>5</b>	<b>POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>46</b>
	<b>Lähteet</b>	<b>50</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>55</b>
	Liite 1. Aineisto	55

# 1 JOHDANTO

Työllä on merkittävä rooli yhteiskunnassamme. Työn merkitys ei ulotu vain talouteen, vaan työ määrittää ihmisen yhteiskunnallista asemaa ja vaikuttaa ihmisen identiteettiin. Työ vaikuttaa yhtä suuresti niihin ihmisiin, jotka ovat syvällä työelämässä kuin myös niihin, jotka ovat suljettuna sen ulkopuolelle (Weeks 2011, 2). Työllisyydellä mitataan yhteiskunnan tilaa ja työttömyysastetta pyritään poliittisilla toimilla pienentämään. Työllisyydestä huolehtiminen nähdään kansalaisista huolehtimisena ja työn tekemiseen ja tekemättömyyteen liittyy paljon arvoja ja merkityksiä, joita ylläpidetään osaltaan muun muassa työllisyyspolitiikalla. (Alasuutari 1996, 79.) Työn vaikutukset ulottuvat aina yksityisestä julkiseen.

Työllä on keskeinen rooli suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa ja poliittisessa retoriikassa korostetaan palkkatyön merkitystä yksilön hyvinvoinnin ja yhteiskunnan toiminnan edellytyksenä. Työ esitetään poliittisessa puheessa usein kiistattomana hyveenä, eikä sen vaikutusta rakenteelliseen eriarvoisuuteen välttämättä tunnisteta. (Kauranen & Lamberg 2016, 226, 241-243.) Ymmärrän tässä tutkielmassa työn nimenomaan palkkatyönä tai yrittäjyytenä, rajaamalla pois esimerkiksi kotona tehtävän palkattoman työn.

Nykyisessä uusliberalisoituvassa yhteiskunnassa työntekijään kohdistetaan odotuksia jatkuvasta itsensä kehittämisestä ja yrittäjämäisestä eetoksesta. Odotukset yrittäjämäisestä asenteesta kohdistetaan yrittäjien lisäksi myös työntekijöihin. Yrittäjyyspuheeseen sisältyy yleisesti käsitys ihmisten asenteellisesta muutoksesta. Yrittäjyyttä ei esitetä pelkästään taloudellisena valintana, vaan siihen liittyy odotus koko subjektiuden muutoksesta sekä positiivisesta ja valoisasta ajattelutavasta. (Pyykkönen 2021, 265.) Keskustan puheenjohtaja Annika Saarikko ehdotti kevään 2023 eduskuntavaalien alla, että jokaiselle suomalaiselle tulisi antaa yrittäjätunnus syntyessään, jotta taloutta saataisiin elvytettyä:

*”Mä olisin valmis siihen, että jokaisella suomalaisella olisi yrittäjätunnus. Et samaan aikaan kun lapsi syntyy, hänellä olisi sosiaaliturvatunnus ja hän sais yrittäjätunnuksen. Se kuvastais mun mielestä sellasta yhteiskunnan asennetta yritteliäisyyteen, niin kun vaikka pienimuotoiseen yrittäjyyteen, ihan vaikka alaikäisestä lähtien” (Nordnet.fi, rahapodi #323, 16.3.2023)*

Sitaatti kuvastaa sitä prosessia, kuinka yrittäjyyspuhetta ei kohdisteta suoranaisesti vain itse liiketoimintaan, vaan se pikemminkin houkuttelee yksilöä yrittäjyyteen ja muokkaamaan

mieltään ja itseään siihen sopivaksi (Pyykkönen 2021, 265). On huomioitava, että Saarikko käyttääkin nimenomaan termiä ”yritteliäisyys” yrittäjyyden sijasta. Tämä kuvaa toivottavaa ominaisuutta ja asennetta, eikä niinkään työmarkkinastatusta. Kyse onkin kansalaisten houkuttelusta yritteliääseen asenteeseen eikä niinkään itse yritystoiminnan perustamiseen. On huomioitavaa, että Saarikon näkemyksestä tähän eetokseen on tärkeä kasvaa jo alaikäisestä asti.

Saarikon näkemys on mielenkiintoinen, kun samanaikaisesti puhutaan työuupumuksesta ja entistä vaativammasta työelämästä. Tuoreen Työterveyslaitoksen teettämän tutkimuksen mukaan joka neljäs työkäinen koki työuupumusoireita loppuvuonna 2022 (Työterveyslaitos 2023). Työuupumus on yhteiskunnallisena ilmiönä moninainen ja syitä yksittäisen työntekijän uupumiselle on monia. En tutkielmassani käsittele kuitenkaan varsinaisesti työuupumusta, vaan minua kiinnostaa millaista diskurssia mediassa luodaan hyvästä ja toivottavasta työntekijyydestä. On mielenkiintoista pohtia muun muassa sitä, että ovatko ihanteet mahdollisesti liian vaativia. Lisäksi työuupumuksen ehkäisyn motiiviksi poliittisessa puheessa esitetään usein taloudelliset seikat. Esimerkiksi Helsingin Sanomien työuupumusta käsittelevässä artikkelissa tuodaan ilmi, kuinka nuorten kasvava työuupumus on kansantaloudellinen riski (HS 19.2.2023). Samaan aikaan nuoria kannustetaan muun muassa valmistumaan nopeammin ja uusliberalistinen poliittinen puhe kannustaa kansalaisia jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja tehokkuuteen. Työuupumuksen ehkäisemisen taustalla vaikuttavat taloudelliset motiivit korostavat jälkikapitalistisen yhteiskunnan tuottavia asenteita. En tutkielmassani tarkastele työntekijää kuitenkaan yhteiskunnan uhrina, vaan minua kiinnostaa se, millaista ihannetyöntekijää mediassa tuotetaan ja millainen henkilö median tuottaman diskurssin mukaan menestyy työelämässä.

Minua siis kiinnostaa, millaista työntekijäidealia yhteiskunnassamme arvostetaan ja millainen henkilö pärjää nykyisessä vaativassa työelämässä. Pyrin tutkielmallani tuomaan näkyville Suomen laajalevikkeisimmän sanomalehden, *Helsingin Sanomien*, tuottamaa diskurssia ihannetyöntekijästä. Minua kiinnostaa, millaisia ominaisuuksia ja taitoja työntekijäsubjektilta odotetaan ja pidetään haluttuina. Lähdän tutkielmassa liikkeelle siitä olettamuksesta, ettei ole yhdentekevää mitä Suomen laajalevikkeisimmässä sanomalehdessä kirjoitetaan, vaan median luomat mielikuvat ja asenteet ohjaavat yhteiskunnan jäsenten toimintaa ja ajatuksia. Aineistoni koostuu *Helsingin Sanomien Visio*-osion työelämäaiheisista julkaisuista.

Alkuun esittelen tutkielmani kannalta tärkeää aiempaa tutkimusta ja asetan aiheeni viitekehykseen. Lähestyn työntekijyyttä työn murroksen, jälkifordistisen työetiikan, uusliberaalin ihannekansalaisen sekä terapeuttisen kulttuurin avulla. Luvussa kolme esittelen aineistoni, käyttämäni analyysimenetelmän sekä esittelen analyysiprosessini. Neljännessä esittelen analyysini tulokset. Viimeisessä luvussa asetan tulokseni yhteiskunnalliseen kontekstiin, ja pohdin tutkielmani yhteiskunnallista merkitystä ja mahdollista tarvetta jatkotutkimukselle. Lisäksi pyrin refleктоimaan kriittisesti, mitä asioita olisin voinut ottaa paremmin huomioon ja mitä minun olisi kannattanut tehdä toisin.

## 2 TYÖNTEKIJYYS JÄLKIKAPITALISTISESSA YHTEISKUNNASSA

### 2.1 Työn murros ja uusi työ

Puhe työn murroksesta ja uudesta työstä on vakiinnuttanut paikkansa niin tieteellisessä kuin julkisessakin keskustelussa viimeisen parin vuosikymmenen aikana. Uudella työllä ja työn murroksella viitataan yleisesti työn muuttumiseen teollisuusyhteiskunnan, pääasiassa miesten tehtävistä suorittavista teollisen tuotannon työtehtävistä kohti jälkiteollisen yhteiskunnan älyä, vuorovaikutus- ja tunnetaitoja sekä teknologista osaamista vaativiin tietotöihin. Uudelle työlle on tyypillistä vaihtuvat ja projektimaiset työsuhteet. (Jakonen 2014, 287.) Ja vaikka moni työskentelee edelleen kokoaikaisissa vakituisissa työsuhteissa, on erilaiset työsuhdemuodot, kuten nollatuntisopimukset, toimeksiannot ja osa-aikaisuus lisääntyneet. Myös toimeentulon saaminen useammasta eri lähteestä on lisääntynyt, kuten yrittäminen ja sen yhdistäminen palkkatyöhön tai sosiaaliturvaan. (Nuutinen 2017, 7.)

Uusi työ tapahtuu jälkikapitalistisessa taloudessa tai ”tietokykykapitalismissa”, jolla tarkoitetaan uudenlaista teknologiaan ja tietoon perustuvaa tuotantojärjestelmää, jossa varallisuuden tuotanto nojaa ennen kaikkea ihmisten tiedollisiin kykyihin. Tietokykykapitalismissa lisäarvon kerääminen perustuu tiedon, innovaatioiden ja investointien kasautumiseen, joiden avulla työntekijän odotetaan ottavan haltuun sellaisia kykyjä kuten vuorovaikutusosaamista ja sosiaalisia taitoja sekä omaksuvan toivottuja persoonallisuuden piirteitä. Teollisessa kapitalismissa taas lisäarvon anastaminen ei perustunut työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. (Brunila, Onnismaa & Pasanen 2015; Viren & Vähämäki 2015, 33-34). Uusi työ perustuukin työntekijöiden potentiaalille, jota he kantavat ruumissaan mukana ja ovat valmiita jatkuvaan itsen kehittämiseen (Pasanen 2015).

Uutta työtä kuvataan usein prekaariksi. Prekarisaatiolla viitataan työelämän ja toimeentulon pirstaleisuuteen ja epävarmuuteen sekä työsuhteiden epätyypillistymiseen (Jakonen 2014; 2015), mutta prekarisaation avulla voidaan kuvata myös laajemmin instituutioiden kriisiä, joka johtaa näköalattomuuteen ja merkityksettömyyden tunteeseen (Jokinen ym. 2011, 7-8). Prekarisaation eriarvoistavat ja työoloja heikentävät vaikutukset näkyvät voimakkaimmin matalapalkka-aloilla, mutta vaikutukset ulottuvat myös korkeakoulutusta vaativiin tietotöihin, joissa erilaiset projekti- ja määräaikaiset työsuhteet ovat lisääntyneet.

Eeva Jokinen, Juhana Venäläinen ja Jussi Vähämäki esittelevät kirjassa *Prekarisaatio ja affektit* (2015) käsitteen *huokoinen yhteiskunta*, jonka avulla on tarkoitus selventää ja tuoda selkeämmin näkyville prekarisaation ilmentymistä yhteiskunnassa. Huokoisella yhteiskunnalla viitataan yhteiskuntaan, jossa perinteiset fordistiset instituutiot eivät enää toimi muuttumattomana ja selkeärajaista, vaan instituutiot vuotavat läpi ja ihmiset pääsevät putoamaan hyvinvointivaltion turvaverkon läpi. Huukoisessa yhteiskunnassa työ ei ole aikaan ja paikkaan sidottua eikä tarkkarajaista, vaan sitä voi tehdä lähes missä tahansa. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015.) Työn vapautuminen paikasta ja ajasta voi tuoda vapauden tunnetta, mutta esimerkiksi etätö on usein mahdollista pääasiassa vain tietotyötä tekeville. Tämän voidaan katsoa osaltaan lisäävän työelämän epätasa-arvoa.

Uudelle työlle on ominaista myös työn ja ei-työn rajan hälväminen. Työntekijöiden kantaessa abstraktia tietoa ja taitoja mukanaan, siirtyy työ välttämättä osaksi myös vapaa-aikaa. Tähän vaikuttaa myös se, että työssä vaadittavat kyvyt eivät liity suoraan työhön, vaan niitä kehitetään työn ulkopuolella. Tämä on johtanut siihen, että työelämän kykyjen kehittäminen on siirtynyt ihmisten koko elämään. (Pasanen 2015.) Työn fyysisen paikkasidonnaisuuden hälväminen ja digitalisaation kehittyminen vaikuttaa myös työn ja vapaa-ajan rajan sumenemiseen.

Olli Pyyhtinen (2006) lähestyy nykytyötä ja -työntekijää *levottomuuden* käsitteellä. Pyyhtisen mukaan *levoton työnvoima* ei rajaudu enää johonkin tiettyyn suljettuun tilaan, kuten tehtaaseen tai toimistoon tai ruumiiseen ja ihmisen luokkaidentiteettiin. Pyyhtinen kuvaa levottomuutta ”olemista vailla paikkaa ja muotoa”. Työn kontrollointi ja organisointi tapahtuu työntekijöiden mielen hallinnan kautta. Työntekijältä vaaditaan tietoa, kommunikaatiotaitoja ja sosiaalista kapasiteettia. (Pyyhtinen 2006, 36.)

Uusi työ vaatii työntekijältä siis uudenlaista sopeutumista ja uudenlaisia taitoja. Epävarmuutta on siedettävä, ja paineet menestymisestä ja haluttavuudesta työmarkkinoilla asetetaan yksilön harteille. Tämä johtaa jatkuvaan itsensä kehittämiseen, ja sitä myös odotetaan yhteiskunnallisella ja rakenteellisella tasolla. Uudella työllä viitataan siis sekä yhteiskunnan rakenteiden muutokseen että muuttuneisiin odotuksiin koskien yksittäisten työntekijän ominaisuuksia ja kykyjä.

Keskityn tässä tutkielmassa erityisesti tietotyöhön, sillä se korostuu erityisesti aineistossani. Tietotyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittamiseen vaaditaan pääsääntöisesti korkeakoulutusta,



tietoteknistä osaamista ja itsenäistä ongelmanratkaisukykyä. Tietotyötä voidaan pitää myös uuden työn paradigmaattisena esimerkkinä. Voidaan sanoa jopa, että jälkikapitalistisessa yhteiskunnassa tietotyö on ”syrjäyttänyt” ruumiillisen ja suorittavan työn. Toisaalta, vaikka tietotyötä tekevät yhä useammat ja puhutaankin yleisesti työelämän vaatimusten noususta, ei ruumiillinen ja suorittava työ ole yhteiskunnasta hävinnyt mihinkään. Tietynlaiset uuden työn vaatimukset ulottautuvat jollain tasolla myös perinteisiin suorittaviin töihin, joissa menestyminen vaatii nykyään myös yhä enemmissä määrin sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutuskykyjä. (Pöyriä 2006a; 2006b.) Tietotyötä voidaan pitää keskiluokkaisena työn muotona, sen tehdessä eron ruumiilliseen, suorittavaan työhön.

Työ linkittyy siis vahvasti myös luokkakeskusteluun. Yhteiskuntaluokka määrittää ihmisen sosioekonomisen aseman yhteiskunnassa, ja luokalla on vaikutusta ihmisen koulutuspolkuihin sekä sijoittumiseen työelämässä (Riviera & Tilcsik 2016). Perinteinen yhteiskunnallinen luokkajako on perustunut vahvasti työmarkkina-asemaan. Nykyään sosiologian kentällä luokka ymmärretään kuitenkin huomattavasti laajempaan ja moniulotteisempaan ilmiönä (ks. esimerkiksi Erola ym. 2010), ja jo Pierre Bourdieu (1984; 1986) ymmärsi luokka-aseman määrittelyyn liittyvän rahan ja työn lisäksi muita elementtejä, kuten erilaiset maun distinktiot sekä pääomat. Luokkaa ei siis määritellä pelkän taloudellisen pääoman kautta, vaan luokkaidentiteetin määrittelyssä on olennaista sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma sekä se, miten eri pääomalajit kääntyvät symbolisiksi pääomiksi. Symbolisella pääomalla tarkoitetaan yksinkertaistetusti sitä, miten yksilön pääomat tunnistetaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa, jolloin pääomat ikään kuin muuttuvat näkyviksi ja todellisiksi, ja näin ollen tuottavat arvoa yksilölle (Seppänen & Väliverronen 2012, 181–184).

Kuitenkin ammattiasema määrittää edelleen vahvasti ihmisen asemaa yhteiskunnassa ja erilaiset työn muodot ja sisällöt ovat keskeisessä osassa luokan määrittelyä (Erola 2010). Amerikkalainen feminismitutkija Kathi Weeks (2011, 9) esittää, että luokkaidentiteettiä ja -suhteita muovataan jatkuvasti toisten sulkeutuessa ulos työelämästä ja samalla kun toisia taas värvätään sisään, esimerkiksi koulutuksen avulla. Kuitenkaan luokanmuodostuksessa ei ole kyse pelkästä sosiaalisten resurssien uudelleenjaosta ja vaihdosta työmarkkinoilla, vaan ennen kaikkea eriarvoistavat luokat muodostuvat institutionaalisten rakenteiden, työvoimasuhteiden ja yksilöiden merkityksellisen elämän tavoittelun leikkauspisteessä (Farrugia 2021, 12). Ihmisen tavoittellessa jotain tiettyä asemaa työmarkkinoilla, hän tulee tavoitelleeksi samalla itselleen tiettyä statusta ja luokka-asemia (Weeks 2011, 9.) David Farrugia (2021, 12-13, 17)

nostaa Kathi Weeks'n näkemyksestä esille vielä sen, että työmarkkinoilla tarvittavat ominaisuudet ja resurssit eivät ole ihmisestä erillisiä, vaan pikemminkin ”luokiteltu minä” muodostuu siinä prosessissa, jossa ihminen muotoutuu työntekijäksi.

Medialla on keskeinen rooli luokan tuottamisessa. Beverly Skeggsin (2014, 156-183) mukaan keskiluokan ja työväenluokan välille tehdään mediassa ja poliittisessa retoriikassa eroa muun muassa esittämällä keskiluokka edistyksellisenä ja työväenluokka taas edistystä jarruttavana ja taantumuksellisenä. Aineistossani keskiluokkainen edistyksellisyys on havaittavissa selkeästi ja *HS Visio* julkaisunakin viestii edistyksellisyyttä julkaisemalla mediatekstejä muun muassa uusista innovaatioista, startupeista ja luomalla nimenkin perusteella visiota tulevaisuudesta.

## 2.2 Jälkifordistinen työetiikka

Huolimatta siitä, että nykytyöelämää kuvataan prekaarina ja entistä epävarmempana, ei kansalaisten henkilökohtainen sitoutuminen työhön ole heikentynyt. Kathi Weeks (2011) esittää, että itsensä toteuttaminen (*self-realization*) työn kautta on vain vahvistunut. Weeks on kritisoinut nykyisenkaltaista palkkatyöinstituutiota, ja tuonut näkyväksi arkipäiväiseen työhön ja työntekijyyteen liittyviä piilotettuja yhteiskunnallisia rakenteita. Hän on haastanut ajatuksen palkkatyöstä luonnollisena, pelkästään hyvää tuottavana poliittisena rakennelmana. Weeks kysyykin, miksi meihin ihmisiin työntekijöinä kiinnitetään niin vähän huomiota erityisesti poliittisen teorian kentällä, vaikka meidän odotetaan omistavan elämästämme valtavan iso siivu työhön ja siihen liittyvään valmistautumiseen, kuten kouluttautumiseen ja muuhun itsensä kehittämiseen. Poliittiset teoreetikot tuntuvat olevan meistä kiinnostuneita kansalaisina, oikeudellisina subjekteina, kuluttajina ja perheenjäseninä, eikä niinkään arkisina työntekijöinä. (Weeks 2011.) Weeks'n näkemykset ovat tutkielmani kannalta olennaisia, sillä ne paljastavat usein luonnollisina pidettyjä ja sisäistettyjä työhön liittyviä normeja.

Weeks'n mukaan kapitalistinen yhteiskunta on ennen kaikkea työyhteiskunta. Weeks korostaa työn merkitystä sosiaalisten ja poliittisten subjektien tuottajana sen sijaan, että työ nähtäisiin ensisijaisesti vain taloudellisten hyödykkeiden ja palveluiden tuottajana. Weeks nimittää tätä työn ulottuvuutta ”työn subjektivoivaksi funktioksi” (*the subjectification function of work*). Palkkatyöinstituutio tuottaa ”kurinalaisia kansalaisia, hallittavia subjekteja, arvokkaita kansalaisia ja vastuullisia perheenjäseniä” (Weeks 2011, 8-9.) Lähestyn tässä tutkielmassa työtä Weeks'n näkemyksen avulla, huomioimalla työn laajempina yhteiskunnallisena instituutiona,

jolla on merkittävä rooli yksilön identiteetin ja yhteiskunnallisen aseman muotoutumisessa. Tutkielmani kannalta on tärkeää tunnistaa työn merkitys subjektien hallinnassa.

Weeks esittää, että kaksi yleistä vastausta sille, miksi teemme työtä niin paljon, on pakko ja halu. Pakko sen takia, että saamme toimeentulon ja halu taas kumpuaa työstä saadusta mielihyvästä ja merkityksestä. Weeksin mukaan nämä vastaukset ovat kuitenkin heikkoja, eivätkä selitä esimerkiksi sitä ajan määrää, jonka omistamme työlle muun elämän kustannuksella. Weeksin mukaan työnteon taustavoimana on työetiikka (kts Weberin protestanttinen etiikka) ja jälkifordistisessa ajassa se palvelee suoremmin tuottavaa tehtävää: siinä missä asenteet itsessään ovat nykyään tuottavia, vahva työmoraali takaa tarvittavan halukkaan sitoutumisen ja korkean subjektiivisen investoinnin tason. (Weeks 2011, 37, 70.)

Weeks nimittää tätä ilmiötä jälkifordistiseksi työetiikaksi. Jälkifordistisella työetiikalla tarkoitetaan yksinkertaistetusti itsensä toteuttamista työn kautta. Yksilön odotetaan toteuttavan itseään ja löytävän olemassaoloonsa tarkoitusta kapitalistisesti määritellyn tuottavan työn kautta. Mielekäs ja tarkoituksenmukainen elämä tapahtuu ensisijaisesti työn ja siitä saadun merkityksen kautta. Jälkifordistinen työetiikka eroaa fordistisesta työetiikasta, jossa työtä tehdään ensisijaisesti sen materiaalistien hyötyjen ja sitä kautta ansaitun sosiaalisen statuksen vuoksi. Fordistisessa työetiikassa ihmisen ”työminän” ja työn ulkopuolisen subjektin välillä ylläpidetään eroa. Fordistisessa työetiikassa annetaan kovan työn vaihdoksi rahaa, jonka avulla voi vapaa-ajalla vapaasti toteuttaa itseään. Jälkifordistinen työetiikka taas mahdollistaa ja lupaa itsen toteuttamista ja täyttymistä nimenomaan työn kautta, ja siinä prosessissa muodostuva subjektiiviteetti on itsessään palkinto tehdystä työstä. Jälkifordistiseen työetiikkaan sitoutetaan juuri tällaisella sosiaaliseen olemassaoloon viittaavalla ”olemisen palkinnolla”. (Weeks 2011, 75; Farrugia 2021, 34.) Ihmisen tulee todistaa oma arvo ja oikeus olemiseen tuottavalla työllä.

Uuden työn etiikalle on tyypillistä sen poikkeuksellinen paino yksilöllisessä vastuussa. Projektiyhteiskunnassa työntekijältä vaaditaan sisäistä kontrollia ulkoisen kontrollin sijaan ja pärjääminen vaatii yksilöltä jatkuvaa oppimista ja luovimista epävarmassa ympäristössä. (Cabanas & Illouz 2019, 89.) Projekteilla ei tässä yhteydessä viitata ainoastaan työhön liittyviin projekteihin, vaan jokainen yksilö on niin sanotusti oman elämänsä projekti ja itsensä kehittämiseen suhtaudutaan uusliberalistiseen henkeen kuin työprojektiin. Työntekijöiden tulee olla itseohjautuvia, luovia ja joustavia. Projektijohtoisilla työmarkkinoilla korostuu ajatus

aidosta vapaudesta ja vastuusta kehittää itseään aina vain vaativimpien projektien parissa, ja jatkuva kehittyminen ja sopeutuminen on edellytys epävarmoilla markkinoilla menestymiselle. Tämä pätee niin työntekijöihin kuin yrityksiinkin. Projektit ovat korvanneet ajatuksen suhteellisen stabiilista urasta, jossa eteneminen oli ennustettavaa. (Cabanas & Illouz 2019, 89.)

Matti Kortteinen (1992) on lähestynyt suomalaista työetiikkaa siltä kantilta, että kyse ei nimenomaan ole Weberin protestanttisen etiikan kaltaisesta moraalisesta velvoitteesta, vaan ennemminkin tarpeesta olla kova, pärjäämisen pakosta ja itsensä uhraamisesta. Kortteinen esittää kirjassaan *Kunnian kenttä* (1992), että Weberin protestanttisen etiikan ohjaama työnteko perustuu kutsumukselliselle omistautumiselle, mutta Kortteisen mukaan suomalainen tekee työtä ensi sijassa uhrautuakseen, jotta säilyttää kunnian kovassa maailmassa. Kyse on myös työlle omistautumisesta, mutta taustavoima on eri. Kortteisen näkemys on mielenkiintoinen, sillä vaikka kyseessä on jo melko vanha tutkimustulos, on myös omassa aineistossani havaittavissa selkeää uhrautumisen diskurssia. Lisäksi Kortteisen tulokulma työmoraaliin eroaa muun muassa uudemmasta Weeksien teoretisoinnista, jossa nimenomaan työhön sitoudutaan enemmän kutsumuksellisen omistautumisen kautta. Molemmat näkemykset ovat tutkielmani kannalta tärkeitä, sillä ne osaltaan selittävät auki sitä moniulotteista prosessia, jossa työntekijät neuvottelevat omasta työsubjektistaan ja suhteestaan työhön.

Minua kiinnostaa myös se, miten nuoret kiinnittyvät työelämään ja luovat omaa työsubjektiaan. Nuoret työntekijät ovat työmarkkinoilla siinä mielessä erityisessä asemassa, ettei heille ole kehittynyt useiden työvuosien tuomaa kokemusta, eivätkä nuoret työntekijät ole olleet todistamassa digitalisaation ja työn murroksen tuomaa muutosta työelämään. Toki työn murros ei ole mitenkään yksiselitteisesti paikannettavissa ja sen tulkinta voi olla vaihtelevaa tulkitsijasta ja kontekstista riippuen, mutta yleisesti puhutaan työelämän koventumisesta ja vaativuuden lisääntymisestä sekä tietotyön lisääntymisestä. Nuorien työntekijöiden suhtautuminen työhön on tutkielmani kannalta mielenkiintoista myös siten, että aineistossani on selkeästi näkyvillä ”nuoren menestyjän” diskurssi. On mielestäni mielenkiintoista pohtia nimenomaan sitä, miten nuoret asettuvat ja identifioivat itsensä työelämässä ja minkälaisia subjektiviteetteja he muodostavat suhteessa työhön.

David Farrugia (2021) on tutkinut nuoruuden, työn ja identiteetin suhdetta ja ilmentymistä jälkifordistisessa yhteiskunnassa. Farrugian tutkimuksen teoreettinen tausta nojaa Weeksien jälkifordistiseen työetiikkaan ja nuoret työntekijät näkevätkin onnellisen tulevaisuuden

realisoituvan ensisijaisesti toteuttamalla itseään työn kautta ja olemalla taloudellisesti tuottava. Jälkikapitalistinen yhteiskunta nojaa vahvasti individualismiin ja tuottavuuden maksimointiin, jolloin se luo oivallisen alustan korkeamoraalisten, itseään toteuttavien työntekijäsubjektien luomiseen.

Farrugia on kiinnostunut siitä prosessista, miten nuoret työntekijät kehittyvät tuottaviksi työntekijäsubjekteiksi ja miten nuoret vastaavat tähän prosessiin, ja kuinka nuoret muodostavat identiteettiään jälkifordistisessa yhteiskunnassa. Nuoreen ihannetyöntekijään liitetään ominaisuuksia työllistettävyydestä, pehmeistä taidoista ja intohimoisesta suhtautumisesta työhön. Jälkikapitalisessa yhteiskunnassa menestys elämässä liitetään usein itsensä toteuttamiseen työn kautta ja siitä saatuun arvoon. Työntekijän odotetaan laittavan persoonansa likoon ja työhön tulee sitoutua henkilökohtaisesti. Farrugia on osoittanut, että itsensä toteuttamisen etiikka on kietoutunut ihmisen kapitalistisen tuottavuuden kapasiteettiin. (Farrugia 2021.)

Farrugian mukaan yksi tapa miten nuoret muodostavat omaa identiteettiään työmarkkinoille sopivaksi, on intohimon kautta. Farrugia nimittää näitä nuoria ”intohimon subjekteiksi” (*subjects of passion*). ”Intohimon subjektit” ymmärtävät, että heidän arvonsa työmarkkinoilla mitataan heidän kokonaisvaltaisen minuutensa kautta ja tämän minuuden kehittäminen vaatii intohimoista suhtautumista niin työhön kuin myös työn ulkopuolisiin aktiviteetteihin, joita ei normaalisti välttämättä liitetä suoraan työllistettävyyteen. Työ nähdään myös ihmisen syvimpänä itsensä toteuttamisen muotona, jolloin intohimoinen suhtautuminen työhön nähdään vähintäänkin luonnollisena. Näin ollen intohimon subjektit ovat ihanteellisia jälkikapitalistisen yhteiskunnan subjekteja muodostaessaan minuutensa suhteessa työhön. (Farrugia 2021, 20.)

”Intohimon subjektien” luokkatausta on keskiluokkainen ja he samaistuvat työhön intohimon etiikan kautta, jolla viitataan kokonaisvaltaista investointia työhön henkilökohtaisella ja affektiivisellä tasolla. Tämän tasoinen sitoutuminen työhön vaatii intohimoista suhtautumista kaikkiin elämän osa-alueisiin. Työtä ei eroteta elämästä erilliseksi, vaan työ on osa minuutta ja täten koko elämää. ”Intohimon subjektit” kuvaavat usein työn merkitykseksi ”tuottaa hyvää”, vaikka kyseessä ei olisi mikään perinteinen auttamisprofessio, kuten sosiaalityöntekijä tai lääkäri. Tämä osaltaan laajentaa työn merkitystä omasta itsestä ja erityisesti materiaalisista tarpeista kohti itsensä toteuttamista. (Farrugia 2021, 50.)

Emma Lamberg (2022) on tutkinut nuorten hoito- ja mediaopiskelijanaisten työetiikkaa ja neuvotteluja työntekijyydestä suomalaisen työyhteiskunnan kontekstissa. Lamberg selittää nuorten naisten työetiikkaa Weeksien jälkifordistisen työetiikan ja Hochschildin (2012) ”tunnesääntöjen” avulla. Käsite viittaa niihin kirjoitettuihin ja kirjoittamattomiin sääntöihin, jotka määrittävät sitä, miten on soveliaista tuntea ja ilmaista tunteita. Tunnesäännöt ohjaavat ja normistavat tapojamme tuntea aina henkilökohtaisista suhteista kulttuurisiin seremonioihin. (Hochschild 1979; 2012). Tunnesääntöjen avulla voidaan tarkastella tunteiden kautta tapahtuvaa valtaa (Kolehmainen 2021, 195). Lamberg esittää, että ”jälkifordististen tunnesääntöjen” avulla normalisoidaan työn mielekkyyden ja jopa nautinnollisuuden merkitystä, ja tehdään eroja heihin, jotka epäonnistuvat siinä. Lambergin tutkimuksen mukaan nuoret naiset pitävät emotionaalista sitoutumista työhön elintärkeänä, ja mikäli työhön ei ole emotionaalisesti sitoutunut tai työstä ei saa nautintoa, vaatisi tilanne muutosta.

### **2.3 Uusliberaali ihannekansalainen ja yrittäjyysnormi**

Uuden työn voidaan katsoa olevan vahvasti kytköksissä uusliberalismiin. Uusliberalismi on talouspoliittinen suuntaus, jonka ydinajatuksena on, että ihmisten hyvinvointia edistää parhaiten vapaat markkinat, vahvat yksityisomistamisen oikeudet, vapaa kauppa ja vapaa yrittäjyys. Valtiolliset sääntelyt ja tulonsiirrot on uusliberaalin suuntauksen mukaan pidettävä minimissä. Uusliberaalissa suuntauksessa yksilön katsotaan olevan vastuussa omasta hyvinvoinnistaan ja pärjäämisestään. (Harvey 2005, 2, 65.)

Kaikkeen sosiaaliseen liittyä valtaa. Hallintavallalla tarkoitetaan vallankäyttöä, joka kohdistuu yksilöön ja toteutuu yksilön oman toiminnan kautta. Yksilö ohjataan sisäistämään oma vastuullinen roolinsa yhteiskunnan jäsenenä ja houkuttelun keinona käytetään lupaus toiminnan luomasta vapaudesta. Erilaisia asetettuja rooleja yhteiskunnan sisällä on muun muassa kansalaisuus, vanhemmuus, työntekijyys ja kuluttajuus. Uusliberaalissa individualistisessa yhteiskunnassa yksilö kuitenkin pyrkii muodostamaan roolin omaehtoisesti ja yksilöllisesti. (Dean 2007; Rose 1999b.) Yksilön sisäistettyä roolin, siihen liittyvä toiminta ikään kuin näyttäytyy yksilön sisäisenä haluna. Hallintavallan tuloksena yksilö, yhteiskunta tai kokonainen väestö saadaan toimimaan halutulla tavalla. Vaikka hallintavaltaa ei käytä kukaan yksittäinen ihminen, on sen keskiössä ajatus yksilön itselleen asettaman vallankäytön ja ulkoisen vallankäytön yhdistymisestä. Hallintavaltaa pidetään usein legitiiminä, sillä se nojautuu ajatukseen vapaasta yksilösubjektista ja ”yhteisen hyvän” edistämisestä. (Kaisto &

Pyykkönen 2010, 11). Foucault'n perinteen mukaisesti hallintaan liittyy voimakkaasti itsen hallinta. (Helen 2010, 29). Tämä ajatus on tutkielmani kannalta keskeinen, sillä ihannetyöntekijä konstruoituu aineistossani ennen kaikkea yksilön oman itsen hallinnan avulla.

Suomessa uusliberaalin työvoimapolitiikan voidaan katsoa alkaneen 1990-luvun lamasta (Jakonen 2015, 293). Uusliberaali politiikka on synnyttänyt niin sanotun uusliberaalin ihannekansalaisen, jolle ominaisia piirteitä ovat muun muassa itseohjautuvuus, yrittäjähenkisyys, jatkuva itsensä kehittäminen, omatoimisuus ja luovuus. Ihannekansalainen suhtautuu elämäänsä (ja samalla työhönsä) intohimolla ja jatkuvalla palolla tehdä paremmin. Kansalaisia kasvatetaan eräänlaiseen yrittäjän eetokseen, johon kuuluu tietynlaisten tuottavuutta tukevien persoonallisten ominaisuuksien sisäistäminen (Harni & Pyykkönen 2017; Harni 2015). Koulu- ja opintojärjestelmä ohjaa meitä myös lapsuudesta alkaen systemaattisesti kohti ”tuottavaa aikuisuutta” (Farrugia 2021, 2) ja työn kautta ihmisestä tulee lopulta itsenäinen, riippumaton yhteiskunnan jäsen (Weeks 2011, 8). Johdannossa esittämäni Annika Saarikon näkemys yrittäjätunnuksesta on konkreettinen esimerkki tämänkaltaisesta yrittäjämäisestä eetoksesta ja siitä, kuinka tätä ideaalia pyritään istuttamaan jo pieniin lapsiin.

Uusliberaalin ihannekansalaisen ideaali näkyy niin politiikan kentällä kuin työmarkkinoillakin. Esimerkiksi nuorilla työttömillä ei politiikan tasolla katsota olevan ongelma vain työpaikan saamisessa, vaan kyse on ennen kaikkea työllistettävyydessä. Tällä tarkoitetaan, että työnhakijoilta katsotaan puuttuvan sellaisia taitoja, kuten tunnetaitoja ja muita kykyjä, jotka auttaisivat työpaikan löytämisessä. Suomessa samalla kun hyvinvointivaltion palvelut ovat heikentyneet ja muuttuneet ehdollisemmiksi, on tällainen uusliberaali kehityssuunta samalla vahvistunut. (Brunila, Harni, Saari & Ylöstalo 2021, 66.) Diskurssi työllistettävyydestä on voimakkaasti yhteydessä uusliberaaliin hallintaan, jossa painottuu yksilön vastuu (Boden & Nedeva 2010). Työllistettävyyden ytimessä on vaade oikeanlaisen kyvykkyyden omaamisesta ja näistä kyvykkyyksistä kamppailu (Komulainen ym. 2015, 149). Työ perustuukin nykyään entistä enemmän työntekijän yleisiin kykyihin, jotka eivät liity ainoastaan töihin. Tällaisia kykyjä ovat muun muassa älykkyyteen liitetyt kielelliset, sosiaaliset ja vuorovaikutukselliset potentiaalit. (Brunila ym. 2015, 12; Pasanen 2015.) Oma työllistettävyyttä tulee myös uusliberaalissa hengessä kehittää jatkuvasti ja samalla todistaa kelpaavuutensa työmarkkinoille aina uudestaan. Pelkkä työllistyminen ei siis riitä: työelämässä pysyäkseen tulee itsen kehittämisen olla jatkuvaa. (Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016, 247.)

Ihannekansalaisuus lävistää oikeastaan kaikki elämän osa-alueet, mutta työelämässä sen paikantaminen on suhteellisen selkeää ja myös yleisesti toivottavaa sekä jopa edellytys työelämässä menestymiselle. Työntekijän odotetaan suhtautuvan työaikaan osana luonnollista elämää ja ajankäyttöään, sekä panostamaan omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin, vaikka se vaatisi uhrausta joltain muulta elämän osa-alueelta. Kyseessä on tietynlainen yrittäjäyysnormi, jossa yrittäjämäistä menestyksen reseptiä sovelletaan myös palkkatyöläisiin. (Harni & Pyykkönen 2017,11; Harni 2015.)

Esko Harni ja Miikka Pyykkönen (2017) esittävät, että tällainen yrittäjäyysnormi aiheuttaa väistämättä ”epäyrittelijäiden luusereiden luokan”, johon yritteliäät menestyjät peilaavat omaa identiteettiään. Myös potentiaaliset menestyjät saattavat uupua työelämään siitäkin huolimatta, että olisivat sisäistäneet tarvittavat työelämäominaisuudet. Jatkuva itsensä kehittäminen, kuuliaisuus ja joustaminen oman jaksamisen kustannuksella uuvuttaa. Harni ja Pyykkönen esittävät myös ajatuksen ”neuroottisesta kansalaisuudesta”, jossa ihmistä ajaa menetyksen halun lisäksi pelot ja epävarmuudet, jotka toimivat myös yksilön hallinnan elementteinä.

Raija Julkunen (2008) onkin kysynyt, miksi uuvumme työssä, vaikka vuosien ajan työtä on kehitetty systemaattisesti sellaiseksi, jossa voi kokea merkityksellisyyttä ja samaistumispintaa. Julkunen selittää nykyistä huonoa työhyvinvointia ensisijaisesti työn yksilöllistymisellä. Työn kollektiivinen luonne on heikentynyt ja sen seurauksena ongelmat ”tärähtävät yksilöön”. Työkyvyn heikkeneminen nähdään ensisijaisesti yksilön ratkaistavana asiana, ja työkyvystä tulee huolehtia itsestään huolehtimalla. Julkunen on esittänyt ajatuksen, että aiemmin työperustainen turhautuminen oli helpompi kanavoida vastarintaan. Nykyään turhautuminen ja stressi palautuu yksilöön ja hänen ominaisuuksiinsa. Tällöin oletetaan yksilön itse olevan itsestään vastuussa. Työelämässä menestyminen edellyttää kykyä ennen kaikkea itseohjautuvuuteen ja -säätelyyn.

## 2.4 Terapeuttinen kulttuuri

Uuteen työhön ja kapitalismin uuden hengen keskusteluihin kytkeytyy vahvasti terapeuttinen kulttuuri. Terapeuttisella kulttuurilla viitataan psykologisoitumisen prosessiin, jonka myötä psykologia on maallistunut sen alkuperäisestä lääketieteellisestä tarkoituksesta osaksi jokapäiväistä elämää, ja psykologian käsitteet ovat valuneet osaksi ihmisten arkipuhetta. Ihmiset etsivät merkitystä ja tarkoitusta olemassaololleen yhä enemmän psykologisen tiedon



valossa. (Mm Foster 2016, Illouz 2008.) Terapeuttinen kulttuuri kutsuu ihmisiä jatkuvaan itsen optimointiin ja kehittämiseen. Terapeuttinen kulttuuri kiinnostaa minua tutkielmani kannalta erityisesti, sillä se on saanut jalansijaa erityisesti jälkifordistisen yhteiskunnan työyhteisöjen sisällä, jotka ovat terapeuttisen sanaston kyllästämiä. (Illouz 2008.) Itsen optimointi ja kehittäminen ilmiönä on kiinnostavaa aineistoni ihannetyöntekijän rakentumisen kannalta.

Terapeuttinen kulttuuri voi ilmetä työpaikalla konkreettisesti esimerkiksi erilaisina työhyvinvointia edistävinä ohjelmina. Koska emme luonnollisesti kaikki tunne samoin, eikä terapeuttisen sanaston avulla itsen kehittäminen tunnu kaikille luontevalta, ei esimerkiksi työhyvinvoinnin kehittämiseen kehitetty ohjelma välttämättä toimi kaikille samalla tavalla. Kuitenkin työntekijöiden odotetaan sisäistävän terapeuttisesta kulttuurista ammennettavia teemoja ja ottavan vastuuta omasta työkyvystä. Lisäksi Brunila ja kumppanit huomauttavat, että erilaisten työntekijöiden aktivointiin perustuvat kehitysohjelmat saattavat lopulta edistää entistä autoritäärisemmän johtamisen tapoja. (Brunila ym. 2021.)

Projektien johtaminen ja kasvavassa epävarmuudessa luoviminen vaati uudenlaista psykologista lähestymistapaa siihen, miten työntekijöiden kokema onnellisuus, merkityksellisyys ja sitoutuminen työhön saadaan kohtaamaan optimaalisesti aina vain epävarmimmilla työmarkkinoilla. Terapeuttinen kulttuuri vastaa tähän tarpeeseen oivasti. Edgar Cabanas ja Eva Illouz ehdottavatkin, että mikäli positiivista psykologiaa ei olisi psykologian kentällä keksitty, olisivat yritykset lopulta keksineet sen. (Cabanas & Illouz 2019, 90-91.)

Eva Illouz (2008) hahmottaa tunteet uudeksi pääomaksi, jolloin emotionaalinen kompetenssi voidaan nähdä valttina tai jopa edellytyksenä työmarkkinoille pääsulle. Tunteet ovat eittämättä psykologinen ilmiö, mutta yhtä lailla tunteilla on vahva kulttuurinen ja sosiaalinen ulottuvuus (Illouz 2008) ja sosiaaliset ja kulttuuriset normit ohjaavat meitä tuntemaan ja ilmaisemaan tunteita oikein (mm. Hochschild 2012).

Terapeuttinen valta toimii näiden tunnesääntöjen kautta (Kolehmainen 2022, 196) ja esimerkiksi työelämässä vaaditaan erityistä tunteiden hallintaa ja ilmaisua. Jotta ihminen sopeutuu työelämäänsä, vaaditaan häneltä tietynlaista työelämäänsä sopivaa emotionaalista kompetenssia. Tunnesäännöt tulevatkin näkyviksi silloin, kun tunteita pyritään muuttamaan. Hochschild nimittää tätä prosessia tunnetyöksi. Tunnetyö tulee erottaa tunteiden hallinnasta,

sillä tunnytyö kuvaa nimenomaan sitä prosessia, jossa tunteita muokataan sopiviksi. (Hochschild 1979, 561). Tämä tunnytyö on osa terapeuttisen kulttuurin itsen muokkausta ja itsen hallintaa (Kolehmainen 2022, 196), joka on tutkielmani kannalta merkittävä ideaalisubjektin muotoutumisen edellytys.

Työntekijältä odotetaan siis emotionaalista sitoutumista, persoonan likoon panemista ja ammattimaista käytöstä. Termin ”ammattimainen” voidaankin katsoa liittyvän enemmän työssä vaadittuun performanssiin, kuin aktuaaliseen ammatilliseen osaamiseen. Työhän tulee sitoutua henkilökohtaisella tasolla, ja investoida omaan persoonaan, mutta kuitenkin työssä tulee pitää tietynlaista affektiivista etäisyyttä. (Weeks 2011, 75.)

Terapeuttinen kulttuuri ohjaa yksilöä löytämään vastauksen ja parannuksen ongelmiin itsestään sen sijaan, että katseen suuntaisi esimerkiksi yhteiskunnallisiin rakenteisiin ja sosiaaliseen eriarvoisuuteen (mm. Cabanas&Illouz 2019; Salmenniemi 2022; Brunila ym. 2021; Brunila & Ylöstalo 2020). Tällöin esimerkiksi yksilön kohtaamat haasteet elämässä, kuten heikko koulumenestys, rasismi tai työttömyys selitetään yksilön puutteilla ja omien ajatusten ja asenteiden muuttaminen esitetään ratkaisuksi (Brunila ym. 2021).

Yksilöllä ei kuitenkaan tarvitse olla kuitenkaan mitään varsinaista ongelmaa, että häntä houkutellaan ammentamaan terapeuttisesta kulttuurista: itsen optimointi elämän eri osa-alueilla, kuten oman hyvinvoinnin ja terveyden, on osa uuden kapitalismin hengen ydintä. Terapeuttinen kulttuuri kannustaa täten jatkuvaan itsensä tutkiskeluun ja sitä kautta itsensä kehittämiseen. Suvi Salmenniemi (2022) on kuitenkin esittänyt, että tästä saattaa tulla loppumaton itsensä optimoimisen kehä, joka johtaa lopulta väsymiseen.

Terapeuttiseen kulttuuriin, kuten mihin tahansa yhteiskunnalliseen ilmiöön sisältyy vallankäyttöä. Terapeuttisella vallalla viitataan yhteiskunnalliseen vallankäyttöön, joka läpäisee koko yhteiskunnan. Valta ulottuu aina valtion toimijoista yksilön henkilökohtaisen elämän osa-alueisiin. Terapeuttisen vallan käsite auttaa ymmärtämään, miten valta ilmenee yhteiskunnallisissa instituutioissa ja eri toimijoiden välisissä suhteissa ja vuorovaikutuksessa. Terapeuttisen vallan lähtökohtana kaikissa sen ilmenemiskohdissa on vapaa, itsenäisiä valintoja tekevä yksilö, jota ohjataan hyvinvoinnin lisäämiseen, aktivoimiseen ja sen kautta voimaantumiseen, joten sitä voi olla todella haastavaa vastustaa. Terapeuttinen valta toimii kuitenkin myös yksilön toimintaa rajoittavana, ja muovaa yksilön tunteita ja ymmärrystä

ympäröivästä maailmasta ja itsestään. (Brunila ym 2021.) Terapeuttisen vallan yksi keskeisin vaikuttamismuoto tapahtuu tunteiden kautta (Brunila & Ylöstalo 2020). Nikolas Rose (1999) on esittänyt, että terapeuttinen kulttuuri on onnistunut luonnollistamaan ajatuksen siitä, että jatkuva itsensä kehittäminen on toivottavaa ja jopa edellytys hyvälle elämälle. Rose lähestyy valtaa Foucault'laisen perinteen kautta ja tuo esiin, kuinka tällainen tuottava valta muovaa subjekteja. Michel Foucault'n (2000) mukaan valta onkin vaikuttavinta silloin, kun sitä ei huomata. Rose (1999) esittää, että ainoa mahdollinen tapa vastustaa uusliberaalia diskurssia ja siihen linkittyviä ilmiöitä, kuten terapeuttista diskurssia, on tunnistaa ne mekanismit, joilla subjekteja hallitaan.

Terapeuttisen vallankäytön keskiössä on tietynalainen psykologinen puhetapa ja sanasto, jossa elämän merkityksellisyys löytyy ”itsensä löytämisen” kautta (Rose 1999). Tällaista puhetapaa käyttävät laajasti eri instituutiot (Brunila ym 2021, 17) ja tutkielmani kannalta minua kiinnostaa erityisesti se, miten työntekijöitä houkutellaan etsimään merkitystä työn kautta ja ottamaan vastuuta omasta työhyvinvoinnistaan sekä millaisen työntekijäsubjektin yksilön odotetaan tuovan itsessään työpaikalle.

Terapeuttista kulttuuria on kritisoitu yhteiskuntatieteellisellä kentällä laajasti. Yksi väite on, että se heikentää ihmisten sitoutumista yhteiskunnallisiin instituutioihin ja oikeuttaa narsistista ja pinnallista identiteettiä. Lisäksi, vaikka yksi psykologian tarkoitus on auttaa ihmisiä ratkomaan ongelmia sosiaalisissa suhteissa, saattaa se edesauttaa ihmisiä oikeastaan asettamaan omia tarpeita etusijalle ihmissuhteiden kustannuksella, jolloin se toimii sosiaalisesti rapauttavana. (Bellah 1985.) Terapeuttista kulttuuria kritisoidaan myös siitä, että se tuottaa entistä haavoittuvaisempia yksilöitä, jotka tarvitsevat jatkuvaa ohjausta ja asiantuntijatietoa elääkseen (Salonen & Pessi 2019, 17).

Suvi Salmenniemi (2022, 15) huomauttaa kuitenkin, ettei terapeuttinen kulttuuri ole mikään staattinen ja tarkkarajainen ilmiö, vaan se muodostuu aina kontekstuaalisesti ja tulkinta on riippuvainen siitä, miltä kantilta asiaa tarkastelee. Terapeuttista kulttuuria ei ole myöskään mielekästä tarkastella ainoastaan ”yhtenäisenä ja kaikenkattavana valtakoneistona”, sillä terapeuttisen kulttuurin ja sen sisältämän vallan vaikutuksia ei voida yleistää samanlaisiksi ajasta ja paikasta riippumattomiksi (Salmenniemi 2021, 35). Lisäksi on huomioitava, että esimerkiksi oma-apukirjallisuus saatetaan kokea voimaannuttavana ja se saattaa kannustaa yksilöä henkilökohtaiseen muutokseen (Bruneau ym. 2010), jolloin se voi palvella hyvää

tarkoitusta. Tämä ei kuitenkaan poissulje terapeuttisen kulttuuriin kietoutunutta valtaa ja hallintaa.

## 2.5 Tutkimuskysymys

Edellä olen esitellyt tutkielmani kannalta olennaista tutkimusta ja teoriaa. Voidaan huomata kuinka sekä jälkifordistinen työetiikka, uusliberaali ihannekansalaisuus että terapeutin kulttuuri osaltaan muovaavat yhteiskuntaa ja sen jäseniä monella eri tapaa. Nämä teoriat selittävät auki sitä prosessia, miten yhteiskunta kohdistaa yksilöön odotuksia hyvästä kansalaisuudesta, jotka ovat usein niin sisäistettyjä ja normalisoituneita, ettei niitä arkielämässä tule välttämättä kyseenalaistettua, saati edes huomattua. Lisäksi *hyvään työntekijyyteen* liittyy myös *hyvä elämä*, jolloin tietyistä piirteistä ja ominaisuuksista tulee haluttuja sekä esimerkiksi työelämässä menestymisestä tulee tavoiteltavaa.

Millaisena meille sitten kuvataan valtamedian välityksellä työelämän menestyjiä? Minua kiinnostaa millaista ihannetyöntekijää Suomen yhdessä luetuimmassa sanomalehdessä rakennetaan. Tutkimuskysymykseni on seuraava:

- Millaista ihannetyöntekijää *Helsingin Sanomien Visio*-osion mediateksteissä konstruoidaan?

Koska lähestyn aihetta diskursiivisesti, kiinnostaa minua erityisesti se, miten ihannetyöntekijää rakennetaan kielellisesti. Tutkimuskysymysten rinnalla kysyn aineistolta tarkentavasti myös seuraavia kysymyksiä: Millaisia piirteitä ihannetyöntekijään liitetään? Miten ihannetyöntekijä suhtautuu työhön ja ajankäyttöön? Millaista työntekijäideaalia johtajat tuottavat puheellaan? Millainen henkilö menestyy työelämässä? Kuka saa puhua?

### 3 AINEISTO JA MENETELMÄ

#### 3.1 Media ja valta

Sanomalehti on eräänlainen julkinen foorumi, jossa neuvotellaan jatkuvasti merkityksistä ja käsitellään erilaisia yhteiskunnallisia ilmiöitä (Hauhia 2018, 178). Ei ole yhdentekevää, mitä lehdessä kirjoitetaan, sillä valtamediaan luettava sanomalehti vaikuttaa ja muokkaa kansalaisten käsityksiä yhteiskunnasta eli sisältää vallankäyttöä. Valta ei toimi kuitenkaan ainoastaan yksisuuntaisena ja yksiulotteisena prosessina, jossa valta tapahtuu ”medialta kansalle”. Ymmärrän tutkielmassani median käyttämän vallan laajemmin Foucault’laisen perinteen mukaisesti, jossa valta käsitetään hajautuneeksi. Valtaa ei voi palauttaa järjestykseen tai instituutioihin, vaan se tapahtuu lukuisten vallan subjektien ja toimijoiden välisissä vuorovaikutuksissa ja suhteissa. (Helen 2010, 27.) En siis ymmärrä Helsingin Sanomia instituutioksi, joka käyttäisi valtaa niin sanotun perinteisen valtakäsityksen mukaisesti yksisuuntaisesti, vaan kyse on moniulotteisemmasta vallasta, jossa valta lävistää kaiken sosiaalisen. Vallan tarkastelu moniulotteisina prosesseina ja neuvotteluina mahdollistaa tiedon ymmärtämisen liikkuvana ja muuttuvana (Brunila ym. 2015, 16). Tämä taas mahdollistaa uudenlaisia tietämisen ja tiedonmuodostuksen tapoja.

Ihmisillä on taipumusta etsiä samaistuttavia pintoja ja kuuluvuuden tunnetta, eräänlaista ”meitä”. Valtamedia on yksi tärkeimmistä kanavista, jossa ”meitä” tuotetaan. Median tuottama ”me” määrittää kuulumista, kunnollisuutta ja kelpoisuutta, usein hyvin keskiluokkaista sellaista. Median tuottama ”me” usein poissulkee yhteiskunnan heikommassa asemassa olevia ja tuottaa kuvastoa erityisesti ihanteellisesta keskiluokkaisesta subjektista, jota kuvaa muun muassa termit ”avarakatseinen”, ”yrityshenkinen” ja ”uuttera”. Valtamedia osaltaan tuottaa siis yhteiskunnallista hegemonista järjestystä. (Lehtonen & Koivunen 2010, 234, 240.)

On myös huomioitava, että vaikka *Helsingin Sanomat* on puoluepoliittisesti sitoutumaton sanomalehti, on lehteä perinteisesti pidetty liberaalina. Helsingin Sanomat kuuluvat Sanomakonserniin, joka on voittoa tavoitteleva media-alan yritys. Kaupallisuus näkyy lehdessä muun muassa mainoksilla ja digiartikkeleiden klikkausmäärien analysoinnilla, jolloin otsikko tulee yleensä kirjoittaa houkuttelevaan muotoon. Helsingin Sanomat on myös maksullinen julkaisu, eikä ole siis kaikille saavutettavissa.

Median tuottamalla sisällöllä on siis valtavasti vaikutusta siihen, miten käsitämme ympäröivän maailman, ja mitä pidämme toivottavana ja ”hyvänä”. Median tuottamien diskurssien tutkiminen auttaa meitä ymmärtämään paremmin sitä todellisuutta missä elämme avaamalla luonnollistuneita puhetapoja ja ihanteita. Sanomalehtiaineiston tutkiminen diskursiivisesti on hallinnan tutkimisen kannalta mielekästä. Tutkimalla sitä, miten hallinta muodostaa ihmisistä ja kansalaisista subjekteja, toimijoita ja persoonia, voidaan yhteiskunnasta ja sen eri ilmiöistä saada hyvin moninaista tietoa. (Dean 1999.)

### 3.2 *HS Vision* työntekijyyttä käsittelevät mediatekstit

Aineistoni koostuu *Helsingin Sanomien Visio*-osion työntekijyyttä käsittelevistä mediateksteistä. Vuonna 2021 teetetyin kansallisen mediatutkimuksen mukaan *Helsingin Sanomat* tavoittaa viikoittain 1,9 miljoonaa lukijaa. *Helsingin Sanomat* on näin ollen Suomen suurimpia sanomalehtiä ja päivittäinen lukijamäärä (1,2 miljoonaa) on huomattava. (*Helsingin Sanomat* 2021). Lehteä voidaan luonnehtia valtakunnalliseksi laajan levikin takia. Lehden keskeinen asema luotettavana tietolähteenä journalismin kentällä on yksi perustelu sille, miksi *Helsingin Sanomien* tuottamia diskursseja on sekä mielekästä että tärkeää tutkia.

Aineistoni koostuu ainoastaan *Helsingin Sanomien Visio*-osion mediateksteistä. Aineistoni koostuu artikkeleista ja kolumneista, ja käytän näistä teksteistä yhteistä nimitystä *mediateksti*. *HS Visio* on ”sisältökokonaisuus taloudesta, teknologiasta, tulevaisuudesta, johtamisesta, sijoittamisesta, startupeista ja yrityksistä” (HS 2021). *Visio* paperiversio julkaistaan lauantaisin ja on saatavilla kaikille *Helsingin Sanomien* tilaajille. Ensimmäinen paperiversio ilmestyi 6.3.2021. *Visio* on aiheeni kannalta kiinnostava, sillä se ei sisällä perinteisiä uutisia, vaan osiossa käsitellään taloutta, työelämää, yrittäjyyttä ja innovaatioihin liittyviä ilmiöitä. Teksteissä on luettavissa tietynlaisia arvoja, eivätkä ne välttämättä edes pyri täysin objektiiviseen aiheen käsittelyyn. Huomionarvoista on myös henkilöesittelyitä sisältävien tekstien huomattava osuus. Lähes poikkeuksetta äänen saa työelämässä hyvin ansioitunut henkilö. Tällä tuotetaan usein tietynlaista menestyjän diskurssia.

*Visioon* tarkemmin tutustuttani, uskallan väittää, että *Visio* aiheet ja visuaalinen ilme puhuttelevat erityisesti nuorempia, korkeakoulutettuja, työuransa alussa olevia henkilöitä. Aineistoni kaikki tekstit, pois lukien yksi, käsittelevät keskiluokkaista tietotyötä ja aineiston ulkopuolelle rajautuneista työelämäaiheisista teksteistä vain kahdessa käsitellään muuta, kuin

yrittäjyyttä tai tietotyötä. Lisäksi *Visiossa* nostetaan esiin paljon startup-yrittäjyyteen liittyviä teemoja sekä esitellään nuoria menestyjiä. *Visiolla* on myös erottuva visuaalinen ilme, jossa korostuu paperiversion paperin vaaleanpunainen väri ja kuvien muusta lehdestä erottuva kuvitus. *Vision* ilmettä voisi kuvata trendikkääksi ja huomiota herättäväksi. *Vision* erottuva ilme perustuu rohkealle värien käytölle ja perinteisestä sanomalehdestä erottuvalle grafiikalle.

Tutkielmani aineisto sisältää 34 työntekijyyttä, johtamista ja yrittäjyyttä käsittelevää mediatekstiä. Aloitin rajaamisen tekemällä *Helsingin Sanomien* hakukoneeseen haun sanalla ”työelämä”. Viimeisen haun suoritin tammikuussa 2023, sillä halusin sisällyttää aineistoon tekstit 31.12.2022 asti. Aineisto koostuu siis 6.3.2021-31.12.2022 välillä julkaistuista teksteistä.

Haualla sain 209 tulosta, josta rajasin pois podcastit ulos. Lähdin lukemaan jäljelle jääneitä tekstejä läpi kysyen samalla itseltäni, että kertovatko ne jotain työntekijälle toivotuista tai ei-toivotuista ominaisuuksista. Mikäli tekstistä oli luettavissa ihannetyöntekijän ominaisuuksia, sisällytin sen aineistoon. Osasta teksteistä oli luettavissa jo nopeasti, ettei tekstin aihe liity tutkimuskysymykseeni.

Alun perin ajattelin, että rajaan aineistosta ulos johtajuutta ja yrittäjyyttä käsittelevät artikkelit, mutta lukiessani tekstejä huomasin, että erityisesti useassa johtajuutta käsittelevässä artikkelissa tuotetaan paljon työntekijän hallittavuuteen liittyvää diskurssia. Tällä tuotetaan siten myös selkeää ihannetyöntekijän diskurssia. Tämä on oleellinen tutkimuskysymykseni kannalta, sillä työn hallinta tapahtuu uuden työn aikana nimenomaan tunteiden ja mielen hallinnan avulla. Muutamassa tekstissä haastatellaan myös yrittäjää, mutta en rajannut näitäkään artikkeleita ulos, sillä ne käsittelevät uuden työn eetosta ja jälkifordistista työetiikkaa. Näissä artikkeleissa yrittäjyys ei korostu erityisesti, ja *Vision* teksteissä yrittäjyys on vahvasti läsnä, eikä sitä välttämättä erotella kaikissa tilanteissa varsinaisesti työntekijyydestä. Uuteen työhön liittyy vahvasti usean eri roolin omaksuminen ja työskentely yrittäjänä palkkatyön ohessa ei ole tavatonta. Mikäli teksti käsitteli kuitenkin ainoastaan yrittäjyyttä, rajasin sen pois.

### 3.3 Diskurssianalyysi

Käytän aineiston analyysimenetelmänä diskurssianalyysia. Diskurssianalyysillä tarkoitetaan analyysitapaa, jossa keskitytään kielen sosiaaliseen, todellisuutta rakentavaan luonteeseen.

Diskurssianalyysi ei ole analyysimenetelmänä mitenkään kovin tarkkarajainen, vaan analyysin kehys ja painopiste vaihtelee tutkimusasetelman mukaan. Kyseessä on enemmänkin teoreettis-metodologinen kehys kuin puhdas analyysimetodi. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 17, 25.) Ymmärrän tässä tutkielmassa diskurssianalyysin tarkoittavan nimenomaan edellä mainitusti laajempaa teoreettis-metodologista tarkastelutapaa, vaikka käytänkin tässä tutkielmassa termiä *diskurssianalyysi*.

Tutkielmani analyysikehys muodostuu kielenkäytön sosiaalista todellisuutta rakentavasta sekä seurauksia tuottavassa luonteesta. Kielenkäytön todellisuutta rakentavalla luonteella tarkoitetaan sitä, kuinka käyttämämme kieli ei vain kuvaa todellisuutta, vaan myös rakentaa ja uusintaa sitä todellisuutta, missä elämme (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 26). Kielellä siis konstruoidaan ja merkityksellistetään asioita.

Samalla kun todellisuus rakentuu kielen kautta, tuottaa se usein jonkin seurauksen. Seuraus ja sen tuote riippuu kielenkäyttäjän ilmaisuista ja siitä, mihin kiinnostuksen kohde kohdistuu. (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 26, 47). Yksi kiinnostuksen kohteeni tutkielmassa liittyy teksteissä tuotettuun ihannetyöntekijään. Ihanteet ovat vahvasti kytköksissä ideologioihin ja analyysissäni pyrin tuomaan esille kielellisesti tuotettujen ihannetyöntekijän ominaisuuksia, ja niiden mahdollisia ideologisia seurauksia yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Ymmärrän tutkielmassani diskurssit kielellisesti tuotettuina, sosiaalista todellisuutta rakentavina, vakiintuneina merkitysjärjestelminä ja -systeeminä (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 34–35). Diskursseja tuotetaan aina suhteessa toisiin diskursseihin, ja diskurssit saavat merkityksiä vain suhteessa muiden diskurssien moninaisiin merkitysten verkostoon (Skeggs 2014, 158). On tärkeää huomioda, ettei diskurssianalyysissä tutkita varsinaisesti pelkästään diskursseja, vaan sitä miten ne tulevat todeksi erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä ja suhteessa toisiin diskursseihin (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 34–35). Tutkielmassani pyrin asettamaan ihannetyöntekijän diskurssit osaksi sosiaalisia käytäntöjä.

Diskurssianalyysissä huomio ei keskity yksilöön ja yksilön omiin kognitiivisiin prosesseihin, vaan yksilön kontekstisidonnaiseen kielenkäyttöön ja niihin merkityssysteemeihin, joita yksilö toiminnallaan tuottaa (Jokinen, Juhila & Suoninen 2016, 43). En ole siis kiinnostunut aineistossani puhuvien henkilöiden henkilökohtaisista ominaisuuksista, vaan siitä miten teksteissä kielellisesti tuotetaan ihannetyöntekijää ja annetaan työlle merkitystä.



### 3.4 Analyysiprosessi

Aloitin analyysiprosessin tekemällä aineistoon valikoituneista teksteistä excel-tilukon, jotta aineiston luokittelu ja värikoodaus sujuisi helposti. Ensimmäinen työvaihe analyysissa oli siis aineiston luokittelu ja koodaus. Tämä vaati aineiston huolellista syvälukua. Tämän työvaiheen tarkoitus oli tehdä aineistosta minulle helpommin käsiteltävä. Luokittelin aineistoa kysymällä siltä seuraavia kysymyksiä:

- Käsitteekö teksti työntekijyyttä, yrittäjiyyttä vai johtajuutta? Minkä alan töistä on kyse?
- Kuka puhuu? Kenen näkökulma tuodaan esille?
- Millaisia työntekijän ominaisuuksia pidetään arvossa?
- Mitä konkreettisia työelämätaitoja tekstissä käsitellään?
- Mitä arvoja työlle annetaan? Miten tekstissä asetetaan työtä suhteessa minuuteen?
- Mitkä avainsanat kuvaavat tekstiä?
- Erityisiä huomioita analyysia varten?

Tämän vaiheen jälkeen sain hyvän kokonaiskuvan aineistosta, ja minulle alkoi hieman hahmottua löyhiä teemoja analyysia varten. Tässä vaiheessa muodostin avainsanoista myös alakategorioita, joita muodostui yhdeksän: tunteet, suorittaminen, motivaatio, ajankäyttö, tehokkuus, ominaisuudet, uhrautuminen, työn merkitys ja elämänhallinta.

Seuraavassa vaiheessa siirsin aineiston 34 mediatekstiä word-tiedostoon ja tulostin paperisen version aineistosta. Sivuja kertyi yhteensä 266 kuvineen. Tässä vaiheessa jatkoin aineiston syvälukua, ja kirjoitin huomioita ja tein muistiinpanoja lukemastani. Muistiinpanojen kirjaaminen käsin ja aineiston fyysinen selaaminen auttoi minua pääsemään vielä paremmin käsiksi aineistoon. Ensimmäisessä vaiheessa hahmottelemani teemat tarkentuivat tässä työvaiheessa.

Pyrin aineiston käsittelyssä systemaattisuuteen, mutta kuten laadulliselle analyysille on ominaista, ei analyysiprosessi edennyt puhtaan lineaarisesti alakategorioista kohti yläkategorioita, vaan mielessäni aineistoa lukiessani muodostin teemoja jo kesken prosessin. Pidän tärkeänä kuitenkin kuljettaa värikoodattua taulukkoa (Excel) ja paperisia muistiinpanoja mukana prosessissa. Pyrin pitämään mielessä koko ajan myös diskursiivisen otteen ja

tutkimuskysymyksen mielessä eli keskityn siihen, miten asia esitetään ja millaista ihannetyöntekijää aineistossa luodaan.

Lopulta hahmotin lopullisen merkityskokonaisuuden, jonka avulla lähdin tekemään varsinaista analyysia. Selkeimmin aineistosta nousee esiin kolme merkityskokonaisuutta koskien ihannetyöntekijää: tunteiden hallinta ja itsetuntemus, ajanhallinnan merkitys suorituskyvyn ja hyvinvoinnin kannalta sekä uhrautuminen ja työhön suhtautuminen intohimona. Ihannetyöntekijä on joustava ja sopeutuva, laittaa itsensä ja persoonansa likoon ja tekee töitä menestyksensä eteen eli on intohimoisesti suorittava kilpailukykyinen subjekti. Luvussa 4 analysoin ja esittelen tarkemmin *HS Vision* ihannetyöntekijän diskurssia.

### 3.5 Tutkimusetiikasta

Noudatan tutkielmassani yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisiä tieteentekoa ohjaavia periaatteita kuten rehellisyyttä ja avoimuutta. Lisäksi tutkijalta odotetaan kriittisyyttä, eikä tutkija voi hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti esimerkiksi vetää johtopäätöksiä löyhin perustein. Tutkimusetiikka ulottuu tiedeyhteisön ulkopuolelle ja tutkimusta tehdessä on huomioitava myös sen yhteiskunnallinen vaikuttavuus. (Kuula 2006, 28-31.)

Tutkielmani aineisto on julkinen media-aineisto, joka on saavutettavissa hankkimalla luku-oikeiden eivätkä aineistoni mediatekstit ole arkaluontoisia. Näin ollen tutkielmaani ei liity erityisiä tutkimuseettisiä ongelmia. Olen kuitenkin huomionut sen, että vaikka teksteissä esiintyy luonnollisia henkilöitä ja tekstit ovat yksittäisten ihmisten kirjoittamia ei tarkoitukseni ole analysoida kenenkään yksittäisen henkilön sanomisia vaan muodostan analyysillani diskurssia, joka koostuu näistä mediatekstien kokonaisuudesta. Tarkoitukseni ei ole vahingoittaa ketään, eikä saattaa ketään huonoon valoon.

Huomioin myös sen, että tutkiessani diskursseja ja kirjoittaessani niistä, tulen luoneeksi samalla uutta diskurssia. Näin ollen minun tulee kiinnittää erityistä huomiota kielenkäyttööni. Analyysissa näkyy oma tulkintani eikä sen häivyttäminen ole tarkoitukseni. Vältän kuitenkin parhaani mukaan aineiston ylitulkintaa ja -analysointia.

## 4 IHANTEELLINEN TYÖNTEKIJÄSUBJEKTI

### 4.1 Tunnetaitoinen työntekijä

Tunteiden säätely nousee aineistosta esille merkittävänä työntekijän etuna ja jopa edellytyksenä työmarkkinoilla menestymiselle. Kuten Eva Illouz on esittänyt, voidaan tunteet laskea yhdeksi pääomalajiksi. Tunneälyllä katsotaan olevan yhteys ihmisen ammatilliseen ja sosiaaliseen kyvykkyyteen. Illouz nostaa esille, kuinka työelämästä ja tunteista puhuttaessa keskiössä on ajatus tunteista ikään kuin objektiivisesti mitattavissa olevasta ominaisuudesta. Tämä mahdollistaa vertailun ihmisten tunneälystä esimerkiksi personallisuustestien avulla. (Illouz 2008.) Persoonallisuustestejä käytetäänkin nykyään yhtenä työntekijän sopivuuden mittarina haettaessa uutta työntekijää. Työntekijän on tärkeä tunnistaa ja tietää omat vahvuudet. Aineistossa onnistunut tunteiden säätely ja omien tunteiden tunnistaminen nostetaan esille tärkeänä edellytyksenä työelämässä ansioitumiselle. Tunteiden hallinnalla ei tarkoiteta kuitenkaan tunteiden patoamista ja ”tunteettomuutta”, vaan työntekijän on tärkeää osata kanavoida ja käsitellä tunteita oikein:

*Yksi kirjan [viittaa tekstissä esitettyyn teokseen Ole oma pomosi. Virtaa työhön ja vapaalle. Otava 2022] teeseistä on se, että menestyminen, tehokkaana pysyminen, hyvä johtaminen ja suoriutuminen onnistuneesti paineen alla vaativat tunteiden säätelyä. Se tarkoittaa kykyä **havainnoida, ilmaista ja hallita** omia tunnetiloja. (16)*

Voidaan ajatella, että kyse on työelämän tunnesäännöistä. Tunnesäännöt viittaavat niihin normistuneisiin tapoihin, jotka ohjaavat soveliaita ja toivottuja tuntemisen tapoja (Hochschild 2012). Aineistossa ihannetyöntekijä piirtyy henkilöksi, joka hallitsee oman käytöksen eikä toimi tunnejohtoisesti. Tunteiden hallinta on osa työntekijän itsen hallintaa. Itsetuntemuksen ja hallinnan lisäksi tunteita tulee myös kuitenkin näyttää. Tunteiden ilmaisemisen tulee olla kuitenkin sopivaa eli niitä ohjaa kirjoittamattomat ja kirjoitetut tunnesäännöt. Tunteiden säätelyyn liittyy siis myös olennaisesti kyky näyttää ja ilmaista tunteita oikealla tavalla. Tämä ohjaaminen oikein tuntemiseen on tulkittavissa eräänlaiseksi normalisoivaksi vallaksi. Aineistossa tunteiden oikein ilmaisemista kuvaillaan esimerkiksi seuraavanlaisesti:

*Tunteiden säätely ei tarkoita niiden tukahduttamista tai patoamista. Toissikin saa tuntea epämiellyttäviä tunteita, kuten pelkoa ja huolta. Sen sijaan jokaisella on vastuu omista teoistaan ja käyttäytymisestään. (16)*

*On hyvä, että pystyy keskustelemaan asiallisesti ja tekemään perustelut faktapohjaisesti eikä provosoidu tai ota asioita henkilökohtaisesti. (16)*

Tunteita saa siis tuntea, mutta niitä tulee performoida oikein. Eli toisin sanoen työntekijältä vaaditaan tunnetyötä. Kyse ei ole siis pelkästään tunteiden hallinnasta, vaan oikeanlaisesta tunteiden muokkauksesta. Työntekijän tulee tietää, milloin tunteita saa näyttää ja milloin taas epämiellyttävät tunteet pitää suodattaa. Työntekijältä vaaditaan työssä ”ammattimaisuutta”. Ammattimaisuudella ei viitata henkilön työhön liittyviin taitoihin, vaan hänen kykyynsä sopeuttaa tunteet ja käytös työrooliin sopivaksi. Tavallaan työntekijältä vaaditaan koko persoonan omistamista työlle, mutta työssä pitää osata kuitenkin pitää tietynlainen affektiivinen etäisyys eikä ottaa asioita henkilökohtaisesti. (Weeks 2011, 74-75.)

Eräissä tekstissä käsitellään johtamisen tapoja (HS 11.3.2021, 1) ja ”työelämäguru” Pekka Järvinen kokee, että työpaikoilla tunteet ovat liian suuressa roolissa ja empatia on ymmärretty väärin. Työpaikalla tunnetason asioita ei kannata liikaa käsitellä ja:

*...lopulta pitää sanoa, että täällä ollaan tekemässä töitä ja nyt teidän pitää vain yrittää tulla toimeen keskenänne. (1)*

Sitaatti kuvastaa sitä, että johtajalla on myös rooli työpaikan ulkoisessa tunnekontrollissa. Johtajan tulee puuttua, mikäli tunteet ottavat työpaikalla vallan ja patistaa työntekijät takaisin työn äärelle. Tämä kuvastaa työntekijöihin kohdistuvaa ulkoista hallintaa. Järvinen kuitenkin kokee, että nuorille johtajille on haastavaa toimia johtajan roolissa, jossa ei ole aina niin pidetty ja esihenkilötyö menee tällöin helposti ”terapoinniksi” ja tunteet ottavat liian ison roolin. Tällainen kehityssuunta ei ole tekstin mukaan toivottavaa.

Vaikka tunteet tulee pitää kurissa työpaikalla, on tunteilla myös tärkeä rooli työtuloksessa. Aineistossa nousee selkeästi esiin luovuuden tärkeys ja luovuuteen liitetään usein tunteet:

*Suomessa rakastetaan ajatella asioita järjellä. Mutta pelkällä järjellä ei synny parasta jälkeä. (12)*

Työntekijän on siis luovittava rationaalisuuden ja luovuuden välillä. Tarvittaessa työ voi vaatia hyvinkin rationaalista otetta, ja joskus taas työntekijältä vaaditaan tunnepitoista otetta luovuuden nimissä. Työntekijälle sallitaan luovuuden nimissä aineistossa myös epävarmuuden

tunteet. Yhdessä tekstissä nimenomaan nostetaan esiin, kuinka edellytys luovuudelle on itsensä epäileminen:

*Uuden luominen keskellä epävarmuutta on tunnetyötä, ja tunnetyöhön kuuluvat huijariuden tunteet. Tunnetyöstä ei väsy samalla tavalla kuin fyysisestä työstä, vaan työn kuormittava puoli on aina juuri oman itsensä epäileminen. (2)*

Luovuus vaatii myös ylläpitoa. Työntekijän on muokattava itseään ja ajatuksia, jotta luovuus pääsee kukkimaan. Sadan maailman luovimman joukkoon nostettu Jyrki Poutanen kertoo, että ruokkii luovuuttaan jatkuvasti esimerkiksi pyöriälemällä päivittäin ja kuluttamalla kulttuuria. Lisäksi pitäisi olla jatkuvassa hälytystilassa ja valmiina imemään vaikutteita ympäröivästä maailmasta:

*Luovan tekijän pitäisi pystyä pitämään omat korvansa ja kaikki mahdollisuudet avoinna, Poutanen uskoo. Asenteen pitäisi olla ”always in beta” - kaikki on jatkuvasti kehitysvaiheessa. (5)*

Tällä tavoin työntekijäsubjektin muokkaus leviää myös työn ulkopuolelle. Kyse ei siis ole enää pelkästään työntekijäsubjektin muokkauksesta, vaan oikeastaan persoonan muokkaamisesta työhön sopivaksi. Aineistossa muun muassa kiireen tunteeseen koukussa olevia työntekijöitä käsittelevässä tekstissä (28) tuodaan esille, kuinka näitä työntekijöitä yhdistää työn ulkopuolinen extreme-urheiluharrastus. Tekstissä 16 taas käsitellään rinnakkain ultrajuoksua ja työelämätaitoja. Tällä tavoin työntekijät muokkaavat persoonaan ja omaa resilienssiään vahvemmaksi. Epämukavuusalueella harjoittelamisen katsotaan kehittävän epämukavuuden sietoa ja tuovan tehokkuutta kaikkiin elämän osa-alueisiin. Extreme-urheilun kautta on mahdollista kokea samankaltaisia äärikokemuksia, mitä optimaalinen kiireen tuntu aiheuttaa.

David Farrugian (2021) esittämille ”intohipon subjekteille” onkin tyypillistä juuri koko persoonansa likoon paneminen työn nimissä. Tällöin työsubjektin muokkaus tapahtuu myös työn ulkopuolella, ja työn ulkopuoliset aktiviteetit tukevat tämän työsubjektin muotoutumista. Usein kuullaan puhuttavan, että *kehitys tapahtuu oman mukavuusalueen ulkopuolella* (esimerkkinä tällaisesta toimii useat motivaatioksi tarkoitetut lainaukset, ”quotet”) ja riskinottoa vaativat extreme-lajit voidaan nähdä tukevan tällaista diskurssia. Lisäksi usein hyvä fyysinen kunto liitetään tehokkuuteen ja menestykseen kaikissa elämän osa-alueissa.

Yhdessä aineiston artikkelissa (18) startup-yrittäjä kertoo, kuinka heikoissa hetkissä katsoo erään motivaatiopuhujan videoita saadakseen oikeanlaisen *draivin* päälle ja puskettua itseään eteenpäin. Lisäksi yrittäjä kertoo artikkelissa, kuinka hän on

*”...hyväksynyt sen, että minulla ei ole tässä elämäntilanteessa niin sanotusti omaa aikaa. Elämä koostuu siitä, että teen töitä, yritän ylläpitää perhettä ja fyysistä kuntoa. En ole käynyt baarissa varmaan seitsemään vuoteen ja pidän unirytmistä tiukasti kiinni. Olen itselleni tiukka rajoista”, da Costa sanoo.*

Tämä osaltaan korostaa sitä, kuinka artikkelin yrittäjä muokkaa elämäänsä ja itseään Farrugian ”intoahimon subjektin” tavoin. Yrittäjyys hänen kohdallaan tarkoittaa sitä, että kaikki elämän osa-alueet suunnitellaan työn ehdoilla, ja se tarkoittaa tiukkoja rajoja vapaa-ajan ja unen suhteen. Artikkelin yrittäjä kertoo esimerkiksi, että teki töitä ja osallistui palavereihin jopa omalla häämatkallaan. Lukijalle ei jää epäselväksi, että kyseinen yrittäjä asettaa työnsä etusijalle ja hänen vapaa-aikansa aktiviteetit on tarkkaan mietitty työn optimaalisen suorittamisen kannalta.

Ison työmäärän hallitseminen vaatii kykyä selviytyä stressaavista tilanteista ja hyvä tunteiden hallinta yhdistyy aineistossa hyvään stressin hallintakykyyn. Työntekijälle on tärkeää pystyä toimimaan paineistavassa ja stressaavassa tilanteessa tehokkaasti. Yhdessä tekstissä (16) käsitellään työelämässä vaadittavia tunteiden hallintakeinoja vertaamalla työelämää ultrajuoksuun:

*Hän näkee työelämässä paljon samaa kuin ultrajuoksussa ja sanoo, että työelämästä tulevaa stressiä voi hallita samoilla keinoilla (16)*

Haastateltava esittää tekstissä näitä yhtäläisyyksiä ja hallintakeinoja seuraavasti:

*Ensinnäkin täytyy tuntea niin omat heikkoudet ja vahvuudet kuin päivän kunto ja tietää, milloin kiristää vauhtia ja milloin taas höllätä. On myös tunnistettava, milloin alakulo tai huono meno ovat seurausta veden- tai energiansaannin puutteesta. Joskus taas pitää jatkaa, vaikka väsyttää ja toisaalta pysähtyä ennen kuin romahtaa. Muutoksiin voi joko sopeutua tai pudota kelkasta...Pitää olla nälkää tehdä suoritus myös silloin, kun se ei tunnu kovin hyvältä. (16)*

Vaikka sitaatti kohdistuu erityisesti ultrajuoksuun, on tekstin tarkoituksena esittää ultrajuoksussa tarvittavien ja työelämässä tarvittavien taitojen yhtäläisyyksiä. Tämän vuoksi

sitaatin sisällön voidaan lukea koskevan myös työelämätaitoja. Samalla sitaatti havainnollistaa sitä kokonaisvaltaista itsen muokkauksen prosessia, josta kirjoitin ylempänä. Sitaatin mukaan on tärkeä tunnistaa, milloin on höllättävä tahtia, mutta samalla on osattava tarpeen mukaan painaa eteenpäin, vaikka se ei tuntuisi hyvältä. Tämä asettaa työntekijän haastavaan tilanteeseen, jossa vastuu omasta työtahdista asetetaan yksilölle. Työntekijän tulee tasapainotella tehokkuuden ja oman hyvinvoinnin välillä, sekä osata toimia oikein, jotta tilanne jaksamisen ja tehokkuuden välillä olisi tasapainossa. Tähän auttaa aineiston mukaan itsetuntemus. Hyvä itsetuntemus esitetäänkin taidoksi, jolla voidaan estää muun muassa loppuun palaminen:

*Vaativissakin lajeissa pärjää pitkään ilman itsensä kuuntelua, mutta siinä on sama kuin työelämässä, eli lopulta palaa loppuun. Toiset löytävät vasta uupumuksen kautta omat arvot ja ymmärtävät tärkeät asiat elämässä. Niitä olisi hyvä miettiä jo aiemmin, jotta välttää uupumuksen. (16)*

*Nykyisin puhutaan paljon työuupumuksesta. Itse olen kiinnostunut biohakkeroinnista ja siitä, miten se vaikuttaa omaan energiatasooni. Pitää ymmärtää, miten voi ylläpitää omaa fyysistä ja henkistä hyvinvointia. (18)*

Itsetuntemus esitetään tietynlaisena hallinnan keinona, jonka kautta voidaan hallita omaa kehoa ja mieltä, ja sitä kautta myös omaa hyvinvointia. Tällaisen diskurssin voidaan katsoa liittyvän suoraan uusliberaaliin hallintaan, jossa ongelmia ratkotaan ja ehkäistään ensisijaisesti yksilön mielen hallinnan ja toiminnan avulla. Katsetta ei siis kohdisteta esimerkiksi nykyisiin työelämävaatimuksiin tai yleisesti yhteiskunnallisiin rakenteisiin, vaan ensisijaisesti yksilöön. Terapeuttinen kulttuuri tuottaa laajalti erilaisia keinoja itsen hallintaan ja itsen optimointiin. Toisen esittämäni sitaatin biohakkeroinnilla tarkoitetaan taas toimintaa, jossa keskitytään erityisesti kehon biologisten toimintojen optimoimiseen itsen mittaamisen avulla. Tällä pyritään saavuttamaan optimaalinen kehon ja mielen suorituskyky ja ”terveys”. (Lääkärilehti.fi) Biohakkerointi on mainio esimerkki nykyisen kaltaisesta uusliberaalista hengestä, jossa omaan kehoon suhtaudutaan yrittäjämäisesti projektina ja etsitään sitä parasta versiota itsestään. Tekstissä 17 Suomen elinkeinoelämän vaikutusvaltaisain nainen Sanna Suvanto-Harsaae kertoo, että Oura-sormuksen *suoltava data kiinnostaa* ja hänen päivänsä suorituskykyä indikoiva tulos on seuraava:

*Tältä aamulta valmiuslukema näyttää lukua 70. Mutta muina päivinä Suvanto-Harsaae vaikuttaa levänneen oikein hyvin, koska valmiuslukemat huitelevat 80-85:n välimaastossa asteikolla, joka on nolasta sataan. (17)*

Itsenmittaaminen on osa kasvanutta individualismiin keskittyvää hyvinvointiajattelua ja terapeutista kulttuuria. Itsenmittaamisella pyritään saavuttamaan aina vain parempi versio itsestään ja tällä tavoin maksimoidaan hyvinvointia. Itsenmittaamisella houkutellessa yksilöitä ottamaan vastuuta omasta terveydestään ja hyvinvoinnistaan. (Bergroth 2020.) Aineistossa itsenmittaaminen tuodaan esille keinona ylläpitää suorituskyykyä ja edistää työhyvinvointia. Voidaan ajatella, että optimaalista suorituskyykyä ei saavuteta sillä, että paahtaa koko aikaa täysiä. Aineistossakin tuodaan esille sitä, että on tärkeää osata ”höllätä” tarvittaessa, ei taidokas itsetuntemus ja -sääntely kuitenkaan tarkoita välttämättä sitä, että työmäärästä pitäisi tinkiä:

*Tunteiden säätelyn ja itsetuntemuksen opettelu ei tarkoita sitä, että pitäisi tinkiä omista tavoitteista tai edes työmäärästä. Omien arvojen ja itselle tärkeiden asioiden kirkastaminen voi auttaa suuntaamaan energiaa oikein. (16)*

Aineistossa esitetään siis, että loppuun palaminen voidaan estää omalla toiminnalla ilman, että työmäärästä tarvitsisi tinkiä. Työmäärän vähentämisen sijaan työntekijän suunnatessa energian oikein, voi hän ehkäistä uhkaavan burnoutin. Työntekijän tehokkuus ei siis tällöin kärsi, vaikka ilmassa olisi merkkejä burnoutin mahdollisuudesta. Tekstissä ”energian oikein suuntaamisella” tarkoitetaan sitä, että panee fokuksen oikeisiin asioihin. Näitä oikeita asioita ei eritellä selkeästi, mutta tekstissä korostetaan stressinhallinnan ja itsetuntemuksen tärkeyttä:

*Kun tuntee itsensä, voi tunnistaa stressin tai kuormituksen hälytysmerkit ja johtaa itseään aikoina, jolloin kuormitusta on enemmän. Esimerkiksi omaa ajankäyttöään voi hallita siirtämällä vähemmän kiireisiä asioita pois työlistalta. (16)*

Ajankäytönhallinta esitetään merkittäväksi tekijäksi onnistuneen stressinhallinnan sekä suorituskyyvyn maksimoinnin kannalta. Palaan aiheeseen tarkemmin luvussa 4.2.

Itsetuntemus tavallaan välineellistyy aineistossa yhdeksi menestyksen ainekseksi. Muun muassa verkostoituminen nähdään tärkeänä taitona oikeiden kontaktien luomisessa ja sitä kautta uralla etenemisessä. Aineiston mukaan itsetuntemus on edellytyksenä myös onnistuneelle verkostoitumiselle:

*Tiedä mistä olet kiinnostunut, ja kiinnostu sitten muista. Jos tahdot verkostoitua muiden ihmisten kanssa, pyri ensin ymmärtämään, kuka olet ja mitä haluat. (19)*



Tunnetaidot ovat aineiston mukaan edellytys myös onnistuneelle vuorovaikutukselle ja toiminnalle työyhteisössä. Työyhteisössä on tärkeää laittaa tarvittaessa oma persoona ja tunteet sivuun, jotta työt tulevat hoidetuksi:

*Tunteiden tunnistamisen avulla voi vaikuttaa omaan käyttäytymiseen... Voimme päättää toimia vastoin omia luontaisia piirteitä. Työyhteisössä tämä on jopa välttämätöntä. (16)*

Toisaalta oman persoonan esiin tuominen on tärkeää, ja uuden työn hengen mukaisesti työntekijän odotetaan laittavan koko persoonansa likoon työtä tehdessään. Uudelle työlle on ominaista sen kiinnittyminen työntekijän persoonaan eikä välttämättä oleellista ole se, mitä työntekijä osaa, vaan se, millainen hän on (Ylöstalo ym 2018). Työelämässä pärjääminen vaatii siis tietynlaista sopivaa persoonaa. Sosten pääekonomisti Anni Marttinen kertoo yhdessä aineiston tekstissä (8), kuinka oman persoonan esille tuominen on valtti työelämässä:

*Siitä saa rohkeutta. Kun koko olemus pääsee valloilleen tekemisessä, voi keskittyä täysillä itse asiaan. (8)*

Rohkeus onkin yksi tärkeä opeteltavissa oleva taito, joka aineistossa nousee etenkin naispuolisille tärkeänä asiana hallita työelämässä. Mikäli on ujo persoona, tulee työelämässä menestyäkseen oppia hallitsemaan sitä, jotta ujous ei rajoita.

*Tila on opittava ottamaan ja suu avaamaan, johtaja sanoi. Sitä ei kukaan tulisi Harteelalta pyytämään, vaan sen eteen olisi tehtävä itse töitä. (6)*

*Hän kertoo opetelleensa käytännöllisiä kikkoja, kuten sen, että ujon ihmisen kannattaa puhua palaverissa heti ensimmäisen kolmen minuutin aikana. (6)*

Marttinen nostaa esille myös sen, että on saanut kiitosta nuorilta naisilta rohkeudesta tuoda omaa persoonaansa esille:

*Nuoret naiset ovat tulleet sanomaan, että he voivat jatkaa opiskelua, koska nyt he voivat mun esimerkistä olla sellaisia kuin ovat. He ovat saattaneet ajatella, että pitää pienentää tai muokata itseään, jos haluaa tälle alalle. (8)*

Tällainen retoriikka on mahdollista lukea osana postfeminististä diskurssia. Postfeminismillä viitataan 1970-luvun jälkeisen ajan feminismiin aaltoon, jonka keskiössä on naisten vahva toimijuus, individualismi ja vapaus. Postfeminismi kytkeytyy vahvasti ajatukseen yksilöstä

vapaana toimijana, ja uusliberaali ympäristö tukee tällaista individualismiin perustuvaa ajattelua. (Gill 2007; McRobbie 2009; Banet-Weiser 2018.) Aineistossa esitetyt menestyneet naishenkilöt esitetään lähes poikkeuksetta rohkeina ja anteeksipyytelemättöminä. Menestyksen eteen naisen tulee ikään kuin sopeutua ”miesten maailmaan” ja tuoda esiin tietynlaista kovuutta (teksti 17) tai vaihtoehtoisesti rikkoa naisiin kohdistuvia odotuksia ja normeja, jolloin nainen näyttäytyy rohkeana ja vapaana ”bossladyna” (teksti 8). Postfeministisen aatteen mukaisesti naisten mahdollisuudet menestyä nähdään samanlaisina kuin miestenkin.

Sen lisäksi, että työntekijän tulee muokata itseään ja omaa persoonaa työelämään sopivaksi, tulisi työntekijän osata tuoda työmarkkinoille myös oma autenttinen persoonansa. Aineistossa tätä persoonan esilletuomista kuvataan ”rohkeutena olla oma itsensä”. Tekstissä 12 kuvataan, kuinka palkattavan työntekijän työnlaadussa tulee olla jotain erityistä, mutta yhtä hyvin työntekijän erityislaatuisuus voi näkyä esimerkiksi persoonassa tai tunneälyssä:

*Mutta erityislaatuisuus voi näkyä muussakin: persoonassa, tunneälyssä, tavassa katsoa maailmaa tai siinä, miten ihminen on vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (12)*

Työntekijältä vaaditaan jotain siis erityislaatuista, joka on hänessä itsessään, persoonassaan. Aineiston tekstissä ei tuoda esille, mitä tämä eristyslaatuisuus käytännössä on tai miten se ilmenee, mutta tulkitsen sen jonkinlaiseksi autenttisuuden ihannoinniksi. Meitä ohjataan lapsuudesta asti toteuttamaan itseämme ja löytämään oma kutsumuksemme, oli kyse sitten harrastuksesta tai vanhempana työelämään liittyvistä valinnoista. Uusliberaalissa, individualismia korostavassa yhteiskunnassa ihmisen katsotaan olevan vastuussa itsestään ja onnestaan. Terapeuttinen kulttuuri ohjaa ihmistä oman autenttisuuden löytämisessä ja sen nähdään olevan avain merkityksellisyyden tunteeseen (Rose 1999a).

Tunteiden hallinnan lisäksi työelämässä menestyminen vaatii entistä enemmän ”pehmeitä taitoja”, joilla viitataan muun muassa sosiaalisiin ja vuorovaikutuksellisiin taitoihin. Jopa koodareilta ja diplomi-insinööreiltä vaaditaan työelämässä kykyä laadukkaaseen vuorovaikutukseen, ja hyvät sosiaaliset taidot ovat menestyksen kannalta elintärkeitä:

*Siihen muottiin ja ihanteeseen kuului [tutan opiskelijamuotti], että oli oltava hyvä tekemään, mutta myös sosiaalisesti taitava. (27)*

*Kun katsoo työpaikkailmoituksia, kaikkialla tahdotaan nykyään palkata full stack developer. Nyt työpaikoilla kaivataan yhteistyötaitoisia generalisteja. Työssä on paljon sosiaalisia taitoja vaativia puolia. Kammiokoodareiden aika on ollut jo kauan ohi. (3)*

Samalla kun aiemmin naisille mielletyt *luontaiset* taidot ja ominaisuudet, kuten empatia ja vuorovaikutustaidot, ovat siirtyneet osaksi yleisesti myös miehiä koskeviksi työelämätaidoiksi, on niistä tullut arvostettavia ja haluttuja piirteitä, jotka mielletään arvokkaiksi välineiksi työmarkkinoilla (mm. Adkins 2019; 2015).

## 4.2 Tehokas ja hyvinvoiva työntekijä

Aineistossa ihannetyöntekijä piiryy henkilöksi, joka hallitsee ajankäytön. Ajanhallinnalla viitataan ihan konkreettisesti siihen, kuinka tehokkaasti työntekijä saa työtehtävät ja muun elämän järjestettyä. Sellainen työntekijä, joka hallitsee tämän taidon, saa tärkeät asiat tehtyä tehokkaasti, ja se tuo yleisesti aineiston mukaan hallinnan tunnetta elämään. Aineistossa ajanhallinta piiryy taidoksi, joka edistää hyvinvointia. Myös ajanhallintaan liittyy vahvasti itsensä tunteminen.

Aineiston perusteella voidaan tulkita, että ihannetyöntekijä kykenee toimimaan resilienssillä. Resilienssillä viitataan työntekijän kykyyn joustaa ja sopeutua haastavissa ja stressaavissa tilanteissa. On tutkittu, että ihmiset kenellä on resilienssiä, ovat oppineet toimimaan kiireen keskellä ja jopa nauttimaan kiireen tunnusta. Tällaiset ihmiset luottavat omaan ammattitaitoonsa ja hyväksyvät kiireen osana työtä. (Saari 2016.) Hyvän resilienssin voidaan tulkita olevan aineiston ihannetyöntekijän yksi perusominaisuus, joka kiteyttää eräänlaisen kyvyn toimia ja jopa nauttia kiireestä ja paineesta työelämässä. Aineiston ihannetyöntekijä ei kuitenkaan toimi kaaoksen keskellä, vaan on kyvykäs hallitsemaan aikaa ja kiirettä.

Aineistossa käsitellään paljon itsensä johtamisen tärkeyttä. Ideaalityöntekijä osaa johtaa itseään myös vaikeina ja kuormittavina aikoina. Itsensä johtamisessa kiteytyy uusliberaalille ajalle tyypillinen ajatus vastuullisesta, omasta jaksamisestaan huolehtivavasta työntekijästä. Tekstissä 7 kirjoitetaan, että muun muassa ison konsulttiyrityksen McKinseyn vuonna 2021 julkaiseman tutkimusraportin mukaan itsensä johtaminen onkin yksi tärkeimmistä tulevaisuuden työelämätaidoista. Kuten Raija Julkunen (2008) on esittänyt, tähtää työelämän vaatimukset nykyään enenevissä määrin yksilöön. Kuormituksen lisääntyessä yksilön

odotetaan ratkaisevan tilanteen johtamalla itseään sen sijaan, että toimet kohdistettaisiin kasvaneeseen kuormitukseen, ja sitä kautta työmäärän keventämiseen. Yksi keino onnistuneeseen itsensä johtamiseen on aineiston perusteella nimenomaan ajanhallinta. Ajanhallinnan yhtenä edellytyksenä on ymmärtää, mikä työtehtävä on tärkeysjärjestyksessä ensimmäinen ja priorisoida muut tehtävät sen mukaisesti:

*Kaikki lähtee priorisoinnista. Täytyy käydä läpi, mihin oma aika kuluu ja tehdä valintoja, mitkä asiat ovat tärkeitä. (16)*

*Hän merkitsee jopa lounastauot sekä työpäivän alun ja lopun kalenteriin. Se tekee tapaamisten laittamisen tärkeysjärjestykseen helpompaa. Täyteen kalenteriin ei mahdu enää ylimääräistä, ennen kuin jotain otetaan pois. (21)*

Priorisointi auttaa olemaan tehokas ja minimoimaan turhan haahuilun työtehtävien välillä. Kalenterin optimaalinen käyttö taas nähdään edellytyksenä tehokkaalle ajanhallinnalle. Kalenterin tehokas käyttö koskee myös työajan ulkopuolisen ajan aikatauluttamista. Tekstissä 21 käsitellään erilaisia työntekoa tehostavia sovelluksia ja annetaan vinkkejä, miten omaa ajanhallintaa pystyy parantamaan. Eräs sarjayrittäjä kertoo ”kalenterioptimoinnin” eduista ja antaa ohjeita, miten kalenterin avulla on mahdollista tehostaa omaa ajankäyttöään:

*”Mieti 3-5 itsellesi tärkeintä elämänaluetta, kuten työ, perhe, harrastukset ja oppiminen. Merkitse näihin käytetty aika kalenteriin eri väreillä. Suunnittele viikko sunnuntaina ja jaa aika elämänalueille”, hän sanoo. (21)*

”Kalenterioptimointi” ulottuu siis myös työajan ulkopuolelle. Tämä voidaan nähdä yhtenä keinona tuottaa itsensä hallitsevaa työntekijäsubjektia. Työajan ulkopuolisen ajan hallinta voidaan tulkita kokonaisvaltaisena elämäntalouksena, jolloin se tulee osaksi työntekijän arkea ja olemusta. ”Kalenterioptimointi” mahdollistaa keinon työntekijälle tulla paremmaksi ja tehokkaammaksi työntekijäksi. Tehokkuus esitetään aineistossa yleisesti yhtenä työelämän hyveenä. Esimerkiksi koronapandemian seurauksena lisääntyneen etätöiden etuihin nähdäänkin nimenomaan sen tuoma tehokkuus:

*Piilaaksossa on oltu valtaosin etätöissä yli vuoden ajan. Se on opettanut kiireisiä ammattilaisia tehostamaan ajankäyttöään. (21)*

*Etäpalaveri voi olla tehokkaampi: kun eteneminen ja dokumentointi on perinteistä jämäkämpää, voi tarpeettomasta kokouksesta poistua helpommin. Kokoukset voivat hypätä hetkessä omaan keskusteluunsa, kun aikaisemmin kului vähintään varttitunti pelkästään huoneesta toiseen siirtymiseen. (21)*

*Joskus hän osallistuu kahteen palaveriin samaan aikaan, varsinkin jos toinen niistä ei vaadi aktiivista panosta. Toiseksi tärkeäksi seikaksi hän nostaa työergonomian: kokoukset voi tehdä istuen tai seisten oman mielensä mukaan. (21)*

Tehokkuuspuhe kuvastaa työntekijään asetetusta odotuksesta saada mahdollisimman paljon aikaa mahdollisimman lyhyessä ajassa. Jopa kahteen kokoukseen osallistuminen samaan aikaan esitetään etätyön mukana tullessa mahdollisuutena suorittaa työtehtävät tehokkaammin. Myös varttitunnin fyysisestä siirtymästä irrottautuminen nähdään positiivisena etätyön tuomana muutoksena. Ajankäytön tehostaminen yleisesti tuodaan aineistossa esille hyveenä ja tavoiteltavana asiana. Kiire ja tehokkuus nähdään statusta luovana asiana ja se tulkitaan hyveeksi etenkin keskiluokan ja ylemmän keskiluokan keskuudessa (Oinas, Anttila & Nätti 2010).

Tehokkuus esitetään aineistossa myös asiana, joka edistää työntekijän hyvinvointia. Kun työt eivät kasaudu ja näin ollen pysyvät hallinnassa, edesauttaa se kokonaisvaltaista hyvinvointia. Puhe tehokkaasta ajankäytöstä näyttää tällöin houkuttelevana ja kutsuvana, kun sen hyötyä ei palauteta pelkästään työhön:

*Ajanhallinta, työn suunnittelu ja työpäivän tauottaminen ovat keskeisiä itsensä johtamisessa. Siihen kuuluvat oman toiminnan ohjaus, suunnittelu, seuranta ja arviointi töissä, mutta myös muut arjen hyvinvointiin vaikuttavat valinnat, kuten liikunta, ravinto, uni ja ihmissuhteet. (16)*

*Kun tietää, että edessä on stressaava työrupeama tai -tehtävä, voi vapaa-aikaan lisätä voimavaroja tuovia asioita ja keskittyä pitämään työpäivän aikana enemmän lyhyitä taukoja tai rentoutumishetkiä. (16)*

Tässä palataan taas siihen, kuinka ihannetyöntekijä omistaa itsensä ja kaikki elämän osa-alueet edistääkseen parempaa suorituskykyä ja tehokkuutta, jotka sitten heijastuvat hänen työpanokseensa. Jotta työnteko sujuisi optimaalisesti, tulisi yksilön siis huomioida kaikissa arjen valinnoissaan oma hyvinvointinsa. Työtä edesauttavan hyvinvoinnin katsotaan aineistossa syntyvän liikunnasta, levosta, ravinnosta ja sosiaalisista suhteista. Tästä on samaa

mieltä varmasti moni terveysasiantuntija, mutta tutkielmani kannalta on oleellista tulkita hyvinvointipuheen taustalla olevia motiiveja. Aineistossani motiivi edistää omaa hyvinvointia ”myydään” yleisen hyvinvoinnin vuoksi, mutta taustalla piilee kuitenkin ajatus tehokkaammasta ja vastuullisemmasta työntekijäsubjektista. Tällöin sen voidaan tulkita sisältävän tietynlaista piilotettua vallankäyttöä.

Yksi keino ylläpitää hyvää ”draivia” ja edesauttaa hyvinvointia, on keskittyä omaan fyysiseen suorituskyykyyn. Aineistossa on havaittavissa kaksi erilaista näkökulmaa fyysiseen suorituskyykyyn. Ensinnäkin fyysinen terveys ja aktiivisuus linkittyy aineistossa oleellisesti hyvinvointiin ja sitä kautta tehokkaaseen ja ideaaliin työntekijäsubjektiin. Toisaalta urheilu ja fyysinen suorittaminen ei näy aineistossa pelkästään hyvinvointia edistävänä asiana, vaan se nähdään myös adrenaliinia lisäävänä ja sen myötä suorituskyykyä maksimoivana tekijänä. Esimerkiksi kiireen koukuttavuutta käsittelevässä tekstissä (28) rankka urheilu esitetään yhtenä kehon vireystilaa ylläpitävänä tekijänä.

Fyysinen suorituskyyky rinnastetaan usein hyvään itsekuriin ja tervehenkisyyteen. Esimerkiksi tekstissä 27 entinen tuotantotalouden opiskelija kertoo, kuinka urheilun ansiosta hänelle kehittyi tietynlainen mentaliteetti, jota hän kuvaa kurinalaisuudeksi ja määrätietoisuudeksi. Tämä mentaliteetti on auttanut häntä opiskelussa ja työelämässä. Tekstissä 18, jossa startup-yrittäjä Mikael Da Costa kertoo elämästään, johon kuuluu olennaisesti työlle omistautuminen ja oman suorituskyydyn maksimointi, on liikuntasuorituksen tekeminen heti aamusta rutiineja ylläpitävä tekijä. Iltaisin perhe käy myös kuntosalilla. Urheilun siis kuvataan tuovan elämään rutiineja ja rutiineilla ylläpidetään tehokkuutta. Tekstissä Da Costa kertoo myös, ettei kyse ole supersuorittamisesta vaan ihmistyyppistä. Samalla hän kuitenkin toteaa, että kyse on omasta asenteesta.

*Ei se ole mitään supersuorittamista, vaan ihmistyyppi. Tämä vaatii itsekuria. Kärsiikö vai nauttiiko sellaisesta, on kiinni omasta asenteesta”, Da Costa kommentoi.*

Ristiriita kommentissa on mielenkiintoinen. Da Costa irtisanoutuu supersuorittamisesta vedoten omaan ihmistyyppiinsä, mutta kuitenkin korostaa asenteen tärkeyttä, jolloin tämänkaltaisen työnteon ja elämäntyylin voidaan katsoa olevan avoinna ihan kaikille. Tämä kuvastaa erinomaisesti uusliberaalille politiikalle tyypillistä ajattelua yksilön rajattomista mahdollisuuksista yhteiskunnassa.

Mikäli työntekijä ei onnistu huolehtimaan hyvinvoinnistaan toivotulla tavalla tai hänen itsensä johtamisen taidot eivät ole riittävällä tasolla, on tekstin 26 mukaan yhä useammalla työnantajalla tarjolla matalan kynnyksen mielenterveyspalveluita. Nämä yritykset esitetään olevan ”trendin aallonharjalla” huolehtiessaan työntekijöistään kokonaisvaltaisesti. Tekstissä esitellään terapeuttisen työhyvinvointipalvelu Auntien toimintaa. Työntekijän odotetaan huolehtivan myös mielestään, jolla katsotaan olevan suora yhteys koettuun terveyteen ja suorituskykyyn. Yhä useammin trendin aallonharjalla olevissa yrityksissä tarjotaan juuri matalan kynnyksen palveluita, joiden avulla työntekijät, voivat ratkaista pulmiaan:

*Asiat, joihin tarvitsisi ulkopuolista reflektointia, liittyvät pikemminkin juuri omaan mieleen: ylisuorittamiseen, stressiin, itsensä johtamiseen. (26)*

Työntekijän ratkottavat pulmat liittyvät erityisesti mielen hallintaan. Matalan kynnyksen mielenterveyspalveluiden käyttöön kannustaminen luo diskurssia mielestään huolehtivasta työntekijästä, jolla on hyvä itsetuntemus. Keskittymällä oman mielenhallinnan edistämiseen, rakentaa työntekijä samalla parempaa stressinsietokykyä ja mahdollisesti kehittyy itsensä johtamisessa. Nämä pulmat esitetään nimenomaan työntekijän omina pulmina, jotka hänen tulee ratkaista. Onko kyse työntekijöistä huolehtimisesta vai keinosta ulkoistaa rakenteellisia ongelmia työntekijän ratkaistavaksi? Toisaalta nämä eivät ole toisiaan poissulkevia ja varmasti on hyödyllistä välillä purkaa mieltään ulkopuoliselle toimijalle. Kuitenkaan jatkuva mielenterveyspalveluiden kasvavaa tarvetta ei voida palauttaa yksilöiden resilienssin heikkouteen, vaan katseet tulisi kohdistaa muun muassa kasvaviin työelämävaatimuksiin, jolloin kysymys on pohjimmiltaan yhteiskunnallinen.

### **4.3 Uhrautuva ja intohimoinen työntekijä**

Sopeutuminen ja joustavuus on yksi tärkeistä aineistossa esitellyistä työntekijän ominaisuuksista. Tämä koskee esimerkiksi joustamista yöunista. Unesta joustamisen voidaan toki ajatella olla jo melko uhraavaa eikä kyse ole enää vain joustamista. On myös huomioitava, että tällainen puhe on voimakkaasti ristiriidassa työntekijöihin kohdistuvasta hyvinvointipuheesta, jota käsittelin edellisessä alaluvussa. Yhdessä tekstissä (14) käsitellään suomalaisen pariskunnan työntekoa Suomesta käsin Piilaaksoon ja siihen vaadittavaa sopeutumista ja joustoa unesta:

*Gröhnin mielestä on täysin mahdollista pyörittää bisnestä toiselta puolelta maailmaa, kunhan on itse se osapuoli, joka joustaa. (14)*

*Olemme sopeutuneet olosuhteiden tuomaan tilanteeseen. Koen olevani unen suhteen hyvin joustava. Valo ei häiritse, ja totun nopeasti aikaeroihin. Osaan nukahtaa nopeasti, enkä juuri koskaan jää murehtimaan asioita. (14)*

Yhdessä tekstissä (22) juristina työskentelevä *Laura* taas kertoo työstään liikejuridiikan kentällä ja tuo esille, ettei ole itse niissä *kaikista kovimmissa hommissa*, joissa kollegat saattavat tehdä toimistolla töitä läpi yön. *Laura* itse kertoo kovimpinakin työputkien aikana käyvänsä kotona nukkumassa:

*Itse en tee all-nightereita kovienkaan työputkien aikana, vaan käyn välillä kotona nukkumassa. Lopetan työt viimeistään aamuneljältä ja ajan taksilla kotiin. Nukun pari kolme tuntia ja palaan töihin aamulla kahdeksalta tai yhdeksältä. (22)*

Kuitenkin tavallisenkin työtahdin jakso vaatii muun muassa sähköpostin tarkistamista puolelta öin ennen nukkumaan menoa:

*Juristin etätyöpäivä alkaa makuuhuoneessa. *Laura* avaa läppärin ja tarkistaa jälleen sähköpostit. Ne hän on käynyt läpi juuri äsken aamukahvilla ja viimeksi puoliltaöin ennen nukkumaanmenoa. Mutta koskaan ei voi tietää, milloin laatikkoon kilahtaa uusi työtehtävä. (22)*

Tekstissä kuvataan *Lauran* tavallista päivää, johon ei kuulu kuin muutaman minuutin tauot ja jatkuva epävarmuus siitä, että loppuuko työt kuudelta illalla vai vasta puolelta öin. Tai vasta aamuneljältä. Tekstissä kirjoitetaan, *että tällaista on nuoren juristin elämä*. *Laura* kertoo tekstissä myös, ettei *armo*a saa edes pienten lasten vanhemmat, vaan yhtä kovaa työpanosta ja ajankäyttöä odotetaan kaikilta. Teksti piirtää liikejuridiikasta melko raadollisen kuvan, jossa työn eteen pitää todella uhrata vapaa-aikaa ja välillä myös yöunia. *Lauran* käyttämästä *armo*-sanasta saa vaikutelman, että juristi on esihenkilön (osakkaan) hallittavissa ja armolla. Tekstissä kerrotaankin siitä, kuinka työt valuvat osakkailta ylhäältä alaspäin ja töitä voi kilahtaa sähköpostiin mihin vuorokauden aikaan tahansa. Muutenkin ihannetyöntekijä joustaa tarvittaessa työajoista ja vastaa työviestiin tarvittaessa, vaikka kahdelta yöllä:

*Kiinassa työ ei ole riippuvaista kellonajasta, vaan on ihan normaalia, että kahdelta yöllä asiakkaalta tulee pikaviestipalvelussa työviesti, ja myös vastausta odotetaan nopeasti (25)*



Tekstissä 14 esitetään, että globalisaatio on tuonut uusia vaateita unen sopeuttamiseen. Etätyön lisääntyminen on tuonut vapautta tietotyöläisille järjestää työtä itselle sopivalla tavalla, mutta samalla tuonut myös uudenlaisia haasteita:

*Niin kutsuttu monivaiheinen eli polyfaasinen nukkuminen on Ollilan [unitutkija] mukaan globalisaation vuoksi yleistymässä. Esimerkiksi asiantuntijatyössä tiimiläiset saattavat olla missäpäin maapalloa tahansa – ja jokainen heistä tehdä töitä kotonaan. Silloin unta ja työntekoa pitää osata jaksottaa poikkeuksellisilla tavoilla. (14)*

Työ esitetään aineistossa usein kuitenkin asiana, jonka eteen onkin uhrattava vapaa-aikaa ja muita elämän perustarpeita, kuten unta. Tekstissä (22) käsitellään *rahamaailman huipulla työskentelevän* neljän suomalaisen ajatuksia työskentelystä. Yksi lontoolaisessa investointipankissa työskennellyt kertoo, kuinka kollega joutui sairaalan kahdeksi viikoksi sairaalaan unenpuutteen vuoksi. Tekstissä käsitellään aihetta kriittisesti, mutta kuitenkin lopputulema tuntuu olevan se, että:

*Ura vaatii uhrauksia. (22)*

*Työ menee aina kaiken edelle. (22)*

Tekstissä 28 esitetään Joonas Rokan ja Ioana Lupun tekemää tutkimusta Lontoon koulutettujen ammattilaisten työelämästä. Yksi tekstissä nostettu esimerkki on, että eräs tutkimukseen haastateltu oli saanut keskenmenon kesken palaverin, mutta ei poistunut palaverista, vaan hoiti työnsä loppuun. Tekstissä esitetyn tutkimuksen keskeisin tulos on se, että kiire ja kova työnteko koukuttaa, eikä haastatellut työntekijät halunneet luopua kiireen tuomasta tunteesta. Tutkimuksen mukaan kiireen tuoma adrenaliini ja voittamattomuuden tunne on niin koukuttavaa, että sen kustannuksella kaikki muu elämässä kärsii eikä se näytä haittaavan työntekijöitä.

Matti Kortteinen selitti jo vuonna 1992 tutkimuksensa perusteella työmoraalia muun muassa sillä, että ihminen ajattelee, että töistä on vain selvittävä, vaikka sitten itseään uhraten. Kortteisen tutkimuksen mukaan uhraaminen voi näkyä esimerkiksi terveyden tai jopa henkensä uhallla tekemisenä. Tällainen uhraamisen eetos näkyy aineistossa vahvasti. Työlle uhrataan paljon, mutta se nähdään hyveenä. Myös kovaa työtä arvostetaan. Esimerkiksi tekstissä 28

kuvataan kuinka viikkotyömäärän vähentäminen esimerkiksi lasten takia ei tuo minkäänlaista arvostusta kollegoilta:

*Kollegat eivät antaneet tästä mitään rispektiä. Ihmisten arvo määriteltiin siinä, kuinka paljon he pistivät itseään töissä peliin. (28)*

Työn kautta saatu kunnia näkyy myös muilta saatuna arvostuksena, ja tämä edistää osaltaan kovan työnteon eetoksen diskurssia. Kovaan työhön liittyy olennaisesti valtaiset työtunnit. Aineistossa viitataan paljon hurjiin viikkotyötunteihin:

*Sanna Suvanto-Harsaae on elänyt elämän, johon on kuulunut 50-60 tunnin työviikot... (17)*

*Hän sanoo tehneensä kymmenen vuoden aikana keskimäärin seitsemänä päivänä viikossa kymmenen tuntia päivässä töitä. Siis 70 tunnin työviikkoja. (18)*

*Kuitenkin työkuultuuria etenkin suurissa teknologiayrityksissä kutsutaan numerosarjalla 996. Se tarkoittaa töitä aamuyhdeksästä iltayhdeksään kuutena päivänä viikossa. (25)*

Yllä on vain muutama esimerkki aineiston työtuntiviittauksista. Työtunnit ovat aineistossa niin korostetusti esillä, että on mahdollista tulkita, että ihannetyöntekijä uhraa suuren osan valveillaolostaan työlle. Aineistossa tuodaan kyllä ilmi, kuinka järjettömiltä *100-tuntiset työviikot* kuulostavat, mutta asia esitetään välttämättömänä pahana erityisesti uran alkuvaiheessa oleville, mikäli haluaa edetä ja menestyä. Jos asiaan haluaa muutosta, tulisi nuoren aloittelevan työntekijän itse kieltäytyä liiasta työmäärästä. Tekstissä myös huomautetaan, että aina jostain päin maailmaa löytyy joku, joka on valmis tekemään kovalla tahdilla töitä. Seuraava sitaatti on *Marjalta*, alalla pidempään olleelta asianajajalta:

*Ala [liikejuridiikka] vetää puoleensa kympin tyttöjä ja poikia. Kun alkuvaiheessa osaaminen on vielä vähäistä, ainoa keino päästä näyttämään, on tehdä paljon töitä. Ehkä liiasta työmäärästä voisi uskaltaa myös kieltäytyä. (22)*

Samalla Marja myös sanoo, että:

*Alalla kestää vain, jos oppii laittamaan oman hyvinvointinsa etusijalle. (22)*

Tämä palautuu luvun alun uusliberaaliin ajatukseen yksilön vastuusta. Tekstissä tuodaan esille, kuinka kyse on työkuulttuurista, mutta selvitäkseen siinä, tulee työntekijän itse huolehtia jaksamisesta. Vastausta ei etsitä työkuulttuurin muutoksesta. Tekstissä 22 kuitenkin tuodaan esille, kuinka Lontoossa työntekijät kokivat itsensä hyväksikäytetyksi ja vaativat 95-tuntisten työviikkojen lyhentämistä 80-tuntiin, joka sekin on todella paljon.

Kathi Weeks (2011) on kysynyt, että miksi omistamme niin ison osa elämästämme ja käytettävissä olevasta ajastamme työnteolle. Weeks selittää tätä jälkifordistisella työetiikalla eli yksilö toteuttaa itseään työn kautta, mikä takaa voimakkaan sitoutumisen työhön. Mielekäs ja tarkoituksenmukainen elämä tapahtuu ensisijaisesti työn kautta. Tätä vasten tarkasteluna hurjat viikkotyötunnit eivät tunnu niin erikoisilta. Aineistossa esitellyt työelämän menestyjät suhtautvat omasta näkemyksestään työhönsä niin suurella intohimolla, etteivät koe työtuntien laskemista edes välttämättä tarpeelliseksi. Työ ei ole siis mikään muusta elämästä erillään olevan pakollinen paha, vaan ennen kaikkea työ on se, mistä saadaan mielekkyys elämään:

*Työtään hän tekee edelleen samalla energialla ja asenteella. Päivät venyvät usein 10-12 tunnin mittaisiksi, eikä Suvanto-Harsaae [Suomen elinkeinoelämän vaikutusvaltaisain nainen] muuta haluaisikaan. (17)*

*Rahamaailman huipulla tekijät eivät laske työtuntejaan. (22)*

*Tykkään työstäni ja sen haasteista tosi paljon. Jos innostun, en malta pistää konetta kiinni. Illalla ihmettelen, että oho, mihin se päivä meni. Meidän alallamme [finanssiala Lontoossa] ei ole täällä ylityön käsitettä, vaan rajansa on asetettava itse. (32)*

Aineistossa työ esitetään jonain, johon tulee suhtautua intohimolla ja innokkuudella. Työhön kiinnittyminen vaatii siis emotionaalista sitoutumista. Yksi aineiston mediateksti (17) on henkilökuva Suomen elinkeinoelämän elämän vaikutusvaltaisimmasta naisesta. Hän perustelee huikeapalkkaisista työtarjouksista kieltäytymistä seuraavasti:

*En käytä elämästäni x vuotta asiaan, joka ei sykähdytä. (17)*

Tällä tuodaan esille sitä, kuinka pohjimmiltaan työntekoa ohjaa intohimo eikä halu tehdä rahaa. Tämä kuvastaa sitä muutosta, kuinka fordistisessa ajassa työnteon taustavoimana toimi

materiaaliset hyödyt ja kovan työnteon vaihtona saatu raha, jota pystyi käyttämään vapaa-ajalla, kun taas jälkifordistisen ajan työetiikkaa ohjaa nimenomaan työn kautta muodostuva subjektiviteetti, joka itsessään jo palkinto kovasta työstä (Weeks 2011; Farrugia 2021). Aineistossa työhön liitettyä intohimoa ja sitoutumista korostetaan muun muassa sanoilla *sykähdytä* tai *rakastaa*. Yhdysvaltalainen finanssimaailman vaikutusvaltainen nainen kertoo yhdessä aineiston tekstissä siitä, kuinka työ ei tunnu työltä tehdessään sitä mitä rakastaa:

*Ihmisille, jotka rakastavat sitä mitä tekevät, kyse ei ole varsinaisesti työnteosta, vaan innovoinnista ja innostuksesta. (33)*

Tämä kuvastaa aiemmin esittelemäni Emma Lambergin (2022) tutkimuksen tulosta siitä, kuinka työstä on saatava nautintoa. Ja kuinka tätä vaadetta ohjaa pohjimmiltaan ”jälkifordistiset tunnesäännöt”, jotka määrittävät sitä, miten työstä tulisi tuntea. Tämän avulla normalisoidaan työn mielekkyyden ja jopa nautinnollisuuden merkitystä yksilölle. Samalla tehdään eroa heihin, jotka epäonnistuvat siinä, eivätkä ”rakasta sitä mitä tekee”. (Lamberg 2022.) Aineistoni tuo vahvasti esille diskurssia intohimoisesta ja työtään rakastavasta työntekijästä, jolle työ ei tunnu työnteolta.

Työlle omistautumista tuodaan aineistossa esille myös sillä, että ihannetyöntekijä haluaa olla aina paras ja tämä vaatii jatkuvaa itsensä kehittämistä. Tällainen ajattelu on tyypillistä uusliberalisoituvassa ilmapiirissä, jossa menestymisen katsotaan olevan yksilön toiminnasta riippuvaista. Ilmapiiri, joka korostaa yksilön vastuuta, eikä tunnista yhteiskunnallisten rakenteiden merkitystä, kannustaa ihmisiä jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja kilpailuun resursseista:

*Haluan aina olla top 20 prosentin joukossa kaikessa mitä teen. (13)*

*Opin samalla suhtautumaan työhön kuin huippu-urheiluun: kehittyminen vaatii ponnistelua. (27)*

*Jos en kehitä itseäni, niin laittakaa arkkuun, naulat kiinni ja akka ulos maailmasta. (17)*

Uusliberaali, jatkuvan itsensä kehittämisen diskurssi jättää jalkoihin ne ihmiset, kenellä ei ole tarvittavia resursseja osallistua tähän kilpailuun. Tällainen diskurssi edistää työmarkkinoiden eriarvoisuutta ja altistaa työuupumukselle myös heitä, kenellä on mahdollisesti resursseja

tarvittavasti (Harni & Pyykkö 2017). Merkille pantavaa onkin se, että aineistossa työuupumuksesta puhutaan jonain, jonka työntekijä voi välttää huolehtimalla hyvinvoinnistaan ja rajaamalla itse työtään. Aineistossa ei huomioida ollenkaan työelämän rakenteiden merkitystä uupumiseen. Tämä kuvastaa sitä, että aineisto tuottaa uusliberalistista diskurssia yksilön vastuusta.

Aineistossa tuotetaan myös työlle omistautumisen vastadiskurssia. Yhdessä tekstissä (HS 7.5.2021, 23) esitetään somejulkkis Grace Beverelyn kirjoittama kirja ja luodaan kirjoittajasta kuvaa nuorena menestyjänä: Beverly on perustanut kaksi yritystä, valmistunut Oxfordista ja kirjoittanut kirjan. Tekstissä häntä tituleerataan *yrittäjäidoliksi*. Hän on saavuttanut tämän kaiken 24-vuotiaana. Tekstissä kerrotaan, kuinka Beverly oli palaa loppuun tätä kaikkea saavuttaessa ja teki töitä kellon ympäri. Nyt hän on kirjoittanut kirjan, jossa opastaa muita saavuttamaan tasapaino elämässä. Tekstissä luonnehditaan Beverelyn nykyistä työtahtia seuraavasti:

*Nykyään Beverly pitää kuulemma jo viikonloput vapaana ja viettää jopa vapaita arki-iltoja. Koirakin hänellä on. (23)*

Sitaatissa on pieni sarkastinen sävy ja se saakin lukijan helposti kyseenalaistamaan, että onko viikonloppujen vapaana pito tosiaan niin kovin radikaalia. Tuottaako teksti siten lopulta kuitenkin vastadiskurssia työlle omistautumisen eetokselle, sillä ääneen pääsee niin sanottu nuori menestyjä, joka on saavuttanut paljon ja sen eteen myös uhrannut kaiken vapaa-aikansa? Tekstistä saa helposti vaikutelman, että ensin tulee menestyä, jonka jälkeen on lupa ottaa rauhallisemmin. Tekstissä myös olemiseen viitataan *laiskottelulla*, joka on selvästi negatiivissävytteinen ilmaisu. Tekstissä myös kerrotaan kirjan antavan vinkkejä entistä tehokkaampaan työskentelyyn.

## 5 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkielmani tarkoituksena on ollut selvittää, millaista ihannetyöntekijän diskurssia *Helsingin Sanomien Visio*-osiossa tuotetaan. Ymmärrän tutkielmassani diskurssin todellisuutta luovana, kielellisenä merkityskokonaisuutena. Lisäksi huomioin tutkielmassani sen, että diskurssilla on seurauksia luova luonne. Aineiston analysoinnin tuloksena muodostin ihannetyöntekijästä kolme merkittävintä merkityskokonaisuutta: tunnetaitoinen työntekijä, ajan hallitseva ja tehokas työntekijä sekä uhrautuva ja intohimoinen työntekijä. Nämä merkityskokonaisuudet eivät ole kuitenkaan tarkkarajaisia ja erillään toisistaan, vaan ilmenevät analyysissäni osittain myös päällekkäin. *HS Vision* ihannetyöntekijä on ennen kaikkea keskiluokkainen, tietotyötä tekevä asiantuntija, joka suhtautuu työhön suurella palolla.

Tunnetaitoinen työntekijä esiintyy aineistossa itsensä tuntevana ja tunnetaitoisena työntekijänä. Tunnetaidot näkyvät työntekijän kyvyssä kontrolloida ja näyttää tunteitaan sopivassa suhteessa. Ihannetyöntekijän odotetaan siis noudattavan eräänlaisia työelämän tunnesääntöjä, jotka muistuttavat aiemmin tutkielmassa esittämiäni Arlie Hochschildin (1979) tunnesääntöjä. Itsetuntemus auttaa tunnetaidoissa, mutta on myös edellytys työn rajaamiselle ja stressaavista tilanteista selviytymiselle. Itsetuntemus esitetään aineistossa taidoksi, jolla voi estää jopa työuupumuksen. Hyvä itsetuntemus on edellytys työelämässä ansioitumiselle ja itsetuntemuksen tärkeys korostuu aineistossa. Tällä tavoin itsetuntemus tavallaan välineellistyy aineistossa yhdeksi menestyksen ainekseksi.

Ihannetyöntekijä muokkaa itseään työelämäänsä sopivaksi, ja itsen muokkaus ulottuu hänen kaikkiin elämänsä osa-alueisiin. Tällä tavoin ihannetyöntekijä kiinnittyy työhönsä koko persoonallaan, ja ihannetyöntekijä osaa ammentaa ja hyödyntää terapeuttista kulttuuria tässä prosessissa. Ihannetyöntekijä pitää huolta (työ)hyvinvoinnistaan, ja aineistossa esimerkiksi itsen mittaaminen ja biohakkerointi tuodaan esiin tapoina huolehtia optimaalisesta jaksamisesta. Ihannetyöntekijä hallitsee ajankäytön ja huolehtii tällä tavoin tehokkuudestaan. Aineistossa korostetaan ajanhallinnan merkitystä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta, jolloin se toimii houkuttelevana taitona myös muun kuin työn näkökulmasta. Samalla se kuitenkin tuottaa diskurssia elämänsä hallitsevasta ja tehokkaasta yksilöstä, joka suoriutuu myös töistä vastuullisesti. Ajanhallinnan ja tehokkuuden diskurssi näyttäytyy aineistossa luonnollisena, jolloin sen sisältämän vallankäytön tunnistaminen on haastavaa.

Ihannetyöntekijä näyttäytyy uhraavana ja intohimoisesti työhön suhtautuvana yksilönä, jota ohjaa Kathi Weeksin (2011) esittämä jälkifordistinen työetiikka. Tie merkitykselliseen elämään tapahtuu ensisijaisesti työnteon kautta. Työlle uhrautuminen tarkoittaa jopa yöunista joustamista ja jatkuvaa työvalmiutta kellonajasta riippumatta. Uhrautuminen näkyy myös aineistossa korostetusti esille tulevista työtunneista. Samalla ihannetyöntekijä piirtyy intohimoisesti työhön suhtautuvana, joka ei laske työtuntejaan. Työ näyttäytyy näin luonnollisena osana elämää ja työntekijän subjektiviteettiä, ettei sitä ole tarpeen erotella muista elämän osa-alueista erilliseksi. *HS Vision* ihannetyöntekijä sopeutuu jälkikapitalistiseen yhteiskuntaan, sillä ihannetyöntekijä on vastuuntuntoinen, ahkera, itseään jatkuvasti kehittävä ja intohimoinen subjekti sekä kansantaloudellisesti tuottava. *HS Vision* konstruoima ihannetyöntekijä piirtyy David Farrugian (2021) esittämäksi ”intohimon subjektiksi”, joka muokkaa itseään ja ruumistaan työhön sopivaksi sekä uhraa itseään työn vuoksi muiden elämän osa-alueiden kustannuksella.

On huomioitava, että vaikka aineistosta piirtyy melko selkeästi ihannetyöntekijän ideaali, ei aineisto ole täysin yksiääninen. Aineistosta on paikoitellen havaittavissa sarkastisia sävyjä liittyen suorituskeskeisyyteen ja työlle omistautumiselle. Sarkasmi ei kuitenkaan ole aina kovin selkeää ja tulkinta usein lukijasta riippuvaista. Yksi aineiston kolumni (9), joka käsittelee joulupyhien aikana tapahtuvaa työnteoa, on luokiteltavissa puhtaaksi satiiriksi. Lisäksi aineistosta on luettavissa jonkin verran myös kritiikkiä koskien esimerkiksi hurjia työmääriä tai tehokkuuspuhetta. Kuitenkin esimerkiksi teksti (31) koskien tehokkuuspuhetta päättyy siihen, että kirjoittaja sanoo itsensä irti tehokkuuspuheesta:

*Kenties suurin väärinymmärrykseni tehokkuuspuheessa on se, että oletan sen koskevan myös minua. Jos suorituskeskeisyys tai joku yksittäinen suorittaja ahdistaa, suuntaan keskittymiseni muualle.*

Tämä korostaa sitä ajatusta, että yksilö voi halutessaan irtautua yhteiskunnan asettamista odotuksista, jolloin yksilön vastuu korostuu. Vaikka teksti suhtautuu kriittisesti tehokkuuspuheeseen, ja tekstissä tuodaan esille esimerkiksi sosioekonomisen taustan merkitystä, se ei kuitenkaan huomioi yhteiskunnan rakenteiden merkitystä yksilön toiminnassa ja toiminnan mahdollisuuksissa edellä olevan sitaatin mukaan. En huomioi tätä tutkielmassani vastadiskurssina, sillä yllä oleva sitaatti oikeastaan vain vahvistaa ihannetyöntekijän uusliberaalia yksilön vastuuseen perustuvaa diskurssia. Kritiikki kohdistetaan siis oikeastaan

yksilöön eikä yhteiskuntaan, ja vastuu vastarinnasta jätetään yksilön harteille, jolloin yksilön pitää kantaa myös mahdollinen taakka poikkeavuudesta.

Aineistoni käsittelee keskiluokkaista tietotyötä tekevää työntekijäidealia, joten en voi ulottaa sitä koskemaan esimerkiksi työväenluokkaista ihannetyöntekijäsubjektia. Samalla on huomioitava, että aineisto tuottaa voimakkaasti edistyksellistä keskiluokkaa, vaikkei aineistossa puhutakaan mitään luokasta. Se annetaan ikään kuin itsestäänselvyytenä, kyseenalaistamatta. Tällä suljetaan iso osa esimerkiksi suorittavaa työtä tekevistä työntekijöistä hiljaisesti ulos keskustelusta.

Tutkielmani osallistuu sosiologiseen keskusteluun ennen kaikkea työntekijäidealista. Siihen, mikä on yhteiskunnassamme toivottavaa ja millainen henkilö pärjää työelämässä. *HS Vision* tuottama työntekijäihanne luo tietynlaista keskiluokkaista normia, jolla on yhteiskuntaa muokkaavia vaikutuksia. Samalla kun mediassa toistetaan ihannetyöntekijän diskurssia, vahvistaa se diskurssin asemaa tavoiteltavana ja toivottavana. Media ei ole toki ainoa foorumi, jossa luodaan diskursseja. Yhtä lailla esimerkiksi poliittinen puhe tuottaa tietynlaista hyvän kansalaisuuden diskurssia ja toimii hallintavallan tavoin.

Toivon tutkielmani herättävän myös ajatuksia ihannetyöntekijyyden kestävydestä niin yhteiskunnallisella kuin yksilön tasolla. Kuten johdannossa kirjoitin, kokee joka neljäs työikäinen työuupumuksen oireita. Samalla kun huolta nuorten uupumuksesta käsitellään mediassa kansantalouden näkökulmasta, tulemme helposti ohittaneeksi ihmisten lepoarvon ja tällainen puhetapa luo diskurssia ihmisistä ainoastaan tuottavuuden näkökulmasta. Tutkielmani tuloksena piirtyneen ihannetyöntekijän ominaisuudet, taidot ja aseenteet eivät ole kaikkien saavutettavissa. Ne näyttäytyvät paikoitellen jopa lähes mahdottomilta saavuttaa. Mahdottomuus näyttäytyy usein siinä vaiheessa, kun henkilöllä ei ole resursseja osallistua keskiluokkaiseen kilpailuun. Ihannetyöntekijä on mahdollista tulkita helposti ongelmattomaksi yleisessä keskustelussa. Ihannetyöntekijä on tuottava yhteiskunnan jäsen, eikä tuota kuluja yhteiskunnalle esimerkiksi sairauslomien muodossa. Huolehtiihan ihannetyöntekijä itse omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan. Jos tarkastelemme tätä ihannetta vain ongelmattomana ja tavoiteltavana, määritämme samalla tähän yltämättömät ihmiset helposti ”ongelmallisiksi”. *HS Vision* teksteissä on huomioitava sen yhteiskunnallisen kritiikin puute, jolloin se luo vahvaa uusliberaalia yksilöllisyyteen perustuvaa diskurssia siitä, että työelämässä menestyminen on ainoastaan yksilön omasta tahdosta ja motivaatiosta kiinni.



Median tuottaman ihannetyöntekijän kriittinen tarkastelu on hedelmällistä myös sen mahdollisen muutosvoiman vuoksi. Tuomalla näkyviksi näitä usein piilotettuja diskursseja, jotka annetaan meille luonnollisina, mahdollistuu myös niiden aktiivinen vastustaminen. Keskiluokalla voidaan ajatella olevan paljon valtaa, jolloin myös optimistisuuteen taipuvaisena ajattelen, että työelämän ilmapiirin muutos on mahdollista. Entä jos *HS Vision* ihannetyöntekijä alkaisikin käyttää sitä samaa energiaa esimerkiksi ilmastonmuutoksen torjumiseen, mitä tällä hetkellä häneltä *valuu* jälkikapitalistiseen tuottavuuden maksimointiin? Tämä ei tietenkään ole yksittäisen työntekijän vastuulla, vaan siihen vaaditaan rakenteellisia työelämän muutoksia.

Analyysini tuloksena rakentunut ihannetyöntekijän diskurssi on linjassa luvussa kaksi esittelemäni aiemman tutkimuksen kanssa. Analyysi ei sinänsä tuonut mukanaan mitään yllätyksiä. Olen jopa hieman yllättynyt siitä, kuinka selkeästi esittelemäni aiempi tutkimus on linjassa *HS Vision* tuottaman diskurssin kanssa. Ajattelin etukäteen, että aineistosta olisi ollut luettavissa yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna kriittisempää pohdintaa sen tuottamaa työntekijäidealia kohtaan. Aineiston selkeä ja kritiikitön keskiluokkainen uusliberaalityöntekijäihanne yllätti täten hieman. Aihetta voisi olla mielenkiintoista tutkia laajentaen aineiston koskemaan kaikkia *Helsingin Sanomien* osioita. Tällöin näin selkeä uusliberaali ihanne ei välttämättä olisi itsestään selvä ja aineisto voisi olla moniulotteisempi ja moniäänisempi, jolloin tulos voisi olla myös moniulotteisempi.

Jälkikäteen ajateltuna aineiston systemaattisempi, mahdollisesti jopa osittain kvantifiointiin perustuva aineiston käsittely olisi saattanut olla mielenkiintoista. Näin olisin saanut numeerista ”dataa” esimerkiksi työtuntimaininnoista, jotka ovat korostetusti esillä aineistossa. Halusin kuitenkin lähestyä aineistoa diskursiivisesti, jolloin mainintojen määrä ei sinänsä ole oleellista, vaan se, miten asia aineistossa esitetään. Minua kiinnostaa todellisuuden kielellinen rakentuminen, ja ihanteita tutkiessa se lienee hedelmällisin tapa lähestyä aihetta.

## Lähteet

Adkins, L. (2019). Work in the shadow of finance: Rethinking Joan Acker's materialist feminist sociology. *Gender, Work, and Organization*, 26(12), 1776–1785.

Adkins, L. & Dever, M. (2015). *The Post-Fordist Sexual Contract: Working and Living in Contingency*. Palgrave Macmillian.

Banet-Weiser, S. (2018). Postfeminism and Popular Feminism. *Feminist Media Histories*, 4(2), 152–156.

Bergroth, H. (2020) *Paradoxes of therapeutic self-tracking assemblages in everyday life*. Turku: Turun yliopisto.

Boden, R., & Nedeva, M. (2010). Employing discourse: universities and graduate “employability.” *Journal of Education Policy*, 25(1), 37–54

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. Teoksessa Richardson, J. (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. 241-258. New York: Greenwood

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: a social critique of the judgement of taste*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Brunila, K. Harni, E., Saari, A., & Ylöstalo, H. (toim). (2021). *Terapeuttinen valta: onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 7-12.

Brunila, K. Harni, E., Saari, A., & Ylöstalo, H. (2021). *Terapeuttisen vallan käsitteellisiä näkökulmia ja historiallisia kehityskulkuja*. Teoksessa *Terapeuttinen valta: onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 13-32.

Brunila, K., & Ylöstalo, H. (2020). The Nordic therapeutic welfare state and its resilient citizens. In *The Routledge International Handbook of Global Therapeutic Cultures* (pp. 334-345). Routledge.

Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (2015) Johdanto. Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 9–24.

Cabanas, E., & Illouz, E. (2019). *Manufacturing happy citizens: how the science and industry of happiness control our lives*. Polity Press.

Dean, M. (2007). *Governing societies: political perspectives on domestic and international rule*. Open University Press.

Dean, M. (1999). *Governmentality: power and rule in modern society*. London: Sage

Erola, J. (2010). *Luokaton Suomi?: yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Farrugia, D. (2021). *Youth, work and the post-Fordist self*. Policy Press.

Foster, R. (2016). Therapeutic culture, authenticity, and neo-liberalism. *History of the Human Sciences*, 29(1), 99–116.

Foucault, M., & Faubion, J. D. (2000). *Power*. New Press.

Harni, E. (2015). Mielivaltaista kasvatusta, yrittäjyyskasvatusta. *Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.), Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa. Tampere: Vastapaino*, 102-111.

Harni, E., & Pyykkönen, M. (2017). Vastuullinen, omatoiminen ja innovatiivinen. 2000-luvun ihannekansalaisella on yrittäjän elämänsäsenne. *Teoksessa Veera Nuutinen (toim.) Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa. Helsinki: Into Kustannus*, 107-128.

Harvey, D. (2005). *A brief history of neoliberalism*. Oxford; Oxford University Press.

Hauhia, M. (2015). Sanomalehti kasvattajana. *Aikuiskasvatus*, 35(3), 177–188.

Hochschild, A. R. (2012). *The managed heart: commercialization of human feeling* (1st ed.). Berkeley: University of California Press.

Hochschild, A. R. (1979). Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *The American Journal of Sociology*, 85(3), 551–575.

HS: Helsingin Sanomat (2021). Kansallinen mediatutkimus: Helsingin Sanomat tavoittaa viikossa lähes kaksi miljoonaa suomalaista. Julkaistu 13.10.2021. <https://www.hs.fi/talous/art-2000008328379.html> (luettu 2.1.2023)

HS: Helsingin Sanomat (2023). Tutkija: ”Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri kansantaloudellinen ongelma.” Julkaistu 19.2.2023. [Tutkija: ”Nuorten työuupumus on uskomattoman suuri ongelma kansantaloudelle” - Talous | HS.fi](#) (luettu 30.5.2023)

Illouz, E. (2008). *Saving the modern soul therapy, emotions, and the culture of self-help*. Berkeley: University of California Press.

Isopahkala-Bouret, U. & Siivonen P. (2016). Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 246–257.

Jakonen, M. (2014). Uusi työ ja prekarisaatio: Työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen. *Tiede & edistys*, 39(4), 287-320.

Jakonen, M. 2015. Pelon talous ja uudet kyvyt. Teoksessa: Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (toim.) *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa. Tampere: Vastapaino*, 282–311.

Jokinen, A., Juhila, K., & Suoninen, E. (2016). *Diskurssianalyysi: teorit, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.

Jokinen, E., & Venäläinen, J. (2015). Prekarisaatio ja affekti. *Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja*, (118).

Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Vastapaino.

Kaisto, J., & Pyykkönen, M. (2010). *Hallintavalta: sosiaalisen, politiikan ja talouden kysymyksiä*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Kaltainen, J. & Hakanen, J. (2023). Miten Suomi voi? - tutkimus: Työhyvinvoinnin kehittyminen loppuvuoteen 2022 mennessä. Työterveyslaitos. [Miten Suomi voi -tulostulokset 9.3.2023\\_työterveyslaitos\\_.pdf](#) (luettu 1.6.2023)

Kauranen, R., & Lamberg, E. (2000). Hyvinvointi, työ ja häivytetty luokka pääministeri Jyrki Kataisen puheissa. *Teoksessa Anu-Hanna Anttila, Ralf Kauranen, Kati Launis & Jussi Ojajarvi (toim.), Luokan ääni ja hiljaisuus. Yhteiskunnallinen luokkajärjestys*, 205-246.

Kolehmainen, M. (2021). Parisuhteen tunnesäännöt. Brunila, K. Harni, E., Saari, A., & Ylöstalo, H. (toim). (2021). *Terapeuttinen valta: onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 195-216.

Komulainen, K., Kärkkäinen, M., Korhonen, M., Rätty, H., Siivonen, P., Kasanen, K., & Rautiainen, R. (2015). Kun mikään ei riitä: Akateeminen kykyminuus puntarissa. In *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa* (pp. 147-170). Vastapaino.

Kortteinen, M. (1992). *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki ja jää.

Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.

Lamberg, E. (2022). Learning the post-Fordist feeling rules: Young women's work orientations and negotiations of the work ethic. *The Sociological Review*, 70(5), 935–950.

Lamberg, E. (2021). Ambivalent aspirations: Young women negotiating postfeminist subjectivity in media work. *European Journal of Cultural Studies*, 24(2), 464–481.

Lehtonen, M. & Koivunen, A. (2010) Kansalainen minä: Median ihannesubjektit ja suostumuksen tuottaminen. Teoksessa Pietikäinen, Petteri (toim.) *Valta Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 229-250

Lääkärilehti: Mitä teen, kun potilas on biohakkeri? Julkaistu 7.4.2017. [Lääkärilehti - Mitä teen, kun potilas on biohakkeri? \(laakarilehti.fi\)](#) (luettu 1.6.2023)

Miller, P., & Rose, N. (1990). Governing economic life. *Economy and Society*, 19(1), 1–31.  
Nuutinen, V. (2017). Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa.

Oinas, T., Anttila, T. & Nätti, J. (2010). Yhteiskuntaluokat ja ajankäyttö Suomessa. Teoksessa Erola, J. (toim.) Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa, 107– 123. Helsinki: Gaudeamus.

Pyyhtinen, O. (2006). Levottomuus. Teoksessa *Uuden työn sanakirja*, toim. Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen. Helsinki: Tutkijaliitto, 32-40.

Pyykkönen, M. (2021). Yrittäjäkansalaisuuden rakentaminen ja terapeutti valta. Teoksessa Brunila, K. Harni, E., Saari, A., & Ylöstalo, H. (toim.). *Terapeutti valta: onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 265-290.

Pyöriä, P. (2006). Tietotyö Suomessa–teoreettisia ja empiirisiä huomioita. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 3(2006), 33.

Pyöriä, P. (2006). Tietoyhteiskunta, tietotyö ja asiantuntijuus. Teoksessa J. Parviainen (toim.) *Kollektiivinen asiantuntijuus*. Tampere: Yliopistopaino, 55-81.

Rivera, L. A., & Tilcsik, A. (2016). Class Advantage, Commitment Penalty: The Gendered Effect of Social Class Signals in an Elite Labor Market. *American Sociological Review*, 81(6), 1097–1131.

Rose, N. (1999a). *Governing the soul: the shaping of the private self* (2nd ed.). London: Free Association Books

Rose, N. (1999b). *Powers of freedom: reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.

Saari, T. (2016). Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus*, 35(3).

Salmenniemi, S. (2022). *Affect, Alienation, and Politics in Therapeutic Culture: Capitalism on the Skin*. Cham: Springer International Publishing AG.

Salmenniemi, S. (2021). Terapeutista politiikkaa. Brunila, K. Harni, E., Saari, A., & Ylöstalo, H. (toim.). (2021). *Terapeutti valta: onnellisuuden ja hyvinvoinnin jännitteitä 2000-luvun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 33-54.

Salonen, A. S., & Pessi, A. (2020). Toimijana terapeuttisessa kulttuurissa: Tutkimus oma-apukirjallisuuden lukijoiden lukukokemuksista. *Kulttuurintutkimus*.

Seppänen, J. & Väliverronen, E. 2012. *Mediayhteiskunta*. Tampere: Vastapaino

Skeggs, B. (2014). *Elävä luokka*. Tampere: Vastapaino.

Viren, E., & Vähämäki, J. (2015). Mitä on tietokykykapitalismi. Teoksessa Brunila, Kristiina, Onnismaa, Jussi & Pasanen, Heikki (toim.), *Koko elämä töihin: Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 25-57.

Weeks, K. (2011). The problem with work. In *The Problem with Work*. Duke University Press.

Ylöstalo, H., Anttila, A-H., Berg, P. & Härmä, V. (2018). Uuden työn joustavat ruumiit. Työelämä tutkimus 16(2), 113–125.

[Vaalipodi: Vieraana Annika Saarikko | #rahapodi 323 | Nordnet](#) (kuunneltu 23.3.2023)

## Liitteet

### Liite 1. Aineisto

Numero	Mediatekstin yläotsikko	Julkaisupäivä
1	Unohda ne ismit!	11.3.2021
2	Kaikki pois piilosta	2.5.2021
3	Asennemuutos auttaisi koodaripulaan	27.5.2021
4	Huawei-mies ja hurskas pomo	9.6.2021
5	Sadan luovimman joukossa	14.6.2021
6	Alfojen jälkeen	27.12.2021
7	Johtamisen kaksi suuntaa	31.12.2021
8	Mitä Anni tekisi?	12.2.2022
9	Näin työskentelet halki jouluaaton	24.12.2022
10	Mahdoton tehtävä	5.5.2022
11	Itseohjautuvuuden nurja puoli	20.12.2022
12	Sinut on nähty	14.10.2022
13	Huippumyyjät paljastavat, miten miljoonakaupat tehdään	15.11.2022
14	Yhteinen yövuoro	5.3.2021
15	Otaniemen uusi sukupolvi	6.8.2021
16	Tunne itsesi	11.3.2022
17	Valta ja vastuu	30.7.2022
18	Vallanvaihto omassa startupissa	11.8.2021
19	Verkostoitumisen taide	6.4.2021
20	Upseeri nukkuu huonosti	16.4.2021
21	Etätyö pelasti palaverin	29.4.2021
22	Sata tuntia viikossa	30.4.2021
23	Somejulkkis Grace Beverley on perustanut kaksi yritystä ja valmistunut huippuyliopistosta 24-vuotiaana. Nyt hän kertoo sukupolvensa edustajille, miten saavuttaa elämässä tasapaino.	7.5.2021
24	Haluan vain kaiken (ja hyvää kahvia)	26.5.2021
25	Koko työelämä WeChatissa ja päiväunet toimistolla – tältä näyttää kiinalainen työelämä suomalaisen silmin	13.6.2021

26	Uraterapiassa	24.6.2021
27	Näin meille kävi	9.3.2021
28	Flown pimeä puoli	8.11.2021
29	Vain parhaille	3.11.2021
30	Kalenterin maineenpalautus	7.1.2022
31	Väärinymmärretty tehokkuuspuhe	17.2.2022
32	Muuttolinnut	23.12.2021
33	Rahamaailman huipulla	23.8.2022
34	Itsekkäiden ehdoilla	9.11.2021