

Mari Karjalainen 185165

**”TEHOKKAAN, JAKSAVAN JA MOTIVOITUNEEN TYÖNTEKIJÄN  
KROPAN JA MIELEN PITÄÄ OLLA HYVÄSSÄ KUNNOSSA”**

Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus vuosina 2014–2015

Pro gradu -tutkielma

Itä-Suomen yliopisto

Kulttuurintutkimus, mediakulttuuri ja viestintä

marraskuu 2019

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

<b>Tiedekunta – Faculty</b> Filosofinen tiedekunta		<b>Osasto – School</b> Humanistinen osasto	
<b>Tekijät – Author</b> Karjalainen, <u>Mari</u> Hanna			
<b>Työn nimi – Title</b> ”Tehokkaan, jaksavan ja motivoituneen työntekijän kropan ja mielen pitää olla hyvässä kunnossa” Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus vuosina 2014–2015.			
<b>Pääaine – Main subject</b>	<b>Työn laji – Level</b>	<b>Päivämäärä – Date</b>	<b>Sivumäärä – Number of pages</b>
Kulttuurintutkimus, erikoistumisalana mediakulttuuri ja viestintä	Pro gradu -tutkielma	9.11.2019	101 sivua
	Sivuainetutkielma		
	Kandidaatin tutkielma		
	Aineopintojentutkielma		
<b>Tiivistelmä – Abstract</b>			
<p>Tässä tutkimuksessa analysoidaan, millaista ihanteellista työntekijän kuvaa Helsingin Sanomat tuottaa. Tutkimuksen teorian mukaan työ on affektiivista eli tunteita hyödyntävää, ja se edellyttää tekijältään tietynlaisia mielialoja. Tarkastelun kohteena on, miten ihanteellisen työntekijän tulisi <i>toimia, kokea, ajatella</i> ja <i>tuntea</i>. Tutkimus auttaa ymmärtämään, kuinka medialla on valtaa vaikuttaa käsityksiin, millainen on arvostettu työ ja elämä.</p> <p>Aineistona on Helsingin Sanomien Ura-osion 37 artikkelia vuosilta 2014–2015. Tutkimuksen päämetodina on kriittinen diskurssianalyysi, jonka rinnalla käytetään narratiivista analyysia. Keskeisiä metodologisia käsitteitä ovat tarinatyyppi ja tulkintarepertuaari.</p> <p>Analyysin ensimmäisessä osassa esitellään, kuinka ihanteellisen työntekijän kuvausta tuotetaan artikkeleiden eri tarinatyypeillä, jotka suostuttelevat lukijaa tarkkailemaan kehoaan, mieltään ja asennettaan. Retorisia keinoja ovat muun muassa sanavalinnat, metaforat, suorat käskyt, vaihtoehdottomuuspuhe ja negaation kautta tuotettu kuvailu.</p> <p>Analyysin toisessa osassa esitellään, kuinka ihanteellisen työntekijän diskurssista erottuu kolme tulkintarepertuaaria eli diskurssin eri sävyä: <i>valmennus, tunnustus</i> ja <i>uhka</i>. Tarinatyyppien ja tulkintarepertuaarien yhdistelmästä muodostuu ihanteellisen työntekijän kuvaus, johon kuuluu seitsemän affektiivista ilmapiiriä: <i>kurinalaisuus, rutiinien rikkominen, asenne, suorittaminen, sopiva heikkous, haluttomuus</i> ja <i>riittämättömyys</i>. Affektiivinen ilmapiiri tarkoittaa tunneilmapiiriä, joka asettaa yksilölle mahdollisuuksia sekä rajoja toimia, kokea ja tuntea.</p> <p>Tutkimus osoittaa, kuinka median tuottama ristiriitainen ihanteellisen työntekijän kuvaus voi koetella ihmisten mielenterveyttä. Diskurssin tuottama ihanteellinen työntekijä on yhtä aikaa kurinalainen yksilö ja heittäytyvä persoona. Yksilö joutuu tasapainottelemaan sen välillä, milloin suorittaminen ja persoonallisuuden tavoittelu kääntyvät kuluttavaksi riittämättömyyden tunteeksi tai pahimmillaan ihmisenä epäonnistumisen kokemukseksi. Toisaalta diskurssi tarjoaa mahdollisuuden tunnustaa, että arki on kuormittavaa. Toisaalta se tuottaa ilmapiiriä, jossa väsymystä ei haluta myöntää, vaan sitä pyritään torjumaan pois jo ennakkoiden.</p> <p>Diskurssin tuottaa käsitystä, jonka mukaan vaikeudet tulisi kääntää voitokkaiksi oppimiskokemuksiksi. Diskurssi ylläpitää vertailua sekä kilpailutilannetta yksilöiden välillä. Se kilpistää työkuultuurin ongelmia yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, jolloin yksilöt tyytyvät etsimään yksilöllisiä keinoja työkuormituksen ja stressin sietämiseksi. Diskurssi tuottaa ja pitää yllä kulttuuria, jossa yksilön kokemat ongelmat ovat hänen omalla vastuullaan ja siten myös hänen ratkaistavissaan. Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän diskurssi ei ota huomioon, että kaikilla ei ole yhtäläisiä resursseja tai halua sopeutua tuotettuun ihanteellisen työntekijän malliin.</p>			
<b>Avainsanat – Keywords</b>			
Affektiivinen työ, affekti, affektiivisuus, tunteistuminen, diskurssianalyysi, tarinallisuus, mediatutkimus, työelämän tutkimus, Helsingin Sanomat, ihanteellinen työntekijä			

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO – UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

<b>Tiedekunta – Faculty</b> Filosofinen tiedekunta		<b>Osasto – School</b> Humanistinen osasto		
<b>Tekijät – Author</b> Karjalainen, <u>Mari</u> Hanna				
<b>Työn nimi – Title</b> ”Efficient, capable, and motivated worker’s body and mind must be on good condition” The ideal worker produced by Helsingin Sanomat between years 2014–2015.				
<b>Pääaine – Main subject</b>		<b>Työn laji – Level</b>		<b>Päivämäärä – Date</b>
Cultural Studies, specializing in mediaculture and communication		Pro gradu -tutkielma	<input checked="" type="checkbox"/>	9.11.2019
		Sivuainetutkielma	<input type="checkbox"/>	
		Kandidaatin tutkielma	<input type="checkbox"/>	
		Aineopintojen tutkielma	<input type="checkbox"/>	
<b>Tiivistelmä – Abstract</b>				
<p>This master’s thesis examine the way in which the Helsingin Sanomat newspaper produces the ideal worker. The central theoretical frame of this study is the discussion about affective work. Theory argues that the work is affective, it requires specific sentiment and emotions. This research traces how the ideal employee should act, experience, think and feel. This study helps to understand how the media defines what kind of work and life is valuable.</p> <p>The research material consists of 37 articles between years 2014–2015. The methodological approach taken in this study is a mixed methodology based on critical discourse analysis and narrative analysis. Primary terms are interpretative repertoire and narrative type.</p> <p>Using discursive analysis methods I divided the articles into three different narrative types based on how they try to induce the reader to observe one’s body, mind and attitude. Rhetorical techniques are among the other things word choices, metaphors, strait orders, argue without an alternative and negative description.</p> <p>The second section of the analysis presents how the discourse of ideal worker consists of three interpretative repertoires: <i>coaching</i>, <i>confession</i> and <i>threat</i>. The combination of interpretative repertoires and narrative types creates seven affective atmospheres: <i>discipline</i>, <i>disruption</i>, <i>attitude</i>, <i>overachieving</i>, <i>suitable emotionality</i>, <i>reluctance</i>, <i>inadequacy</i>. The interpretative repertoire demonstrate the ambivalent nature of affective work. The affective atmosphere means the atmosphere, which produces opportunities and limits to act, experience and feel.</p> <p>This analysis has provide deeper understanding of how the media produces the ambivalent ideal worker and how this discourse can overload the mental health. The ideal worker is at the same time disciplined and easy-going individual. The individual have to balance between overachieving and suitable emotionally. He/she must keep on eye the unclear line when the seeking authenticity turns into feeling of inadequacy or at the worst failure as a human. The discourse offers un opportunity to confess that life is loaded of stress, but then again, it produces the atmosphere where one’s should avoid fatigue in advance.</p> <p>The discourse produces the conception that all the troubles should turn into victorious learning experiences. The discourse create continuous competition and comparison between individuals. The atmosphere compresses the problems of the working organization into one’s personal problems. The discourse do not take into consideration that everybody don’t have the same resources or aspiration to integrate to the produced model of ideal worker.</p>				
<b>Avainsanat – Keywords</b>				
affective work, affective labour, affective, discourse analysis, media analysis, narrative, Helsingin Sanomat, the ideal worker, working life research				

## Sisällys

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Tutkimuskysymys ja tutkimusasetelma .....	2
1.2 Aikaisempi tutkimus.....	3
<b>2 TEORIATAUSTA</b> .....	<b>5</b>
2.1 Affektikäsitteen taustat .....	5
2.2 Tunne, emotio, affekti .....	7
2.3 Median rooli tunteiden säätelijänä.....	10
2.4 Uusi työ .....	14
2.4.1 Uuden työn taustat.....	14
2.4.2 Uuden työn luonne .....	16
2.4.3 Affektiivisuus – tunteet osana tuotantoa .....	18
2.4.4 Uudet valvonnan ja kontrollin muodot.....	21
<b>3 AINEISTO JA MENETELMÄT</b> .....	<b>24</b>
3.1 Aineiston esittely .....	24
3.2 Artikkeleiden jaotteluprosessi .....	25
3.3 Diskurssianalyysi menetelmänä.....	26
3.4 Tutkimusetiikka .....	30
<b>4 ANALYYSIN TARINATYYPIT</b> .....	<b>32</b>
4.1 Toiminta .....	32
4.2 Mieli .....	35
4.3 Menestys.....	41
<b>5 IHANNETYÖNTEKIJÄN TUNNEILMAPIIRIT</b> .....	<b>47</b>
5.1 Valmennus .....	47
5.1.1 Valmennettu keho: liikunta, ravinto, lepo .....	48
5.1.2 Valmennettu mieli: luovuus ja oppiminen .....	52
5.1.3 Valmennettu asenne: rohkeus, motivaatio ja itseluottamus .....	61
5.2 Tunnustus .....	72
5.2.1 Suorittaminen: stressin ja ajan hallinta.....	73
5.2.2 Sopiva heikkous .....	74
5.3 Uhka .....	78
5.3.1 Haluttomuus .....	78
5.3.2 Riittämättömyys .....	80
<b>6 ANALYYSIN YHTEENVETO</b> .....	<b>87</b>
<b>7 POHDINTA</b> .....	<b>91</b>
<b>AINEISTO</b> .....	<b>93</b>
<b>KIRJALLISUUS</b> .....	<b>95</b>

## 1 JOHDANTO

Mahdottomassakin tilanteessa pitää itse ottaa vastuuta onnellisuudestaan. Aina voi tehdä jotakin. (HS 28.9.2014b)

Työelämä ja työn merkitys puhuttavat mediassa sekä ihmisten arjessa. Sanotaan, että työelämä on muuttunut ja muutos tulee kiihtymään. Samalla työelämästä puhutaan yhä enemmän kokemuksina ja tunteina. Aloittaessani pro gradu -tutkimusta työelämäkeskusteluihin liitettiin erityisesti intohimo. Median ja arkikeskustelujen myötä totesin, että töitä paitsi *kuvataan*, myös *tehdään* tunteilla. Yksi jos toinenkin uraneuvoja kehotti etsimään työtä, jota voi tehdä intohimoisesti. Työnantajat puolestaan etsivät ”hyvää tyyppiä”, joka on luova ja persoonallinen. Kanssaopiskelijat kyselivät toisiltaan, mikä on sinun ”juttusi”. Intohimon jälkeen trendikkäiksi tavoitteiksi ovat nousseet kehittyminen ja jatkuva oppiminen. Onnekas kertookin, että on päässyt töissä toteuttamaan unelmiaan. Puhetapa on saanut mielteliäksi, sillä tunteikkaiden ja positiivisten tavoitteiden seassa on aistittavissa epävarmuutta ja ahdistusta. Ihmisillä on tarve olla ja elää onnellisella tavalla, ja siihen pyritään työn kautta. Miten siis onnistua työntekijänä?

Tämän tutkimuksen keskiössä on ihanteellinen työntekijä, ja samalla tutkimus on aikalaisanalyysia 2010-luvun muuttuneesta työkuulttuurista. Työelämän muutoksen taustalla on niin sanottu *uusi työ*, jonka myötä työn tekemisen ja kokemisen sekä tuotantoprosessin tavat ovat muuttuneet 2000-luvulla (Julkunen 2008, 18–20). Muutokselle ei ole vain yhtä jäsentämistapaa, sillä uuden työn muoto on pikemminkin pirstaleinen ja ristiriitainen. Teoreettisten keskustelujen mukaan työ on kietoutunut uudella tavalla tunteisiin, siitä on tullut affektiivista eli tunteita hyödyntävää (Jokinen 2010, 44). Työ on sidoksissa talouteen ja yhteiskunnalliseen päätöksentekoon, joten ei ole yhdentekevää, kuinka siitä puhutaan ja millaisia merkityksiä sille annetaan.

Journalismi on keskeinen kulttuurin tuottaja, joten se myös tarjoaa kuvaa työelämästä ja ihanteellisesta työntekijästä. Tutkin työelämää Helsingin Sanomien kautta, koska Suomen merkittävimpänä sanomalehtenä, sen sisällöillä on suuri valta vaikuttaa työelämästä käytävään keskusteluun. Helsingin Sanomat paitsi ottaa osaa keskusteluun myös tuottaa tietoja ja merkityksiä työelämästä. Keskustelua jatketaan median

välittämänä talouden ja politiikan kentillä sekä aamupalapöydissä, lähimarkettien parkkipaikoilla ja ystävien kesken vapaa-ajalla. Helsingin Sanomat tuottaa käsityksiä, millainen on tavoittelemisen arvoinen työ ja elämä. Se on valtaa vaikuttaa yksilöiden ja yhteiskunnallisten toimijoiden käsityksiin työstä, arjesta ja vapaa-ajasta.

Journalismi osallistuu yhteiskunnan tunneilmapiirin muokkaamiseen ja tunnejärjestyksen tuottamiseen. Sen tuottamalla ja välittämällä tunteilla on merkitystä, sillä tunteet ovat keskeinen elementti, joilla ihmisiä sitoutetaan yhteiskunnallisiin muutoksiin (Pantti 2009, 194–196). Journalismi tarjoaa myös mallin tunteiden ilmaisemiseen ja käsittämiseen: siihen, mitä ja miten pitäisi tuntea ja miten tunteet tulisi ilmaista. Joistakin tunteista ja tunneilmaisista tulee hyväksytyjä ja toisista hylättyjä. (Pantti 2009, 205–206.) Kun työ on kietoutunut uudella tavalla tunteisiin, on syytä tutkia, millaisia tunteita Helsingin Sanomat tuottaa työntekijyyteen liittyen. Työ ja siitä käytävä keskustelu on oleellinen osa jokapäiväistä arkea eli kokemuksia elämästä.

### 1.1 Tutkimuskysymys ja tutkimusasetelma

Tässä pro gradu –tutkielmassa analysoidaan, millaista ihanteellisen työntekijän kuvaa Helsingin Sanomat tuottaa. Ihanteellisen työntekijän kuvauksen kautta piirtyy myös kuva ihanteellisesta työkuulttuurista ja sen normeista sekä valtasuhteista. Tarkoituksena ei ole arvottaa, ovatko työn muodot tai työelämän laatu parempaa tai huonompaa kuin aikaisemmin. Myöskään työhön liittyviä tunteita ei voi yksiselitteisesti jakaa hyviin tai huonoihin, mieluisiin tai epämieluisiin, sillä pikemminkin ne ovat ristiriitaisia keskenään. Tutkimuksen tarkoitus on osoittaa, kuinka media ilmentää affektiivista työtä tuottaen tunteita, jotka ovat ristiriitaisia. Kun ihanteellisen työntekijän kuvaus on lähtökohtaisesti ristiriitainen, on mielekkäämpää kurkottaa analyysiin, joka pohtii, miten se ilmenee ja mitä siitä seuraa.

Tutkimuskysymys on:

*Millainen on Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus?*

Alakysymyksiä ovat:

*Millä tavalla ihanteellinen työntekijän kuvaus tuotetaan Helsingin Sanomissa?*

*Miten tunteet ja vallankäyttö kietoutuvat toisiinsa aineistossa?*

Nykyisin tunteet ovat keskeinen osa tuotantoa ja työ edellyttää tekijältään tietynlaisia mielialoja (Hardt 1999, 97; Adkins 2005, 119–124). Siksi ihanteellisen työntekijän kuvauksella en tavoittele vain adjektiiveja, jotka vastaavat kysymykseen *millainen*, vaan erityisenä tarkastelun kohteena on, miten ihanteellisen työntekijän tulisi *toimia, kokea, ajatella ja tuntea*. Analysoin ihanteellista työntekijää affektiivisen työn kontekstissa. *Affektiivisuus* merkitsee yksinkertaistettuna tunteistumista ja tunteita hyödyntävää (Jokinen 2010, 44).

## 1.2 Aikaisempi tutkimus

Työelämän tunteistumista yhteiskunnallisena kysymyksenä media-aineistojen kautta on tutkittu vähän. Keskeisin suomalainen tutkimus on Mona Mannevuon (2015) työelämän affektiivisuutta käsittelevä väitöskirja *Affektitehdas – Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoa*, jonka aineiston yhtenä osana on Helsingin Sanomien työelämään liittyviä artikkeleita. Väitöskirjassa Mannevuon osoittaa, kuinka työn tekemisen tunteellistuminen kietoutuu tuotantoon ja työn tekemisen tapoihin. Mannevuon (2015, 12–13) sanoo väitöksessään Helsingin Sanomien artikkelien tuottavan kuvaa, jonka mukaan suomalaisen kilpailukyvyn ongelmat johtuvat siitä, että työntekijät eivät ole riittävän innostuneita. Mannevuon mukaan Helsingin Sanomien näkökulma on yksiääninen. Hän huomauttaa, että mediassa ei avata, miksi intohimoinen ja onnellinen yksilö on työelämästä käytävien keskusteluiden valokeilassa.

Mannevuon tarkastelee työelämää kriittisesti haastaen taloustieteen ajatuksen rationaalista yksilöstä. Tutkimuksessa tuodaan esille, että yksilöt etsivät paikkaansa työelämässä tempoillen ristiriitaisissa tilanteissa ja tunneilmapiireissä. Tämän tutkimuksen näkökulma on samanlainen, sillä pyrkimyksenä on osoittaa, että työelämä tai siihen liitettävät tunteet eivät ole yksiselitteisesti jaettavissa vain positiivisiin ja negatiivisiin ilmauksiin. Väitöskirjassaan Mannevuon tarkastelee työelämäkeskusteluja pääasiassa teoriakirjallisuuden kautta, kun taas tämän tutkimuksen aineisto keskittyy kokonaan sanomalehtiartikkeleihin. Teoreettinen ja käsitteellinen ero on se, että tässä työssä puhutaan *affektiivisestä työstä* mutta Mannevuon puhuu väitöksessään affektista *ja työstä*, koska hänen mukaan affektiivinen työ käsitteenä tuottaa ajatusta, että työ olisi ”ennen” ollut perustavalla tavalla ”tunnevapaata”. Toinen ero on se, että tässä työssä ei analysoida laajasti työelämän sukupuolittuneita rakenteita kuten Mannevuon väitöksessä. Yhtenäistä on kuitenkin se, että kumpikin tutkimus pitää affektia hyödyllisenä käsitteenä,

jonka kautta voi tulkita ja ymmärtää nykyisen työn ristiriitaisia tunneilmapiirejä sekä valtasuhteita.

Median tuottamia työntekijyyden representaatioita on tutkittu usein sukupuolen näkökulmasta. Esimerkiksi teoksessa *Gender, media, and organization: Challenging mis(s) representations of women leaders and managers* (Elliot, Stead, Mavin & Williams 2016) käsitellään, kuinka naisoletettuja ammattilaisia kuvataan mediassa stereotyyppisissä tai kapeissa rooleissa. Kirjan artikkeleissa nostetaan esille esimerkiksi, että naisjohtajien ulkonäköön kiinnitetään eri tavalla huomiota kuin miesjohtajien ulkoiseen olemukseen. Tämän tutkimuksen näkökulma ei rajaudu vain sukupuoleen, sillä Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus koskettaa kaikkia sukupuolia.

Myös artikkeli ”*Women doing their own thing*”: *media representationsof female entrepreneurship* (Ruth Eikhof, Summers & Carter 2013) pohtii työntekijyyden sukupuolituttunutta mediakuvaa, mutta on lähempänä tämän tutkimuksen otetta. Artikkelin esittää, että median tuottama ihannekuva työntekijyydestä, erityisesti yrittäjyydestä, on yksipuolinen. Tutkimuksen mukaan media tuottaa mielikuvaa siitä, että yrityksen perustaminen on helppoa eikä erityistä kokemusta tarvita, sillä oleellista on tehdä yrittäjyydestä elämäntapa. Tutkijat esittävät, että median tuottama mielikuva yrittäjyydestä voi tuottaa vieraannuttavia tunteita lukijoille, jotka eivät koe esiteltyä yrittäjyydenmallia itselleen sopivaksi.



## 2 TEORIATAUSTA

Tässä pro gradu -tutkielmassa yhdistyy mediatutkimus, työn tutkimus ja yhteiskuntatieteellinen nykykulttuurin analyysi. *Affekti* on käsite, joka koskettaa kaikkia näitä tieteenaloja, vaikka jokainen on soveltanut sitä omien lähtökohtien mukaan. *Affektiivisuus* merkitsee yksinkertaistettuna tunteistumista ja tunteita hyödyntävää (Jokinen 2010, 44). *Uusi työ* on affektin tapaan moninainen käsite, jolla ei ole yhtä määritelmää. Laajasti määriteltynä se viittaa perustaviin muutoksiin työmarkkinoilla, tuotannossa sekä työn tekemisessä ja sen kokemisessa. Tälle muutokselle ei ole vain yhtä jäsentämistapaa, sillä uuden työn muoto on pikemminkin pirstaleinen ja ristiriitainen. (Jokinen 2010, 44, Vähämäki 2009, 40–41.) Työtä ja työntekijyyttä käsittelevää tutkimusta, joka hyödyntää affekti käsitettä on kutsuttu affektiteoreettiseksi tutkimusotteeksi (Parviainen, Kinnunen, Kortelainen 2016, luku 1). Tässä osassa esittelen moninaisen affektin käsitteen sekä uuden työn teorian taustoja ja määrittelen, kuinka sovellan niitä tutkimuksessani.

### 2.1 Affektikäsitteen taustat

2000-luvun vaihteessa kysymyksiä ihmisen ja maailman suhteesta sekä merkityksenmuodostuksesta on alettu pohtia entistä enemmän tuntumisen käsitteellistysin (Koivunen 2008, 5). Lähtökohdistaan riippuen tutkijat ovat tarkastelleet affektiivisuutta eri tavoin. Toiset keskustelut viittaavat teoreettisen painopisteen muutoksiin, kun taas toiset keskustelut painottavat kulttuuri-ilmiöiden luonteen muutosta (Kontturi & Taira 2007, 43–44). Osa katsoo tunteita tarkastelevan tutkimuksen olevan vastareaktio diskursiiviselle ja konstruktionistiselle tutkimukselle, joka käsittää sosiaalisten ilmiöiden ja vallanjaon perustuvan liiaksi kielen ja yhteiskunnan rakenteiden varaan (Liljeström & Paasonen 2010, 1). Yhteiskunnan rakenteiden ylikorostuneisuutta kritisoiva tutkimus haluaa tuoda ihmistieteissä esiin ruumiillisuuden ja materiaalisuuden (Clough 2010, 206–207). Esimerkiksi feministisen teorian piirissä materiaalisuutta ja ruumiillisuutta on käsitelty affektiivisuuden kautta 1990-luvulta lähtien (Koivunen 2010, 13–14). Suomessa affektiivisuuden tutkimus on lisääntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana, mutta kansainvälinen tutkimus on kiinnittänyt huomiota tunteistumiseen jo pidempään.

Kun affektiivisuus liitetään nykykulttuurin suunnan muutokseen, tunteiden käsitetään muotoutuvan kulttuurisesti ja historiallisesti. Tällöin tunteet sekä osallistuvat kulttuuriin, että rakentavat sitä. Esimerkiksi kokemuksellisuuden ja elämysten keskeisyyden katsotaan vahvistuneen nykykulttuurissa. (Kivimäki, Kolehmainen, Sumiala 2010, 3–4; Giddens, 1991) Kulttuuriseen muutokseen liittyy esimerkiksi sosiologi Beverly Skeggsin (2004) ajatus, jonka mukaan tunteista on tullut kulttuurista ja sosiaalista pääomaa: ollakseen ”joku” ja tullakseen tunnustetuksi ”jonakin” täytyy noudattaa ajan tunnekoodeja. Yhteiskuntatutkijat puolestaan kyseenalaistavat näkemystä, jonka mukaan tunteet kuuluvat uusintavana voimana vain kodin piiriin (Jokinen 2010, 44–46). Puhutaan työn muutoksesta ja siitä, kuinka tunteita korostava hoiva-, viestintä-, markkinointi ja viihdetyö, ovat tulleet yhä merkityksellisimmiksi taloudellisen tuottavuuden kannalta (Taira & Kontturi 2007, 44; Jokinen 2010, 45).

Ajoittain tunteiden tutkimuksen yhteydessä puhutaan myös *affektiivisesta käännteestä*. Koivunen huomauttaa, että ilmaus voi olla harhaanjohtava, sillä se antaa ymmärtää, että affekti keskusteluista muodostuisi yhtenäinen teoria tai tutkimussuuntaus. ”Käänte” ei viittaa mihinkään tiettyyn teoriaan, vaan merkitsee tutkimuksen näkökulman muutosta usealla tutkimusalalla. (Koivunen 2010, 9.)

Affektisen käänteen keskusteluille on vaikea hahmottaa juuria, sillä tutkijat jäsentävät keskusteluja eri tavoilla. Havainnollisempana tapana pidän keskustelujen jäsentämistä kolmeen haaraan Eeva Jokisen, Juhana Venäläisen ja Jussi Vähämäen (2015) tapaan. Ensimmäinen haara on psykologinen tutkimus, joka liittyy affektit ihmisten ominaisuuksiin biologisina organismeina. Toinen haara on Barugh Spinozan ja Gilles Deluzen ajatuksista kehkeytynyt Brian Massumin (1995) teoria, jossa affekti merkitsee ruumiiden kykyihin liikkua ja tulla liikutetuksi. Massumin ajattelun mukaan affektilla ei ole juuri mitään tekemistä psykologian kanssa. Hänen näkökulmastaan affekti merkitsee potentiaalia, joka ei palaudu yksilöön. (emt. 2015, 20.) Kolmas tutkimushaara paikantuu feministiseen tutkimukseen ja kulttuurintutkimukseen, jonka tavoitteena on kyseenalaistaa esimerkiksi sukupuoli ja rotu sekä niihin liittyviä valtajännitteitä. Tällöin affekti on käsite, jonka avulla pyritään rikkomaan dualistista jakoa mieleen ja ruumiseen, järkeen ja tunteisiin sekä mieheen ja naiseen. Tavoitteena on kyseenalaistaa häilyviä rajoja kulttuurin ja luonnon sekä psyykkisen ja sosiaalisen välillä. (emt. 20–21, Koivunen 2010, 9.) Koivunen (2010, 11) kuvaa affektikeskustelujen moninaisuutta toteamalla, että toisille affekti merkitsee käsitettä, jonka avulla voi pureutua paremmin yksilöllisiin

tunteisiin ja siten laajentaa tutkimuksen metodologisia mahdollisuuksia. Toisille affekti on käsite, jonka kautta voi kyseenalaistaa nimenomaan yksilöä ja hänen subjektiivista kokemusmaailmaa.

Yhteistä affektitutkimuksen keskusteluille on kokemuksellisuuden ja ruumiillisten kohtaamisten arvaamattomuuden korostaminen sekä halu pyrkiä kielellisen ja rationaalisen selittämisen ohi tai yli. Monipolvisessa affektikeskustelussa on myös näkemyseroja. Yksi niistä on kiista affektien eli tunteiden tai tuntemusten ”autonomisuudesta” eli siitä, kuinka itsenäinen ja riippumaton affekti on sosiokulttuurisista merkityksenannoista. Esimerkiksi Massumin mukaan affekti on sosiaalisen merkityksenannon ulkopuolella. Toiset tutkijat eivät taasen pidä mielekkäänä tehdä selvää eroa affektin ja emotion välillä. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 21.)

## 2.2 Tunne, emootio, affekti

Tässä osiossa jäsenän, miten käsitan affektin käsitteen tässä tutkimuksessa. Aluksi selvennän tunne-sanastoa, sillä se auttaa ymmärtämään affektin käsitteen tutkimuksellisia mahdollisuuksia. Teos *Prekarisaatio ja affekti* (Jokinen & Venäläinen 2015) määrittelee tunteisiin viittaavat sanat havainnollisesti, joten hyödynnän kirjan määritelmiä jäsentääkseni affektin käsitettä. Sana ”tunne” voidaan ilmaista englanninkielisessä tutkimuksessa sanoilla *feeling*, *emotion* ja *affect*. Joissakin tutkimuksissa sanoja käytetään limittäin ja synonyymeina, mutta esimerkiksi tunteiden sosiologiassa, feministisessä tutkimuksessa ja kulttuuritutkimuksessa käsitteet on haluttu pitää erillään. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 18.)

*Feeling* eli ”fiilis” viittaa tuntemuksiin, jotka tuntuvat ruumissa, iholla tai ”luissa ja ytimissä”. Näille tuntemuksille ei välttämättä ole kielellistä tai sosiaalista ilmausta. Niitä voi yrittää tavoittaa kuvailuilla kuten ”vatsassa on perhosia” tai ”sydän tuntuu raskaalta”. Herätessään ihminen voi tuntea vatsassaan ”möykyn” ja hän tuntee sen ennen kuin käsittää sen esimerkiksi huoleksi, koska tällöin tuntemus on jo muuttunut *emootioksi*. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 18.)

*Emootiot* ovat sekä kognitiivisesti että kulttuurisesti tunnistettuja sekä kielellisesti nimettyjä, kuten esimerkiksi kateus, mustasukkaisuus tai huoli. Ne ovat ymmärrettyjä,

sosiaalisia ja niistä voi puhua. Samalla ne muuntuvat vuorovaikutuksessa ja niitä voi teeskennellä. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 18–19.)

*Affekti* käsitetään tuntemusta ja emootiota avoimempänä. Se on ambivalentti, vastakohtaisia tunteita herättävä, eli se liittyy tuntemukseen ja emootioon mutta ei palaudu niihin. Affekti merkitsee sitä, että ruumis voi vaikuttaa ja tulla vaikutetuksi. Lauren Berlantin (2011a) mukaan affekti on ruumiillinen ja intiimi poliittisen sääntelyn väline (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 19.)

Massumin (1995) affektikäsitetykselle erottelu emootion ja affektin välillä on olennaista. Hän käsittää affektin olevan ei-tietoinen ja ei-subjektiivinen. Siten se on esisijainen emootion nähden. Emootio on tunnistettavissa oleva ja sanoiksi puettu, mutta affekti on vielä tunnistamaton. Massumin mukaan tunteet, emootiot, ovat subjektin ominaisuuksia kuten esimerkiksi ilo. Affekti taas valtaa subjektin yllättäen ja hetkellisesti, jolloin kokemukselle ei ole valmista tulkintakehystä tai reaktiotapaa. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 20–21; Massumi 1995, 88, 96.) Toisin sanoen affektia ei pysty sanoin kuvailemaan tai nimeämään – tai ainakin se on vaikeaa. Massumin affektikäsitys eroaa esimerkiksi Sara Ahmedin (2004) määritelmästä. Hän käyttää affektin ja emootion käsitettä rinnakkain, eli affekti ei ole hänen ajattelussaan esisijainen emootion nähden kuten Massumilla. Ero ilmentää sitä, kuinka eri tavoilla keskeiset affektitutkijat teoretisoivat ja soveltavat tunteita ja niihin liittyvää sanastoa.

Massumin mukaan affekti merkitsee potentiaalia, joka ei palaudu yksilöön. Affekti on avoin yhteenliittymille ja siten se luo mahdollisuuksia vuorovaikutukselle. Kun vuorovaikutus tai yhteenliittymä saa hahmon ja sisällön, affekti ”kaapataan”. Tämä kaappaus on emootio, joka voidaan pukea sanoiksi, mutta samalla se jää aina jollain tavoin tunnistamattomaksi. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 20–22; Massumi 1995, 96.) Mannevuon (2015, 18) tulkitsee Massumia siten, että ”affekti viittaa subjektiivisen kokemuksen ylittävään rakenteelliseen tasoon, johon subjektiivinen kokemus on kuitenkin suhteessa”. Hän on kiinnostunut yhteiskunnallisista rakenteista ja niiden vaikutuksista olemassaolon ja toiminnan mahdollisuuksiin. Mannevuon käsittää affektin siis viittaavan rakenteelliseen tasoon tai tunnerakenteeseen, joka luo mahdollisuudet olemassaololle ja toiminnalle.

Massumin käsitys on haastava, sillä se ei asetu helposti tarkastelun kohteeksi. Jokinen ja Venäläinen (2015) perustavat teoksensa affektikäsitetyksen Massumin teoriaan, mutta he

eivät tiukasti takerru pohtimaan, koetaanko affekti ensisijaisesti tai enemmän kehossa vai mielessä. Heidän mukaan ruumiin ja mielen kykyjä sekä tuntemuksia ja toimintaa on analysoitava suhteessa toisiinsa. Ero fiiliksen, emotion ja affektin välillä on tilannekohtainen ja häilyvä. Oleellista on se, että affektin käsitteen avulla voi tavoittaa ilmiöiden moninaisen kokonaisuuden ja kuvailla samalla myös ristiriitaisuuksia. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 23.)

Tässä tutkimuksessa käsitän affektin siten, että se on tunne, joka ikään kuin väreilee ilmassa, mutta sitä ei voi kuvailla yksiselitteisesti. Affektista voi muodostua eri tuntemuksia riippuen subjektin tilanteesta. Tuntemuksia ei kuitenkaan synny mielivaltaisesti, vaan ne ovat suhteessa ihmisiin sekä yhteiskunnalliseen, kulttuuriseen ja taloudelliseen kontekstiin. Toisille avautuu erilaisia mahdollisuuksia tuntea ja kokea, toisilta taas suljetaan pois mahdollisuuksia tuntea vallitsevan kulttuurin tavoin. Käsitteeni mukaillee Berlantin (2011a, 15–16) kuvailua, jonka mukaan affekti on yhteiskunnallinen suhde eli kietoutunut osaksi poliittista valtaa.

Tutkimuksessani käytän käsitettä *affektiivinen ilmapiiri*, sillä se on oivallinen tapa konkretisoida ja soveltaa affektikäsitteen teoriaa. Affektiivinen ilmapiiri merkitsee ilmapiiriä, joka asettaa mahdollisuuksia sekä rajoja toimia, kokea ja tuntea. Affektiivisessä ilmapiirissä subjekti voi aistia yhden tai useampia affekteja. Työn tekemisen tunteellistumista tutkinut Mannevuon (2015, 18) käyttää väitöksessään samaa käsitettä. Pidän affektiivista ilmapiiriä käyttökelpoisena käsitteenä myös sen vuoksi, että journalismin tutkimuskirjallisuudessa (Pantti 2009, 205–206) käytetään sanaa *tunneilmapiiri*, jonka ymmärrän viittaavan affektiiviseen ilmapiiriin. Alun perin käsite on Berlantin (2011b) *affective atmospheres*.

Tutkimuksessani jaan Mannevuon käsityksen siitä, että affektit vaikuttavat olemassaolon ja toiminnan mahdollisuuksiin. Affektiivinen ilmapiiri siis antaa tai luo subjektille tietynlaiset mahdollisuudet olla ja toimia. Vallitseva kulttuuri, talous ja yhteiskunta tuottavat valtarakenteita, joissa affektiiviset ilmapiirit syntyvät ja tunteita on mahdollisuus kokea. Mannevuon (2015, 18) puhuu affektien rakenteista, mutta epäröin kutsua affekteja rakenteiksi, sillä se antaa niistä järjestäytyneen ja valmiin mielikuvan. Sen sijaan käsitän affektin vielä rakentumattomana eli siitä voi kehkeytyä ennalta-arvaamattomia ja ristiriitaisia tuntemuksia. Olen kuitenkin yhtä mieltä Mannevuon kanssa siitä, että olemassaolon ja tuntemisen mahdollisuudet eivät verbalisoidu tavanomaisilla

itsen kertomisen tavoilla. Toisin sanoen affektiivisten ilmapiirien luomat mahdollisuudet vaikuttavat ja tuntuvat, mutta kokemusta ei voi pukea sanoiksi ”toimin juuri näin, ja se johtuu tästä”, tai ainakin kokemusta ja toiminnan syy-seuraus-suhteita voi olla hankala perustellen selittää itselle tai muille. Subjekti esimerkiksi tuntee voimakkaasti ahdistusta, että hänen pitäisi toimia ja käyttäytyä jollain tavalla, mutta hän ei osaa perustella tai paikantaa syytä ahdistukselleen. Ahdistuksen tunne puskee kohti subjektiä monista suunnista, jolloin yksiselitteistä syytä on vaikea osoittaa.

Tutkimukseni teoria pohjautuu Jokisen, Venäläisen ja Vähämäen (2015, 23–24) ”väljään” tai ”vapaaseen” affektikäsitteeseen, jossa ei oteta lopullisesti kantaa, kuinka ruumiillisia affektit ovat. Pidän käsittelytapaa käytännöllisenä, sillä kuten kirjoittajat perustelevat: ei ole mielekästä juuttua määrittelemään sellaista, joka aina vain pakenee kuvaamista. Yhdyn näkemykseen, että on kiinnostavampaa koittaa tarkastella niitä vaiheita ja hetkiä, joissa epämääräiset tunteet alkavat saada jonkinlaisia muotoja.

Paikoin hankalasti ymmärrettävänä käsitteenä affekti ei ole kuitenkaan mitä tahansa. Ahmed (2004, 4) toteaa, että oleellisinta ei ole ”mitä tunteet ovat”, vaan ”mitä tunteet tekevät”. Rasistinen viha syntyy tunteena ja ilmenee tunteiden kautta, eli tunteet tekevät rasismia (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 21). Ahmedin kuvaus selkeyttää affektikäsitteen ymmärtämistä tuoden sen konkreettisemmalle tasolle. Samalla kuvailu kannustaa tutkimaan yhteiskunnallisia ilmiöitä juuri affektin käsitteen kautta, vaikka tunteiden ilmenemistä ja vaikuttavuutta on vaikea osoittaa eksplisiittisesti mittaamalla.

### 2.3 Median rooli tunteiden säätelijänä

Journalismi osallistuu yhteiskunnan tunneilmapiirin muokkaamiseen ja tunnejärjestyksen tuottamiseen. Joistakin tunteista ja tunneilmaisuuksista tulee hyväksytyjä ja toisista hylättyjä. (Pantti 2009, 205–206.) Näkemys on saanut vaikutteita yhteiskunnallisesta affektitutkimuksesta ja liittyy osuvasti uuden työn teorioissa esitettyihin väitteisiin, että tunteiden ja mielialojen kontrollista on tullut tärkeä osa kontrollia (esim. Rikala 2006, 397–400). Journalismin tuottamalla ja välittämällä tunteilla on merkitystä, sillä tunteet ovat keskeinen elementti, joilla ihmisiä sitoutetaan yhteiskunnallisiin muutoksiin. Pantin (2009) mukaan journalismin rooli julkisten tunteiden säätelijänä kaipaa lisätutkimusta. Journalismia tulee tutkia enemmän siitä näkökulmasta, kuinka media heikentää, vahvistaa ja tuottaa poliittisia, yhteiskunnallisia ja moraalisia virtauksia (emt. 194–196, 205–206).

Tämä tutkimus vastaa Pantin asettamaan haasteeseen, sillä analysoin, mitä ja miten lukijoita suostutellaan tuntemaan työntekijyyteen liittyen. Erityisenä tarkastelukohteena on aineiston tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus. Mediatutkimukseni yhdistyy yhteiskuntatutkimukseen, sillä olen kiinnostunut siitä, kuinka työntekijyyden ihannekuvaukset liittyvät yhteiskunnallisiin keskusteluihin ja ihmisten arkeen sekä mitä yhteiskunnallisia ongelmia ristiriitaisten työelämään liittyvien tunteiden tuottamiseen liittyy.

Tunteet ovat kiinnostaneet tutkijoita kulttuurin- ja mediatutkimuksen kentällä 1990-luvulla ja viimeistään 2000-luvulla. Kiinnostus johtuu Koivusen (2008, 6–7) mukaan monista eri syistä. Ensinnäkin on kysymys laajemmasta yhteiskuntatutkimuksen teoreettisten painopisteiden muutoksesta, kun kokemuksellisuus ja individualismi on katsottu entistä tärkeämmiksi tavoiksi käsitteellistää maailmaa. Esimerkiksi epävarmuuden lisääntymisen ja yhteisöllisyyden vähentymisen vuoksi yksilön tunnekokemukset ovat tulleet tärkeämmiksi. Samalla mediatutkimus on hyödyntänyt sosiologi Eva Illouzin (2008) käsitettä *terapiakulttuuri* ilmentämään sitä tapaa, jolla ihmiset purkavat yksilöllisiä ja yhteisöllisiä tunteita (Pantti 2009, 194–195). Kulttuuristen muutosten viitekehyksessä tunteisiin liittyvä mediatutkimus on aikalaisdiagnoosia sekä valtasuhteiden ja normien erittelyä (Koivunen 2008, 6–7).

Koivusen (2008, 6–7) mukaan toinen syy, miksi mediatutkijat ovat alkaneet kiinnostua tunteista, on se, että media itse kehystää sisältönsä tunnekokemuksiksi puhuttelemalla yleisöään tunteisiin vedoten. Samalla yleisönä oleminen on entistä enemmän tunnereagoimista. Muutokset mediasisällöissä velvoittavat tutkijoita analysoimaan niiden vaikutuksia. Tällöin tutkimuksen näkökulmana voi olla, millaisia merkityksiä tunteille ja tuntemiselle annetaan muuttuneessa mediaympäristössä. Median tunteistuminen on liitetty viihteellistymiseen, popularisoitumiseen ja tabloidisoitumiseen. Tunteiden merkitystä on tutkittu esimerkiksi saippuaopperoissa, tosi-tv- ja *talk show* -ohjelmissa sekä mediaspektaakkeleissa. Myös teknologia, internet ja sosiaalinen media ovat muuttaneet käsitystä tunteiden kokemisesta ja jakamisesta (Paasonen, Hillis & Petit 2015, 1–3).

Kiinnostus tunteikkuuteen johtuu metodologisten trendien muutoksista. Etnografinen ja muu osallistuva laadullinen tutkimus vaatii itsereflektiota tutkijan ja kohteen välillä. Esimerkiksi Koivunen nostaa lisääntyneen tutkimuksen siitä, mitä katsoisuus ja yleisyys

ovat. Neljäs näkökulma tunteiden tutkimukseen tulee feministisiltä tutkijoilta, jotka ovat halunneet kyseenalaistaa subjektien ruumiillisuutta ja materiaalisuutta 1990-luvulta lähtien. (Koivunen 2008, 8; Koivunen 2010, 13–14.) Mediatutkimuksessa he ovat kiinnittäneet huomiota esimerkiksi siihen, kuinka tekstejä tulkitaan tunteiden kautta (Liljeström & Paasonen 2010, 1–2). Teoriahistoriallinen kehitys on muokannut ja tarkentanut kysymyksiä, jotka liittyvät median käyttöön, mediamuotoihin ja median merkityksiin sekä vaikutuksiin. Uudet tutkimussuuntaukset katsovat, että affektin käsite tarjoaa mahdollisuuksia ajatella kielellisen sekä rationaalisen selittämisen yli ja ohi. (Koivunen 2008, 8.)

Yleisesti kiinnostus median ja viestinnän tunteisiin heräsi ensimmäisenä kulttuurintutkijoiden piirissä. Tämä johtuu siitä, että tunteet ja järki on perinteisesti asetettu vastakkain, jolloin tunteet ovat jääneet viihteen ja fiktion tutkijoille. (Pantti 2009, 194–196.) Tunteiden merkitystä mediassa on perinteisesti analysoitu lähinnä tositelevision, saippuaopperoiden ja muiden viihde- tai populaariohjelmien kautta. Näissä tutkimuksissa tunteet käsiteltiin kulttuurisesti rakentuvina, säänneltävinä, esitettävänä ja jollain tavoin kuohuttavina. (Koivunen 2008, 7–8.)

Viestinnän tutkijat ovat osoittaneet vähän ja silloinkin kriittistä suhtautumista tunteisiin. Tunteistunutta mediaa on pidetty jopa merkinä kulttuurisesta rappiosta. Tunteiden on katsottu tukahduttaneen kriittisen keskustelun ja luoneen tilalle passiivisia omaan napaan tuijottavia yksilöitä. Toisaalta journalismissa on nähty, että tunteiden kuvaaminen ja tuottaminen lisäävät kansalaisten osallisuutta. Nykyisin tunteiden kuvaamista ja tuottamista ei pidetä yksistään hyvänä tai huonona. Journalistit eivät myöskään koe, että tunneilmaisut itsessään rapistaisivat journalismin laatua, vaikka perinteinen järjen ja tunteen vastakkainasettelu on jossain määrin edelleen läsnä. (Pantti 2009, 193–195, 206.)

Uutisjournalismissa tunnepitoisia ilmauksia alettiin käyttää 1990-luvulla, kun ennen sitä tunneilmaisuja pyrittiin perinteisesti välttämään. 2000-luvulla tutkijat ovat pohtineet, muuttuiko tunneköyhä journalismi tunteilla mässäilevään uutisointiin. Uutisiin liittyvä tunnetutkimus keskittyikin aluksi väkivaltauutisten, katastrofien ja onnettomuuksien vaikutuksiin. Pantin (2009) mukaan tutkimuksissa käsiteltiin eniten surun tunnetta. Suomessa on tutkittu esimerkiksi Konginkankaan bussionnettomuudesta kertovien uutisten nostattamia yksityisiä ja kollektiivisia tunteita. Kansainväliseksi esimerkiksi



Pantti nostaa prinsessa Dianan kuolemaan johtaneesta onnettomuudesta kertovan uutisoinnin, joka nostatti globaalia kollektiivista surua. (Pantti 2009, 193–197.)

Vuonna 2008 Koivunen arvioi, että suomalainen mediatutkimus kärsi ”tunneongelmasta”. Hänen mukaan tunteellisuus ja kokemuksellisuus tulivat esille lähinnä ongelmana, viestintään liittyvänä häiriönä tai sivuilmiönä. Tuolloin Koivunen nosti esiin, että asiallista faktajournalismia on harvoin tarkasteltu tunteiden ja kokemuksen näkökulmasta. Hänen mukaan media- ja yhteiskuntatutkimuksen ”affektiivinen käänne” ei juurikaan näkynyt suomalaisessa tutkimuksessa. Monet tutkijat olivat tuolloin kyllä nostaneet esille kysymyksiä tunteesta ja kokemuksesta, mutta esimerkiksi mediatutkimuksen perusoppaissa ei artikuloitu kysymyksiä mediasta tunteiden rakentamisen tai esittämisen tilana. (Koivunen 2008, 7, 10–18.) Koivunen oli ensimmäisiä tutkijoita, jotka peräänkuuluttivat tunteiden tutkimuksen monipuolisuuden tärkeyttä mediassa ja viestinnässä. Hänen kehoituksensa otettiin vastaan suomalaisten tutkijoiden piireissä, sillä heti seuraavana vuonna julkaistiin journalismin kehityssuuntia esittelevä teos *Journalismi murroksessa* (Väliverronen 2009), joka käsittelee keskeisimpiä journalismin muutoksia 2000-luvun alussa. (Koivunen 2008, 10.)

Tässä viestinnän tutkimuksen perusteoksessa Pantti kirjoittaa, että tunteet ovat 2000-luvulla muuttuneet entistä hyväksyttävämmiksi uutisissa. Journalismi on julkinen tila, jossa tunteita ilmaistaan, koetaan ja muokataan. Tunteilla ei ole tarkoitus vain mässäillä, vaan ne ovat kerronnan ja tarinallistamisen keino. Toimittajat eivät pidä uutisten tunneilmaisuja tai -elementtejä vain katsojien tarkoituksellisina houkuttimina. Tunteet tekevät uutisen ymmärrettäväksi ja merkityksellisemmäksi katsojille, jolloin he havaitsevat uutisaiheen ja heidän oman arjen väliset yhteydet. Toimittajan ”miltä tuntuu”-kysymystä on pidetty merkinä siitä, että tunteet ovat yksi uutiskriteeri. Tunteet voivat lisätä seuraajien osallisuuden tunnetta ja rohkaista toimimaan heidän intressiensä mukaan. (Pantti 2009, 193–197, 201–202.)

Vuonna 2010-luvun lopulla tunneilmaisujen käyttäminen ja tunteiden tuottaminen journalismissa oli jo arkipäivää, mutta tunteiden tutkimus journalismissa oli vielä alkutekijöissään. Sen vuoksi Pantti haastoi (2009, 205–206) viestinnän tutkijoita moniulotteisempaan tunteiden tutkimukseen. Journalismi on keskeinen kulttuurin tuottaja, jolloin se tarjoaa tulkinnallisen mallin tunteiden ilmaisemiseen ja käsittämiseen: mitä ja miten pitäisi tuntea ja miten tunteet tulisi ilmaista? Pantin mukaan tutkijoiden

tulisi kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten ja millä tarkoituksella tunteita käytetään mediassa.

Yhteiskuntapolitiikan kandidaatin tutkielmani *Leikitellen ääri rajoilla – Työn ja elämän ristiriitaiset tunteiden Helsingin Sanomien artikkeleissa* (2014) osaltaan vastasi Pantin haasteeseen tutkimalla, millaisia ristiriitaisia tunteita Helsingin Sanomien artikkelit tuottavat työstä ja elämästä. Tässä tutkimuksessa jatkan teemaa tutkimalla, millaista ihanteellista työntekijän kuvausta Helsingin Sanomat tuottaa.

## 2.4 Uusi työ

*Uusi työ* tarkoittaa pääosin 2000-luvun työelämän luonnehdintoja (Julkunen 2008, 18–20). Se viittaa perustaviin muutoksiin työmarkkinoilla, tuotannossa sekä työn tekemisessä ja sen kokemisessa. Tälle muutokselle ei ole vain yhtä jäsentämistapaa, sillä uuden työn muoto on pikemminkin pirstaleinen ja ristiriitainen. (Jokinen 2010, 44; Vähämäki 2009, 40–41.) Sanaan ”uusi” liittyy ajatus muutoksesta, murroksesta ja ajasta ennen sekä ajasta nyt. Uusi työ ei kuitenkaan tarkoita sitä, että ennen olisi jokin tietty aika, sillä ennen voi viitata moneen eri aikakauteen. Yksi tapa kuvata muutosta ovat useat *post*-käsitteet: jälkimoderni, jälkiteollinen ja jälkifordistinen. Kun nykyisyydelle ja jatkuvalla muutokselle ei ole yhtä käsitettä, on tullut tavaksi puhua vain uudesta: uudesta työstä, uudesta taloudesta tai työn uudesta järjestyksestä. (Julkunen 2008, 12–13.) Tässä tutkimuksessa *uusi työ* viittaa siihen, että affektien asema tuotantoprosessissa on muuttunut. Työssä hyödynnetään tunteita eli niistä on tullut keskeinen osa tuotantoa. Uutta on se laajuus, jolla affektisuus kasvattaa suoraan pääomaa. (Hardt 1999, 97; Jokinen 2010, 44, 46.)

### 2.4.1 Uuden työn taustat

Uusi työ ei ole syntynyt tyhjästä, vaan sen taustalla on pitkä jakso, jolloin taloudessa ja työelämässä alettiin vaatia tuotannon ja työolosuhteiden joustavuutta. Harvey (1989, 141–146) pitää käännekohtana vuosia 1965–1973, jolloin fordistinen järjestelmä alkoi jähmettyä. 1970-luvulle tultaessa markkinat kyllästyivät kulutushyödykkeistä ja suuret massatuotantoerät eivät mahdollistaneet joustavaa suunnittelua. Tuottavuus laski, kun tuotantokustannukset kasvoivat liian suuriksi suhteessa menekkiin ja samalla yrityksistä oli tullut liian byrokraattisia. Tehtaat eivät löytäneet uusia sijoituskohteita, mikä lisäsi työttömyyttä ja laukaisi inflaation. Taloudellisen kasautumismallin säröilyn lisäksi kriisin

oireisiin luetaan sosiaalisen kiinteyden rapistuminen. Liikehdintää on selitetty ihmisten muuttuneiden odotusten ja vaatimusten sekä arvosiirtymien kautta. (Julkunen 2008, 37; Julkunen 1987, 291–292.)

Kriisistä pyrittiin pois lisäämällä tuotannon joustavuutta ja vähentämällä markkinoiden sääntelyä. Keskeistä oli valtion roolin väheneminen niin työvoiman kuin markkinoiden sääntelyssä. (Harvey 2008, 20–21 Julkunen 2008, 37.) Valta muuttui verkostomaisten yritysten myötä kasvottomaksi, kun tuotantoa alettiin teetättää useiden alihankkijoiden kautta ja päätöksiä tehtiin enemmän kaukana varsinaisesta työprosessista (Sennett 2002, 55–57). Valtion ja ammattiliittojen heikentymisen myötä kollektiivinen suoja heikentyi, mikä näyttäytyi lisääntyneenä epävarmuutena ja turvattomuuden tunteena, mutta samalla tilanne tuki yksilöllisyyden uutta nousua (Julkunen 2008, 55).

Tutkijoilla on eri käsityksiä uuden työn luonteesta. Toiset pitävät finanssitalouden, työorganisaatioiden ja työtapojen joustavuuden muutoksia lähinnä vapauttavina ja toivottavina. Toiset taas sanovat kriittisemmin väittäen, että muutokset eivät merkitse vain vapautta, sillä ne ovat tuoneet mukanaan myös uudenlaisia epäkohtia ja ongelmia. (Julkunen 2008, 20–21.) Käsitän uuden työn pitkän aikavälin jatkumona, jonka aikana uusliberalistinen markkinatalous on kiihtynyt ja työelämän on täytynyt sopeutua sen ehtoihin. Katson uutta työtä kriittisesti seuraten keskustelua, jonka mukaan uusi työ ei ole pelkästään hyvää tai huonoa, vaan luonteeltaan ristiriitaista (kts. Virno 2006; Marazzi 2006, Vähämäki 2003; Julkunen 2008).

Uudessa työssä valmistetaan vähemmän materiaalisia tuotteita, kun taas tuotteettoman, immateriaalisen, työn määrä lisääntyy. Keskeisintä ei ole käyttötavaroiden valmistus, vaan informaation ja tiedon jakaminen, suunnitteleminen ja kehittäminen sekä erilaiset palvelut (Hardt 1999, 93–94). Uuden työn teoreetikot eivät väitä, että enää ei tuotettaisi konkreettisia tuotteita kuten autoja, tiskikoneita tai matkapuhelimia. Oleellista sen sijaan on, että sosiaalisilla kyvyillä ja kommunikaatiolla on entistä korostuneempi rooli monenlaisissa työtehtävissä. (Virno 2006, 65–66.)

Tutkimukseni käsittelee uutta työtä, jonka voi parhaiten käsittää palvelusektorin töissä, kuten terveydenhoito-, koulutus-, mainonta-, liikenne- sekä viihde- ja rahoitusalailla. Näillä aloilla työskentelevät tuottavat konkreettisten tuotteiden sijasta esimerkiksi järjestystä, käsityksiä ja hyvinvointia (Holvas & Vähämäki 2005, 80–81). Taloudellisen kasvun mahdollisuus nähdään koneiden tuotannon sijaan ihmisten ”tuottamisessa” ja

ihmisten ”kehittämisessä” hyviksi ja tehokkaiksi tuottajiksi ja siirtäjiksi (Vähämäki 2006, 12). Käsitän, että uusi työ pitää sisällään immateriaalisen eli aineettoman tuotannon, mutta samalla siihen sisältyy esimerkiksi ruumiiden tuottavuus, tunteet ja kokemukset.

#### 2.4.2 Uuden työn luonne

Filosofi Paolo Virno (2006, 31) käyttää Karl Maxin käsitettä *general intellect* kuvaamaan sitä, kuinka yleisestä ymmärryksestä tai älystä on tullut merkittävin tuotantovoima. Vähämäki (2006, 21–24) lainaa Virnon käsitettä kuvaillessaan uuden työn luonnetta. Vähämäen mukaan kyse ei ole sovellettavasta tai esineellistyneestä tiedosta, vaan tiedosta ilman erityistä sisältöä. Uudessa työssä korostuvat monipuolinen kielellinen pätevyys ja sosiaalisuus, eli niin sanotut ”puhelahjat”, muistikyvyt ja uuden oppimiskyky. Työntekijän arvostettuihin piirteisiin kuuluu myös taipumus itsearviointiin. Yhä enemmän töissä arvostetaan ”höpöttäjätyyppiä”, joka on hyvä ilmaisemaan itseään ja sanomaan kaiken selkeästi ja helposti (Holvas & Vähämäki 2005, 84). Sanna Rikala (2013, 91) puolestaan kuvaa, kuinka omasta tietotaidosta ja osaamisesta pitäisi osata ”tehdä numero”.

Uudessa työssä keskeisessä asemassa ovat työntekijän henkiset voimavarat, käyttäytymismallit ja ajatukset, joita on mahdotonta erottaa vuorovaikutuksesta ja joille on mahdotonta antaa esinemuotoa. Tieto käsitetään mahdollisuutena tai taipumuksena, mikä näkyy esimerkiksi ”ideoiden” tärkeänä asemana. Työyhteisön ideaali työntekijä on hyvä tyyppi, jolla on paljon ideoita. Uusi työ vaatii työntekijältään sosiaalisuutta – on laitettava itsensä esille ja solmittava jatkuvasti uusia tuttavuussuhteita. (Vähämäki 2003, 74–75, 78.) Ihmisten yleiset tiedot ja kyvyt näyttäytyvät uudessa työssä tuotannon, taloudellisen hyödyntämisen ja riiston kohteena. Työ vaatii ihmisten tietoja ja luovia ajatuksia, mutta kommunikaatiota tai yhteistyötä on vaikea konkretisoida.

Uusi työ on luonteeltaan levotonta ja epävarmaa. Työ ei kiinnity paikkaan tai aikaan, vaan työtehtäviä toimitetaan poukkoillen sinne tänne. Työntekijän on oltava valmis tekemään joustavuuden nimissä mitä tahansa ja lähtemään minne tahansa. (Vähämäki 2003, 78–81.) Tyyppillisesti raja työnteon ja vapaa-ajan välillä hämärtyy (Virno 2006, 125, Vähämäki 2003, 18–19). Toiset kokevat työnteon joustavat paikat ja ajat vapauttavina mahdollisuuksina työskennellä monipuolisemmin sekä vapaammin. Työskentely voi vaikuttaa edulliselta ja käytännölliseltä, mutta samalla siitä voi tulla ikävä velvollisuus. Töitä viedään tai niitä ”valuu” kotiin työajan jälkeen, koska päivän aikana ei ollut aikaa

tehdä kaikkea suunniteltua. Pitkittyessään joustava ja loppumaton työnteko ylikuormittaa työntekijöitä. Kotona töitä tehdään velvollisuuden tunnosta, jotta muille tehtäville jäisi aikaa päivällä. (Gregg 2011, 1–3, 33–35.) Myös kiihtyneet reaaliaikaisuuden vaatimukset ovat luoneet paineita olla koko ajan saavutettavissa ja tavoitettavissa (Gregg 2011, 88–89). Vähämäen (2003, 78) mukaan työnteosta on tullut jatkuvaa ”hälytystilassa” olemista.

Taloustieteilijä Christian Marazzin (2006, 47) mukaan nykyinen tuotanto tähtää työn ja työntekijän yhteensulautumiseen, kun harrastuksista ja ihmissuhteista tulee osa työtä ja työstä sekä tuotannosta osa henkilökohtaista elämää. Samalla työ itsessään ei tuota tyydytystä, vaan tietoisuus siitä, että aikaa on käytetty mahdollisimman paljon jonkin asian tekemiseen tai aikaan saamiseen – varsinaisella työajalla tai sen ulkopuolella. Päivä voi olla pilalla, jos kaikkea suunniteltua ei saa tehtyä. (Holvas & Vähämäki 2005, 61–63.) Uuden työn rajattomuus on paradoksaalista, koska työtä saa harvoin, jos koskaan valmiiksi. Sen vuoksi tärkeää ei ole työ, vaan työn näyttäminen. Tällöin työn tekemisen sijaan tärkeämmäksi nousee työn olemassa olon todistaminen. On oltava kiireinen ja ”tilanne päällä”. (Holvas & Vähämäki 2005, 83–85.)

Työssä vaadittavia kykyjä ei opita työpaikoilla, vaan nimenomaan työn ulkopuolisessa sosiaalisuudessa. Harrastusten kautta pyritään saamaan lisää kykyjä, osaamista ja sosiaalisia suhteita, joita voi työelämässä hyödyntää. Ollakseen hyvä työntekijä täytyy siis kuluttaa aika tehokkaasti ja luovasti myös vapaa-ajalla. (Virno 2006, 127–129.)

Uuden työn vaatimia kykyjä ovat esimerkiksi tottumus liikkuvuuteen ja kyky pysyä muutoksien ajan tasalla. Tällaisessa epävarmassa työssä ja elämäntyyliissä *opportunistinen* työntekijä sopeutuu tai taipuu tilanteeseen pitäen kaikki mahdollisuudet avoinna. Hän on alati valmis hyppäämään ja muotoutumaan tilanteeseen kuin tilanteeseen. Virnon mukaan opportunisti on työntekijöiden oleellinen kyky toimia monien mahdollisuuksien maailmassa. Opportunisti yhdistää työn ja vapaa-ajan muodostaakseen niistä mahdollisuuksien kentän. Hän voi uppoutua työhön ottaakseen siitä kaiken irti. (Virno 2006, 99.) Samalla liika sitoutuminen työhön merkitsee uudessa työssä epätoivottua jähmettymistä. Rutiineihin asettuminen koetaan siis tylsänä ja tuottamattomana. (Sennett 2002, 92–93; Pyyhtinen 2006, 32–35.) Opportunisti ei myöskään luota työpaikan eikä ihmissuhteiden pysyvyyteen tai lähiympäristön vakauteen, sillä hän odottaa, että mitä tahansa voi tapahtua. Tilanne voi tuottaa jatkuvaa ahdistusta ja riittämättömyyden tunnetta. (Vähämäki 2009, 224.)

Toinen oleellinen kyky on *kyynisyys*, jolla Virno (2006, 103) tarkoittaa säännöistä piittaamattomuutta. Hektisessä työelämässä kyynisyys on tapa olla välittämättä liikaa, sillä olosuhteet tai säännöt voivat muuttua kuitenkin. Vähämäen (2003, 79–81) mukaan selviytyäkseen on oltava kiinnostunut kaikesta ja samalla olla välittämättä mistään. On pidettävä esimerkiksi tietty etäisyys muihin ihmisiin, sillä he voivat hetkessä kadota tai muuttua ystäväistä kilpailijoiksi. Kyynisyys on keino ottaa etäisyyttä työhön.

Epävarma ja alati muuttuva uusi työ vaatii siis kiinnostumista mistä tahansa ja samalla kykyä olla välittämättä mistään (Vähämäki 2003, 80–81). Virno (1996, 101, 105) kutsuu opportunistia ja kyynisyyttä keinoiksi tunnesävyiksi, mutta samalla ne ovat työntekijän voimavaroja eli keinoja reagoida ja tulla toimeen epävarmaoissa tilanteissa. Opportunismia ja kyynisyyden voi siis ajatella olevan työntekijän ”ideaalikykyjä”, joiden avulla uppoudutaan töihin kaikkine mahdollisuuksineen mutta samalla pyritään pysyttelemään sopivalla tavalla erillään. Toisaalta työstä voi vieraantua, koska se ei tunnu tuovan äärimmäisyydessään ja epävarmuudessaan mitään tyydytystä. Tällöin työsuhde voi muuttua välineelliseksi. (Virno 2006, 103–105; Vähämäki 2009, 161.) Gregg (2010, 189–190) katsoo, että suhdetta työhön ei tule tarkastella sitoutumisena, sillä se on vanhentunut käsite uuden työn kontekstissa. Työntekijä ei sitoudu työpaikkaan, vaan oman osaamisensa kehittämiseen.

#### 2.4.3 Affektiivisuus – tunteet osana tuotantoa

Keskeinen uuden työn ympärillä käytävien keskustelujen väittäjä on, että työ on muuttunut *affektiiviseksi* eli *yhä enemmän tunteita hyödyntäväksi* (Jokinen 2010, 44). Affektiivisessä työssä luodaan, tuotetaan ja manipuloidaan tunteita. Esimerkiksi terveydenhoito-, viihde- ja kulttuurialalla tuotannon tavoitteena ovat rentoutuminen, hyvinvointi, nautinto ja jännitys sekä yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tuntu. (Hardt 1999, 95–96.) Työn tuotto perustuu kasvokkaisten tai virtuaalisten suhteiden jatkuvalla laajenemiselle (Hardt & Negri 2005, 290).

Työ edellyttää tekijältään tietynlaisia mielialoja tai ainakin kykyjä niiden luontevaan esittämiseen. Tällöin työn tulosta ei mitata tuotettuina yksikköinä vaan esimerkiksi asiakkaiden tyytyväisyytenä ja tuntemuksina (Adkins 2005, 119–124.) Julkunen (2008, 144–145) nimeää affektiivisen työn klassikoksi sosiologi Arlie Hochschildin. Hochschild (2012, 19) esittää lentoemäntien työn olevan tunnetyötä ja emotionaalista työtä, sillä lentoemäntien emotionaalinen tyyli palvella asiakkaita on oleellinen osa itse palvelua eli

työn tuotantoa. Hän suhtautuu kapitalismiin kriittisesti ja on kiinnostunut siitä, kuinka tunteista tehdään kaupallisuuden välineitä sekä hallittuja ja johdettuja. Tunteiden kietoutuminen kilpailun välineeksi ja osaksi arvonlisäystä tunkeutuu uudella tavalla persoonaan ja mieleen, koska tunteet ovat henkilökohtaisia ja ruumiillisia asioita. Niinpä työntekijöiden tunnekapasiteetin muokkaus ja alistaminen ovat uusia tapoja hallita työntekijöitä (Julkunen 2008, 144–145.)

Affektiivinen työ sinänsä ei ole uutta, sillä esimerkiksi feministiset tutkijat ovat tuoneet esiin naisten näkymättömän kotityön. Hoivaamalla, huolehtimalla ja siivoamalla naiset ovat uusintaneet työvoimaa kodin piirissä. Näin fordistinen tuotantomuoto ja patriarkaalinen sukupuolijärjestys olivat riippuvaisia toisistaan ja mahdollistivat fordistisen tuotantomuodon olemassa olon. Nykyisin affektien asema tuotantoprosessissa on muuttunut, kun tunteet ovat siirtyneet kodin piiristä työpaikoille ja niistä on tullut keskeinen osa tuotantoa. Uutta on se laajuus, jolla affektisuus kasvattaa suoraan pääomaa. (Hardt 1999, 97; Jokinen 2010, 46.) Michael Hardtin (1999, 90) mukaan affektiivinen työ on nykytaloudessa yksi eniten lisäarvoa tuottava työn muoto. Luokkien rakentumista tutkinut sosiologi Beverly Skeggs (2014) huomauttaa, että kaikki tunteet eivät ole markkinoitavissa. Tällä hän tarkoittaa sitä, että tunteiden markkina-arvo muodostuu sitä kautta, millaisia kulttuurisia ja symbolisia arvoja valtaa pitävä luokka niihin kiinnittää. Toiset tunteet ovat arvokkaampia ja siten arvostetumpia, kuin toiset. Mindfulnessia ja työn hämärtyviä rajoja tutkineet Mira Karjalaisen (2018, 121) mukaan kielteisten tai voimakkaiden tunteiden ilmaisemista ei katsota hyvällä työpaikkakontekstissa.

Jokisen (2010, 46) sanoin affektiivinen työ ei merkitse vain sitä, että hoivataan, rakastetaan ja siivotaan, jotta uusinnettaisiin työkykyä ja jotta oltaisiin työkykyisiä uudestaan ja uudestaan joka päivä. Affektiivisuus merkitsee myös sitä, että työnantaja vaatii työntekijältä kompetenssia, sopeutuvuutta, reaktiokykyä, sosiaalisuutta ja vuorovaikutustaitoja. Marazzin (2006, 41) kuvailun mukaan ruumis on affektiivisen työn työkalupakki, jolla töitä tehdään. Uusi työ vaatii työntekijältä jatkuvaa sosiaalisuutta, dynaamisuutta, kehittymistä ja joustavuutta. Se vaatii tekijän kaikki kyvyt ja vapaa-ajan harrastukset osaksi tuotantoa. (Jokinen 2010, 45–47.) Jokinen kuvaa uuden työn luonnetta affektiivisuuden kautta, kun taas Vähämäki käsittelee samoja asioita yleisten kykyjen näkökulmasta, kuten edellä olen esittänyt. Tämä on esimerkki, kuinka hiukan eri lähestymistavat uuden työn luonteesta täydentävät toisiaan.

Uuden työn affektiiviseen luonteeseen kuuluu työn persoonallistuminen. Ihminen ilmaisee itsensä työnsä kautta ja tekee työtään persoonansa avulla laittamalla peliin koko itsensä. Työntekijä ei voi vain mekaanisesti suorittaa tehtäväänsä ja unohtaa sitä tehdessään itsensä, vaan häntä vaaditaan olemaan värikäs ”hyvä tyyppi”. Kun työntekijä laittaa työhön koko persoonansa, onnistuminen ja menestyminen vahvistavat koko ihmistä. Työttömyys taasen voidaan kokea siten, että elämässä ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia itseilmaisuun. Äärimmäisissä tapauksissa epäonnistuminen, kuten menestyksen puute, näyttäytyy henkilökohtaisena epäonnistumisena tai virheenä tai jopa persoonallisuuden kriisinä. Tällöin epäonnistuminen työssä koetaan myös epäonnistumiseksi ihmisenä. (Vähämäki 2006, 27.) Julkunen (2008, 124) kuvaa samaa tilannetta siten, että työ ei kosketa vain työsuoritusta, vaan kaikki työ *tärähtää* koko itseän. Käsitän Julkunen kuvailun siten, että epäonnistuminen koetaan laajasti koko itsessä eli tunteissa, mielessä ja kehossa.

Työnantaja on kiinnostunut työntekijän potentiaalista. Virno (2006, 94) määrittelee työntekijän potentiaalin olevan ei-läsnäolevaa ja ei-reaalista, mutta juuri näitä asioita kuitenkin kysytään ja tarjotaan. Työnantaja siis ostaa kaikki ihmisten ruumiilliset ja henkiset kyvyt, jotka heillä on olemuksessaan. Teorian mukaan uuden työn mukaisessa taloudessa kapitalistia kiinnostaa juuri *se jokin*, mikä ei ole läsnä tai mikä ei vielä ole toteutunut. Arvokasta ei ole jo olemassa oleva, vaan kaikki taidot, osaaminen ja sosiaaliset suhteet, jotka ovat mahdollista potentiaalia. Niinpä ollakseen hyvä työntekijä on jatkuvasti kehitettävä kykyjä ja taitoja, jotta pystyisi uudestaan ja uudestaan osoittamaan lisäarvoa tuottavan potentiaalisuutensa. Työntekijöiden on koko ajan pyrittävä osoittamaan, että heissä on *sitä jotain*, mitä muissa ei ole. (emt. 94–96.) Ei-läsnäolevan potentiaalin vaatimus aiheuttaa työntekijöille levottomuuden ja epävarmuuden tunnetta, sillä on jatkuvasti todistettava kykenevä luomaan uutta (Sennett 2002, 88).

Jokinen (2015, 29) kuvailee affektiivista työtä *tohkeisuuden* kautta. Tohkeisuus on levoton tunnetila, jossa ollaan erityisen innoissaan ja usein toisten kanssa yhdessä. Se on hillittömyyttä, yletöntä sosiaalisuutta ja kaikkialla suuntautuvaa energisyyttä. Se ottaa kaiken ja liioittelee eikä pysy aloillaan. Jokinen huomauttaa, että tohkeisuus voi ilmetä monella tapaa. Se voi kasvattaa tai pienentää. Joissakin tilanteissa se voi antaa voimaa ja virkistää, toisissa se voi kuormittaa ja tuntua imevän kaikki voimat.



Paradoksaalisuudestaan huolimatta tohkeisuus on nykyisin työmarkkinoilla arvostettua potentiaalisuutta.

#### 2.4.4 Uudet valvonnan ja kontrollin muodot

Käsittelen uutta työtä lähinnä työnteon kokemuksellisuuden ja tunteiden kautta. Samalla on hyvä tarkastella työtä myös organisoinnin ja vallan näkökulmasta, sillä kokemus työstä on sidoksissa muuttuneisiin valvonnan ja kontrollin muotoihin. Joustavat työtavat ja tekniikan kehitys ovat muuttaneet työntekijöiden valvontaa. Työnantajan byrokraattinen valta on muuttunut kulttuurin kontrolliksi ja normatiivis-ideologiseksi vallankäytöksi, jolloin kontrolli ei edellytä ulkoisten sääntöjen seuraamista, vaan pyrkii muovaamaan työntekijöiden kaikkia toimia. Työpaikalla valta esimerkiksi kannustaa työntekijöitä samaistumaan työpaikan toimintaan ja arvoihin. Työryhmät ja yksittäiset työntekijät laativat omat tulos- ja laatutavoitteensa, jolloin keskeiseksi tehtäväksi on tullut itsetarkkailu. Kontrollin keinoja ovat esimerkiksi työntekijöiden puhuttelu yhteisten arvojen avulla, hierarkioiden latistaminen, suora kommunikointi johdon ja työntekijöiden välillä, luokka- ja statussymbolien purkaminen, tiimiorganisaatio, työntekijöiden näkemysten kuuntelu, persoonien muovaaminen, asenteiden muokkaukseen suuntaavat ohjelmat, organisaation tavoitteisiin sitouttaminen, tunnesäännöt sekä vastuuttava ja valtuuttava työn muotoilu. (Julkunen 2008, 178–189.)

Tavoitteena on, että työntekijä sisäistää työpaikan intressit itse sisäistämisenä intresseinä. Jos työntekijä ei asetu osaksi organisaation määrittelemää hegemoniaa, hän saadaan näyttämään muiden silmissä epäpätevänä, hankalana tai jopa kärsivän persoonallisuushäiriöistä. (Fleming & Spicer 2003.) Rikalan (2013, 93–94) mukaan uusi työ henkilökohtaistaa ongelmia. Tällöin yksilöt alkavat tulkita yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja poliittisia ongelmia yksilöllisinä jaksamiseen liittyvinä kysymyksinä. Uusien kontrollimuotojen tavoitteena on ohjata työntekijän elämää – ei vain työaikaa, vaan vapaa-aikaa, harrastuksia ja koko elämän aikaa (Vähämäki 2003, 91). Julkunen (2008, 189) mukaan kulttuurinen ja normatiivinen kontrolli voi ylläpitää itsekurinpittoa. Työntekijän itsesäätelystä ja yksilöllisestä tavoitteenasettelusta on tullut kontrollin muotoja, joiden kautta työntekijät sitoutuvat työhönsä ja toteuttavat työnjohdon tavoitteita. Työntekijöitä palkitaan siitä, että he saavat työmotivaation itse itsestään, ja ovat halukkaita ja valmiita työskentelemään ilman käskyjä. (Gregg 2011, 14.)

Psykotekniikat sinänsä eivät ole uusi ilmiö työelämässä. Jo 1800-luvun lopulla kehiteltiin älykkyyys- ja persoonallisuustestejä, joiden tarkoituksena oli laittaa oikea henkilö oikeaan paikkaan. 1980-luvulta psykotekniikoiden ympärille on kehittynyt konsultointiteollisuus, jonka tavoitteena on muovata persoonaa ja käyttäytymistapoja. Työkulttuuri suostuttelee työntekijästä esiin uutta subjektiviteettia siten, että työntekijä kokee käytännöt mielekkäiksi eikä johdon asettamina selkeinä toimintamalleina. Normatiivis-kulttuurisella kontrollilla pyritään luomaan myös työyhteisön keskinäistä sosiaalisuutta ja yhteisöllisyyttä. Ihanteellisessa tilanteessa työntekijät pitävät hauskaa ja nauttivat. (Julkunen 2008, 189–190.)

Kun hallinnointi ulottuu identiteetin ja henkilökohtaisen alueelle, eli siihen millainen ihminen on persoonana, on mielialojen hallinnasta tullut tärkeä osa työvoiman kontrollia. Työelämän vallankohdeena on työntekijöiden yleinen mieliala sekä positiivisen ja dynaamisen mielialan ruumiillinen tuotanto. (Rikala 2006, 397–400.) Ymmärrän mielialan ruumiillisella tuotannolla sitä, että yksi vallan tavoite on saada työntekijät tuottamaan ja ylläpitämään koko olemuksellaan positiivista ja dynaamista mielialaa työyhteisössä. Karjalaisen (2018, 116–117) mukaan työntekijöiden mielialaa ja tunteita hallitaan mindfulness-tuntien avulla. Mindfulnessin toivotaan parantavan työntekijöiden työkykyä, ajanhallintaa, tuloksellisuutta ja töissä pärjäämistä. Karjalainen nimittää mielialaan kietoutunutta työtä uushenkiseksi työksi. (emt., 107, 121.)

Julkunen (2008, 192–194) huomauttaa, että työyhteisön kulttuurin kontrollilla on rajansa. Työntekijät eivät ota kaikkia ajattelu- tai toimintamalleja sellaisenaan vastaan, vaan tuovat mukanaan ja luovat itse muitakin kulttuurin malleja. Siten työntekijöiden minuus ei ole täysin työyhteisön kontrollissa. Työntekijät eivät vain mukaudu tai alistu työpaikan normatiivis-ideologiselle vallalle, vaan kehittävät uusia vastarinnan muotoja.

Työ hienostuneet kontrollimuodot ovat sidoksissa tunnustukseen, arvostukseen ja itsearvostukseen. Tunnustuksella tarkoitan Julkusen (2008) tavoin arvokkuuden hakemista ja kokemusta arvostetuksi tulemisesta. Arvokkuuden hakeminen työn käytännöissä ei ole uusi teema, mutta sitä on Julkusen mukaan kuitenkin syytä tarkastella, sillä uuden työn kulttuurissa työn arvokkuus saa uusia ilmenemismuotoja. Selkein muutos on se, että uuden työn piirissä työ ei ole vain ulkoisesti määrittyä, joten työn arvokkuus merkitsee yksilölle itsearvostuksen lähdettä. Samalla varmuus omasta

panoksesta ja oman työn merkityksestä horjuu, sillä uuden työn kulttuuri kehottaa toteuttamaan itseään ja asettaa yksilöt vertaileviin kilpailuasetelmiin. (emt. 268–271.)

Työn arvon tunnustaminen on sidoksissa yhteiskunnallisiin ja poliittisiin virtauksiin. Se, mitä toimintoja hyväksytään työksi, millaista työvoimaa kysytään ja millaisia saavutuksia arvostetaan, riippuu kulloisistakin hegemonisista arvoista (Julkunen 2008, 283). Sennettin (2004) mukaan kunnioitusta riittää nykyisin vain huipuille, jolloin suurin osa ihmisistä elää kunnioitus- ja tunnustusvajeessa. Kun kiinnostus kohdistuu erinomaisuuteen ja huippusuorituksiin, tavanomainen suoritus jää huomiotta ja ilman kunnioitusta. Ongelmallisuutta kärjistää se, että kilpailun ja vertailun kulttuurissa on vaikea määritellä, mikä on riittävän hyvä ja kunnioituksen arvoinen (Julkunen 2008, 286). Kun yksilö ei tiedä, mitä vaaditaan, epämääräinen tilanne tuottaa Pontus Purokurun ja Antti Paakkarin (2015, 162) mukaan riittämättömyyden tunnetta. Julkunen (2008, 288) puolestaan tarkastelee tilannetta *tunnustusvaje* käsitteen avulla.

Toinen tapa analysoida tunnustusta on käsittää se paljastamiseksi. Kristillisessä perinteessä tunnustajan tehtävänä on paljastaa totuus itsestään. Tällöin tunnustus tapahtuu jonkin toisen osapuolen ollessa paikalla. Tavoitteena on saada armahdus. Foucault käsittelee tunnustusta diskurssina, jossa on läsnä valtasuhde. Hänen mukaansa kristillinen tunnustaminen muuttui kristillisen perinteen katumusharjoituksesta totuuden tuotannon tekniikaksi. Tunnustaja tarvitsee tunnustustapahtumassa toisen osapuolen, jolla on valta edellyttää tunnustusta ja arvioida sitä. (Sumiala-Seppänen 2007, 164–165.)

### 3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Aineiston askel askeleelta edennyt rajaus ja jaottelu ryhmiin muodostavat analyysin pohjan, joten tässä osassa avaan tutkimusprosessin kulkua. Päämenetelmänä on *kriittinen diskurssianalyysi*. Tutkimuksen aineistoon kuuluu artikkeleita, joissa tarinoita ja tunteita käytetään kerronnan välineinä, joten olen käyttänyt kriittisen diskurssianalyysin rinnalla narratiivista analyysia. Keskeisin soveltamani narratiivisen analyysin käsite on *tarinatyyppi*.

#### 3.1 Aineiston esittely

Tutkimuksen aineistona on Helsingin Sanomien printtilehden Työelämä- ja Ura-osioiden artikkeleita vuosilta 2014–2015. Vuodenvaihteessa 2015 lehti muutti osion nimen Työelämästä Uraksi, joten kutsun osiota nykyisellä nimellä Ura. Helsingin Sanomat on levikiltään Pohjoismaiden suurin sanomalehti (Sanoma 2019). Vuonna 2014 Helsingin Sanomien kokonaislevikki oli 331 551 (MediaAuditFinland 2015). Vuonna 2015 lehden kokonaislevikki oli 324 451 (MediaAuditFinland 2016). Lehden omistaa mediatalo Sanoma Media Finland Oy (Sanoma 2019).

Ura-osio ilmestyy sunnuntaisin printtilehden D osassa. Aineiston keräämisen aikana Ura-osiossa ilmestyi neljästä kahdeksaan artikkelia. Usein osiossa oli kaksi pääjuttua, joita täydensi pari kainalojuttua. Lisäksi osiossa ilmestyi teemaotsikolla nimettyjä sarjoja kuten ”Parannus työpaikalla” ja ”Työhaastattelu”, työelämää käsitteleviä kolumneja sekä lukijoiden esittämiä kysymyksiä asiantuntijoiden vastauksilla.

Ensimmäiseksi otin tarkasteluun kaikki sunnuntaina ilmestyneet lehdet syyskuusta 2014 syyskuuhun 2015. Ura ei ilmesty lainkaan heinäkuussa, joten otin mukaan myös vuoden 2014 syyskuun numerot, jotta tarkastelussa olisi kahdentoista kuukauden lehdet. Totesin, että artikkeleita oli liikaa ottaen huomioon pro gradu -tutkimuksen laajuuden. Rajasin aineistoa poimimalla jokaisen artikkelin Ura-osiosta pääjutut ja niihin liittyvät kainalojutut. Rajasin ulkopuolelle esimerkiksi kolumnit, juttusarjat ja kysy työelämästä -artikkelit. Tallensin artikkelit yksittäin Helsingin Sanomien nettiarkistosta muistitikulleni pdf-muodossa. Tulostuksen sekä pääjuttujen ja kainalojuttujen niittauksen jälkeen koossa oli yhteensä 88 artikkelia. Myöhemmin poistin aineistosta kaksi juttua, koska ne olivat

Ura-osion sarjajuttuja, jotka päätin jättää rajauksen ulkopuolelle jo aikaisemmin. Aineisto koostuu 86 artikkelista.

### 3.2 Artikkeleiden jaotteluprosessi

Seuraavaksi luin artikkeleita läpi useita kertoja. Tein alustavia havaintoja alleviivaamalla ja muistiinpanoja kirjoittaen. Jaottelin artikkeleita useaan kertaan tavoitteena päästä paremmin käsiksi aineistoon. Käytin aineiston läpikäynnissä ja rajauksessa aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sen mukaan analyysiyksiköt valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti (Tuomi & Sarajarvi 2009, 95). Rajausmenetelmästä voidaan käyttää myös nimitystä *relevance sampling* tai *purposive sampling*. Rajausta tehtäessä työtetään käsillä olevaa aineistoa koko ajan aktiivisesti. Tavoitteena on valikoida aineistosta vain ne analyysiyksiköt, jotka ovat tutkimuksen kannalta oleellisia. Samalla tarkennetaan tutkimuskohdetta siirtyen suuremmasta aineistomassasta huolellisen läpikäynnin jälkeen pienempään kokonaisuuteen. (Krippendorff 2004, 119.)

Jaotellessani artikkeleita analysoin, miten Helsingin Sanomat tuottaa kuvaa työntekijyydestä. Vähitellen rajasin pois artikkeleita, jotka eivät koskettaneet tutkimusintressejäni. Lopulta jaottelin artikkelit kolmeen ryhmään: *toiminta* (12 kpl), *mieli* (13 kpl), *menestys* (12 kpl). Ryhmät muodostuivat lukuisten jaottelujen ja huolellisen lukemisen jälkeen. Monivaiheinen jaottelu auttoi jäsentämään laajaa aineistoa ja tuki diskurssien analysoimista. Seuraavaksi esittelen lyhyesti analyysin perustana olevan jaottelun, joka koostuu kolmesta ryhmästä.

Ryhmän *toiminta* artikkelit (12 kpl) kertovat lukijoille ohjeita sekä neuvoja, jotka koskevat nukkumista, lepoa, ravintoa, liikuntaharrastuksia sekä työtehtävien organisointia ja työpäivän tauottamista. Lisäksi artikkeleissa annetaan lukijoille ohjeita työn aikatauluttamisesta, musiikin kuuntelusta ja muistin kehittämisestä. Ohjeet on muotoiltu käskymuotoon.

Ryhmän *mieli* artikkelit (13 kpl) käsittelevät onnellisuutta, innostumista, positiivista asennetta, luovuutta ja uuden oppimista työelämässä. Lisäksi artikkelit käsittelevät työntekijöiden persoonallisuuden piirteitä, henkisiä voimavaroja, sosiaalista vuorovaikutusta ja sosiaalisten tilanteiden hallintaa sekä tilannetajua. Artikkeleissa

asiantuntijat ja tutkijat kertovat, kuinka näitä tavoiteltuina pidettyjä ominaisuuksia voi saavuttaa.

Ryhmän *menestys* artikkelit (12 kpl) ovat tyyliltään henkilöhaastatteluja. Artikkeleiden pääosassa on yksi tai useampi työurallaan menestynyt, joka kertoo näkemyksiään työelämästä omien kokemustensa kautta. Haastateltavat esitetään artikkeleissa esimerkillisinä johtajina, yrittäjinä tai asiantuntijoina, jotka voivat oman osaamisen ja urakokemuksen kautta kertoa lukijoille ohjeita työelämään.

On huomioitava, että muutaman artikkelin voisi asettaa kumpaankin kahteen ensimmäiseen ryhmään. Artikkeliksi otsikolla ”Etätyössä pitää osata johtaa itseään” kuuluu jaottelun mukaan ensimmäiseen ryhmään *toiminta*. Artikkelissa kerrontaan itsensä johtamisesta ja siitä, miten lukija voisi onnistua etätyöpäivässään. Artikkeliksi kuuluu ensimmäiseen ryhmään, koska siinä puhutaan aikataulutetusta toiminnasta kuten rutiineista ja levosta. Toisaalta etätyön kerrotaan tuottavan vapautta ja intohimoista työskentelyä, joten artikkelin olisi voinut sijoittaa myös ryhmään *mieli*.

### 3.3 Diskurssianalyysi menetelmänä

Diskurssianalyysi on laaja teoreettinen ja metodologinen suuntaus, jonka avulla tutkitaan, kuinka kielenkäyttö tai muut representaatiot tuottavat sosiaalisia merkityksiä ja todellisuutta sosiaalisissa käytännöissä. Analyysitavan mukaan ihmiset ovat jatkuvasti todellisuuden osallisina ja tuottajina. (Suoninen 1999, 17–19.) Diskurssianalyysin mukaan kulttuuriset merkitykset syntyvät, pysyvät yllä ja muuttuvat ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. (Jokinen & Juhila 1999, 54.) Diskurssianalyysin lähtökohdaksi on todellisuuden tulkinnallisuus. Analyysissa kiinnostus kohdistuu siihen, kuinka toimijat tekevät ymmärrettäväksi asioita kielenkäytöllään. Menetelmän mukaan totuus ei ole yksiselitteistä, vaan sitä on mahdollista tehdä ymmärrettäväksi monella tavalla. (Suoninen 1999, 18.) Diskurssianalyysi perustuu teoreettisesti sosiaalisen konstruktionismin perinteeseen, jonka mukaan todellisuutta ei ole mahdollista kohdata ”puhtaana”, sillä tulkitsemme maailmaa aina jostakin näkökulmasta merkityksellistettynä. (Jokinen 1999a, 39.)

Käytän analyysissa kriittistä diskurssianalyysia. Tyypillisesti menetelmän lähtöoletuksena on oletus joidenkin valta- ja alistussuhteiden olemassa olosta (Jokinen & Juhila 1999, 86). Kriittisen diskurssianalyysin mielenkiinnonkohteena on, kuinka

sosiaalista valtaa tuotetaan ja pidetään yllä. Suuntaus pyrkii jäsentämään, millaista ymmärrystä todellisuudesta pidetään itsestäänselvyytenä ja miten tätä itsestäänselvyttä tuotetaan. Samalla se pyrkii tunnistamaan, ketkä hyötyvät vallitsevasta totuudesta ja ketkä jäävät vallankohdeiksi. (Pynnönen 2013, 28–29.)

Kriittinen diskurssianalyysi käsittelee kieltä sekä yhteiskunnallisena tuotoksena että yhteiskunnallisena vaikuttajana. Analyysin tarkastelun alla on tyypillisesti eliitin tai vallassa olevien instituutioiden tuottama materiaali. Menetelmässä pyritään kuvaamaan, selittämään ja kritisoimaan hallitsevia puhetapoja, joilla pyritään vaikuttamaan sosiaalisesti jaettuihin asenteisiin ja ideologioihin. Keskeisenä tarkastelun kohteena on se, kuinka puhetavat tuottavat tulkinta- ja toimintamalleja. Analyysissa tarkastellaan diskurssien tuotantoa sekä vastaanottoa. Pyrkimyksenä on hahmottaa, kuinka vastaanottajille koetetaan synnyttää toivottuja sosiaalisia normeja, arvoja ja asenteita, jotka hallitsevat ryhmän intressejä. (Pynnönen 2013, 29–30.) Kriittistä diskurssianalyysia kehittänyt Norman Fairclough painottaa, että diskurssianalyysissa tulee ottaa huomioon tekstin sosiokulttuuriset käytännöt, jotka hän jakaa *tilannekohtaisiin*, *institutionaalisiin* ja *yhteiskunnallisiin* tasoihin. Näiden tasojen avulla analyysi voi tavoittaa median yhteiskunnallisen vaikutuksen. Median yhteiskunnalliset vaikutukset eivät tule ilmi tutkimalla vain, miten valikoivasti maailmaa representoidaan mediassa. Yhteiskunnallinen vaikutus tulee monipuolisemmin ilmi, kun analysoidaan, millaisia sosiaalisia identiteettejä tuotetaan, millaisia ”itsen” versioita ne heijastavat ja millaisia kulttuurisia sekä moraalisia arvoja niihin kiinnittyy. (Fairclough 1997, 53–54.)

Tutkimuksessani sosiaaliset käytännöt muodostuvat Helsingin Sanomien toimitusprosessin, uuden työn kulttuurin ja lukijoiden medianlukutapojen kautta. Todellisuutta tuotetaan artikkeleita ideoitaessa, työstettäessä ja julkaistaessa. Niissä ääni annetaan toimituksen valitsemille ihmisille, aiheille, asenteille ja tunteille. Todellisuutta työelämän luonteesta tuotetaan myös, kun ihmiset tulkitsevat artikkeleita ja keskustelevat niistä. Suomen suurimpana sanomalehtenä Helsingin Sanomilla on vaikutusvaltaa siihen, millaiseksi kuva työelämästä muodostuu julkisen keskustelun kautta. Artikkelit tuottavat käsityksiä, millainen hyvänä pidetty, hyväksytty tai tavoittelemisen arvoinen työ, työntekijä ja elämä. Se on valtaa vaikuttaa yksilöiden ja yhteiskunnallisten toimijoiden käsityksiin työstä, arjesta ja vapaa-ajasta. Huomioitavaa on, että lukijat seuraavat mediaa tulkiten, joten tutkijana yksiselitteistä totuutta työntekijyydestä ja työelämän luonteesta on kuitenkin mahdotonta muodostaa. Aineisto on avoin erilaisille tulkinnoille, jolloin

analyysin tulos on perusteltu tulkinta tutkijan ja aineiston välisestä vuoropuhelusta (Jokinen, Juhila & Suoninen 1993, 28).

Diskurssianalyysia hyödyntäen hahmotan aineistosta työelämän toiminta- ja ajattelumalleja, joita usein pidetään itsestään selvinä. Analysoin, millainen on ihanteellisena pidetty työntekijä ja miten hänen kerrotaan työskentelevän. Erityisenä tarkastelun kohteena on, miten työntekijän tulisi toimia, kokea, ajatella ja tuntea. Analysoin, kuka tai mikä saa ihmiset työskentelemään tai toimimaan esitetyllä tavalla, ja miksi työntekijöiden tulisi toimia esitetyllä tavalla. Tutkimuksen laajempi tavoite on hahmottaa, millaista tunneilmapiiriä työstä sekä elämästä pyritään tuottamaan, miten ne ovat sidoksissa yhteiskunnalliseen kontekstiin ja miten ne vaikuttavat ihmisten toimintamahdollisuuksiin.

Työstän analyysia huomioimalla, mitä ja miten asioista kerrotaan aineistossa. Samalla tarkastelen, mitä ei kerrota tai tuoda esille. Analysoin, ketkä esitetään aineistossa toimijoina ja ketkä toiminnan kohteina sekä millaisia toiminnan ehtoja artikkelit asettavat. Kiinnitän huomioni esimerkiksi sanavalintoihin, artikkeleiden rakenteeseen ja kielioppiin kuten lauseiden passiivimuotoon sekä kerronnan muotoihin. Analyysissä käytän hyödyksi *retorista analyysia* tutkiakseni, kuinka artikkeleissa esiteltyt asiat ja ilmiöt pyritään esittämään vakuuttavina ja kannatettavina. Retoristen keinojen analyysin avulla voi päästä käsiksi, miten aineiston tuottamia asioita normalisoidaan ja oikeutetaan ja kuinka joistakin asioista annetaan epäsuotava kuva (Jokinen 1999b, 156–157). Retorinen analyysi tukee diskurssianalyysia, sillä artikkeleiden on jollain tavalla vakuutettava esittelemänsä todellisuuden kuva. Retorisen analyysin keinoja ovat esimerkiksi puhujakategorialla oikeuttaminen, asiantuntijan lausunnolla vahvistaminen, ”tosiasiapuhe”, toisto, yksityiskohdilla ja narratiiveilla vakuuttaminen, määrällistäminen, metaforien käyttö, ääri-ilmaisut, kontrastiparin käyttö ja oletettuun vasta-argumenttiin varautuminen (Jokinen 1999b, 134–157).

*Diskurssin* määrittelen Arja Jokisen, Kirsi Juhilan & Eero Suonisen (1993, 27) mukaan verrattaen eheäksi merkityssuhteiden systeemiksi, joka rakentuu sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentaa sosiaalista todellisuutta. Tutkimuksessa diskurssin ja tulkintarepertuaarin käsitteitä on käytetty paikoin synonyymeinä tai rinnakkain. Tässä tutkimuksessa *tulkintarepertuaari* on diskurssille alisteinen, eli jäsentämäni diskurssi



muodostuu kolmesta eri tulkintarepertuaarin ilmentymästä. Toisin sanoen tulkintarepertuaari on diskurssin yksi osa tai ilmenemistapa.

*Tarinatyypit* tulee narratiivisen tutkimuksen perinteestä, jota yhdistää tarinan käsite. Narratiivisessa tutkimuksessa tutkitaan tarinoita ja niiden paikkaa ihmisten elämässä ja maailman jäsentämisessä. Lähtökohta on, että tarinat ovat ihmisen sisäinen ja luonteenomainen tapa jäsentää elämää, kokemuksia ja itseään. Lähestymistavassa tarina määritellään tavallisesti merkityskokonaisuudeksi, jolla on juonellinen kokonaisuus. (Laitinen & Uusitalo 2008, 110.) Tarina sisältää tunnetta ja kiteytyynyttä merkitystä. Se on kokonaisuus, joka tuntuu merkitykselliseltä ja eteenpäin kertomisen arvoiselta. Hyvä tarina on hahmo, jonka ihminen huomioi tapahtumien jatkumossa ja jonka havaitsemisesta hänelle tulee hyvä mieli. (Torkki 2014, 21, 59.) Narratiivinen lähestymistapa on hyödyllinen, kun tutkimuskohteena on tavalla tai toisella muutos, esimerkiksi toiminnan muutos tai elämänmuutosten aiheuttamat selviytymishaasteet (Hänninen 2018, 188).

Tarinatyypillä tarkoitan tässä tutkimuksessa artikkelikokonaisuutta, joka muodostui aineiston ensimmäisen läpikäynnin jälkeen sisällönanalyysin avulla. Huolellisen sisällönanalyysin tuloksena jäsentelin samaa teemaa käsittelevät artikkelit tai muutoin samanlaisia piirteitä sisältävät artikkelit kolmeen eri ryhmään, joita nimitän tarinatyypeiksi. Tein havainnon, että kolmen eri ryhmän artikkeleissa on samoja piirteitä, vaikka osan artikkeleista voisi sijoittaa kahteen eri ryhmään. Samanlaisilla piirteillä tarkoitan sisällön teemoja, artikkelin rakennetta ja tyyliä sekä sanastoa sekä näkökulmaa. Tarinatyypit käsitteellä kuvaan artikkeleiden kirjoitustyylin vaihtelevuutta. Työelämästä voi kirjoittaa monella eri tavalla vaihdellen jutun rakennetta, sävyä ja haastateltavien asemointia. Tarinallisuus on keskeinen kerronnan väline. Oleellista on saada yhteys lukijan tai kuulijan kokemusmaailmaan, mikä tuottaa kokemuksia, elämyksiä ja tunteita. (Kantola 1998, 124.) Sen vuoksi tarinallisen analyysin käsitteiden soveltaminen on perusteltua media-analyysissä. Tarinatyypit on käyttökelpoinen käsite, sillä se tavoittaa aineiston artikkeleiden moninaisuuden mutta tarjoaa samalla mahdollisuuden jäsentää aineistoa tarkemman diskurssianalyysin pohjaksi.

Oheisen taulukon (Taulukko 1) vasemmassa laidassa on allekkain tutkimuksen tarinatyypit, jotka ovat nimeltään *toiminta*, *mieli* ja *menestys*. Taulukko täydentyy analyysin edetessä. Tulkintarepertuaarit saavat nimet osiossa 5. Tarinatyypien ja

tulkintarepertuaarien risteymäkohtiin muodostuu affektiivisia ilmapiirejä. Kokonaisuus ilmentää ihanteellisen työntekijän kuvausta eli diskurssia. Diskurssi muodostuu useista affektiivisista ilmapiireistä, mikä havainnollistaa, kuinka ihanteellisen työntekijän kuvaus on pirstaloitunut ja paikoin ristiriitainen.

Taulukko 1. Analyysitaulukko

	tulkintarepertuaari 1	tulkintarepertuaari 2	tulkintarepertuaari 3
tarinatyppi 1 TOIMINTA			
tarinatyppi 2 MIELI			
tarinatyppi 3 MENESTYS			

Taulukkoa luetaan vasemmalta oikealle siten, että *toiminta*-tarinatyypin artikkelit muodostavat ylimmäisen rivin, *mieli*-tarinatyypin artikkelit asettuvat keskimmaiselle riville ja *menestys*-tarinatyypin artikkelit ovat alimmaisella rivillä. Tulkintarepertuaareja luetaan sarakkeissa ylhäältä alas. Taulukon risteymäkohtiin muodostuu seitsemän affektiivista ilmapiiriä. Taulukon katkoviiva merkitsee sitä, että *mieli*- ja *menestys*-tarinatyypien tulkintarepertuaareissa on yhteisiä piirteitä.

### 3.4 Tutkimusetiikka

Tutkimukseni aineisto koostuu julkisista sanomalehtiartikkeleista. Sanomalehtiartikkelit sisältävät artikkeleita varten haastateltujen ihmisten nimiä ja muita henkilötietoja, minkä vuoksi aineiston käsittelyssä tulee huomioida EU:n tietosuoja-asetuksen (GDPR) ja kansallisen tietosuojalainsäädännön rajoitukset. Henkilötietojen käsittelyperusteena on yleisen edun mukainen tutkimustarkoitus (GDPR 6. art. 1 e). Tutkimuksesta on laadittu tietosuojaseloste. Seuraavaksi käsittelen, miten lähestyn artikkeleita ja niissä esiintyviä henkilöitä kommentteineen. Lisäksi pohdin omaa positiotani tutkimusentekijänä.

Aineiston artikkeleissa on haastateltu useita henkilöitä, ja he ovat suostuneet vain yksittäiseen haastatteluun ja tietävät vain sen, että heidän kommentteja käytetään sanomalehtiartikkelin yhteydessä. Haastateltavat eivät tiedä, että artikkeleita käytetään mediatutkimuksen aineistona, jossa analysoidaan ihanteellisen työntekijän kuvausta. Artikkeleita voi kuitenkin käyttää osana tutkimusta, sillä suostuessaan haastatteluun haastateltavat ovat samalla lupautuneet siihen, että kommentteja käytetään julkisesti mediassa.

Voin käyttää sanomalehtiartikkeleita aineistona, sillä en käsittele artikkeleita haastatteluaineistona, joka kiinnittäisi tutkimuksen henkilökohtaisesti haastateltaviin. Lähestyn aineistoa media-aineistona, joka ilmentää ja tuottaa ihanteellisen työntekijän kuvausta laajempaa kulttuurisena ja yhteiskunnallisena ilmiönä. Tutkimuksessa en käsittele sanomalehtiartikkeleissa esiintyviä henkilöitä informantteina, joiden kommenttien pohjalta tutkimukseni tulokset muodostuvat. Haastateltavien kommentit ovat osa laajempaa media-aineistoa, joka on toimittajien tuottamaa toimituksellista materiaalia.

Haastateltavien nimiä ei ole tarpeen muuttaa anonyymeiksi, sillä he ovat suostuneet haluamallaan nimellä julkiseen sanomalehtihaastatteluun. Nimien korvaaminen koodilla hankaloittaisi tutkimuksen lukemisen sujuvuutta ja aineiston avoimuutta, sillä lukijan olisi hankala ymmärtää, mistä artikkelista tietty aineistoesimerkki on irrotettu osaksi tutkimuksellista tekstiä. Olen merkinnyt aineistoesimerkkeihin aineistotunnukset ja tutkimuksen lähteisiin aineistoluettelon, joiden perusteella lukija pääsee halutessaan käsiksi alkuperäisiin lähteisiin. Kaikki tutkimuksessa käytettävät artikkelit ovat saatavilla Helsingin Sanomien sähköisessä arkistossa.

Olen tehnyt toimittajan töitä, joten pystyn mieltämään, miten sanomalehtiartikkelit tyypillisesti tehdään. En voi irrottaa työkokemusta itsestäni, vaan on ymmärrettävä, että kokemukseni on väistämättä osa tutkimuspositiotani. Toimittajan työni on auttanut konkreettisesti käsittämään, että artikkelit syntyvät toimituksellisessa prosessissa. Sen vuoksi osaan käsitellä artikkeleita kriittisesti ymmärtäen, että artikkeleita ei tule tulkita totuuksina, vaan rajattuina tulkintoina maailmasta. Analyysia tehdessäni olen käynyt vuoropuhelua teoriakirjallisuuden kanssa ja pohtinut asemaani tutkijana, jotta analyysi olisi perusteltua ja hyvien tutkimuskäytäntöjen mukaista.

## 4 ANALYYSIN TARINATYYPIT

Analyysi on kaksiosainen. Ensimmäisessä osassa esittelen aineiston kolme ryhmää, jotka olen nimennyt *tarinatyypeiksi*. Artikkeleiden jaottelu kolmeen ryhmään on perustana analyysin toiselle osalle, sillä jaottelu tukee *tulkintarepertuaarien* analyysia ja ilmentää Helsingin Sanomien tapaa tuottaa kuvaa työelämän luonteesta. Analyysin ensimmäisessä osassa esittelen, minkä tyylisiä kunkin tarinatyyppin artikkelit ovat. Analysoin, millaisen rakenteen tai narratiivin eli tarinan varaan artikkelit on kirjoitettu, jotta ne pitävät lukijat otteessaan. Käsittelen, miten ja millä keinoilla aineisto puhuttelee lukijoitaan. Analyysin toisessa osassa (osiossa 5) analysoin aineiston tulkintarepertuaareja teoriakirjallisuuteen peilaten. Tarinatyyppien ja tulkintarepertuaarien yhdistelmä tuottaa kuvaa ihanteellisesta työtekijästä.

### 4.1 Toiminta

Ensimmäisen tarinatyyppin artikkelit on kirjoitettu ohjeiden ja neuvojen antamista mukaillen. Artikkelit kertovat lukijoille helposti omaksuttavia ohjeita sekä neuvoja, jotka koskevat nukkumista, lepoa, ravintoa, liikuntaharrastuksia sekä työtehtävien organisointia ja työpäivän tauottamista. Lisäksi artikkeleissa annetaan ohjeita, kuinka lukijat voivat kehittää muistiaan tai käyttää musiikkia hyödykseen. Tarinatyyppin nimi on *toiminta*. Kaksitoista artikkelia muodostavat aiheiltaan ikään kuin kaaren tai jatkumon työuran eri vaiheista. Artikkelit käsittelevät esimerkiksi, kuinka työpaikan voi saada, kuinka uudessa työpaikassa on suotavaa toimia, kuinka omaa työntekoa voi tehostaa tai kuinka lomalta töihin paluu onnistuu sulavasti. Artikkelit antavat ohjeita, kuinka yksilö voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla käsillä olevassa työ- tai työllisyystilanteessa.

Tarinatyyppin artikkeleissa käytetään runsaasti käskymuotoa. Käskymuotoa käytetään pää- ja väliotsikoissa, leipätekstissä ja joidenkin artikkeleiden oheen kirjoitetuissa ohjelistauksissa. Neuvova tyyli tulee esille sanavalintojen lisäksi artikkelien rakenteessa. Neljän artikkelin rakenne on listamainen, jolloin käskyt ovat väliotsikoita. Otsikon alla lukijoille tarkennetaan ohjeistusta. Esimerkiksi artikkeli otsikolla ”Taukojen pitäminen ja musiikin kuuntelu tehostavat työntekoa” ohjeistaa käskymuotoisissa väliotsikoissa: ”1. Keskity yhteen asiaan kerrallaan”, ”2. Irrottaudu rutiineista”. Kolmen artikkelin

yhteydessä ohjeet on kirjoitettu kainalojuttuun. Kainalojuttu otsikolla ”Näin piristyt työpaikalla” tiivistää pääjutussa esitetyt asiat viiteen lyhyeen kappaleeseen. Alla kainalojutun ensimmäinen ja pisin kappale.

*Töissä olisi hyvä pitää lepotauko ennen voimakasta väsymystä. Vireyttä voi lisätä esimerkiksi juttelemalla työkavereiden kanssa, liikkumalla tai hakemalla kupin kahvia. (HS 12.4.2015a)*

Asioiden toistaminen pyrkii vakuuttamaan lukijan asian merkityksellisyydestä (Jokinen 1999b, 154). Kainalojuttu on kuin ohjeiden noudattamisen ”muistilista” korostaen leipätekstissä esitettyjä väitteitä ja jutun käskevää tyyliä. Ohjeissa korostuu rytmitetty ja hallittu tekeminen, jonka tavoitteena on suorittaa työtehtäviä mahdollisimman tehokkaasti.

Artikkelien täsmälliset määrälliset neuvot liikuntaharrastusten sopivasta vuorokaudenajasta ja liikuntakertojen määrästä pyrkivät vakuuttamaan lukijan, että liikuntaa on todellakin syytä harrastaa ollakseen ”hyvä” työntekijä (vrt. Cederström & Spicer 2015). *Kvantifiointi* on tyypillinen tapa vakuuttaa lukija asian tärkeydestä, minkä vuoksi artikkeleissa kerrotaan tarkasti, mikä määrä liikuntaa tulisi olla lukijan tavoitteena (vrt. Jokinen 1999b, 146–148). Leipätekstissä tai kainalojutussa ei perustella, miksi esitetty määrä liikuntaa on oleellista juuri tiettyyn vuorokaudenaikaan.

Artikkeleissa käsitellään runsaasti ihmisen perustoimintoja kuten lepoa, ravintoa ja harrastusliikuntaa. Ohjeet on laadittu työstä suoriutumisen näkökulmasta, mutta tulkitsen ohjeet yleisiksi arjen ja elämän ohjeiksi. Ohjeet voi pelkistää verbeihin: syö, liiku, lepää. Artikkeleissa annetaan ymmärtää, että lukijoiden tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota ravintoon, liikuntaan ja lepoon, jotta työnteko sujuisi mahdollisimman hyvin. Oletettuja lukijoita puhutellaan lähes kokonaan kohteina, joiden tehtäväksi annetaan ohjeiden omaksuminen sellaisinaan.

Listamuotoon kirjoitettujen artikkelien leipäteksti on pääosin toimittajan ja toimitusprosessin laatimaa ohjetekstiä, jossa lukijaa puhutellaan yksikön toisessa persoonamuodossa.

*Ajattelu vaatii fyysistä aktiivisuutta. Istuminen on huono tapa tehdä ajatustyötä. Istuminen viestittää aivoille, että mitään tärkeää ei ole tapahtumassa. Piirre periytyy luolamiesajoilta, jolloin istuttiin, kun oli toimeton hetki. Mieli lukee istumista yhä samalla lailla. -- Seisominen ja liikkuminen saavat aivot ajattelemaan dynaamisemmin. Yhdistä lounastuntiin puolen tunnin liikuntahetki. Käy salilla tai kierrä kortteli ympäri. Samalla saat raitista ilmaa. (HS 1.3.2015)*

Esimerkkitekstissä olevaa mainintaa ”luolamiesajoilta” ei kyseenalaisteta. Artikkelit, joissa ei ole lainkaan asiantuntijoiden kommentteja tai joissa niitä on vain niukasti väitteiden tukena, antaa paljon valtaa toimitusprosessille. Paljon ohjeita sisältävissä jutuissa on vähän suoria lainauksia asiantuntijoilta. Tällöin asiantuntija, jonka tietojen perusteella ohjeet on laadittu, mainitaan sanomalehtiversion ingressissä tai viitteenä artikkelin lopussa. Lukijalle tuotetaan vain yksi näkökulma aiheen käsittelyyn ja hänen käsketään sopeutumaan annettuun todellisuuteen. Ohjeiden ja käskyjen oletettuja kohteita, eli työntekijöitä, on haastateltavana vain yksi tarinatyyppin 12 artikkelin joukossa.

Kehotukset ja neuvot liikkua, syödä ja levätä ovat rajattua tekemistä. Niillä on aloitus ja lopetusaste sekä selkeä muoto. Neuvot opastavat lukijaa arjen aikatauluttamiseen ja rytmittämiseen. Myös artikkelien rakenne ja kirjoitustyyli tukevat sanomaa. Otsikoissa ja väliotsikoissa käytetään runsaasti näin teet -muotoa.

*Näin saat työpaikan, jota ei ole edes tarjolla (HS 15.3.2015a)*

*Näin piristyt työpaikalla (HS 12.4.2015a)*

*Nyt on hyvä aika hakea töitä - näin vältät virheet työhaastattelussa. (HS 18.1.2015)*

Otsikoiden sanavalintojen lisäksi usea artikkeli on kirjoitettu numeroituun listamuotoon, mikä korostaa pyrkimystä arjen, ajan ja tekemisen hallintaan. Toistuvat suorat käskyt ja perinpohjaiset neuvot tekevät artikkelien tyylistä sekä sanomasta jopa vyöryttävän. Ihanteena on kurinalainen, aikataulutettu, rytmitetty ja säädelty toiminta töissä sekä vapaalla. Liikunta, lepo ja syöminen ovat ihmisen perustarpeita, joiden merkitystä hyvinvoinnille ei voi kiistää. Näistä perustarpeista kerrotaan korostetun paljon ja yksityiskohtaisesti, jolloin ravinnosta, liikunnasta ja levosta muodostuu elämänhallinnan työkaluja.

Perustarpeista kirjoittaminen kuvastaa uuden työn aiheuttamaa epävarmuutta, josta syntyy korostunut tarve hallita arjen perustarpeita ja kehoa. Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki (2005, 84–85) kuvaavat uuden työn luonnetta siten, että tärkeää ei ole juokseminen vaan se, että ”keho pannaan juoksemaan”. Nautinto syntyy kehon komentamisesta, hallinnasta ja käyntiin panemisesta. Aineistossa lukijoita kehoitetaan laittamaan keho käyntiin konkreettisesti näin teet -käskymuodolla.

Käskymuotoja ja listoja lukiessa lukijaa ohjataan peilaamaan ohjeita omaan toimintaan. Lukija voi miettiä kysyen itseltään, nukkuuko, liikkuko ja syökö hän ”oikealla” tavalla.

Artikkelin lopuksi lukija voi arvioida kokonaisuutta ja reflektoida, kuinka ”hyvin” hän läpäisi ohjeet, ja pitäisikö hänen muuttaa arjen toimintatapaansa. Lukijalle annetaan väittämiä totuudesta, jonka mukaan työntekijän tulee kurinalaisesti pyrkiä parempaan ja tehokkaampaan suorittamiseen töissä sekä vapaalla. Muita tulkintamahdollisuuksia työn ja arjen luonteesta ei tuoda esille. Artikkelit tuottavat lukutapaa, jota seuratessa lukija koului itseään toimimaan kurinalaisesti annettujen ohjeiden mukaan.

#### 4.2 Mieli

Toisen tarinatyyppin artikkelit käsittelevät kognitiivisia kykyjä kuten tiedon käsittelyä, luovuutta ja uuden oppimista, joita artikkeleiden mukaan tarvitaan työelämässä. Artikkeleissa korostuvat tunteet kuten onnellisuus, innostuminen, optimistisuus ja intohimoisuus. Lisäksi artikkelit käsittelevät työntekijöiden persoonallisuuden piirteitä, henkisiä voimavaroja, sosiaalista vuorovaikutusta ja sosiaalisten tilanteiden hallintaa sekä tilannetaajua.

Toisen tarinatyyppin nimeksi olen antanut *mieli*. Ryhmän artikkelit kehottavat lukijaa virittämään mieltään ja tutkiskelemaan sekä tarkkailemaan omia tunteitaan tavoittaakseen ideaalina pidettyjä tunnetiloja sekä kokemuksia. Edellisen ryhmän artikkeleissa lukijaa kehoitetaan *koulimaan* itseään ja siten toimimaan kurinalaisesti ihanteellisella tavalla. *Mieli*-tarinatyyppin artikkeleissa lukijaa kehoitetaan *virittämään* itsensä ihanteellisena pidettyyn tunnetilaan ja kokemuksiin. Eli ollakseen ihanteellinen työntekijä, kurinalaisesti *toimiminen* ei riitä, vaan on *tunnettava* ihanteellisella tavalla.

Haastateltavana on asiantuntijoita, joita kutsutaan esimerkiksi nimikkeillä onnellisuustutkija ja psykologian tutkija. Muita haastateltavia ovat terveydenhoidon, työhyvinvoinnin ja psykologian asiantuntijat. Haastateltavia puhutellaan näkökulmasta, että juuri he tietävät, mikä on hyväksi lukijalle. Haastateltavat on asetettu uskottavaan ja arvostettuun puhujakategoriaan, jonka turvin heillä on oikeus kertoa näkemyksiään, kuinka tärkeitä ja hyödyllisiä kognitiiviset kyvyt sekä tunteet ovat nykyisessä työelämässä. Argumentaatioissa yhdistyvät puhujakategoriolla ja asiantuntijalausunnolla vahvistaminen. (Jokinen 1999b, 135–139.)

Useimmat ryhmän artikkeleista on kirjoitettu siten, että jutun alussa tuodaan esille ihanteellisina pidetyt työntekijän ominaisuudet. Tämän jälkeen asiantuntijat kertovat, kuinka työntekijä voi saavuttaa nämä tavoitellut ominaisuudet. Asiantuntijoiden

kommentteja on selvästi enemmän kuin *toiminta*-tarinatyyppin artikkeleissa eikä tekstin tyyli ole yhtä käskevä. Seuraava aineistoesimerkki on jutun ”Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi” aloitus, joka pyrkii vakuuttamaan lukijan useilla erilaisilla retorisilla keinoilla.

*Onnellisuustutkija Nic Marks uskoo, että jokainen voi ottaa vastuuta omasta työviihtyvyydestään, vaikka ympäristö ei olisi siihen ihanteellinen. Jos esimies on pölvästi ja organisaatio tehoton, pystyykö yksittäinen työntekijä jotenkin innostamaan itseään? Brittiläisen onnellisuustutkijan Nick Marksin mielestä pystyy. Vaikka ison organisaation ylin johto ei olisikaan innostunut, organisaation yksiköt tai tiimit voivat kehittää toimintaansa entistä innostavammaksi. Mahdottomassa tilanteessa pitää itse ottaa vastuuta onnellisuudesta. Aina voi tehdä jotakin, Marks vakuuttaa. (HS 28.9.2014b)*

Artikkeli kertoo heti alussa tutkijan näkemykseen tukeutuen, että työntekijä voi vaikuttaa työviihtyvyyteensä itse. Lukijaa vakuutetaan ei-numeerisella laatusanalla ”jokainen”, joka tuottaa kuvaa ehdottomasta sekä kaikkia lukijoita koskettavasta asiasta (vrt. Jokinen ym. 1999b, 146–147, 150). Ensimmäisen virkkeen voi tulkita liioitteluksi, sillä jokaisen yksilön mahdollisuudet eivät ole tasapuolisesti samanlaiset. Toisessa virkkeessä artikkelin kirjoittaja haastaa ja epäilee ensimmäisessä virkkeessä esitettyä näkemystä. Samalla kirjoittaja on luonut tekstiin kontrastiparin, joka on osa koko artikkelin vakuuttavaa ja suostuttelevaa retoriikkaa (kts. Jokinen 1999b, 153). Artikkelissa ovat vastakkain näkemykset, voiko työntekijä vaikuttaa onnellisuuteen vai ei. Artikkeli siis koukuttaa lukijan alussa olevalla vastakkainasettelulla, jossa kaksi näkemystä kamppailevat.

Kirjoittaja asettuu toisessa virkkeessä kuvitellun lukijan puolelle, joka on voinut torjua jutun liioitellun aloituksen. Artikkeli pyrkii puhuttelemaan lukijaa asettumalla hänen puolelleen ja saamaan tämän luottamuksen. Toisaalta kirjoittajan epäilevä kysymys voi olla oletettuun vasta-argumenttiin varautumista, joka on retorinen keino viedä epäilijältä tai vastapuolelta mahdollisuus käyttää kyseistä argumenttia. Kirjoittaja ikään kuin pehmentää etukäteen tulevia artikkelissa esitettyjä näkemyksiä liittoutumalla näennäisesti lukijan epäilevälle puolelle. Näin kirjoittaja voi pyrkiä välttämään sen, että artikkeli olisi lukijan mielestä näkemyksiltään liian kärkeä. (vrt. Jokinen 1999b, 154–155.)

Kirjoittaja kysyy ennen kuin lukija itse ennättää analysoida artikkelissa esiintyvän Nick Marksin näkemyksiä. Kirjoittaja tarjoaa oletetuksi vastaväitteeksi ja kontrastipariksi kysymyksen entä ”jos, esimies on pölvästi ja organisaatio tehoton?”. Puhekielisellä sanalla ”pölvästi” kirjoittaja pyrkii luomaan yleisöä puhuttelevan arkisen ja helposti



lähestyttävän lukijasuhteen. Tämä oletettuun vasta-argumenttiin varautuminen ohjaa koko loppuartikkelin suuntaa, sillä onnellisuudesta ja innostuneisuudesta kerrotaan artikkelissa johtamisen, organisaatioiden ja työyhteisön kautta eikä esimerkiksi vapaa-ajan, perheen, tai ystävien kautta. Jutun näkökulmana ja tarkoituksena on kehottaa lukijoita olemaan onnellinen sekä innostunut nimenomaan töissä eikä elämässä yleensä.

*Mieli*-tarinatyyppin artikkeleissa ei käytetä suoria käskymuotoja yhtä paljon ja terävästi kuin *toiminta*-tarinatyyppin artikkeleissa. Hyvinä pidetyt ominaisuudet voi pelkistää adjektiiveiksi: luova, innostunut, onnellinen, persoonallinen, positiivinen, optimistinen ja intohimoinen. Näiden ominaisuuksien tavoittelemista ei voi luontevasti muotoilla käskymuotoon. Sen sijaan *toiminta*-tarinatyyppin artikkeleissa käskyt kohdistuvat verbeihin. Käskyjä: syö, liiku ja nuku on luontevampi ottaa vastaan ja toteuttaa kuin käskyjä: ole luova, ole onnellinen, ole positiivinen, ole intohimoinen, ole persoonallinen.

Käskyt syö, liiku ja nuku ovat selkeitä kehotuksia toimia tietyllä tavalla. Toimintaa voi mitata, rytmittää ja rajata. Sen sijaan onnellinen, innostunut ja optimistinen ovat tunteita ja kokemuksia. Niiden olemassaolon voi todeta, nimetä ja tunnistaa, mutta niitä on vaikea mitata, rytmittää tai asettaa rajojen sisään. Ne ovat ihmisten henkilökohtaisesti ja subjektiivisesti määriteltävissä olevia asioita. Koska ihanteellisina pidettyjä ominaisuuksia ei voi esitellä luontevasti käskymuotojen kautta, sanoma täytyy perustella lukijoille eri tavalla.

Optimistista asennetta käsittelevän jutun alussa kirjoitetaan seuraavalla tavalla.

*-- [T]ietynlainen itsetyytyväisyys ja optimistinen käsitys omista kyvyistä ovat yhteydessä hyvään menestykseen niin opiskelu- kuin työelämässäänkin. Tutkijat ja psykologit puhuvat illusorisen hohteen optimismista. Siihen liittyvät muun muassa positiivinen minäkuva, vahva usko omiin kykyihin sekä optimismi omien mahdollisuuksien ja onnistumisten suhteen. (HS 26.4.2015)*

Esimerkki kuvaa, kuinka artikkeleiden ihanteellisina esitetyt ominaisuudet ovat vaikeasti määriteltävissä. Esimerkissä tavoitellaan ”illusorisen hohteen optimismia”, johon liittyvät työntekijän tietynlainen itsetyytyväisyys ja vahva usko asenteen olemassa oloon. Illusorisen hohteen optimismi ei välttämättä riitä vakuuttamaan lukijoita, joten artikkeli liittyy ominaisuuteen myönteisiä asioita kuten ”positiivinen minäkuva” ja ”vahva usko omiin kykyihin”. Lukijan on epämiellyttävää olla erimieltä artikkelin sanoman kanssa, sillä kukapa haluaisi olla kuvailun vastakohta: menestymätön työntekijä, jolla on negatiivinen kuva itsestään. Muita vaikeasti määriteltäviä ihanteellisena pidettyjä

ominaisuuksia perustellaan myös rahalla, tuottavuudella ja taloudellisella sekä sosiaalisella menestyksellä. Artikkelin strategiana on liittää ihanteellisina pidetyt ominaisuudet sellaisiin asioihin, joiden vastakohtiin lukija ei ainakaan halua tulla liitettyksi.

Artikkelissa ”Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi” toimittaja pyrkii avaamaan toista vaikeasti määriteltävää ja subjektiivista ominaisuutta – onnellisuutta. Se esiintyy aineistossa runsaasti muissakin artikkeleissa. Toimittajan mukaan tutkija Nick Marks on kehittänyt listan asioista, jotka kuvailevat työntekijän onnellisuutta.

*Marksilla onkin hallussaan useissa maissa testattu viiden neuvon lista, joka on tuottanut hyviä tuloksia: pidä yhteyttä muihin ihmisiin, ole aktiivinen, välitä asioista, opi uutta ja ole antelias. (HS 28.9.2014b)*

Kappaleen jälkeen toimittaja kertoo tutkija Marksinkin kehittelemästä ”innostusluvusta”, joka kuvaa työntekijöiden innostumisen määrää. Ingressissä ja jutun alussa tavoiteltavaksi ominaisuudeksi asetetaan myös innostuneisuus. Onnellisuudesta ja innostuneisuudesta kerrotaan siis lomittain tai ne rinnastetaan toisiinsa. Kvantifiointi ja mittaaminen ovat lukijan vakuuttelun keinoja (Jokinen 1999b, 146). Artikkelin esittelemä ”innostusluku” pyrkii siis kvantifioimaan ja rajaamaan innostuneisuuden tunnetta mitattavaan muotoon, jotta teksti vakuuttaisi lukijan siitä, että innostus ja onnellisuus ovat merkityksellisiä ominaisuuksina.

*Tämän tutkimuksen mukaan, uskokaa tai älkää, suomalaiset ovat innostuneita työstään. Suomalaisten työntekijöiden keskimääräinen innostusluku on 5,0 kun maksimi on 7. Luku on merkittävästi suurempi kuin brittien tai amerikkalaisten vastaavassa tutkimuksessa. (HS 28.9.2014b)*

Artikkeli ei kuitenkaan avaa lukijalle, millaisilla menetelmillä kyseistä ”innostusluku” mitataan. Koska tavoiteltuja ihanteellisia ominaisuuksia ei voi ilmentää vain mekaanisena toimintana, artikkelissa pyritään kuvailemaan tarkemmin tavoiteltuja tunnetiloja.

*Kansainvälisessä tutkimuksessa on noussut esiin kymmenen asian lista, joka vaikuttaa eniten työssä innostumiseen. – Suomessa kärjessä ovat aikaansaamisen tunne, hyvä johtaminen, hyvät suhteet työpaikalla. Korkealle listalla nousee myös hallinnan tunne, eli mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. (HS 28.9.2014b)*

Artikkelit tuottavat lukijalle suositusta, miten hänen tulisi kokea itsensä ja työ, sekä miltä työn ja elämän tulisi tuntua. Huomioitavaa on, että vaikka artikkelit eivät määrittele tyhjentyvästi ihanteellisena pidettyjä ominaisuuksia, ne kehottavat silti tuntemaan ja kokemaan ihanteellisella tavalla. Mannevuon (2015, 124–125) on todennut, että ”lämmin

affektiivisuus” tuottaa vaikeasti hahmotettavan vallankäytön kontekstin. Lämpimät affektit tarkoittavat sinänsä positiivisia tuntemuksia kuten edellä esittelemäni onnellisuus, positiivinen minäkuva ja illusorisen hohteen optimismi. Mannevuon mukaan epämääräiseksi ja epämiellyttäväksi tilanteen tekee se, että tunteet koskettavat henkilökohtaisesti, mutta yksilö ei yksiselitteisesti tiedä, miten tulisi tuntea ja toimia. Yksilö havaitsee selvästi vain sen, että töissä ja elämässä yleensä tulisi tuntea suotuisia, miellyttäviä ja tuottavia tunteita.

Kokonaisuudessaan artikkeleiden esittelemiä ominaisuuksia on vaikea määritellä, koska ne ovat kokemuksia ja tunteita, joita koetaan subjektiivisesti. Lukijaa on hankalaa uskottavasti käskeä olemaan onnellinen tai tuntemaan onnellisuutta, mutta häntä voi kehottaa tarkastelemaan itseään, omia tunteita ja olemustaan. Esimerkiksi artikkelin otsikko ”Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi” kehottaa jo alussa lukijaa tarkastelemaan itseään. Kyseisen jutun ensimmäisessä sitaatissa tavoiteltua tunnetilaa eli onnellisuutta kehoitetaan tarkastelemaan oman itsen ja persoonan kautta.

*”Mahdottomassakin tilanteessa pitää itse ottaa vastuuta onnellisuudestaan. Aina voi tehdä jotakin”, kertoo tutkija Marks. (HS 28.9.2014b)*

Lukijaa siis kehoitetaan tarkastelemaan omaa itseään ja sitä kautta määrittelemään tavoiteltuja ja ihanteellisina pidettyjä tunnetiloja sekä kokemuksia. Tulkintani ilmentää Arlie Hochschildin (2012) ajatusta tunnetyöstä. Tunteiden kokeminen ja niiden käsittely kietoutuvat intensiivisesti osaksi työntekijyyttä. Oleellista on, että tunteiden olemassa oloa ei vain todeta tai sallita sellaisenaan osana arkea, vaan työntekijän tulee itse henkilökohtaisesti tarkkailla, työstää, kontrolloida ja muokata tunteitaan. (Nikkola & Harni 2015, 245.) Työntekijän itsetarkkailu ja kehoitus tunteiden työstämiseen tuottavat kulttuurista kontrollia (Julkunen 2008, 189). Artikkelin kehottaa itsetarkkailuun ja sitä kautta vastuullistaa lukijan tuntemaan onnellisuutta, joka on artikkelin ideologian mukaan kulttuurisesti ihanteellinen tuntemisen tapa työelämässä.

Kehotus tutkia suhdetta itseensä tuodaan aineistossa esille myös runollisen kuvailun kautta, mikä korostaa tunteellista tapaa ohjata lukijaa itsetutkiskeluun ja tuntemustensa virittelyyn. Esimerkiksi artikkelissa, jossa pohditaan, millaiset työtehtävät katoavat ja millaisia tulee tilalle, korostetaan tulevaisuuden työntekijöiden tunnetaitoja. Artikkelin mukaan ”alanvalinnassa sydän on paras kompromissi”. Tämän jälkeen Turun yliopiston Tulevaisuuden tutkimuskeskuksen kehitysjohtaja Olli Hietanen kertoo runollisesti:

*Jokaisen ihmisen sisällä on kukka, jokin asia, missä hän on kauneimmillaan ja parhaimmillaan. (HS 15.2.2015)*

Runollinen kommentti on esimerkki metaforan käytöstä sanomalehtitekstissä. Metaforan avulla kirjoittaja voi kuvata asiaa käsitteillä tai sanoilla, jotka eivät vastaa sen varsinaista kirjallista määritelmää. Metaforan avulla tuntemattomasta asiasta tai ilmiöstä yritetään tehdä tutumpaa liittämällä siihen jo ennalta tunnettuja asioita. Aineistoesimerkissä kehitysjohtaja Hietanen pyrkii kuvailemaan vaikeasti määriteltäviä työntekijän ihanneominaisuuksia, joita tulevaisuudessa tarvitaan. Metaforisen kuvailun avulla asiasta voi luoda ilman monimutkaista argumentaatiota halutun kaltaisia konnotaatioita. Kyseinen runollinen kuvailu viittaa siihen, että työntekijän sisällä on töissä tarvittavia hyviä kykyjä. Luonnon elementtiin vertaaminen viittaa siihen, että kyvyt eivät ole vain opittuja taitoja, vaan niihin on kasvettu eli ne ovat työntekijän persoonassa kiinni. Kukka viittaa myös siihen, että kaikkein parhaimmat ja upeimmat kyvyt tulisi tunnistaa muiden kykyjen joukosta ja ottaa käyttöön. Aineistoesimerkki osoittaa, kuinka lukijoita ohjataan etsimään ja tunnistamaan yksilöllistä *potentiaalia* omasta sisimmästään (Mäkinen, 2013, 158). Samalla kuvailu ohjaa lukijaa itsetutkiskeluun korostaen yksilön omaa vastuuta. Kun arkiseen työntekoon liitetään ”kukkia”, työelämä saadaan näyttämään ja tuntumaan miellyttävämmältä. Runollinen kuvailu sivuuttaa täysin mahdolliset työntekoa häiritsevät asiat, jotka tulevat yksilön ulkopuolelta. (Vrt. Jokinen 1999b, 148–149.)

*Mieli*-tarinatyyppin artikkelit ohjaavat lukijaa tarkastelemaan ja peilaamaan esitettyä ihannetyöntekijän mallia omien tunteiden kautta. Lukija voi kysyä itseltään esimerkiksi, millainen ihminen hän on; onko hän optimistinen, onnellinen ja innostunut; ja onko hän *riittävän* optimistinen, onnellinen ja innostunut? Myös edellisessä eli *toiminta*-tarinatyyppissä lukijaa ohjataan tarkastelemaan omaa itseään, mutta tarkastelun kohteeksi osoitetaan vain yksilön tekeminen, jolloin suotuisaksi kuvatun toiminnan määritelmä on selkeä. Kun taas *mieli*-tarinatyyppissä ihanteet ovat tunteita, joita on vaikea yksiselitteisesti määritellä, ja sen vuoksi lukija voi jäädä hämilleen. Toisaalta hänellä on valta päättää, kuinka itse ymmärtää ja määrittelee artikkelien ihanteet.

Artikkelien kehoitus tutkia omaa itseään ilmentää uuden työn *subjektivoitumista*. Työn subjektivoituminen tarkoittaa, että työ ja persoonallisuus nivoutuvat yhteen. Työn edellytyksenä ei ole vain ihmisen ammattitaito, vaan yksilön on laitettava työhön koko persoonansa, kykynsä ja tunteensa. (Julkunen 2008, 121–122; Vähämäki 2003, 17.) Nikkola ja Harni (2005, 245) kuvaavat persoonallistumista siten, että työ ei ole erillinen

osa elämää, vaan maastoa, jossa ihmisen persoonallisuus ja subjektiviteetti rakentuvat. Analyysin toisessa osassa, alkaen osiossa 5, käsittelen, kuinka työn subjektivoituminen sekä persoonallistuminen tulevat esille aineistossa ja millaisia ongelmallisia kysymyksiä sekä ristiriitaisia tunteita se voi herättää.

### 4.3 Menestys

Kolmannen tarinatyyppin artikkelit ovat tyyliltään asiantuntija- ja henkilöhaastatteluja. Keskiössä on yksi tai useampi työurallaan menestynyt henkilö, joka kertoo näkemyksiään ja kokemuksiaan työelämästä ja -tavoista. Haastateltavia ei tuoda esiin heidän koulutustaustansa tai ammatillisen työtehtävänsä kautta, vaan heidät esitetään henkilöinä, joilla on jotain erityistä henkilökohtaista kokemusta ja sen vuoksi myös erityistä näkemystä työelämästä. Haastateltavat esitetään artikkeleissa esimerkillisinä johtajina, yrittäjinä tai asiantuntijoina, jotka voivat oman urakokemuksensa perusteella kertoa lukijoille ohjeita työelämään. Heidät esitetään ideaalityöntekijöinä, jotka hallitsevat toimintatavat, kyvyt, ominaisuudet ja taidot, joita työelämässä menestymiseen vaaditaan. He ovat teoissaan *kouliintuneet* ja kokemuksissaan *virittyneet* ihanteellisiksi persooniksi. Haastateltavien elämässä toteutuvat ne ihanteet, joita muut (oletetut lukijat) vielä tavoittelevat. Ryhmän nimi on *menestys*.

*Menestys*-tarinatyyppin artikkelit eroavat selkeästi kahdesta ensimmäisestä, sillä ne ovat tarinallisia henkilöjuttuja. Kutsun haastateltavia päähenkilöksi, sillä se kuvaa hyvin haastateltavien keskeistä roolia artikkeleissa. Maria Lassila-Merisalo (2009, 106) käyttää käsitettä ”henkilöjuttu” artikkeleista, joissa ihminen, joku muu kuin toimittaja, on jutun pääosassa. Henkilöjutun pääosassa on haastateltavan näkökulma aiheeseen, ja siinä on kerrottu yksityiskohtia hänen henkilöhistoriastaan. Lassila-Merisalon huomion mukaisesti *menestys*-tarinatyyppissä haastateltavista kerrotaan huomattavasti enemmän taustatietoja kuin muissa aineiston artikkeleissa. Haastateltavista kerrotaan henkilökohtaisia tietoja, joiden avulla artikkelit pyrkivät tuottamaan haastateltavista persoonia. Kahden haastateltavan urasta on koottu pääjutun oheen myös kainalojuttu otsikolla ”Kuka?”, joka täydentää haastateltavasta tuotettua kuvaa. Kainalojutussa on tietoja esimerkiksi koulutuksesta ja työkokemuksesta.

Puolet, eli kuusi artikkelia, ovat henkilöjuttuja, joissa kerrotaan useamman päähenkilön kokemus tai uratarina. Päähenkilöiden lisäksi artikkeleita varten on haastateltu yhtä tai useampaa asiantuntijaa, jotka kommentoivat tai kertovat näkemyksensä käsiteltävästä

aiheesta. Artikkeleiden päähenkilöt ovat lähes kaikki yrittäjiä, johtajia tai korkeassa esimiesasemassa toimivia erityisasiantuntijoita. Poikkeuksena on työuupumusta käsittelevä artikkeli, jossa haastateltavana ovat lastenhoitaja ja liikunta-alan ammattilainen.

Lopuissa kuudessa artikkelissa haastateltava on yksinään pääosassa eikä jutussa ole muita haastateltavia. Näissä kuudessa jutussa ei esiinny yhtään asiantuntijaa, joka kommentoisi tai kertoisi näkemyksensä käsiteltävästä asiasta. Kaikki haastateltavat ovat johtajia tai toimivat korkeassa esimiesasemassa, jotka työskentelevät tietotyöläisenä tai luovalla alalla. Yksi artikkeli kertoo oopperalaulajan uratarinan, ja kahdessa haastattelussa on pääosassa huippututkija. Kiinnitin huomiota, että puolet ryhmän artikkeleista on sellaisia, joissa päähenkilöksi on nostettu ainoastaan yksi henkilö. Ensiksi tämä puoltaa, että koko aineistosta nousee esille artikkeleita, jotka voi nimetä ryhmäksi *menestys*. Toiseksi yhden päähenkilön henkilöhaastatteluissa korostuvat vain yhden henkilön kokemukset, näkemykset ja uratarina. Huomioitavaa on, etteivät he tyydy jakamaan vain kokemustaan, vaan esittävät jutuissa kritiikkiä työelämän käytäntöjä tai suomalaista yhteiskuntaa kohtaan. Palaan analyysissä myöhemmin siihen, kenelle artikkeleissa annetaan ääni ja millaista todellisuutta se rakentaa työelämän ihanteista.

Kaikki haastateltavat tuodaan jutuissa esille voittajina. Voittajan esitystapoja ovat itsevarma johtaja, rohkea uranrakentaja ja väsymätön intohimon toteuttaja. Johtajien esitetään omaavan erityistä kokemusta ja tietoa, miten työelämän tai talouden haasteet selätetään. Uranrakentajat ovat voittajia, koska he ovat onnistuneet luomaan itselleen mieluisan ja siten ”paremman” työelämän. Väsymättömien intohimon toteuttajien kuvataan onnistuneen, koska he tekevät haluamaansa työtä. Ryhmän artikkeleissa esitetään kolmen ihmisen työuupumustarina. Kuvaavaa on, että heidät esitetään työuupumuksen voittajina. Haastateltavien esimerkillisyyttä korostetaan siten, että heidän kuvataan käyneen läpi erityisiä kokemuksia rikastuttavine tuntemuksineen. Muutostilanteen haltuun ottaminen tekee haastateltavista voittajia ja tuottaa heille auktoriteetin roolin. Voittajina heillä on pätevyys jakaa muille työhön, uraan ja elämään liittyviä neuvoja.

Tyypillisesti artikkelin alussa on yksittäisen hetken kuvaus, jossa kerrotaan, mitä haastateltavalle on tapahtunut ja mitä hän on siinä hetkessä tuntenut. Esimerkiksi artikkeli

otsikolla ”Maailmalla menestynyt suomalaispomo antaa seitsemän sääntöä johtajalle” alkaa seuraavasti.

*Kesken johtoryhmän kokouksen Märten Mickos teki jotain, jota pidetään pahana virheenä. Luulen, että se on nyt ohi. Aion antaa periksi, hän sanoi. Toimitusjohtaja ei saisi sanoa sellaista, vaikka tilanne olisi tukala. (HS 17.5.2015)*

*Feature*-juttujen rakennetta tutkinut Emmi Nissi (2010, 106–107) toteaa, että yksityiskohtaisilla kuvauksilla ja tarinallisuudella on tarkoitus koukuttaa lukija lukemaan artikkeli loppuun saakka. Edellä oleva artikkelin alku on takauma, eli kuvaus, mitä päähenkilölle on joskus aikaisemmin tapahtunut. Kuvaus tuottaa artikkeliin dramaattista latausta. Seuraavaksi artikkeli paljastaa, että päähenkilö selvisi tilanteesta, mutta ei selvänä lainkaan, miten hän teki sen. Artikkelin dramaturginen idea on koukuttaa lukija lukemaan artikkelia eteenpäin ottaakseen selvää, miten päähenkilö toimi dramaattiseksi kuvailussa tilanteessa.

Alun takaumassa esitetään tyypillisesti jokin oletettu ristiriita. Päähenkilö Märten Mickoksen ristiriita on se, että hänen kerrotaan sanoneen, jotain sellaista, mitä hän ei MySQL:n toimitusjohtajana saisi sanoa. Mediaa ja politiikkaa tutkinut Anu Kantola (1998, 124–125) erottelee mediateksteissä tarinan ja juonen. Hän korostaa, että artikkelin vaikuttavuuteen vaikuttaa se, missä järjestyksessä juoni esitetään ja miten tarina on rakennettu. Kyseisessä esimerkissä juoni on aseteltu niin, että alussa esitettyä ristiriitaa käsitellään läpi artikkelin Mickoksen kokemusten ja näkemysten kautta. Alussa lukijalle on siis rakennettu paikka, jossa hän kysyy, mistä on kysymys ja miksi. Artikkelin vaikuttavuus perustuu Mickoksen tarinaan, mutta tarinan kokonaisuus muodostuu lukijalle vasta artikkelin lopussa, kun hän saa tietää, miksi päähenkilö oli joutunut kiperään tilanteeseen ja miten hän toimi päästäkseen kiperästä tilanteesta.

Tarinamuotoista kerrontaa käytetään silloin, kun halutaan välittää kokemuksia ja tunteita. Tarinallinen artikkeli välittää viestejä tehokkaammin, koska ihmisen mieli muistaa tarinat helposti. Kantola sanoo Walter Benjaminia lainaten, että tarinankertoja ”upottaa tapahtuman kertojan elämään tarkoituksenaan antaa se kuulijoille kokemuksena”. Tarinan tarkoituksena on koskettaa tunteita. (Kantola 1998, 124.)

Artikkelin sisällä lukijalle kerrotaan haastateltavan näkemyksiä tai kokemuksia, jotka tyypillisesti linkittyvät alussa kerrottuun tarinaan. Päähenkilö Mickos on johtaja, joka kertoo artikkelissa näkemyksiään hyvästä johtajuudesta antaen seitsemän tärkeintä

johtajan ”sääntöä”. Mickoksen säännöt on kirjoitettu artikkeliin ytimekkäästi käsky- tai ohjemuotoon ja ne ovat samalla artikkelin väliotsikoita. Esimerkiksi viides sääntö on artikkelin väliotsikko ”5. Palkitse ja anna palautetta”. ”Sääntöjen” sisältöä kuvataan lukijoille Mickoksen omien kokemusten kautta, jolloin tarina ikään kuin pehmentää otsikon käskymuotoa.

Kuvaukset voi käsittää myös artikkelin omiksi sisäisiksi tarinoikseen, joiden tehtävänä on pitää yllä lukijan mielenkiintoa. Kokonaisuudesta muodostuu isompi tarina, joka on kuin opetus. Opetuksen yhdistäminen kerrontaan on yksi keskeinen osa tarinaa (Torkki 2014, 47). Tarinamuotoon puettuna valittu näkökulma arvoineen voidaan tuoda tunteellisemmin ja siten myös tehokkaammin esille, sillä hyvän tarinan viehätys heikentää lukijan kriittistä arviointikykyä (Torkki 2014, 119). Pelkät suorat käskyt voivat herättää lukijassa vastareaktion, mutta tarinallisessa muodossa valittu näkökulma houkuttelee lukijan puolelleen tunteellisilla elementeillä. Analyysin toisessa osassa käsitelen tarkemmin, millaisiin arvoihin ja millaiseen työelämään tarinatyyppin artikkelit pyrkivät houkuttelemaan lukijoita.

Tarinatyyppin artikkeleissa kuvataan vahvasti työelämän muutosta. Muutos merkitsee artikkeleissa yhteiskunnallista, taloudellista ja kulttuurista muutosta, jonka voimana on teknologian kehitys. Tarina välittää toimintamalleja ja tuottaa uskoa johonkin valittuun asiaintilaan (Torkki 2014, 117–118). Muutostarinoiden kertominen on vaikutuskeino vakuuttaa lukija muutoksen olemassaolosta ja väistämättömyydestä. Artikkeleissa nostetaan esille, miten jotkut työpaikat katoavat ja toiset saavat suuremman painoarvon. Teknologisen muutoksen korostaminen on Zoë Sofian (1996, 59) mukaan myöhäiskapitalistinen ideologinen keino tuottaa kuvaa *yhdestä tulevaisuuden kuvasta* tai *romahtavasta tulevaisuudesta*. Aineisto tuottaa kuvaa nopeasta muutoksesta, joka Sofian mukaan kuvastaa tunnetta, että teknologia ”saapuu” tai ”vaikuttaa” vauhdilla sekä suunnista, jotka ovat tavallisten ihmisten kontrollin ulkopuolella. Tällä diskursiivisella keinolla pyritään luomaan lukijoille viesti, että muutoksen myötä työntekijöiltä vaadittavat kyvyt ja ominaisuudet muuttuvat peruuttamattomasti. Artikkelin teknologiaa korostava muutostarina ohittaa sen, että teknologia ei sinänsä aiheuta yhteiskunnallista, taloudellista tai kulttuurista muutosta. Muutoksen näkyvänä yhteiskunnallisena ilmiönä saavat aikaan poliittiset päätökset, kuinka teknologiaa käytetään. Artikkelin näkökulma kuitenkin ohittaa yksilön poliittisen toiminnan mahdollisuudet. Sen sijaan muutostarinan



viestinä on, että yksilön tulee väistämättä mukauttaa tai muuttaa itsensä, sillä vaihtoehtoja ei ole.

Otsikko ”Työterveysjohtaja herättelee suomalaisia työelämän uuteen todellisuuteen” antaa Työterveyslaitoksen johtaja Antti Koivulalle selkeän johtajan ja auktoriteetin roolin. Koivula esitetään esimerkillisenä yksilönä, joka hallitsee muutosta ja pystyy siten antamaan myös muille ohjeita.

*Digitalisaatio ja automatisaatio muuttavat työelämää vauhdilla. Etlan viime vuonna julkistaman tutkimuksen mukaan tietokoneistuminen uhkaa kolmannesta Suomen nykyisistä ammateista. -- Kun globalisaatio vielä kiihdyttää kehitystä, seuraukset ovat Koivulan mukaan hurjat. (HS 20.9.2015)*

Sanavalinnat kuten ”ravistelee”, ”kiihdyttää”, ”uhkaa” ja ”vauhdilla” kuvaavat vääjäämättömän muutoksen merkittävää voimaa ja liikettä. Artikkelin väite ”työelämää ravistelee nyt ehkä suurin muutos sitten teollisen vallankumouksen” on tehokas keino tuottaa jännitettä ja muutospainetta. Ongelmalliseksi teknologisen muutospuheen tekee Sofian (1984, 57) mukaan se, ettei viesti jätä tilaa nykyisyydelle. Sen sijaan se tuottaa kuvaa, että kaikki tapahtuu väistämättä kerralla. Selviytyäkseen muutoksesta yksilön on aktiivisesti reagoitava ja muutettava itseään sekä työn tekemisen tapaa. Artikkelin tuottaa mielikuvaa, että aikaa ei ole, sillä muutoksella on jo kiire.

Muutosta alleviivaa haastateltavien henkilökohtainen kokemus muutoksesta. Artikkelin otsikolla ”Työuupumus kääntyi lottovoitoksi” on kuvaava ison henkilökohtaisen muutoksen kannalta.

*Ryhmäliikuntaohjaaja, personal trainer, urheiluhieroja, wellness coach ja ravintoneuvoja halusi jatkuvasti pyrkiä parempaan, kunnes keho ja mieli antoivat periksi. Yllättävää oli se, että burnout ei latistanutkaan Hallilan suhtautumista työnteeseen. Loppuun palamisesta tuli etu, jota Hallila käyttää nyt ammatissaan. ”Voin nähdä asiakkaiden tai työkalureiden oireita ja auttaa heitä. Tämä on lottovoitto, koska voin hyödyntää työssäni omia työkalujani.” Entinen suorittaja on myös löytänyt keinot hoitaa itseään. (HS 26.10.2014)*

Ryhmäliikuntaohjaaja Heidi Hallila on artikkelin kuvauksen mukaan selittänyt vaikeutensa ja ottanut tilanteen haltuun muuttamalla työnteon tapaa. Juuri tilanteen haltuun ottaminen tekee haastateltavista voittajia ja tuottaa heille auktoriteetin roolin. He eivät ole vain mukautuneet muutokseen tai jääneet muutoksen jalkoihin, vaan toimineet aktiivisesti ja osoittaneet siten kykynsä toimia muutostilanteessa ihanteellisella tavalla. Artikkeleiden tarinat muutoksen haltuun ottamisesta tukee yrittäjyyden eetosta tutkineen Esko Harnin (2015, 112–113) väitettä, jonka mukaan työntekijöiden velvollisuutena on

luoda uusi toimintakulttuuri, jossa heidän on koko ajan oltava valmiustilassa ja ”kuulolla”.

Muutoksen haltuun ottamista ja suotuisaa reagoitua tuotetaan sanavalinnoilla. Aineistossa päähenkilöt eivät vaihda työtä tai aloita uutta työtä vaan ”hyppäävät” siihen tai ”nappaavat” sen.

*Müller sanoo, ettei häntä työnnetty pois Työterveyslaitokselta eikä hän etsimällä etsinyt mitään. Nappasi vain kiinni tilaisuudesta, kun se tuli kohdalle. - - Aivotutkijalle on selvää, että rohkeita hyppyjä uralla voi tehdä minkä ikäisenä tahansa. Ikä ei surkastuta aivoja. (HS 4.1.2015)*

Sanavalinnat tuottavat kuvaa tilanteesta, kuinka esimerkilliset työntekijät tarttuvat epäröimättä ja vaivatta heidän eteensä aukeaviin tilaisuuksiin.

## 5 IHANNETYÖNTEKIJÄN TUNNEILMAPIIRIT

Tässä osassa analysoin, millaisia affektiivisia ilmapiirejä eli tunneilmapiirejä aineisto tuottaa. Affektiivinen ilmapiiri tarkoittaa ilmapiiriä, joka tuottaa yksilöille mahdollisuuksia sekä rajoja toimia, kokea ja tuntea. Seuraavaksi esittelen aineiston tulkintarepertuaarit: *valmennus*, *tunnustus* ja *uhka*. Oheisessa taulukossa (Taulukko 2) näkyy, kuinka tulkintarepertuaarit risteävät osassa 4 esiteltyjen tarinatyypien kanssa siten, että risteyksiin muodostuu erilaisia tunneilmapiirejä. Analyysin edetessä taulukon solut täyttyvät ja kokonaisuudesta muodostuu aineiston tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus.

Taulukko 2. Täydentyvä analyysitaulukko.

	tulkintarepertuaari 1 VALMENNUS	tulkintarepertuaari 2 TUNNUSTUS	tulkintarepertuaari 3 UHKA
tarinatyppi 1 TOIMINTA			
tarinatyppi 2 MIELI			
tarinatyppi 3 MENESTYS			

Ensimmäiseksi taulukkoon muodostuu tulkintarepertuaari, jonka nimi on *valmennus*. Analyysin edetessä tulkintarepertuaareja voi lukea taulukon sarakkeista ylhäältä alas. Taulukon yksi solu merkitsee affektiivista ilmapiiriä.

### 5.1 Valmennus

Aineiston laajin tulkintarepertuaari on *valmennus*. Käytän siitä analyysissä nimitystä valmennuspuhe, joka kuvaa tulkintarepertuaarin runsautta ja laajuutta. Valmennuspuhe tuottaa kuvaa työntekijästä, jonka tulisi olla entistä paremmassa kunnossa. Parempi kunto

tarkoittaa, että työntekijän tulisi olla virkeä fyysisesti sekä psyykkisesti. Valmennuspuhe ei kosketa vain työpäivää, vaan ulottuu yhtä vahvasti vapaa-ajalle, mikä ilmentää uudelle työlle tyypillistä työ- ja vapaa-ajan sekoittumista (kts. Virno 2006, 125; Vähämäki 2003, 18–19). Artikkelit antavat ohjeita esimerkiksi harrastuksiin, lepoon, ruokailuun ja arjen toimivuuteen. Valmennuspuhe kehottaa lukijoita kehittymään kaikilla elämän osa-alueilla ja ihmisenä yleensä. Se ei kiinnity vain toimeliaisuuteen, vaan kehottaa lukijaa muokkaamaan ajatteluaan, tunteitaan, asenteitaan ja mielialaansa. Valmennuspuhe on sävyllään moniulotteinen, sillä se ohjeistaa, neuvoo, käskee, suostuttelee, kannustaa, motivoi ja tukee. Paikoin sävy voi tuottaa ahdistusta rajoittaen yksilöä tai tuottaen alisuoriutujan position lukijalle. Toisaalta valmennuspuhe voi tuottaa tunteen mahdollisuuksista kannustaen etenemään kohti mieluisampaa elämäntilannetta.

### 5.1.1 Valmennettu keho: liikunta, ravinto, lepo

*Toiminta*-tarinatyyppissä korostuvat ohjeet, jotka pyrkivät koulimaan työntekijän fyysistä kuntoa antamalla ohjeita liikuntaan, lepoon ja ravintoon. Ruumis on valjastettu työskentelyä varten, jolloin liikunnan merkitystä perustellaan töiden tekemisellä.

*Vehmas tutki väitöskirjassaan suomalaisten motiiveja liikunnan harrastamiseen. Selvisi, että yhä useampi liikkuu ja urheilee, koska haluaa valmentaa itsestään paremman työntekijän. Vehmas uskoo, että taustalla vaikuttavat työelämän koventuneet vaatimukset: työntekijöiltä odotetaan tehokkuutta, joustavuutta ja sopeutumiskykyä aivan eri tavalla kuin ennen. (HS 7.9.2014a)*

Lauri Lahikaisen ja Esko Harnin (2016, luku 2) mukaan itsen yrittäjä tekee ruumistaan yrityksen, johon on panostettava ja jota on muokattava. Itsen yrittäjä tarkoittaa, että ihminen itse on itsensä pääoma. Kehon muokkaus nähdään investointina, ja sen odotetaan tuottavan pääomaa. Lahikaisen ja Harnin mukaan kehon sitominen pääoman logiikkaan on vallitseva ideologia sekä käytännöllinen tapa toimia ja olla maailmassa. Aineistoni tukee Lahikaisen ja Harnin väitettä. Työ näyttäytyy aineistossa ensisijaisesti kuluttavana ja vaativana, minkä vuoksi tekijän tulee valmistautua töihin mahdollisimman hyvin vapaa-ajallaan. Valmennuspuhe ei kuvaa liikuntaa vain yleisenä vapaa-aikaan liittyvänä harrastuksena, vaan liikunnan on tarkoitus olla tavoitteellista työkyvyn ylläpitoa. Aineistossa työstä puhutaan olettaen, että vapaa-ajan liikuntaharrastus lisää kaikenlaisten työtehtävien suorittamista.

*-- Tehokkaan, jaksavan ja motivoituneen työntekijän kropan ja mielen pitää olla hyvässä kunnossa. Pienillä arkisilla muutoksilla voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, että ihmiset omaksuvat liikunnallisen elämäntavan -- (HS 7.9.2014a)*

Aineiston valmennuspuhe tuottaa kuvaa, jonka mukaan liikunta on vastuullista toimintaa terveyden ja hyvän työkyvyn ylläpitämiseksi. Carl Cederströmin ja Andre Spicerin (2015, 37) mukaan työntekijöiden ohjaaminen liikunnallisuuteen on ylikorostunutta. Heidän mukaan se ilmentää sitä, että ei ole kyse vain työntekijöiden hyvinvoinnista, vaan heidän tuottavuudesta. Liikunnallisuuden ja tuottavuuden yhdistäminen on puolestaan tehokas tapa kuvata ideaalia työntekijää. Aineistossa aktiivisesti liikkuva työntekijä on hyve ja tavoite, johon valmennuspuhe pyrkii lukijoita ohjaamaan. Samalla valmennuspuhe asettaa liikuntaa harrastamattoman yksilön huonoon valoon. Lukija asetetaan tilanteeseen, joka ohjaa häntä pohtimaan, kokeeko hän samaistuttavuutta vai ulkopuolisuutta suhteessa valmennuspuheen esittelemiin toimintatapoihin.

Artikkeleissa ruokaa ei käsitellä vain arkisena ihmisen perustarpeena, vaan nimenomaan työssä suoriutumisen edellytyksenä. Kymmenen ohjeen listajutussa on kainalojuttu, jonka otsikko huomauttaa: ”Älä jätä lounasta väliin”. Siinä asiantuntija kertoo, että on suositeltavaa syödä kasviksia.

*Henkilöstöravintolassa miehet syövät enemmän kasviksia, koska siellä on alkusalaatit ja kiinteät hinnat. Lautaselle on helppo nostaa paljon kasviksia. (HS 1.3.2015)*

Aineiston valmennuspuhe sisältää kasvattajanroolin. Lukijoita puhutellaan kohteina, joita täytyy opastaa arjen perustaidoissa kuten ruokailussa. Lukija on kuin kasvatuksen kohde, joka ei vielä ole omaksunut vastuullisen työntekijän toimintatapoja. Tällöin valmennuspuheessa on holhoava vivahde. Neuvot ovat suoria valmennuskäskyjä, jotka tulevat ylhäältä alas.

Toisaalta valmennuspuhe rakentaa ihanteellisen työntekijän kuvaa, johon kuuluu urheilijan fyysinen kunto ja työhön valmistautuminen kuin urheiluasuoritukseen. Tällöin kuvailtu työntekijä on valmennuspuheen alla, mutta alaspäin katsova holhoaminen on vähäisempää tai puuttuu kokonaan. Tyypillisesti vapaa-ajan toimintaa, kuten liikuntaa, verrataan suoraan työtehtävissä suoriutumiseen. Triathlonharrastus ja työelämän projektitaidot rinnastetaan suoraan sillä perusteella, että molemmat vaativat kurinalaisuutta.

*Myös Hanna Vehmas uskoo, että maratoonarin tai triathlonistin kannattaa mainita harrastuksistaan työnhakuvaiheessa.*

*”Omistautumista ja sinnikästä treenaamista vaativat harrastukset voivat tuoda samoja taitoja myös työhön. Mikä olisi parempi osoitus vaikkapa*

*projektinhallintataidoista tai periksiantamattomuudesta kuin vapaa-ajan harrastukset, joissa niitä vaaditaan?” (HS 7.9.2014a)*

Valmennuspuhe tuottaa asetelmaa, jossa ihailtu työntekijä elää urheilijan tavoin kurinalaisesti keskittyen seuraaviin työtehtäviin kuin huipputehokkaisiin suorituksiin. Kuvaukset työntekijöistä huippu-urheilijan ominaisuuksineen ovat kova kontrasti arjen perustaitoihin ohjaavien neuvojen rinnalla. Manneuvuo (2015, 115) on todennut, että mediassa työntekijän kuvauksia tuotetaan negaation kautta. Aineistossani on kyse samasta asiasta. Valmennuspuheessa huippu-urheilijan negaation kautta muotoutuva *toinen* on heikompi kuntoinen työntekijä tai jopa alisuoriutuja. Valmennuspuheen holhoava rooli, joka pyrkii asettamaan lukijan kasvatuksen kohteeksi, tukee kuvaa heikommasta työntekijästä. Huippu-urheilijan täsmällisyyttä ihannoiva sekä elämän perustaitoihin opastavaa kasvattajaa sekoittava diskurssi asettaa lukijan vertailuasetelmaan, jossa häntä ohjataan miettimään, mihin kohti vertailua hän itse asettuu. Toistuvien käskevien ja patistelevien suositusten jälkeen lukija voi pohtia syökö ja liikkuko hän ”oikein”. Seuraavaksi lukija voi pohtia, syökö ja liikkuko hän vielä riittävän ”oikein”.

Ohjeet liikunnasta ja ravinnosta ulottuvat henkilökohtaisten tottumusten alueelle kietoutuen konkreettisesti kehoon. Samalla fyysiset toiminnot liitetään myös ulkomuotoon. ”Terveystrendi tuli työpaikoille” artikkelin alussa toimittaja kertoo leipätekstissä, että: ”uskottava esimies ei ole mahakas patruuna, vaan jäntevä triathlonisti”. Päivi Berg (2010) näkee ”oikeat elämäntavat” yksilön moraalisen tilan symbolina. Hän puhuu artikkelissaan ruumiin moraalisesta muokkauksesta Beverly Skeggsiä ja Deborah Luptonia mukaillen. Bergin mukaan tila materialisoituu ruumiin kautta, jolloin pyrkimyksenä on ”oikeanlainen” habitus. Toisin sanoen tiettyjä ruumiita arvostetaan enemmän. Tutkimuksessaan Berg totesi, että lapset tarkastelevat koulukasvatuksessa omaa kehoaan suhteessa yhteiskunnassa arvostettuun minuuteen ja asiantuntijoiden käsityksiin oikeasta ruumiillisuudesta. Samalla tavoin aineiston valmennuspuheen suositukset rakentavat kuvaa ”oikeista” elämäntavoista. Nämä ”oikeat” elämäntavat kuvastavat myös ”parempaa” työntekijää ja ”parempaa” ihmistä. *Toiminta*-tarinatyyppin artikkeleiden ihannetyöntekijäksi asetetaan esimiesasemassa oleva kovakuntoinen ja hoikka triathlonisti.

Kolmas valmennuspuheen arjen toimintoihin liittyvä ulottuvuus on lepo. Uni ja lepo ovat arjen perustoimintoja, mutta aineistossa niiden merkitystä käsitellään liikunnan ja

ravinnon tapaan työn tehokkuuden ylläpitäjinä. Väsymys merkitsee aineistossa tehotonta työtä tai taloudellista tappiota, joten väsymystä on syytä välttää ja ehkäistä lepäämällä. *Toiminta*-tarinatyyppissä annetaan yksityiskohtaisia neuvoja ja käskyjä, kuinka lukijan tulisi nukkua työajan ulkopuolella tai työpaikalla töiden lomassa.

*Tutkimukset osoittavat, että jopa 11 minuuttia voi riittää vireystilan paranemiseen.*

*”Työteho paranee kolmeksi-viideksi tunniksi. Aika mikä menetetään nokosiin, saadaan takaisin työtehon paranemisena. Väsyneenä kuluu tuntityötehtävään, jonka virkeä ihminen tekee 20 minuutissa.” (HS 1.2.2015a)*

Valmennuspuhe ohjaa lukijoita tulokselliseen ja tavoitteelliseen lepoon. Aineisto kehottaa lukijoita tarkastelemaan, millainen lepo olisi kaikkein tehokkain tapa saavuttaa mahdollisimman virkeä toimintatila.

Liikunnan, ravinnon ja levon kurinalaista mittaamista sekä suorituksen maksimointia korostava valmennuspuhe tuottaa kuvaa yksilöstä, jolla on yhteneväisyyksiä liukuhihnalla työskentelevän fordistisen työntekijän figuurin kanssa. Mannevuon (2015, 116) on huomannut saman piirteen analysoidessaan 2000-luvun nuorten *start-up*-yrittäjien kuvaa mediateksteissä. Hän tulkitsee Rosi Braidottia seuraten, että media on Suomessa esittänyt nuorten yrittäjien ylenmääräisen mittaamisen addiktiona, joka on suotavaa ja ihailtua. Sama mittaamisen ihannoiti tulee ilmi aineiston artikkeleissa, vaikka addiktion sijaan mittaaminen tuodaan esille päämäärätietoisena ja tavoitteellisena toimintana, joka pyrkii työnteon maksimointiin.

Cederströmin ja Spicerin (2015, 39) mukaan liiallisuusiin vietyä liikunnan korostamisessa on kyse työntekijöiden hallinnasta, jonka avulla raja työn ja vapaa-ajan välillä hälvenee. Ongelmalliseksi tavoitteellisen liikunnallisuuden ja terveellisyys tavoittelun tekee se, ettei tarkkailulla ole rajoja. Siksi kurinalaisuutta ja tehokkuutta ihannoivat aineiston ohjeet voivat tuottaa lukijoille epämiellyttäviä paineita ja tunteita siitä, että he eivät ole riittävän kurinalaisia ja siten arvokkaita työntekijöitä. Tiina Nikkola ja Esko Harni (2015, 250) ovat puolestaan todenneet, että työntekijät kokevat kehon muokkaamisen *minätekniikkana*, jolla säilytetään itsen arvokkuutta työelämässä. Heidän mukaansa itsensä muokkaaminen liikuntaharrastusten kautta muodostuu työntekijöille tärkeäksi sekä nykyhetkessä menestymisen kannalta, että tulevaisuudessa menestymisen turvaamiseksi. Siten ura-artikkeleiden ohjeet voivat tarjota lukijoille työkaluja arjen hallintaan, mikä voi tuottaa heille turvallisuuden tunnetta.

### 5.1.2 Valmennettu mieli: luovuus ja oppiminen

Toisen tarinatyyppin artikkeleissa valmennuspuhe kohdistuu työntekijän mielen kehittämiseen. Artikkeleiden aiheina ovat henkilökohtainen ajatusmaailma, sosiaaliset suhteet ja tunne-elämä. Valmennuspuheen kohteena on lukijan kognitiivisten kykyjen kuten luovuuden, muistin ja oppimisen sekä tunteiden virittäminen sopivaan valmiuteen, jotta hän olisi onnistuva ja sopeutuva työelämässä. Valmennuspuhe siis kehottaa lukijoita Jussi Vähämäen (2004, 19) ajatuksen mukaan kehittymään useilla elämänosa-alueilla ja ihmisenä yleensä. Artikkelit tuottavat mielikuvaa, että työkyky on sidoksissa ihmisen persoonaan. Ollakseen ihanteellinen, tai ainakin entistä parempi työntekijä, lukijan tulee kehittää omaa persoonallisuuttaan kokonaisvaltaisesti. Artikkelit kuvastavat, kuinka työ on mielentila seuraten yksilöä kaikkialle ja halliten hänen identiteettiään, arkea ja elämää (Kivimäki 2004, 178, 190).

Aineiston artikkeleissa puhutaan oman itsen ja persoonallisuuden kehittämisestä, mutta analysoin tekstejä Katariina Mäkisen (2013) tavoin persoonallisuuden tuottamisena. Hänen mukaan työntekijöiden persoonallisuutta tuottamalla voidaan luoda taloudellista arvoa. (emt. 2013, 153.) Liisa Steinby (2008, 51–52) sanoo saman asian suuremmin. Hänen mukaansa persoonallisuus on rahanarvoinen etu tai haitta, jolloin yksilö pyrkii muokkaamaan itsestään mahdollisimman haluttavan työnantajan mielestä. Tällöin kaikki, mitä yksilö on, voidaan arvioida rahassa. Seuraavaksi esittelen, kuinka aineiston valmennuspuhe kehottaa lukijoita itsetarkkailuun ja siten persoonallisen olemuksen tuottamiseen.

Valmennuspuhe kehottaa lukijoita oppimaan, tuntemaan luovuutta, innostusta sekä intohimoa ja onnellisuutta. Aineisto osoittaa, kuinka affektiivinen työ edellyttää tekijältään tietynlaisia mielialoja tai ainakin kykyjä niiden luontevaan esittämiseen (Adkins 2005, 123–124; Julkunen 2008, 142). Artikkelissa otsikolla ”Näin sinäkin voisit olla luovempi –näin sen teet” kasvatustieteen emeritusprofessori kommentoi, kuinka etevä työntekijä kehittää luovuuttaan esittämällä performanssia. Julkunen (2008, 122) sanoin esimerkki kuvaa ihanteellista työntekijää, joka ei vain mekaanisesti suorita tehtävänsä, vaan laittaa peliin tunteensa ja aistinsa.

*”Itse olen kiinnittänyt huomiota vakiokauppani erääseen kassaan. Sen sijaan, että tyytyisi sanomaan asiakkaille vain ’päivää’ ja ’viistoistakolkkyt’, hän esittää jokaiselle asiakkaalle eräänlaista pientä performanssia[.]” (HS 7.6.2015)*



Emeritusprofessori kuvaa kommentissa, kuinka kaupan kassatyöntekijä käyttää luovuuttaan ja herättää asiakkaissa tunteita esittämällä performanssia. Esimerkillinen kassatyöntekijä käyttää työssään persoonansa lisätäkseen palvelun arvoa. Aineistoesimerkki tukee Adkinsin (2005, 121–123) teoriaa siitä, kuinka affektiivista työtä tekevien työntekijöiden arvo ei merkitse tuotettuja yksiköitä, vaan miellyttävää asiakaskokemusta ja asiakastyytyvyyttä, jotka puolestaan tuottavat asiakasuskollisuutta. Tavoitellut tulokset ovat affekteja, jotka tuottavat työnantajalle voittoa.

Kuten analyysin ensimmäisessä osassa totesin, kehotus tuntea luovuutta ja muita suotuisia tunteita ei taivu luontevasti *näin teet* -käskymuotoon. Edellä mainittu tekstikatkelma on ainut toisen tarinatyyppin artikkeleista, jossa käytetään *näin teet* -muotoa. Analyysini mukaan se kuitenkin vahvistaa artikkeleiden suoran valmennuspuheen ulottuvan myös tunteiden hallintaan ja kognitiivisten kykyjen kehittämiseen. Suorien käskyjen sijaan artikkeleissa annetaan enemmän esimerkkejä siitä, kuinka lukijat voivat arjessaan *kokea*, eivätkä vain *esittää*, suotuisia tunteita.

Yksi valmennuspuheen tapa ohjata lukijoita luovuuteen, eli tuottavampaan affektiivisempaan työhön, on kehotus rikkoa rutiineja.

-- Joidenkin tutkimusten mukaan jo salaatin laittaminen vaihteeksi juuston päälle – tai päinvastoin – saa aikaan sellaista ajatusten joustavuutta, joka auttaa lisäämään luovuutta. (HS 7.6.2015)

Valmennuspuhe kehottaa lukijaa kaikin keinoin, jopa niinkin arkisilla toimilla kuin aamiaisleipien avulla, tuntemaan enemmän luovuutta. *Toiminta*-tarinatyyppissä valmennuspuhe kehottaa lukijoita kurinalaiseen ja suunnitelmalliseen toimintaan. *Mieli*-tarinatyyppin artikkeleissa suotuisten tunteiden osoittaminen edellyttää heittäytymistä kurinalaisuuden sijaan. Heittäytyminen merkitsee valmennuspuheessa totuttujen rutiinien tai sääntöjen rikkomista tai niiden koettelua. Juustovoileivän tekeminen rutiinien vastaisesti on aineiston pelkistetyin esimerkki heittäytymisestä. Samalla esimerkki osoittaa, että yksinkertaistettu ja rautalangasta ulkoa päin asetettu kehotus tuntea luovuutta ei onnistu vakuuttamaan. Luovuuden tunteeseen ei ole luontevaa käskeä. Kenties sen vuoksi *näin teet* -muotoa on käytetty toisessa tarinamuodossa vähän, ja silloinkin ohjeet on osoitettu lähinnä esimiehille. Esimiehille voi antaa luontevammin suoria ohjeita ja käskyjä, sillä heidän tehtävänä on saada alaisensa työskentelemään

luovemmin. Luovat työntekijät nähdään arvokkaina, joten esimiesten tehtävänä on saada heistä kaikki luovuuden potentiaali irti.

Cederström ja Fleming (2012, 15) kuvaavat, kuinka luovuutta tavoitellaan työpaikoilla ohjatuilla harjoituksilla. Näissä ryhmähengen ja luovuuden nostatus tilaisuuksissa pyritään rikkomaan rajoja leikin avulla.

Työntekijöillä ei ole muuta mahdollisuutta kuin osallistua jälleen kerran yhteen nöyryyttävään ryhmäytymisharjoitukseen. Jos pyydetään pukeutumaan pyjamaan (pelättynä `pyjamapäivänä`) tai laulamaan typerää Muppets-laulua, on parempi olla kieltäytymättä. Ilonpilaajana oleminen on vakavin rikos, jonka voit tehdä, se on vielä pahempaa kuin näiden harjoitusten vieminen äärimmäisyyksiin (pukeutua säädyttömän provokatiiviseen pyjamaan tai laulaa Muppettien juuri niin sietämättömän kovalla ja kimeällä äänellä). (Cederström & Fleming 2012, 15, suom. MK)

Teoksessaan tutkijat kuvaavat, kuinka työntekijät asetetaan tavoittelemaan luovuutta imitoimalla elämän hassuttelua eli leikkisää mieltä. Samalla he osoittavat, kuinka tavoitteellinen ja käsketty luovuus ei toimi, vaan siitä tulee pakotettua hauskuuden tavoittelua eli esittämistä. Työkulttuuri, jossa pitää olla hauskaa, on kutsuttu myös työpaikan *disneylandistämiseksi* (Julkunen 2008, 191). Performatiivinen pakkoleikki ja voileivän tekeminen rutiinien vastaisesti ovat yhtä kankeita tapoja tavoitella luovuuden tunnetta.

Luovuuden tavoittelu kietoutuu aineistossa kehotukseen oppia ja kehittää omia taitojaan jatkuvasti. Uusia kokemuksia ja uuden oppimista pidetään arvokkaana, koska siten voi lisätä luovuutta. Artikkelissa, jossa pohditaan, millä aloilla on eniten työpaikkoja tulevaisuudessa, korostetaan työntekijöiden kognitiivisia kykyjä.

*Sitran teemajohtaja Timo Lindholm sanoo, että tulevaisuuden aloja ovat kaikki luovuutta ja intuitiota vaativat työt. (HS 15.2.2015)*

Myöhemmin samassa artikkelissa kehitysjohtaja Olli Hietanen Tulevaisuuden tutkimuskeskuksesta kertoo, että 4–5 vuoden päästä tarvittavaa osaamista on vaikea ennustaa. Hän lisää:

*Tärkeää on, että ihmisillä on taitoja oppimiseen, teknologian käyttämiseen ja ryhmätyöhön. (HS 15.2.2015)*

Oppiminen on haastateltujen asiantuntijoiden mukaan hyve, jota tulee vaalia. Parhaimmillaan oppiminen merkitsee uusia ideoita ja oivaltamista, joista muodostuu tulevaisuudessa jotain odotusten mukaista. Valmennuspuhe kohtaa Virnon (2006, 94–95)

ajatukset siitä, kuinka työntekijöiden potentiaali eli taidot ja ominaisuudet sekä sosiaaliset kontaktit nähdään lisäarvon tuottamisen edellytyksenä. Uuden työn kulttuurissa oppinen ja luovuus nähdään arvokkaana potentiaalina. Ollakseen hyvä työntekijä on jatkuvasti kehitettävä kykyjä ja taitoja, jotta pystyisi uudestaan ja uudestaan osoittamana lisäarvoa tuottavan potentiaalisuutensa. Jatkuvasti muuttuva tilanne merkitsee myös jatkuvaa riskinottoa. ”[P]itää] näyttää osaavansa, olevansa hyvä joka päivä”. Kysymys on siitä, kuinka olla jatkuvasti kiinnostava, ajankohtainen ja kyvykäs tekemään työtä, jota on tarjolla nyt ja tulevaisuudessa. (Sennett 2002, 88.)

Minuuden (*self*) markkinointia työelämävalmennuksen kentällä tutkinut Katariina Mäkinen (2013, 154–160) kuvaa potentiaalin käsitteen olevan solmukohta, jossa risteävät työelämävalmennuksen käytännöt ja nykykapitalismille tunnusomaiset piirteet. Työelämävalmennuksen tavoitteena on, että valmennettava ”löytää” tai huomaa oman potentiaalin itse itsestään. Aineistossani luovuus ja kyky oppia tuodaan esiin potentiaalin mahdollistajana eli eräänlaisena polttoaineena.

Mäkisen mukaan työelämävalmennuksen sisällössä tuotetaan ajatusta, että oman persoonan reflektointi auttaa valmennettavia pärjäämään työelämässä. (2012, 170, 2013, 154–160.) Aineistossani lukijoita ohjataan kuin työelämävalmennettavia. Heitä kehoitetaan tarkkailemaan itse itseään ja siten löytämään oma yksilöllinen potentiaalisuutensa. Mari Kira (2003, 61–63) kuvailee samaa ilmiötä siten, että yksilöiltä vaaditaan ammatillisten taitojen sijaan henkilökohtaista kypsyyttä. Heikki Pasanen (2015, 74) puolestaan sanoo, että uusi työ on ”aikuiskasvatuksellinen projekti”, jossa on koko ajan kyse oppimaan oppimisesta.

Luovuudesta, innostuksesta tai innovaatioista, puhutaan lähes jokaisessa *Mieli-*tarinatyyppin artikkelissa. Artikkelissa otsikolla ”Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi” luovuuden ja innostuksen tunteet liitetään työhyvinvointiin ja yksilön kokonaisvaltaiseen onnellisuuteen.

*Yksilön ja työpaikan ominaisuudet vaikuttavat jokapäiväiseen työkokemukseen, josta kertovat esimerkiksi onnistumisen ja aikaansaamisen tunteet tai tylsistymisen ja turhautumisen tunteet. Työkokemuksesta taas kumpuaa innostus työhön – jos kumpuaa.*

*Tämä innostus taas vaikuttaa takaisinpäin yksilön voimavaroihin, samoin kuin jokapäiväinen työkokemus vaikuttaa organisaatioon. --*

*Marksille tutkimusten perimmäinen tavoite onkin tehdä organisaatiot onnellisemmiksi: saada ne korjaamaan asiat, jotka estävät työntekijöiden innostumista. (HS 28.9.2014b)*

Innostumisen tunteen ihannointi suorastaan pursuilee artikkelissa. Innostuksen tunteen korostuneisuus ilmentää Jokisen (2015, 32, 49) kuvailemaa uuden työn piirissä arvostettua *tohkeisuutta*, joka merkitsee erityisen innostunut tunnetta, kaikkialla suuntautuvaa energisyyttä ja elinvoimaisuutta. Vaalimisen ohella artikkeli vaatii lukijalta kyvykkyyttä suotuisaan tunteeseen.

*”Mahdottomassakin tilanteessa pitää itse ottaa vastuuta onnellisuudestaan. Aina voi tehdä jotakin”, Marks vakuuttaa. (HS 28.9.2014b)*

Antti Saaren ja Esko Harnin (2015) mukaan onnellisuuden ja innostuneisuuden tunteiden tarpeellisuutta työelämässä ei kyseenalaisteta, koska ne käsitetään positiivisen psykologian mukaan ihmiskunnan universaalina ja kaikkien yhteisenä arjen tavoitteena. Aineistoni artikkeleiden taustalla on sama näkemys. Kyseenalaistamisen sijaan artikkeli esittää, kuinka innostuksen esteitä voi poistaa. Innostuksen esteiksi esitetään huono johtaminen ja työilmapiiri. Luovuus ja innostuneisuus nähdään aineistossa pääosin positiivisina ja tuottavina tunteina. Kriittisesti analysoituna kehoitus jatkuvaan innostumiseen ja uuden oppimiseen tuottaa myös kuluttavia tunteita, joita analysoin *uhka*-tulkintarepertuaarissa osiossa 5.3.

#### *Työkulttuurin kontrolli ja yksilön vastuullistaminen*

Artikkelissa ”Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi” onnellisuustutkija Marksinkin kehotukset olemaan antelias ja pitämään muihin yhteyttä ovat asioita, joita voi tehdä suhteessa toisiin ihmisiin. Ne ilmentävät uuden työn ihanteiden mukaisia sosiaalisia taitoja ja empaattisuutta. Artikkeleiden pääasiallinen näkökulma on kuitenkin se, kuinka lukija voi itse tarkastella suhdetta itseensä ja siten lisätä suotuisia tunteita kuten onnellisuutta ja luovuutta. Musiikin kuuntelun hyödyistä kertovassa artikkelissa aivotutkija Minna Huotilainen kertoo seuraavasti luovuuden tavoittelusta asiantuntijatyössä.

*Nyt yritysten kallisarvoisinta pääomaa ovat yksilöllinen persoona, ajattelun kirkkkaus ja uudet ideat, hän sanoo.*

*”Siitä syystä on tärkeää, että jokainen löytää itse omat keinonsa saada inspiraatiota ja avata solmuun menneitä ajatuksia. Kun työ sujuu, työntekijä on onnellisimmillaan, ja se lisää tuottavuutta. Työnteon tapoja ei voi enää sanella ulkopuolelta.” (HS 10.5.2015)*

Katkelma osoittaa, kuinka uuden työn kulttuurissa työntekijältä vaaditaan persoonallisuutta ja kuinka siihen liitetään luovuus, oppiminen ja onnellisuus. Tunteiden ja kognitiivisten kykyjen tavoitteena on työn tuottavuus. Virnon (2006, 94) mukaan työnantaja ostaa kaikki ihmisten ruumiilliset kyvyt, jotka heillä on olemuksessaan. Työntekijyyden ja persoonan yhdistyminen vaikuttaa työn hallinnan, valvonnan ja kontrollin muotoihin. Työnantajan byrokraattinen valta on muuttunut kulttuurin kontrolliksi ja normatiivis-ideologiseksi vallankäytöksi. Työn tekeminen ei edellytä työnantajan ulkoisen sääntöjen seuraamista. Sen sijaan työnantaja pyrkii muovaamaan työntekijöiden kaikkia toimia sekä henkilökohtaista olemusta. Ulkoinen kontrolli muuntuu työntekijän sisäistetyksi kontrolliksi. Tämä ohjaa itsetarkkailuun, sillä on oltava olemukseltaan, arvoiltaan ja elämäntavoiltaan työnantajan silmin hyväksyttävä. (Julkunen 2008, 188–189.)

Palaan edellä olevaan aineistoesimerkkiin, jossa kerrotaan, että jokaisen työntekijä on syytä itse saavuttaa luova ja sujuva työvire ja -tapa.

*Nyt yritysten kallisarvoisinta pääomaa ovat yksilöllinen persoona, ajattelun kirkkaus ja uudet ideat, hän sanoo. Siitä syystä on tärkeää, että jokainen löytää itse omat keinonsa saada inspiraatiota ja avata solmuun menneitä ajatuksia. Kun työ sujuu, työntekijä on onnellisimmillaan, ja se lisää tuottavuutta. Työnteon tapoja ei voi enää sanella ulkopuolelta. (HS 10.5.2015)*

Artikkeli perustelee tavoitetta sanoin ”siitä syystä”, joka viittaa edellisen virkkeen tietoon, että yksilöiden olemus on yritysten tärkeintä pääomaa. Sanapari ”siitä syystä” on ainut viittaus perusteluksi, ja perustelut kohdentuvat persoonallisuuden vaatimukseen. Muuten artikkeli keskittyy käsittelemään, kuinka työntekijät voivat töissä musiikin kuuntelun avulla pitää yllä vireystilaa ja saada aikaan luovuuden tunnetta. Artikkelin taustalla on idea, että yritykset hallitsevat arvokasta pääomaa, mutta yksilöiden vastuulle jää pääoman eli yksilöllisen persoonan tuottaminen ja ylläpitäminen. Luovuuden tunteen ja persoonallisen olemuksen saavuttamisen keinot ovat yksilön valittavissa (esimerkiksi kyseisessä artikkelissa mielimusiikki), mutta vastuu itsereflektion suotuisasta lopputuloksesta on työntekijällä itsellään.

Uuden työn kulttuuriin sisältyvä ajatus siitä, että jokainen voi kehittää itseään luovemmaksi ja siten paremmaksi itsekseen on houkutteleva. Vaatimus jatkuvasta itsensä kehittämisestä tuottaa samalla tilanteen, jossa yksilön on otettava vastuu koko elämästään ja hyvinvoinnistaan. Hyvinvointi nähdään vain yksilön henkilökohtaisena valintana. Ongelmallinen puoli ajattelussa on, että yksio syyttää itseään kaikista mahdollisista

virheistään. Sisäistetyn kontrollin muodossa ei ole selkeää pakottavaa auktoriteettia, joka tulee ulkoa päin, vaan kontrolli sisäistyy yksilöön itseensä. Tällöin vastuu itsensä kehittämisestä on yksilöllä ja samalla hän sisäistää, että vain hän itse on täydellisyys esteenä. Sisäistetty auktoriteetti on aina läsnä, joten luovuuden ja itsensä kehittämisen paineita ei voi paeta. (Cederstöm & Spicer 2015, 13–14.)

Aineistossa yksilön vastuullistamista ei kyseenalaisteta tai kritisoida, jolloin uuden työn mukaista yksilön sisäistettyä kontrollia on vaikea paikantaa. Sen sijaan artikkelissa kerrotaan, että työnteon tapoja ei määritellä ulkopuolelta. Sanavalinnat ”ei voi enää sanella” tuottavat kuvaa, että työntekijä on vapautettu työnantajan vallasta. Työntekijä on uuden työn kulttuurissa vapautettu tarkoista säännöistä, mutta hänen vastuulla on saada itsestään maksimaalinen ja yksilöllinen luovuus irti, jotta organisaatio tuottaa mahdollisimman hyvin (vrt. Sennett 2002, 55–57). Tämä sisäistetyn kontrollin muoto voi jäädä huomiotta ja ilman kritiikkiä myös sen vuoksi, että artikkelin aihe, eli mielimusiikin kuuntelu töissä, on sinänsä helposti lähestyttävä ja houkutteleva lukijalle. Richard Sennett (2002, 56–57) kuvaa vaikeasti hahmotettavaa vallankäytön muotoa vallan keskittymiseksi ilman vallan keskittämistä. Hänen mukaansa vallankäyttö työpaikoilla ei ole muuttunut yksinkertaisemmaksi vaan pikemminkin monimutkaisemmaksi ja hahmottomaksi.

Artikkeleissa liitetään ihanteellisina pidetyt ominaisuudet lukijan kannalta miellyttäviin asiayhteyksiin kuten taloudelliseen turvallisuuteen ja sosiaaliseen arvostukseen. Keino on tapa kehottaa lukijaa omaehtoisesti suotuisiin tunteisiin ja siten tuottaa lukijalle sisäistettyä kontrollia. Seuraavassa aineistoesimerkissä persoonallisuutta suositaan sillä perusteella, että se lisää taloudellista tuottavuutta eli vaurautta sekä psyykkistä hyvinvointia.

*Monesti ongelmana on, että esimiehet eivät saa työhönsä tarvittavaa tukea etenkin organisaation keskijohdossa. Huono johtaminen on Marksien mukaan valtavaa tehottomuutta. Tutkijaa ei yllätä, että tutkimuksen mukaan Suomessakin innostuneimpia työstään ovat juuri nämä moititut esimiehet ja johtajat.*

*”Yleensäkin vaativammissa tehtävissä olevat ihmiset ovat innostuneempia työstään. He saavat parempaa palkkaa, voivat käyttää kykyjään monipuolisesti ja saavat sosiaalista arvostusta. Heidän käsitys itsestään on parempi”, Marks perustelee. (HS 28.9.2014b)*

Parempi palkka ja hyvä mieli ovat asioita, joista lukijan on epämiellyttävää olla erimieltä. Kukapa ei haluaisi olla elää taloudellisesti vaurasta ja psyykkisesti hyvää arkea? Samat

asiat toistuvat muissakin *mieli*-tarinatyyppin artikkeleissa. Artikkeleissa taloudellisen lisäarvon rinnalle nostetaan työntekijän yleinen hyvä mieli kuten onnellisuus, innostuneisuus, positiivisuus, luovuus, virkeys, tarkkaavaisuus ja ongelmanratkaisukyky. Saavutetun luovuuden ja positiivisuuden kerrotaan entisestään lisäävän taloudellista tuottavuutta. Persoonallisuuden vaatimus ja suotuisten tunteiden kokeminen ovat siis vahvasti sidoksissa.

Työn hallinnan ja johtamisen teorioissa on kehitelty malleja, joissa tavoitteena on työntekijöiden onnellisuus, työn tuottavuus ja tehokkuus. Teoriat ovat saaneet vaikutteita positiivisesta psykologiasta, ja niissä korostetaan työntekijän autenttisuutta sekä vastuuta. (Saari & Harni, 2015.) Aineiston valmennuspuheessa on samankaltaisuuksia johtamisoppien diskurssien kanssa. Edellä oleva esimerkki linkittää tutkimukseni Saaren ja Harnin (2015) artikkeliin, jossa he tarkastelevat positiivisen psykologian hegemoniapyrkimyksiä työntekijöiden hallinnassa. Positiivinen psykologia vetoaa onnellisuuteen ihmiskunnan yhteisenä arjen tavoitteena. Siten se pyrkii hegemoniseen asemaan, jossa ihmisten mieliä hallitaan työelämässä. Positiivisen psykologian näkökulmasta jokainen ihminen tarvitsee psykologista mielen työstämistä.

Artikkelissaan Saari ja Harni (2015) kuvaavat, kuinka positiivinen psykologia pyrkii näkemään onnellisuuden universaalina, kaikkien tavoittelemana päämääränä. Artikkelissaan Saari ja Harni käsittelevät kriittisesti positiivisen psykologian oppi-isä Martin Seligmanin ajatusta, jonka mukaan onnellisuuden tavoitteluun tarvitaan positiivista ajattelua. Aineistoni artikkelissa, jossa käsitellään optimistisen asenteen oppimista ja omaksumista kuvataan seuraavasti:

*Nurmi ja professori Katariina Salmela-Aro tutkivat taannoin opiskelijoita. Kävi ilmi, että opiskelijoilla optimismi on yhteydessä muun muassa hyvään opiskelumenestykseen ja tyytyväisyyteen opintojen suhteen. Pessimismi taas oli selvästi yhteydessä heikompaan opintomenestykseen ja tyytymättömyyteen omiin opintoihin.*

*Myöhemmin tutkijat kartoittivat, miten opiskeluaikaiset asenteet ovat olleet yhteydessä menestykseen työelämässä. Ilmeni, että opiskeluaikana opintoihinsa optimistisesti suhtautuneet pärjäsivät pessimistejä paremmin työssä. Tämä näkyi niin palkan suuruudessa kuin työn imussakin. (HS 26.4.2015)*

Aineistoesimerkissä annetaan ymmärtää, että optimistinen tunne tuo mukanaan opinto- ja työmenestystä. Menestys ja optimistisuus eli myönteisyys esitetään päämäärinä sekä perusteluina. Molemmat ovat asioita, joita yksilön on vaikea vastustaa. Huomioitavaa kuitenkin on puhettavan kokonaisvaltaisuus eli hegemoninen ote, joka pyrkii

perustelemaan kaikki esitetyt päämäärät yleisesti hyväksyttävänä ja tavoiteltavina. Positiivisen psykologian tavoin valmennuspuhe pyrkii esittämään onnellisuuden ja positiivisen mielialan yleisesti hyväksyttynä arjen päämääränä niin töissä kuin vapaalla. Tämä voi johtaa siihen, että jotkut ihmiset suljetaan yhteiseksi esitellyn tavoitteen ulkopuolelle. Kyseisessä esimerkissä he ovat oletettuja pessimistejä.

Huomionarvoista on, että ensimmäisessä kappaleessa käytetään vertaillen sanoja ”optimismi” ja ”pessimismi”, kun taas toisessa kappaleessa käytetään vertaillen sanoja ”optimistisesti suhtautuvat” ja ”pessimistit”, jolloin pessimistinen tunne on muuntunut henkilöön viittaavaksi sanaksi pessimisti. Sanamuodon muuttuminen voi vaikuttaa pieneltä ja merkityksettömältä, mutta tarkemmin analysoituna ja laajempaan kuvaan yhdistettynä muunnos osoittaa hienovaraista hallintaa. Pessimistinen tunne ei ole artikkelin mukaan hyväksi eikä siten arvokasta. Vielä ikävämpään valoon artikkelissa asetetaan ”pessimisti” eli yksilö. Hän pärjää artikkelin mukaan heikommin, saa vähemmän palkkaa ja kokee vähemmän työn imua. Artikkelin antaa ymmärtää, että on olemassa yksilöitä, jotka eivät vain silloin tällöin tunne pessimistisesti, vaan he ovat lähtökohtaisesti kokonaisvaltaisesti pessimistejä. Artikkelin ei pohdi tai ota huomioon, että ihmisten elämäntapa ja kokemukset vaikuttavat, miten yksilöt tuntevat ja tulkitsevat tilanteita. Sen sijaan artikkeli esittelee mielentilaa työkaluna, jonka hyvä työntekijä voi virittää sopivalle taajuudelle.

Artikkeli tekee vahvasti jakoa niihin, jotka tuntevat suotuisalla tavalla ja niihin, jotka eivät tunne suotuisalla tavalla. Vähiten arvostettuja ovat pessimistit eli haitallisen tunteen kokonaisvaltaisesti sisäistäneet yksilöt, jotka eivät vain tunne lainkaan suotuisalla tavalla. Heidät esitetään artikkelissa lähtökohtaisesti vähemmän arvokkaina yksilöinä. Samalla heidät rajataan menestyksen mahdollisuuden ulkopuolelle. Artikkelin ei ota huomioon, että yksilön pessimistinen tunne voi johtua monista eri syistä, joihin hän ei ole voinut itse vaikuttaa. Oletettujen pessimistien vastakohtaksi esitetään optimisti, jonka mahdollisuudet menestykseen esitetään olevan lähtökohtaisesti paremmat. Artikkelin hallintapyrkimykset ohjaavat lukijaa arvioimaan, millä tavalla hän tuntee; onko hän optimisti vai pessimisti. Aineistoesimerkki tukee Rikalan (2006, 397–400) väitettä siitä, kuinka mielialojen hallinnasta on tullut tärkeä osa työvoiman kontrollia. Hänen mukaansa työelämän vallankorjauksena on työntekijöiden yleinen mieliala sekä positiivisen mielialan tuotanto. Myös mindfulnessia tutkinut Karjalainen (2018, 121) on todennut, että kielteisiä tunteita ei katsota hyvällä työpaikkakontekstissa.



Valmennuspuhe koskettaa mielialan kautta yksilön itsetuntoa. Palaan esillä olleeseen aineistoesimerkkiin, joka on tekstikatkelma optimismia käsittelevästä artikkelista.

*Tutkijat puhuvat illusorisen hohteen optimismista. Siihen liittyvät muun muassa positiivinen minäkuva, vahva usko omiin kykyihin sekä optimismin omien mahdollisuuksien ja onnistumisten suhteen.*

*”Ihminen suhtautuu luottavaisesti siihen, miten hän pärjää erilaisissa tilanteissa. Niinpä hän lähtee innokkaasti tekemään ja yrittämään erilaisia asioita.” (HS 26.4.2015)*

Valmennuspuhe kehottaa lukijoita vahvistamaan itseään henkisesti. Aineistoesimerkki tukee Mäkisen (2015, 160) huomiota, että yksilön tulee lujasti uskoa oman yksilöllisen potentiaalinsa olemassa oloon, sillä työelämävalmennuksessa on kyse siitä, että yksilö löytää piilevän potentiaalinsa. Ilman vankkumatonta uskoa potentiaalinsa olemassa oloon, potentiaalia on mahdotonta löytää. Huomioitavaa on, että artikkelissa ei tuoda tarkemmin esille, millaisiin kykyihin professori kehottaa uskomaan. Tulkitseen, että se, millaisia kykyjä tarkoitetaan, ei ole oleellista, sillä professori tarkoittaa yksilön itseluottamusta yleisesti. Siksi oleellista on vain se, että uskoo kykyjen olemassa oloon. Artikkelin kehottaa lukijoita tarkkailemaan itseään ja tunteitaan, mutta minuutta ja siihen kiinnittyneitä kykyjä ei tule epäillä. Tarinatyypissä itseluottamuksesta tuotetaan hyvettä, vaikka siitä ei suoraan puhuta.

### 5.1.3 Valmennettu asenne: rohkeus, motivaatio ja itseluottamus

Menestystarinoiden valmennuspuhe koskettaa työntekijän persoonallisuutta tunteiden ja ajatusten kautta vielä voimakkaammin kuin edellisessä tarinatyypissä. Valmennuspuheen sävyissä on paljon samankaltaisuuksia edellisen tarinatyypin kanssa, ja paikoin rajaa on vaikea vetää. Erona on se, että menestystarinoiden valmennuspuhe tuotetaan selkeämmin haastateltavien kokemusten kautta. Valmennuspuhe kohdistuu erityisesti lukijan asenteeseen, joka on sidoksissa itseluottamukseen ja motivaatioon. Valmennuspuheen suotuisia tuntemuksia ovat *rohkeus, intohimo ja rakkaus*.

Valmennuspuhe pyrkii innoittamaan lukijoita menestystarinoiden kautta ja siten tuottamaan lukijoiden sisäistä motivaatiota ja yrittäjyyttä. Yrittäjyyskasvatuksessa ihmisille pyritään luomaan yrittäjämäistä luontoa sekä olemisen tapaa, jota hän noudattaa kaikilla elämässä. Kohteena on ”ihmisen mielen elämä”: ihmisen henkinen, kognitiivinen ja affektiivinen kapasiteetti. Tällöin yrittäjyyskasvatuksessa puhutaan oikeanlaisesta ajattelutavasta, asenteesta ja eetoksesta. (Harni 2015, 103, 108.) Valmennuspuheen

tavoitteena on, että yksilö mukautuu, sopeutuu ja parhaassa tapauksessa ottaa hallintaansa muuttuvan työelämän ja siihen liittyvän epävarmuuden.

Tarinatyypin artikkeleissa päähenkilöt ovat voittajia, koska he ovat muuttaneet toimintatapojen lisäksi asennettaan epävarmaksi kuvatussa työelämässä. Yrittäjämäistä asennetta tuotetaan valmennuspuheen avulla, johon kuuluu päättäväinen asenne, sekä luova ja *tohkeileva* tekeminen (kts. Jokinen 2015, 29).

*”Puhutaan, että Suomessa on taantuma, ja pitäisi kai mennä vähän varovasti. Mutta ajattelimme, että hitot taantumasta. Me emme usko sitä!” Suonvieri julistaa.*

*Suonvieren ja Koiviston itsevarmuuteen vaikuttaa se, että molemmat ovat jo ennestään kokeneita yrittäjiä. - -*

*Yrittäjyys tuntui oikealta askeleelta siinä vaiheessa, kun hän joutui lomautetuksi vakityöstään isosta arkkitehtitoimistosta.*

*Suonvieri toimi pitkään bisnesmaailmassa konsulttina, mutta kaipasi luovaan työhön ja hyppäsi sisustusmaalausyrittäjäksi pystymetsästä.*

*En ollut maalannut kuin oman kodin seinä, mutta olen aina ollut luova visualisti. Päätin, että nyt rupean tekemään sitä, mitä oikeasti haluan.” (HS 19.10.2014)*

Päähenkilö Suonvierestä luodaan päättäväinen, itsevarma ja taloudellisesta taantumasta huolimatta tulevaisuuteen uskova mielikuva. Hän ei suostu mukautumaan vallitsevaan taloudelliseen tilanteeseen, vaan toimii, kuten itse haluaa. Aineistoesimerkki havainnollistaa Mäkisen (2012, 208–209) huomion, jonka mukaan työelämävalmennuksessa itsensä ja unelmien toteuttaminen esitetään saavutettavana kaikille, jotka panostavat ja uskovat tekemiseensä tarpeeksi. Käsitykseen kuuluu, että haluttu muutos käynnistyy yksilön vapaasta tahdosta. Lisäksi Mäkinen (2012, 211) on todennut, että suotuisaan yksilöllisyyteen kuuluu kyky toimia eri tavalla kuin muut ihmiset ja siten haastaa ”tavanomaiset” käsitykset työelämästä. Aineistoesimerkissä yrittäjä Suonvieri esitetään ihanteellisena työntekijänä, joka vain päätti, mitä työtä alkaa tehdä yrittäjänä, vaikka hänellä ei artikkelin mukaan ollut paljoa kokemusta maalausosalta. Työn vaihtamisen kuvataan olevan vaivatonta ja helppoa, jolloin artikkeli tuottaa mielikuvaa, että työn tai alan vaihtaminen on kaikille vain valintakysymys. Tietyn alan työkokemusta oleellisemmaksi artikkelissa nostetaan päähenkilöiden asenne ja motivaatio, joiden kuvataan olevan yrittäjyyskulttuurin suotuisia persoonallisuuden piirteitä (vrt. Harni 2015, 106–108). Artikkelin ei ota huomioon yksilön ulkopuolisia asioita, jotka vaikuttavat yrityksen perustamiseen. Niitä ovat esimerkiksi yrityksen

perustamiseen vaadittava rahoitus sekä vallitsevan toimintaympäristön taloudelliset, kilpailulliset ja poliittiset tekijät (Viitala, Jylhä 2013, luku 4).

*Menestys*-tarinatyyppissä valmennuspuhe tuottaa tarinaa rohkeudesta. Draamankaari noudattaa sadun perinteistä kaavaa, joka sisältää ongelman, kriisin jälkeisen muutoksen ja opetuksen. Artikkeleiden tarinan opetus on, että rohkea asenne vie muutoksen ja mahdollisten vaikeuksien yli. Lopuksi päähenkilön rohkeus palkintaan onnellisella lopulla. (vrt. Ylönen 2000, 12–13.) Rohkeus merkitsee suotuisaa työskentelyn ja asennoitumisen tapaa. Rohkeutta korostava artikkeli alkaa toimittajan dramatisoimalla kuvauksella, joka kertoo edellisen aineistoesimerkin tapaan erityisen *tohkeasta* työn tekemisestä (kts. Jokinen 2015, 29).

*Draivi, joka oli kuin huumetta. Sellainen me-henki, ettei työnteko melkein edes tuntunut työltä. Yhteishengen synnyttämä myönteinen energia, joka innosti uusien asioiden tekemiseen.*

*Sellaisen tunteen Antti Koivula sai kokea 2000-luvun alun huippuvuosina työpaikassaan Nokiassa. Myöhemmin hyppy jättiyrityksen vastakohtaan, startup-maailmaan. Aloittelevana yrittäjänä piti opetella nöyrästi kaikkea, löytää itsestään rohkeutta kokeilla uutta – ja sietää ajatusta epäonnistumisesta. (HS 20.9.2015)*

Aineistoesimerkissä Työterveyslaitoksen johtaja Antti Koivula kuvataan ideaalityöntekijänä, joka löysi sisimmästään tarvittavaa rohkeutta ja otti sen käyttöön. Alun tunteiden kuvausten jälkeen, artikkeli esittelee, mitkä ovat Koivulan mukaan ”viisi työelämän megatrendiä”. Artikkelin mukaan yhteiskuntaa ja työelämää muuttavat: digitalisaatio, globalisaatio, Suomen ikärakenne, tekemättömän työn miljardikustannukset ja työelämän epävarmuus. Koivulan työkokemusta kuvaillaan samassa yhteydessä, kun artikkeli kertoo, kuinka lukijan tulisi suhtautua muutoksiin.

*Mutta murros tarjoaa Suomelle myös mahdollisuuksia. Jo 1990-luvun lamavuosina Koivula kiersi työyhteisöjä tutkijana, johdon konsulttina ja luennoitsijana ja näki, kuinka jotkut organisaatiot ponnistivat murrosaikana menestykseen, toiset kuihtuivat pois.*

*Koivula haluaisikin innostaa koko suomalaista työelämää sellaiseen rohkeuteen, jota startup-maailma pulppuaa. Sekä samantapaiseen yhteishengestä syntyvään energiaan, jota Nokia parhaina vuosinaan hehkui. (HS 20.9.2015)*

Yksiön tulisi kokea työelämän epävarmuus vain positiivisena mahdollisuutena eikä epäonnistumisista tai vaikeuksista tulisi välittää. Rohkeus merkitsee käytännössä riskin ottamista. Riski juontuu renessanssiajan italian kielen sanasta *risicare*, joka tarkoittaa uskaltamista. Riski sanan taustalla on siis ajatus pelottomuudesta ja itsevarmuudesta. Kun

riskitilannetta kuvaa rohkeuden tunteella, ilmaisuun voi liittää helpommin positiivisia mielikuvia. Pakkoa voi kuvata myönteisenä asiana. Tämän vuoksi Työterveyslaitoksen johtaja Koivulan on mieluisampaa puhua työelämän rohkeudesta kuin työelämän riskeistä. Koivulan puhetapa on yrittäjäyyskulttuurista, jossa riskin ihannoimista perustellaan ajatuksella, jonka mukaan riskinotto auttaa uudistamaan voimavaroja, lataamaan akkuja. Sennettin mukaan puhettavassa paikallaan pysymistä ja muuttumattomuutta pidetään heikkouden ja epäonnistumisen merkinä, jopa pystyyn kuivumisena. Kielikuva tulee esille toimittajan ilmaisussa, jonka mukaan muutostilanteessa toiset organisaatiot ”kuivuvat pois” kun taas toiset ”ponnistavat menestykseen”. (Sennett 2002, 84, 92.)

”Intohimoyrittäjistä” kertovassa artikkelissa työmäärä kuvataan suureksi ja tekemisen tahtia nopeaksi. Työtä ei tehdä muutoksien ja riskien keskellä velvollisuudesta vaan harrastuksena. Työskentelyn rytmi on puuskittainen ja tekemisen tapaan kuuluu nopea ideointi, heittäytyminen ja ylilyönnit.

*En koe tekeväni niin paljon töitä. Välillä teen töitä yötä päivää ja välillä otan rauhallisemmin. Slushin koko porukka on hioutunut tiiviisti yhteen. Siksi tuntuu, että tekisin kaveriporukan kanssa hommia. - -*

*Olen aina ollut kärsimätön ja yliaktiivinen. Jos syntyy jokin idea, en malttaisi olla turhan pitkään toteuttamatta sitä. (HS 7.9.2014b)*

Sopivan tunteen eli innostuneisuuden ja intohimon odotetaan johtavan halutun kaltaiseen työskentelyn tapaan – työn imuun. Työn imu tarkoittaa, että työ tuntuu tekijästään niin kivalta, että se vetää ja vie yksilön mennessään. Innostumista ja työn imua perustellaan aineistossa tuottavuudella, mikä ilmentää, kuinka tunteet ovat uuden työn piirissä tuotannon ja taloudellisen hyödyntämisen kohteena (kts. Hardt 1999). Menestystarinatyypissä työ kuvataan pääosin mielekkäänä, intensiivisenä sekä palkitsevana kokemuksena ja tunnetilana. Työhön kietoutuvat positiiviset tunteet liitetään taloudelliseen tuottavuuteen, mutta työn tekemisen nostattamat epämieluisat, ristiriitaiset ja kuluttavat tunteet jäävät vähemmälle huomiolle. Myös Mannevuon (2015, 119) on havainnut, että Helsingin Sanomien artikkeleissa *startup*-työkulttuuriin liitetyt tunteet, kuten työn imu, liitetään pääosin tuottavaan voimaan, jolloin työelämän kuluttavat tunteet jäävät huomiotta. *Menestys*-tarinatyyppissä haastateltavien kuvataan työskentelevän jopa rakkauden tunteen siivittämänä, minkä tulkitsemme äärimmäiseksi kuvaukseksi työn *tunteistumisesta*. Työ on tunnetta, jota ei voi saada tarpeeksi. Aineistossa työ kuvataan tärkeäksi ja oleelliseksi yksilön inhimillisen merkityksen kannalta. Mannevuon (2015,

129) mukaan mieluisaa ja rakastettavaa työtä tekevien henkilöiden tarinat ”normalisoivat rakkaudenkieltä” kertomalla, miltä työn tulisi ideaalitulanteessa tuntua. Manneuvuo kritisoi sitä, kuinka kevytmielisesti työ ja rakkaus sidotaan toisiinsa siten, että yhdistelmästä tulee jokapäiväistä.

*”Työ on minulle työ, harrastus ja intohimo. Elämästä menee iso osa töiden tekemiseen, joten miksi ihmeessä en tekisi jotain sellaista, jota oikeasti rakastan.” (HS 7.9.2014b)*

Haastateltava, taitelijanimeltään Fiona Timantti, kuvataan onnekkaana, koska hän työskentelee intohimoisesti. Hänet esitetään artikkelissa ihannetyöntekijänä, joka on luonut itsestään persoonan. Kyseisessä artikkelissa sana intohimo mainitaan eri muodoissaan yli kymmenen kertaa. Sen perään *lähdetään*, sitä *seurataan*, sitä *toteutetaan*, sitä *pitää kehittää* ja sen *parissa halutaan työskennellä*. Intohimo liitetään ”omaan juttuun” eli sen viitataan olevan jotain ainutlaatuista. Fiona Timantin tarinan kautta tuotetaan ajatusta, että intohimo on yksilön sisäistä aineista, josta voi rakentaa yksilöllistä olemusta. Fiona Timantista tuotettu tarina intohimoisesta työntekijästä sopii Mäkisen (2013, 158) analyysiin, jonka mukaan potentiaali merkitsee yhtä aikaa yksilön taitoja ja sisintä ainesta, joka piilee yksilön minuudessa. Artikkelin tarina sopii Mäkisen (2013, 159) kuvaukseen siitä, että uuden työn kulttuurissa on oleellista löytää intohimo tai jahdata sitä. Parhaimmillaan intohimo merkitsee siis oikeanlaista asennoitumista.

*”Omaa intohimoa ja osaamista pitää tulevaisuudessa kehittää niin, että voi pärjätä myös omillaan, jos työpaikasta tulee kenkää. Tulevaisuudessa tittelit eivät merkitse niin paljon kuin sisältö ja osaaminen”, Hiltunen sanoo. (HS 7.9.2014b)*

Intohimon kuvataan olevan erityisen arvokasta henkilökohtaista ja tuottavaa energiaa, joka suojaa yksilöitä taloudellisesti epävarmassa tilanteessa. Intohimon tunne on kuin työkalu, jota ihanneyksilö osaa kehittää ja käyttää hyödykseen. Aineiston tuottama mielikuva sopii Mäkisen (2012, 108, 204) väitteeseen, jonka mukaan yksilöllisyys ja ainutlaatuisuus sekä niistä tuotettu potentiaalisuus sekä persoonallisuus nähdään uuden työn kulttuurissa arvostettuina ominaisuuksina, joilla on taloudellista arvoa.

*Menestys*-tarinatyyppi tuottaa maailmankuvaa, jonka mukaan ideaalityöntekijöillä on ainutlaatuista intohimoa eli ainutlaatuista tunnetta, joita muilla ei ole. Maailmankuva on eriarvoinen, sillä asetelma jakaa yksilöitä kyvykkäisiin menestyjiin ja kyvyttömiin alisuorittajiin. *Menestys*-tarinatyyppin valmennuspuhe kehottaa lukijoita ideaalityöntekijöiden innoittamana kehittämään asennettaan, jotta he voisivat tulla

ainutlaatuisiksi ja persoonallisiksi. Valmennuspuheen tuottaman maailmankuvan mukaan ainutlaatuisuus ja persoonallisuus takaavat menestymisen elämässä.

Parhaimmillaan tavoiteltu asenne ei ole mitä tahansa asennetta, vaan jotain erityistä motivaatiota ja siten erityisen tuottavaa taloudellisesti. Tätä kuvaa hyvin artikkeli, jossa MySQL:n toimitusjohtaja ja liikemies Mårten Mickos, ”yksi maailmalla kovimman uran tehneistä suomalaisista yritysjohtajista”, kertoo seitsemän ohjetta johtajille. Artikkelissa johtajuutta käsitellään varsin kriittikittömästi Mickoksen mieleisestä näkökulmasta, jonka mukaan hänen edustama johtaminen on ikään kuin ”parempaa” verrattuna muihin johtajuuskulttuureihin. Mannevuon (2015, 124) mukaan suomalainen media on käsitellyt intohimoa korostavaa ja organisaatioiden hierarkiaa purkavaa johtajuuskulttuuria kriittikittömästi. Artikkelin on jäsennellyt Mickoksen ohjeiden mukaan, ja hän kohdentaa ohjeensa nimenomaan ”nykyjohtajalle”.

*Aseta yhteinen tavoite*

*Johtamisen pitää keskittyä siihen, miten motivoituneet työntekijät saadaan supermotivoituneiksi, Mickos sanoo. Silloin tuottavuus voi moninkertaistua. Tämä vaatii tavoitteita, muitakin kuin numeroita.*

*”Numeroitakin tarvitaan, mutta moni inspiroituu jostain laajemmasta.”*

*Siksi ”mullistamme tietokantamarkkinat” on parempi strategia kuin ”tavoittelemme sadan miljoonan liikevaihtoa”.*

*Mickoksen mukaan tavoitteen pitää olla sellainen, että siitä haluaa kertoa innoissaan vaikka isoäidilleen.*

*”Nykyjohtajat eivät huomioi, sitä miten paljon tarvitsemme hyväksyntää vertaisiltamme työpaikan ulkopuolella. Jokainen haluaa päivittäin varmistua siitä, että on tarpeellinen.”*

*Johtaminen perustuu tämän tarpeen ruokkimiseen ja hyödyntämiseen oikealla tavalla.*

*”Se muistuttaa joka hetki siitä, mitä olemme tekemässä.” (HS 17.5.2015)*

Mickos ei kehota tuntemaan vain motivaatiota vaan supermotivaatiota, sillä sen avulla työntekijöistä saadaan irti paras mahdollinen arvonlisäys. Tekstikatkelma havainnollistaa Pontus Purokurun ja Antti Paakkarin (2015, 161) analyysin, että suhde normiin on muuttunut. ”Normaali” ei ole riittävästi. Yhteiskunnallinen ilmapiiri tuottaa viestiä, että ”normaalin” lisäksi pitää olla vielä jotain ekstraa – täytyy olla ”erikoinen”. Purokurua ja Paakkaria (2015, 161) mukailen täytyy ”nousta `tavikseuden´ yläpuolelle esimerkiksi tekemällä jotain erityisen hyvin, uudella tavalla tai häikäilemättömän tyylikkäästi”. Vaatimukset eivät kehota vain normaaliuteen, vaan erinomaisuuteen, joka on

nimenomaan ”epänormaalia”, poikkeavaa tai harvinaista. Vaatimus tulee esille artikkelin valmennuspuheessa, kun toimitusjohtaja Mickos kehottaa supermotivoitumaan eli antamaan työlle asenteestaan enemmän kuin 100 prosenttia. Vaatimus normin ylitykseen tulee runsaasti esille aineiston muissakin artikkeleissa. Aineistoesimerkissä tulee esille myös, kuinka työntekijöiden inhimilliset tunteet ja tarpeet sidotaan taloudellisen lisäarvon tuottamiseksi: ”tarvitsemme hyväksyntää vertaisiltamme”. Mickos kehottaa käyttämään tätä inhimillistä tarvetta yrityksen taloudellisen tuottamisen kiihdyttämiseksi.

Tarinatyypin vaikuttavuus perustuu siihen, että lukijoille on tarkoitus tuottaa koskettava tunne, johon he voivat samaistua (kts. Kantola 1998, 124). Lukijalle tuotettavaa tavoiteltua tunnetta voisi kuvailla esimerkiksi: ”Wau, noin minäkin haluan onnistua!” Yritysjohtajien tarinoissa kerrotaan tapahtumista, jotka ovat olleet vaikeita tai ikäviä, mutta he ovat selvinneet koettelemuksista. *Menestys*-tarinatyypin artikkelit noudattavat dramaturgisesti vaikeuksista voittoon -kertomusta. Mäkisen (2013, 162) mukaan henkilöhistorian kerronnalla on erityinen rooli, kun tuotetaan yksilöllisyyttä. Elämän aikana koetut esteet muodostavat glorifioivan kehän selviytyjän ylle. Vaikeuksien käännyttäminen voitoksi tuottaa kuvaa yksilön ainutlaatuisuudesta ja kyvykkyydestä.

Yksi tyypillinen vaikeuksista voittoon -tarina on artikkeli oopperalaulaja Juha Uusitalosta, joka menetti aivokasvaimen ja aivoinfarktin takia työkykynsä. Uusitalon vaikeuksia kehystetään nimenomaan työn kautta eikä terveyden menettämisen kautta. Sairaus on vakava ja hengenvaarallinen mutta dramaattisemmaksi artikkelissa kuvataan se, että Uusitalo menetti työnsä.

*”Puskaradio alkoi tiedottaa eteenpäin: ’Juha on nyt huonossa kunnossa. Kannattaa miettiä, voiko kiinnittää’*

*Kun Uusitalon lontoolainen agentti soitti, hänellä oli yleensä ikäviä uutisia. Taas yksi buukkaus peruttu.*

*Uusi talo yritti silti. Kesällä 2012 hän lauloi bravuurirooliaan Lentävää hollantilaista Savonlinnan oopperajuhlilla. Hän joutui keskeyttämään esityksen väliajalla. Yleisölle kerrottiin syyksi flunssa.*

*”Harjoituksissa ajoin itseni nopeasti piippuun. vanha Juha ei ollutkaan enää paikalla. Yritin puskea. Silloin kaikki menee väärin, koska kropassa ei ollut niin paljon voimaa, että voisi olla rento laulutilanteessa.*

*Pian oli tunnustettava tosiasiat. Ura ei voisi jatkua ilman perusteellista kuntoutusta.” (HS 31.5.2015)*

Päähenkilö ei halua lopettaa työntekoa, vaikka fyysinen terveys ei kestä sitä. Oopperalaulaja Uusitalo kertoo peittäneensä sairautensa kaikin keinoin.

*”Sairauttani peiteltiin eikä siitä kerrottu juuri kenellekään. Minulla oli niin vahva halu olla lavalla ja eteläpohjalainen jääräpäinen luonne.” (HS 31.5.2015)*

Mira Karjalainen, Charlotta Niemistö & Jeff Hearn (2016, 171–172) ovat todenneet, että uuden työn kulttuurissa on hyväksyttävää riskeerata terveys ja tehdä töitä uupumuksen partaalla, kunhan se ei näy ulospäin. Aineistoesimerkissä motivaation ja päättäväisyyden kuvataan olleen päähenkilölle merkityksellisiä asioita – niin merkityksellisiä, että ne menevät fyysisen hyvinvoinnin edelle. Luonteeseen viittaa kommentissaan myös liikunta-alan ammattilainen Heidi Hallila, joka sairastui työuupumukseen.

*Hallilan uupumuksen aiheutti pitkään jatkunut suorittaminen. Hän asui vuosituhannen alussa ulkomailla, opiskeli ja teki töitä. Kiireinen elämänrytmi vei mukanaan, ja siitä oli Suomeen paluun jälkeenkin vaikea luopua.*

*”Halusin tehdä paljon eri asioita. Ehkä suorituskeskeisyys oli minulle luonteenomaista tai kasvatuksesta johtuvaa”, Hallila sanoo. (HS 26.10.2014)*

Hallilan ja Uusitalon tarinat tuottavat kuvaa, jonka mukaan on hyväksyttävää koetella kehon sekä mielen kestävyyttä äärimmäisyyksiin saakka. Molemmissa tapauksissa työuupumuksen syyksi kuvataan suorituskeskeisyys, joka johtuu päähenkilöiden luonteesta. Luonteella viitataan persoonaan, joka tarkoittaa yksilön ainutlaatuisia tapoja ajatella, tuntea ja käyttäytyä (kts. Metsäpelto & Feldt 2009, luku 1). Päähenkilöt kuvataan yksilöinä, jotka hallitsevat kehoaan kurinalaisesti ja virittävät mielensä päättäväiseksi uuvuttavissa työtilanteissa. Samalla uupumuksen painavin syy kohdistuu henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asenteisiin, jolloin organisaation tai työympäristön aiheuttamia yksilöön kohdistuvat epäoikeudenmukaisia tilanteita ja paineita ei huomioida. Tarinan mukaan päähenkilö voittaa uupumuksen, jolloin artikkelin valmennuspuhe tuottaa ja pitää yllä kulttuuria, jossa yksilön kokemat ongelmat ovat hänen henkilökohtaisia ongelmia ja siten hänen omalla vastuullaan. (kts. Nikkola & Harni 2015, 249; Rikala 2013, 93–94.)

On mainittava, että artikkelissa kerrotaan, että haastateltujen työuupumuksen taustalla on ollut yksilön henkilökohtaisten ongelmien lisäksi myös organisaatiosta ja ilmapiiristä johtuvia syitä.

*Fyysisesti raskas työ, huono työilmapiiri, unettomuus, pienen lapsen hoito ja parisuhdeongelmat aiheuttivat lopulta sen, ettei Hallilan keho enää palautunut rasituksesta. --*



*Päivömaan uupumuksen taustalla oli niin ikään huono työilmapiiri sekä epäselvä työnkuva. Ongelmat työpaikalla olivat kasautuneet pikku hiljaa. (HS 26.10.2014)*

Artikkelissa nostetaan asiantuntijan kommenttina esille se, että esimiehellä on vastuu työntekijöiden terveydestä.

*”Stressivaiheessa ihmisen sisu on päällä. Huomion on työssä, eikä omassa hyvinvoinnissa. Työturvallisuuslain mukaan esimiehellä on kuitenkin velvollisuus huolehtia, ettei työ vaaranna työntekijän terveyttä - ja työntekijällä on velvollisuus kertoa, jos asiat ovat pielessä”, Ahola kertoo.*

*Itkuisen ja väsyneen Päivömaan tilanteen pysäytti oma puoliso. Asioita alettiin korjata ripeästi yhteisen neuvottelun jälkeen: työtehtäviä rajattiin ja työvuorot vaihdettiin säännölliseksi päivävuoroiksi. (HS 26.10.2014)*

Esimiehen vastuu tuodaan esille kuitenkin vasta pitkän artikkelin lopussa, mikä kertoo, ettei se ole pääasiallinen näkökulma vaan lisätieto. Artikkelissa ei käsitellä, millainen vaikutus haastateltavien esimiehillä tai muilla työpaikan käytännöillä on ollut heidän uupumukseensa. Myöskään esiteltyä työturvallisuuslain toteutumista ei käsitellä päähenkilöiden tarinoissa. Sen sijaan artikkeli kertoo heti seuraavassa virkkeessä, että päähenkilön vaikeaan tilanteeseen puuttui esimiehen sijaan puoliso.

Päähenkilöiden toipumisprosessin kulusta kerrotaan viidessä kappaleessa, jotka ovat artikkelin lopussa. Yksilön asennemuutos ja toimintatapojen muutos ovat artikkelin keskiössä, joten valitusta näkökulmasta kerrotaan 32 kappaleessa. Toki toipumistarina limittyy leipätekstin kappaleiden välillä, mutta vertailun tarkoituksena on havainnollistaa myös kvantitatiivisesti, kuinka artikkeli kehystää työuupumusta yksilön itsenäisenä kamppailuna. Työpaikan ongelmat ja esimiehen vastuu mainitaan, mutta niitä ei avata lainkaan. Sen sijaan artikkeli keskittyy siihen, kuinka haastateltavat itse mahdollisimman ripeästi vaikuttivat toipumiseen ja persoonansa eheytymiseen työkykyiseksi. Artikkelin päänäkökulmana on kertoa, että työuupumukseen sairastuminen oli haastateltavalle hyödyllinen kokemus. Aineiston valmennuspuhe kehottaa lukijaa tekemään vaikeuksista hyödyllisiä ”työkaluja”, joiden avulla hän voi olla entistä parempi työntekijä.

*Yllättävää oli se, että burnout ei latistanutkaan Hallilan suhtautumista työntekoon. Loppuun palamisesta tuli etu, jota Hallila käyttää nyt ammatissaan. ”Voin nähdä asiakkaiden tai työkalureiden oireita ja auttaa heitä. Tämä on lottovoitto, koska voi hyödyntää työssäni omia työkalujani. (HS 26.10.2014)*

Korkeaa työmotivaatiota ei pidetä ongelmallisena, vaikka sen kerrotaan johtaneen vakaviin henkisiin ja fyysisiin terveysongelmiin. Sen sijaan haastateltavat kuvataan

sinnikkäinä ja heidän uupumuskokemukset kuvataan positiivisuuden kautta. Artikkelit korostaa päähenkilöiden henkistä voimaantumista.

*Päivömaa kertoo oman ammatti-identiteettinsä kohentuneen uupumuksesta toipumisen myötä, ja itsevarmuuden sekä työn ilon palanneen. Väsymys on kaikkoonut ja harrastuksiin riittää voimia. (HS 26.10.2014)*

Lastenhoitaja Päivömaa kuvataan uupumuksen tuloksena ihanteellisena työntekijänä: virkeänä, työn imua tuntevana ja itsevarmana. Uravalmennusta ja minuuden markkinointia työelämävalmennuksen kentällä tutkinut Katariina Mäkinen (2012, 165–170) on todennut, että uravalmennus tähtää yksilön voimaannuttamiseen, jolloin muutostarinat motivoivat valmentajaa sekä valmennettavaa. Samaan tapaan artikkelit esittelevät ihanteellisia esimerkkejä asennemuutoksen tehneistä yksilöistä, joiden tarinoiden kautta artikkelit pyrkivät motivoimaan lukijoita henkilökohtaiseen asennemuutokseen työelämässä.

Artikkelin kehystämässä maailmankuvassa tulee esille Mäkisen huomio (2013, 158–160), että uravalmennuksessa on kyse siitä, mitä yksilö voi tehdä itse itselleen. Hän tähdentää, että uravalmennuksessa ei ole kysymys uusien taitojen oppimisesta, vaan jonkin olemassa olevan tunnistamisesta. Uravalmennuksen tavoitteena on, että yksilö itsereflektion kautta tiedostaa ja tunnistaa omat voimavaransa.

*Uupumuksesta toipuminen kestää tavallisesti sitä pidempään, mitä kauemmin se on ehtinyt kehittyä. Yleensä uupumus tulee hiljaa hiipien. Hätisen mukaan toipumiseen vaikuttavat uupuneen oma persoona sekä kyky tarkastella omaa toimintaa. Tätä mietiskelyä voi myös harjoitella.*

*Niin Kinnunen, Ahola kuin Hätinenkin painottavat, että uupumuksesta kärsineen työntekotavan tai työhön suhtautumisen on muututtava, jotta uupumus ei toistu.*

*”Sairausloma tai ulkopuolinen tuki eivät riitä, jos uupumiseen aiheuttaneet syyt eivät muutu. Pitää pohtia, miksi tilanteeseen on ajaututtu, ja mikä työn rooli on uupuneelle”, Kirsi Ahola sanoo. (HS 26.10.2014)*

Artikkelissa haastatellut asiantuntijat, psykologian professori Ulla Kinnunen ja Työterveyslaitoksen tiimipäällikkö, dosentti Kirsi Ahola, tukevat kommentteillaan artikkelin työkuultuuria, jossa yksilön tehtävä on kamppailla. Yksilön kamppailu tulee esille työuupumuksesta toipumisen projektina, jossa avainasemassa ovat haastateltavien persoona, asennemuutos ja ”kyky tarkastella omaa toimintaa”, joka viittaa itsereflektioon. Tarinatyyppin valmennuspuhe tuottaa mielikuvaa, että ”oikeanlainen” asenne kannattelee yksilöä vaikeissa tilanteissa. Työuupumuksen kokemuksen jälkeen haastateltavat kuvataan henkilökohtaisten ongelmien voittajina. Aineistoni asennevalmennus sekä

Mäkisen (2013, 160) tutkimus työelämävalmennus tuottavat työkuultuuria, jonka mukaan pärjääminen on sidoksissa yksilön omiin voimavaroihin ja siten hänen omalla vastuulla. Samalla pärjäämättömyyden syyt ovat yksilön omia ongelmia. Tällaisessa kehityksessä on hankala keskustella yhteiskunnallisten rakenteiden epätasa-arvosta tai työelämän epäreiluista tai puutteellisista käytännöistä, koska ongelmat kilpistyvät vain yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi (Nikkola & Hanri 2015, 251; Mäkinen 2013, 160).

Kun työkuulturi kilpistää ongelmat vain yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, arjen epävarmuuden sietäminen edellyttää itseluottamusta. Asennevalmennus kohdistuu siis lukijoiden itseluottamukseen. Tarinatyyppi tuottaa mielikuvaa, että parhaimmillaan rohkea, intohimoinen, ainutlaatuinen, päättäväinen ja supermotivoitunut asenne kiteytyvät itseluottamukseksi, jota vaikeudet eivät horjuta.

Taulukko 3. Valmennus

	tulkintarepertuaari 1 VALMENNUS	tulkintarepertuaari 2 TUNNUSTUS	tulkintarepertuaari 3 UHKA
tarinatyyppi 1 TOIMINTA	KURINALAISUUS syö, nuku, liiku		
tarinatyyppi 2 MIELI	RUTIINIEN RIKKOMINEN luovuus, oppiminen, innostus		
tarinatyyppi 3 MENESTYS	ASENNE rohkeus, motivaatio, itseluottamus		

*Valmennus*-tulkintarepertuaari on valmis. Tarinatyypien ja tulkintarepertuaarien risteyksiin muodostuu taulukossa kolme affektiivista ilmapiiiriä: *kurinalaisuus*, *rutiinien rikkominen* ja *asenne*.

Taulukossa (Taulukko 3) näkyy, kuinka valmennuspuheen tapa puhutella lukijaa vaihtelee aineiston eri tarinatyypeissä. Ensimmäinen tarinatyyppi (*toiminta*) kehottaa lukijoita kurinalaiseen toimintaan mutta toinen tarinatyyppi (*mieli*) painottaa rutiinien rikkomista eli heittäytymistä ja luovuutta. Valmennuspuheen ristiriitaisuus ilmentää uuden työn kulttuuriin liittyvää kaksinaismoralismia, jonka mukaan tulee elää (kts.

Karjalainen, Niemistö & Hearn 2016, 175–176). Kurinalaisen liikunnan ja aikataulutetun työn tekemättä jättäminen saa yksilön tuntemaan itsensä huonoksi, mutta samalla yksilön tulisi panostaa terveyden ylläpitoon, sillä se voisi auttaa häntä selviytymään paremmin töistä tehden hänestä paremman työntekijän. Hyväkuntoisena eläminen on kuin kaksiteräinen miekka, sillä yksilön käytettävissä oleva aika ja energia eivät riitä. Tällainen ristiriitainen tilanne kuluttaa yksilöiden tunteita. (Emt. 175–176.) Kolmannen tarinatyyppin (*menestys*) valmennuspuheessa tuotetaan tarinallisin keinoin mielikuvaa, että ihanteellinen työntekijä onnistuu molemmissa; hän koului kehonsa ääri rajoille ja virittää mielensä parhaaseen luovuuteen.

*Menestys*-tarinatyyppin valmennuspuheessa korostuvat muutostarinat, jotka tuottavat affektiivista ilmapiiriä, jonka mukaan ”oikeanlainen” asenne kantaa epävarmoissa elämäntilanteissa. Ihanteelliseen asenteeseen kuuluvat rohkeus ja motivaatio, joiden katsotaan kasvattavan itseluottamusta. *Menestys*-tarinatyyppin kuluttavaa elämäntyyliä ei suoraan kritisoida, mikä on ristiriidassa terveellisiä elämäntapoja sekä wellness-kulttuuria korostavan *toiminta*-tarinatyyppin kanssa. Sen sijaan yksilön kamppailu tuodaan esille voimaannuttavana ja lopulta jopa voittoisana kokemuksena. Vaikeuksista voittoon - tarinat normalisoivat yksilöiden kokemia kuormittavia tilanteita ja vääryyden kokemuksia vierittäen ongelmia yksilöiden henkilökohtaiselle vastuulle, vaikka taustalla voi olla laajempia organisaation ja työkuulttuurin ongelmia.

## 5.2 Tunnustus

Tulkintarepertuaarien esittelyn toisessa osassa lähestyn aineistoa *tunnustuksen* käsitteen kautta. Käsitän tunnustuksen Julkusen (2008, 268) mukaan kokemukseksi arvostuksesta. Analyysissä tarkastelen, millaisia työelämään liittyviä valtasuhteita tunnustus tuottaa media-aineistossa. Analysoin, kuka tai mikä tuottaa tai antaa tunnustusta, kenelle tunnustus annetaan ja millä ehdoin. Aineistosta hahmottuu kaksi tunnustus-tulkintarepertuaarin osaa. *Toiminta*-tarinatyyppissä tunnustus on sidoksissa stressiin ja ajanhallintaan, jolloin affektiivisen ilmapiirin nimi on *suorittaminen*. *Mieli*- ja *menestys*-tarinatyyppien tulkintarepertuaareissa on samoja piirteitä, jotka ovat sidoksissa persoonan tuottamiseen. Taulukossa affektiivisen ilmapiirin nimi on *sopiva heikkous*.

### 5.2.1 Suorittaminen: stressin ja ajan hallinta

Kuten osiossa 4.1 todettiin *toiminta*-tarinatyyppissä valmennuspuhe kehottaa lukijoita tarkkailemaan itseään syömisen, liikkumisen ja nukkumisen kehikossa. Suotuisaksi ja arvostetuksi kuvataan yksilö, joka on virkeä, aktiivinen, liikunnallinen ja tehokas töissä sekä vapaalla. Artikkelit antavat paljon ohjeita, mutta annettujen toimintamallien toteutus on lopulta yksilön omassa harkinnassa. Lukija voi miettiä esimerkiksi liikkuuko hän ”oikealla” tavalla ja onko hän virkeä ja tehokas. Arvioidessaan omaa toimintaansa lukija asettuu tunnustajan rooliin, mikä on artikkelin käskymuotoisten ohjeiden tavoite. Lukija voi itse päättää, antaako tunnustuksen itse itselleen.

Kun työelämä näyttäytyy artikkeleiden mukaan suorittamisena, käskymuotoisten ohjeiden noudattaminen voi antaa lukijalle tyydytystä. Artikkelit tuottavat lukijalle mahdollisuuden antaa tunnustuksen itse itselleen ”hyvänä” työntekijänä. Toisaalta lukija voi kokea artikkelin kuvaaman liikunnallisuuden ja työn ehdoilla aikataulutetun elämän vieraaksi. Tällöin artikkeli ei tuota lukijalle mahdollisuutta antaa itselleen tunnustusta ”hyvänä” työntekijänä, vaan asettaa lukijan kysymään itseltään, onko hän vähemmän arvokas työntekijä.

Artikkelit tuottavat kuvaa ”hyvästä” työntekijästä ja siten pyrkivät ohjaamaan lukijoita tietynlaisen muotin ja toimintakulttuurin sisään. Artikkeleissa ”hyvän” työntekijän ja siten ”hyvän” ihmisen määrittely on yksiulotteinen ja harhaanjohtava, sillä elämä on typistetty kolmen toiminnon hallitulle rytmittämiseksi. Artikkelien tuottama elämäntapa ei arvosta väsymystä, liikkumattomuutta tai päämäärätöntä oleilua.

Artikkeleiden sävy on paikoitellen jopa vyöryttävä, sillä artikkelit antavat liikuntaan, ravintoon ja lepoon liittyviä käskyjä runsaasti. Voikin kysyä, minkä vuoksi Helsingin Sanomien Ura-osiossa annetaan lukijoille runsaasti ohjeita? Analyysini mukaan runsas ohjeistus kertoo siitä, että ihmisillä on vaikeuksia työelämässä, ja sen vuoksi Helsingin Sanomat käsittelee aihetta. Vyöryttävä sävy ilmentää, että stressi, väsymys ja hankaluudet ajanhallinnassa ovat keskeisiä ongelmia työelämässä. Artikkelit antavat yksilölle mahdollisuuden tunnustaa, että arki on vaikeasti hallittavaa ja kuormittavaa. Muissa yhteyksissä se ei välttämättä ole mahdollista, sillä samaan aikaan uuden työn kulttuuriin kuuluu positiivinen vaikeuksista voittoon -ilmapiiri, jota olen kuvannut valmennuspuheen kautta osioissa 5.1.2 ja 5.1.3.

Artikkelien elämänhallinnan ohjeet vastaavat tilanteeseen, jossa lukijoiden odotetaan kaipaavan vinkkejä, kuinka onnistua paremmin uuden työn mukaisessa kulttuurissa. Artikkelit tarjoavat lukijoille järjestystä ja tukea epävarmaan työelämään, jossa arjen perusasioidenkin tekeminen voi olla hankalaa. Artikkelien korostunut neuvova tyyli sopii Mäkisen (2013, 158) huomioon, jonka mukaan uuden työn kulttuurissa ”hyvän” työntekijän tulee pyrkiä siihen, että hänellä on optimaaliset olosuhteet. Artikkelien ohjeet esittelevät toimintatapoja, joiden avulla yksilö voi saada hallinnan tunnetta arjessa suoriutumiseen. Kolmen perustarpeen (liikunnan, ravinnon, levon) kautta tarkasteltuna hektinen ja monimutkainen elämä voi näyttäytyä yksilölle selkeämmältä ja siten helpottaa hänen oloa. Artikkeleiden ohjeet tukevat lukijoiden *itsehoidon* tarvetta (ks. Venäläinen 2015, 192). Pirkko-Liisa Ahposen (2016, 204) mukaan taustalla on *elämäntaidottomuuden pelko*, joka ruokkii tunnekykyjen kasvattamistarpeita ja saa yksilöt kiinnostumaan perinpohjaisista ohjeista. Median tarjoamien ohjeiden noudattaminen voi lisätä lukijoiden hallinnan tunnetta ja siten myös heidän itseluottamusta.

Toisaalta runsaasti ohjeita sisältävät artikkelit tuottavat ja pitävät yllä käsitystä, että työelämän muutoksista seuranneita jännitteitä tulisi käsitellä yksilöllisinä ongelmina kuten stressin hallintana. Kun ongelmat sisäistetään yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, työntekijät ovat alkaneet etsiä yksilöllisiä keinoja työkuormituksen ja stressin sietämiseksi (kts. Rikala 2016, 185; Kaskisaari 2004a, 29). Aineistoni osoittaa, kuinka Helsingin Sanomien artikkelit vastaavat tähän kysyntään. Artikkelit tuottavat näkemystä, jonka mukaan yhteiskunnallisten tai rakenteellisten epäkohtien muuttamisen sijaan, yksilöiden on syytä keskittyä ratkaisemaan itse omat työhön liittyvät ongelmansa.

### 5.2.2 Sopiva heikkous

*Mieli-* ja *menestys-*tarinatyyppien tunnustus-repertuaari on yhteinen, ja lähestyn sitä terapeutin kulttuurin näkökulmasta. Taulukossa affektiivisen ilmapiirin nimi on sopiva heikkous. Terapeuttinen kulttuuri on yksi merkitysten tuottamis- ja tulkintakehys. Siinä yhteiskunnallisia ja sosiaalisia asioita käsitellään yksilölähtöisesti ja -keskeisesti. Tyypillisesti tunnustamisen kautta nostetut teemat ovat henkilökohtaisia. Terapeutin kulttuurin puhetapa kutsuu yksilöitä tunnustamaan ja jakamaan henkilökohtaisia ongelmia, jotta nämä eheytyisivät ja kokisivat elämänsä jälleen mielekkäänä. (Suomiala-Seppänen 2007, 177.) Illouzin (2007, 17) mukaan terapeuttinen kulttuuri on vaikuttanut

*management-* eli liikkeenjohtoteorioihin siten, että persoonallisuuden katsotaan olevan sidoksissa yksilön menestykseen.

Tunnustustapahtuman roolit kääntyvät ylösalaisin *toiminta*-tarinatyyppiin verrattuna: haastateltavat on asetettu tunnustuksentekijöiksi. Samalla heidät on nostettu myös auktoriteetin asemaan. Sumiala-Seppänen (2007, 183) kirjoittaa Zygmund Baumanin ajatuksia seuraten, että kertomalla ja paljastamalla henkilökohtaisia kokemuksia tunnustajat voiva tuntea yhteyttä toisiinsa. Näin he vahvistavat oman olemassaolonsa oikeutusta. Sumiala-Seppänen kuvailee tunnustamisen tarvetta seuraavasti: ”Tunnustan, olen siis olemassa.” Kertomalla henkilökohtaisista kokemuksista sanomalehtihaastattelussa, haastateltavat kerryttävät yksilöllistä ja persoonallista olemusta. Sennett (2002, 65) kuvaa tilannetta individualismin pakkomielteeksi: ”[O]n päästävä yksilön asemaan, on saatava muiden tunnustus oman itsensä olemassaololle”.

Haastateltavien avautuminen henkilökohtaisista kokemuksista tarjoaa lukijoille mahdollisuuden rakentaa tunnesiteitä, joiden kautta artikkelit tuottavat vaikuttavuutta. Terapiakulttuurin sisäistäneillä lukijoilla on tarvetta kuluttaa tunnustustarinoita. Lukijat on siis asetettu tunnustuksen kuluttajiksi. Käsittelmällä haastateltavien työelämään liittyviä henkilökohtaisia tunteita, media hyödyntää lukijoiden tarvetta tunteellisiin tarinoin. Tarinamuotoiset ja tunteelliset artikkelit ovat esimerkki siitä, kuinka mediabisnes hyödyntää ihmisten tunteita arvonnäköksessään. (Sumiala-Seppänen 2007, 183.)

Tarinalliseen muotoon kirjoitettu artikkeli, jossa haastateltavan kerrotaan tehneen virheitä, erehdyksiä tai kokeneen hankaluuksia, tuottaa henkilöistä inhimillistä kuvaa. Oopperalaulaja Juha Uusitalon sairautta ja uraa käsittelevässä artikkelissa haavoittuvaisuuden sekä työkyvyttömyyden tunnustaminen on artikkelin keskeinen tapahtuma.

*Pian oli tunnustettava tosiasiat. Ura ei voisi jatkua ilman perusteellista kuntoutusta. Myös salailun olisi loputtava.*

*”Nyt olen päättänyt, että kerron kaiken. Haluan, että vääriltä huhuilta leikataan siivet.” (HS 31.5.2015)*

Lukijat projisoivat artikkeleiden nostattamia tunteita omaan itseensä ja kokemuksiinsa työntekijöinä (Sumiala-Seppänen, 2007, 183). Tarinallisten kokemusten tarkoituksena on tuoda esiin haastateltavista lukijoiden tunteita koskettavia yksityiskohtia, johon he voivat jollain tapaa samaistua. Päähenkilöt esitetään voittajina, mutta ei täydellisinä.

Haastateltava Uusitalon henkistä sekä fyysistä olemusta kuvaillaan runsaasti runolliseen tyyliin artikkelissa. Toimittaja kuvaa päähenkilön olevan esimerkiksi ”toipuva tähti vailla töitä”. Toimittajan luoman tarinan ja sanavalintojen lisäksi Uusitalon olemusta tuotetaan oopperaohjaaja Vilppu Kiljusen kommentteilla, joissa hän kehuu, kuinka Uusitalo hyödynsi henkilökohtaista sairautta oopperatulkinnassaan. Uuden työn kulttuurin ihannetyöntekijän mukaisesti päähenkilön kuvataan hyödyntäneen sairauden tuottamia hankaluuksia työssään.

*”Juha kantoi Toniona omaa vammaansa näkyvästi näyttämöllä. Se oli hyvin koskettavaa. Yksityisen elämän ja julkisen roolin raja alkoi hävitä”, Kiljunen sanoo.*

*Uusitalon laulu ei ollut vielä entisen veroista, mutta voima voi vielä palata, Kiljunen sanoo. (HS 31.5.2015)*

Skeggsin (2014) mukaan tunteiden ilmaisu on sidoksissa luokka-asemaan ja valtaan. Hänen (2014, 254) mukaan uhrautuvaisuuden tunnetta käytetään itsen toteuttamiseen, jolloin esimerkiksi sairaan minuuden ja minuuden omituisuudet herättävät kiinnostusta. Teoksessaan Skeggs kirjoittaa Susmaniin (1979, 9) viitaten, että ”persoonallisuus tarkoittaa sitä, että on Joku”. Skeggs jatkaa Susmanin analyysia lisäämällä, että määritelmä korostaa erottautumista, erilaisuutta ja epätavallisuutta, joiden haltuun ottamiseen tarvitaan kulttuurisia resursseja. Haastateltavien haavoittuvuuden kokemusten on tarkoitus tuottaa mielikuvaa, että päähenkilö on kokenut jotain poikkeavaa ja ainutlaatuista. Heikkouden ilmaiseminen on keino tuottaa kiinnostavaa, moniulotteista sekä kyvykästä persoonaa.

Skeggsin (2004, 57–58) mukaan minuus, *self*, on tuotettu ja siten myös muuttuva symbolinen kokonaisuus. Minuus on historiallisesti ja ajallisesti paikantunut eli se muodostuu aikansa yhteiskunnan, kulttuurin ja politiikan mukaan. Minuus ei ole kuitenkaan kaikille mahdollinen, sillä vain osalla on riittävästi kulttuurista pääomaa saavuttaakseen minuuden. *Menestys*-tarinatyyppin henkilöt ovat pääosin yrittäjiä tai johtavassa asemassa työskenteleviä ja heidät esitetään hyvätuloina, joten heillä on keskimääräistä paremmat mahdollisuudet tuoda haavoittuvuutta esille julkisesti. Skeggs (2004, 122–124) huomauttaakin, että vain jotkin ryhmät voivat jäsentää identiteettejään haavojen kautta. Joillekin ihmisille kivun ja epäoikeudenmukaisuuden kokemukset ovat jokapäiväistä kärsimystä – ei vain yksittäisiä kokemuksia tai erikoistapauksia. He eivät voi osallistua minuudesta ja tunnustuksesta käytävään politiikkaan, koska eivät pidä



arkista kärsimystään poikkeuksellisenä. Kun kipu ja kärsimys määritetään yksilölliseksi ongelmaksi, jokapäiväisen kärsimyksen sietämistä ei tunnusteta eikä tunnusteta.

Helsingin Sanomien Ura-osion artikkelit käsittelevät pääosin hyvin toimeentulevien tai varakkaiden ihmisten kokemuksia työelämästä. Henkilöillä on paitsi paremmat mahdollisuudet tuoda esille haavoittuvuutta myös paremmat mahdollisuudet, esimerkiksi taloudellisesti, jatkaa arkea ikävien kokemusten keskellä ja vaikeuksien jälkeen. Artikkeleissa on haastateltu pääosin johtajia, yrittäjiä tai erityisasiantuntijoita. Kuva työelämästä ja siten myös kuvaus ihannetyöntekijästä tuotetaan aineistossa varakkaiden ihmisten haastattelujen kautta. Mainittakoon, että ”raaka-aineisto”, jonka keräsin 12 kuukauden ajalta sisältää vain yhden työttömyyttä käsittelevän artikkelin. Tämä artikkeli rajautui pois ydinaineiston joukosta, koska se ei yksittäisenä työttömyydestä kertovana artikkelina asettunut muiden artikkeleiden muodostamiin ryhmiin. Heikommassa sosiaalisessa ja taloudellisessa asemassa olevien työelämän tunnekokemuksista kerrotaan Helsingin Sanomien Ura-osiossa hyvin vähän tarkastelujakson aikana.

Taulukko 4. Valmennus- ja tunnustus-tulkintarepertuaarit

	tulkintarepertuaari 1 VALMENNUS	tulkintarepertuaari 2 TUNNUSTUS	tulkintarepertuaari 3 UHKA
tarinatyyppi 1 TOIMINTA	KURINALAISUUS syö, nuku, liiku	SUORITTAMINEN itsehoidon tarve	
tarinatyyppi 2 MIELI	RUTIINIEN RIKKOMINEN luovuus, oppiminen, innostus	SOPIVA HEIKKOUS mahdollisuus tulla kiinnostavaksi persoonaksi	
tarinatyyppi 3 MENESTYS	ASENNE rohkeus, motivaatio, itseluottamus		

Tunnustus-tulkintarepertuaarissa on kaksi tunneilmapiiriä: *suorittaminen* ja *sopiva heikkous*. *Mieli-* ja *menestys*-tarinatyyppeiden tulkintarepertuaari on yhteinen: *sopiva heikkous*.

Yllä olevassa taulukossa (Taulukko 4) näkyy, kuinka valmennus- ja tunnustus-tulkintarepertuaarit asettuvat taulukossa vierekkäin. Taulukon ensimmäiseltä riviltä voi lukea, että kurinalaisuuden vaatimus tuottaa suorittamista ja itsehoiden tarpeita. Sopiva

heikkouden ilmaiseminen on sidoksissa sekä rutiinien rikkomiseen, että asenteeseen. Tällä tavalla on mahdollista tuottaa kuvaa oppivasta persoonasta, joka ”oikeanlaisen” asenteen kannattelemana menestyy vaikeuksista huolimatta.

### 5.3 Uhka

Kolmannessa tulkintarepertuaarissa analysoin mahdollisia uhkia tai ongelmia, joita yksilö voi työssään kokea. Uhilla tarkoitan työhön ja elämään liittyviä säröjä, ikävyyksiä ja hankaluuksia, jotka tuottavat ikäviä tunteita. Uhkia tuottava tulkintarepertuaari on esimerkki affektiivisesta ilmapiiristä, joka ikään kuin väreilee, mutta sitä ei voi kuvailla yksiselitteisesti. Sovellan Harnin, Nikkolan ja Saaren (2018, 32) havaintoa, jonka mukaan yksilön on vaikea sanallistaa työelämään liittyviä tunteita, vaikka ne kokemuksina ovat todellisia. Tutkimuksessaan he ovat todenneet, että jotkut kokemukset ovat vaiettuja, vaikka ne ovat arkisia kokemuksia työyhteisössä. Aineiston tyypillinen uhan tuntu on väsymys, joka tulee ilmi kaikissa tarinatyypeissä. *Toiminta*-tarinatyyppin uhan tuntu on *väsymyksen* lisäksi *haluttomuus*. *Mieli*- ja *menestys*-tarinatyypeissä keskeinen uhan tuntu on *riittämättömyys*. Muita uhan tuntuja ja työelämään liittyviä vaikeuksia on vaikeampi nimetä, sillä ne ovat moniulotteisia ja rstiriitaisia. Uhan tuntuja on haastavaa tunnistaa aineistosta, sillä niitä peitellään vähättelemällä, kiertämällä tai jättämällä selittämättä ongelmia. Uhka-tulkintarepertuaarissa analysoin myös aineiston tuottamia affektiivisia ilmapiirejä, joita ei voi yksiselitteisesti jakaa mieluisiin ja epämieluisiin, sillä artikkelit jättävät lukijalle vaihtoehtoisia lukutapoja.

#### 5.3.1 Haluttomuus

Aineistossa yksilölle annetaan tehtäväksi (valmennuspuheen avulla) väsymyksen välttäminen. Paikoin valmennuspuhe saa jopa epätoivoisen sävyn, kun artikkelin (HS 1.3.2015) leipätekstissä huomautetaan: ”Jos et pääse ulos, liiku sisällä, kävele vaikka portaita.” Patistava sävy kertoo *haluttomuudesta*, joka työuupumusta tutkineen Marja Kaskisaaren (2004b, 133–134) mukaan merkitsee vieroksuvan toiminnan asennetta. Hän on tutkinut työuupumuksen ruumiillisuutta nimenomaan haluttomuuden kautta. Haluttomuus ilmenee aineistossani ikään kuin apatiana tai tunnelmana, joka varoittaa, että omaehtoisen innokkuuden laimentuminen ei ole suotavaa.

Halu synnyttää energiaa ja saa aikaiseksi uutta. Sen sijaan haluttomuus merkitsee tilannetta, jossa yksilö ei halua itselleen mitään. Haluttomuus merkitsee Kaskisaaren

(2004b) sanoin ”haluavan liikkeen” pysähtymistä. Haluttomuus vastenmielisyytenä ja vastustuksen tunteena suhteessa työhön. (Emt., 133–134.) Aineiston patistava kirjoitustyyli kertoo väsymyksen ja haluttomuuden uhasta. Vastenmielisyyttä mainitaan, kun artikkeli ohjeistaa, kuinka työvireen löytää loman jälkeen.

*Oikeista ongelmista kertoo vasta se, jos töihin paluuseen liittyy voimakas vastenmielisyyttä ja ahdistus, joka ei mene ohi. Vastenmielisyyttä saattaa tuntua jopa fyysisenä korvennuksena tai pahoinvointina.*

*Silloin pitää pohtia, mikä mättää. Sen voi tehdä kirjaamalla paperille työn ja muun elämän plussia ja miinuksia. Mistä energiaa tulee ja mikä sitä syö?*

*Tyypillisenä energiasyöppönä Kirsi Ahola pitää purkamatonta palautumisvelkaa. Sitä maksavat ennen muuta vanhemmat työntekijät, koska iän mittaan palautuminen vie enemmän aikaa. (HS 16.8.2015)*

Haluttomuus on uuden työn kontekstissa esimerkki tunteesta, joka kietoutuu sekä kehoon että mieleen. Aineistoesimerkissä sitä kuvataan energianpuutteena. Samalla aineisto ilmentää Kaskisaaren (2004b, 133–134) huomiota siitä, kuinka halu merkitsee energiaa ja uutta, haluttomuus puolestaan energianpuutetta. Sen sijaan väsymystä ei mainita suoraan, vaan väsymys on ”purkamatonta palautumisvelkaa”. Väsymystä ei tehdä läsnä olevaksi, vaan sen uhkaa pyritään torjumaan tai työntämään pois jo ennakkoiden. Leipäteksti ohjeistaa lukijaa uhan torjuntaan, jota lukija voi artikkelin kehotuksen mukaan tehdä pohtimalla, mikä energianpuutetta aiheuttaa.

Ensimmäisen tarinatyyppin artikkeleissa annetaan ymmärtää, että työ on vaativaa ja kuormittavaa, joten yksilön on syytä varautua kuormittavuuteen valmentamalla ruumistaan. Aineistossa ei suoraan kritisoida työoloja tai eritellä lisääntyneen työkuormituksen syitä, vaikka hankala tilanne on tunnistettavissa. Sen sijaan artikkeli tuottaa kuvaa, että yksilön väsymys on uhka ja riski.

*Taukojen merkitys hyvinvoinnille on itsestään selvää. Mutta niiden merkitys korostuu työelämän vaatimusten jatkuvasti kasvaessa ja työtahdin kiristyessä.*

*”Työkuormituksesta palautuminen on uhattuna nyky-yhteiskunnassa, jota kuvaa kiire ja tehokkuus”*

*Kinnunen johtaa Suomen Akatemian tutkimusta työstä palautumisesta ja heikon palautumisen riskeistä. (HS 1.2.2015a)*

Aineistoesimerkissä työkuormituksesta puhutaan passiivimuodossa, jolloin ilmauksesta puuttuu aktiivinen tekijä. Näin tuotetaan kuvaa, että asiat vain tapahtuvat eikä tapahtumien syitä selitetä. (Jokinen 1999b, 141.)

### 5.3.2 Riittämättömyys

Aineistossa käsitellään työelämään liittyviä kuormittavia tunteita, kuten uupumusta, vain vähän. Sen sijaan aineistossa korostuvat hyvä mieli, intensiivinen tekeminen, uuden oppiminen ja positiiviset tunteet kuten rohkeus, onnellisuus, innostus, joiden tuottamista olen edellä analysoinut. Työelämän vaikeasti sanallistettavia uhan tuntuja ja ongelmia voi havainnoida negaation kautta, kuten Mannevuon (2015, 208–209) on tutkimuksessaan tehnyt. Työn ja elämän säröt tulevat esille menestystarinoiden kriittisellä luennalla ja ideaalityöntekijöihin liitettävien tunteiden negaationa.

Yrittäjä Anu Syrmän elämää kuvaava artikkeli (HS 7.12.2014b) tiivistää *menestystarinatyypin* väsymättömän ideaalityöntekijän kuvan. Tarinallisen kerronnan ja sanavalintojen lisäksi työmäärää ja tahtia korostetaan rakenteellisesti, jolloin artikkeli saa hengästyttävän sävyn. Syrmän työviikkoa kuvaillaan artikkelin alussa päivä päivältä lyhyin lausein, jolloin kappaleeseen luodaan tekemisen tahti.

*Maanantaina 11 tunnin toimistotyöpäivä. Tiistaina työmatka Norjan Stavangeriin, josta paluu myöhään keskiviikkona. Torstaina pääkonttorilla Vantaalla. Strategian valmistelua yhtiön hallitukselle. Myöhään illalla kaksi ja puolituntinen Skype-puhelu oman kahvilaketjun muun johdon kanssa. Perjantaina useita työtapaamisia Helsingin keskustassa. –*

*Tiukkatahtisen viikon jälkeen Syrmä ei silti näytä perjantai-iltapäivänä lainkaan uupuneelta. -- (HS 7.12.2014b)*

Artikkelissa esitellään Syrmän työntäyteistä arkea ja pohditaan samalla, miten välttää uupumus. Tekemisen tahtia tai sen tarpeellisuutta ei kyseenalaisteta. Sen sijaan näkökulmana on, miten uupumuksen voisi estää. Valittua näkökulmaa korostaa haastateltava Syrmä, joka on artikkelin mukaan ”malliesimerkki, joka kokee vahvaa imua työtä kohtaan”.

*Jotkut väsyvät toiset eivät. Mutta mikä vaikuttaa siihen, että toiset paahtavat hommia mielihyvin iltaisin ja viikonloppuisin tunteja laskematta, toiset taas kamppailevat jaksamisen kanssa vähemmänkin vaativissa tehtävissä? (HS 7.12.2014b)*

Aineistoexamplesimerkki on yksi artikkelin kulminaatiopiste, jossa lukijalle esitetään kaksi työntekijän mallia. Toiset työskentelevät äärettömän paljon ja tehokkaasti iloiten sekä nauttien työskentelystä. Negaationa tuotetaan malli työntekijöistä, jotka eivät millään saa aikaiseksi yhtä paljon tai laadukkaasti eikä heidän mieliala tai jaksaminen pysy korkealla. Lukijalle siis rakennetaan paikka, jossa hän alkaa tarkastella itseään, työtapaansa ja

vireystilaansa. Lukija voi miettiä, kumpaan ryhmään hän kuuluu – menestyjien vai väsyneiden menestymättömien ryhmään.

Artikkeli tuottaa yksilöiden välille vertailua ja kilpailuasetelmaa jakaen heitä dikotomisesti sekä negaation kautta ”hyviin” ja ”huonoihin” työntekijöihin. Vertailu ilmentää Zygmunt Baumanin (2001, 144–145) analyysia, kuinka intensiivinen epävarmuus ja kilpailuhenkisyys asettavat ihmisiä vastakkain, jolloin kukin kärsii itseksensä pelostaan ja ahdistuksistaan. Syrmän arkea esittelevä artikkeli kaivaa maata lukijan alta, sillä haastateltavan arjesta on tuotettu menestyksekkäs ja sujuva mielikuva. Tunne on *riittämättömyys*, joka on Purokurun ja Paakkarin (2015, 155) mukaan uuden työn kulttuurille tyypillinen tunne. Riittämättömyyden tunne on kokonaisvaltaisen ja yksilöllisen itsensä johtamisen sekä jatkuvan henkilökohtaisen kehittymisen vaatimuksen käänttöpuoli. Purokuru ja Paakkari toteavat Gilbert Simondoniin viitaten, että riittämättömyys syntyy, kun vaaditaan, että saa yksin aikaan sen, minkä tekeminen vaatii yhteistyötä.

Riittämättömyys mainitaan suoraan koko tutkimuksen aineistossa vain yhden kerran, kun *menestys*-tarinatyyppin päähenkilö Anu Syrmä kommentoi, miksi ei ”tiukkatahtisen viikon jälkeen” näytä ”lainkaan uupuneelta”.

*”Pelastukseni on se, että etten ole helposti stressaantuvaa tyyppiä. Välillä tulee riittämättömyyden tunnetta, mutta se on eri asia. Ja olen aina ollut tosi hyvä nukkumaan”, Syrmä sanoo. (HS 7.12.2014b)*

Aineistoesimerkki on kohta, jossa päähenkilön tarina saa säröjä. Hän sanoo tuntevansa riittämättömyyttä ”välillä”, mutta samassa kommentissa ikään kuin kieltää arjen olevan stressaavaa. Syrmä pohtii ohimennen, tekeekö kuitenkaan tarpeeksi töitä, vaikka työskentelee artikkelin mukaan yrittäjänä ja johtotason palkkatyöläisenä käyttäen työhönsä aikaa iltaisin ja viikonloppuisin.

Tulkintani mukaan riittämättömyys ilmenee väsymyksen uhkana sekä äärimmäisenä pyrkimyksenä hallita tekemistä. Levosta puhutaan aineistossa säädeltynä tapahtumana, eli väsymys on sallittua vain silloin kun se sopii aikatauluun. Väsymys on luonteeltaan vain pientä ja ohi menevää, mikä tuottaa ja korostaa ajatusta, että väsymys on hallittavissa. Säädely lepo on myös osa muuttumattomuuden ja jämähtämisen pelkoa, jota kuvasin osiossa 5.1.3 Valmennettu asenne.

*Välillä Syrjän kalenteri on niin täynnä, että hän toivoisi pystyvänsä painamaan pause-nappia. Se tunne kestää yleensä vain hetken.*

*Vastapainoksi on pidettävä tarkasti huolta siitä, että työ ei valtaa koko elämää. Pää pitää välillä nollata. (HS 7.12.2014b)*

Pään ”nollaaminen” ja ”pause-napin painaminen” tuottavat ajatusta, että ihminen voi itse katkaista itsestään virran kuin off-napista ja laittaa virrat takaisin päälle halutessaan. ”Nollaus” tuottaa mielikuvan, että akut ovat latautuneet lepo hetken jälkeen täyteen valmiuteen. Pyrkimys aikataulutettuun lepoon tukee Rikalan (2013, 81) lainaamana Karin Widerbergin huomiota, että väsymystä ”varastoidaan” ruumiiseen ja sitä päästetään ulos säännöstellen, kun väsymyksen kokemiseen ei kiireen keskellä ole sopivaa hetkeä. Päähenkilö Syrjän kerrotaankin hankkineen itselleen toisen asunnon ”pakopaikakseen”. Artikkelin ei juurikaan kyseenalaista haastateltavan työmäärää, vaan sen sijaan tuottaa ajatusta, että yksilön vastuulla on itse järjestää levolle oma aika ja paikka. Syrjän tarve päästä ”pakoon” arkea paljastaa päähenkilön tarinasta säröjä, jotka merkitsevät väsymyksen uhkaa.

Riittämättömyydessä ei ole kysymys vain työn tekemisen määrästä tai nopeudesta, vaan laajemmin työn ulottuvuuksista, jotka koskettavat tekemisen lisäksi yksilön tunteita, mieltä ja vapaa-aikaa. Siksi riittämättömyyden tunne tulee aineistossa ilmi suhteessa kaikkeen valmennuspuheen tuottamiin suosituksiin ja vaatimuksiin: liikuntaan, syömiseen, lepoon, itsensä kehittämiseen, positiiviseen mieleen, asenteeseen ja itseluottamukseen. Purokurun ja Paakkarin (2015, 155–156) mukaan riittämättömyys on tunne, joka ei yksiselitteisesti kohdistu mihinkään, mutta samalla se ”pistelee sieltä täältä”. Yhteistä tilanteille on se, että yksilöt kokevat kuormittavaa epämääräisyyttä ja haurautta. Riittämättömyyttä tunteva yksilö ei kykene saavuttamaan vaadittua ja kokee olevansa riittämätön suhteessa normeihin (emt. 161).

Aineistossa riittämättömyys on tunne, jota lukijat tuntevat valmennuspuheen käskyjen ja suositusten kohteena. Lukukokemuksen jälkeen lukijat reflektoivat itseään kysyen esimerkiksi, syökö oikein, liikunko ja nukunko riittävästi, tunnenko ”oikeanlaista” asennetta, olenko riittävän luova, innostunut ja kyvykäs, olenko riittävän hyvä. Aineiston riittämättömyys on affektiivinen ilmapiiri, joka tuottaa yksilöiden sisäistettyä kontrollia. Riittämättömyyden tunteen tuottaminen on vaikutusvaltaa, joka ohjaa yksilöitä toimimaan kulttuurisesti hyväksyttävällä tavalla.

Aineistossa kulttuurisesti hyväksyty normi on valmennuspuheen tuottama kuva ”hyvästä” työntekijästä, joka on luova ja itseään jatkuvasti kehittävä. Ideaalikuva täydentyy *menestys*-tarinatyyppin valmennuspuheen suosituksilla, jonka mukaan ”hyvä” työntekijä on persoonallinen tyyppi, jolla rohkea ja motivoitunut asenne. Normin tavoittelemille kyvykkyyksille ja tunteille on yhteistä, että niitä ei voi yksiselitteisesti määritellä, mutta samalla valmennuspuhe kuitenkin kehottaa kerrostamaan niitä jatkuvasti lisää. Keskeistä on, että valmennuspuhe kehottaa *tuntemaan* suotuisalla tavalla, mutta tämä suotuisa tuntemisen tapa on epämääräinen. Tutkimukseni ilmentää Purokurun ja Paakkarin (2015, 162) huomiota, että uusia normeja leimaa äärimmäinen epävarmuus. Heidän mukaansa riittämättömyyden tunnetta aiheuttaa se, että yksilö ei tiedä, mitä vaaditaan.

*Menestys*-tarinatyyppissä työelämä näyttäytyy rajattomana kilpailuna epävarmoissa olosuhteissa. Erityisesti tuotetaan kuvaa murroksessa olevasta työelämästä, jossa yksilöt kamppailevat toisiaan vastaan.

*Työelämän perusvirheenä on se, että kun väkeä vähennetään työpaikoilla tiukassa taloustilanteessa, jäljelle jäävät juoksevat vain entistä kovemmin.*

*”Jossain vaiheessa kovempaa juokseminen ei enää riitä. Joku tulee erilaisella toimintamallilla. Meistä on voinut tulla todella päteviä juoksemaan siinä oravanpyörässä, mutta emme osaa nähdä, mitä vieressä tapahtuu.*

*Työpsykologiasta väitellyt Koivula on huomannut, että ihmisen luontainen puolustusmekanismi on tällainen: kriisissä on taipumus kaivautua poteroihin ja vetää kansi kiinni, kun pitäisi katsoa asioita laajemmin.*

*”Kun katsoo nykyelämän kilpailukenttää, niin yleensä erilaisuus tuo erinomaisuutta.” (HS 20.9.2015)*

Aineistoesimerkissä ilmenee kolme Purokurun ja Paakkarin (2015, 160–163) havaitsemaa riittämättömyyden tunteen syntymiseen vaikuttavaa ilmiötä: vertailu, kilpailu ja vaatimus erinomaisuudesta. Artikkelin haastateltava Työterveyslaitoksen johtaja Koivula vaatii tutkijoiden havainnon mukaan, että kriisitilanteessa pitää olla erilainen ja erinomainen sekä katsoa ”laajemmin”. Uuden työn kontekstissa tulkitsen kommentin kehotukseksi olemaan luova ja oppimaan uutta. Artikkelin tuottaa negaationa mielikuvaa, että ideaalityöntekijä onnistuu kriisi- ja kilpailutilanteessa ajattelemaan luovasti, näkemään vain mahdollisuuksia ja tuottamaan jotain erinomaista. Todellisuudessa vaatimus olla erilainen tai omaavansa jotain ekstraa ovat paitsi äärimmäisiä myös määritelmältään epämääräisiä. Tällainen ilmapiiri on otollinen pohja riittämättömyyden tunteen syntyyn, sillä mikään ei riitä. (emt. 160–161.)

Aineistosta on vaikea paikantaa selkeitä uhkia, sillä työhön liittyvistä ongelmista ja paineista ei puhuta suoraan vaan peitellen. Yksi keino on välinpitämättömyys, jonka olemassaolo ikään kuin leijuu artikkeleiden rivien välissä. Välinpitämättömyys ilmenee esimerkiksi ongelmien kepeänä sivuuttamisena. Kandidaatin tutkielmassani kutsuin tapaa *keipeilyksi*. Kepeily tarkoittaa tapaa kohdata ja käsitellä ongelmia (Karjalainen 2014, 28). Se on haastateltava Fiona Timantin kommentin tavoin korostuneen rento, kevyt tai leikkimielinen suhtautumistapa mahdollisiin ongelmiin tai uhkiin. Vähämäki (2003, 114) kuvaa samaa tilannetta hajamielisyytenä. Päähenkilö Fiona Timantti kepeilee sivuuttaen ikävät asiat kääntämällä ongelmat voitoksi.

*” -- Joskus jää kivasti rahaa matkusteluun ja toisina kuukausina mietin, miten saan vuokran maksettua. Kestän sen, että tilini on joskus nolllilla, kunhan saan tehdä sitä, mitä haluan. Yrittäjäyys on epävarmaa, ja pahinta mitä voi sattua, on konkurssi. Mutta mitä sitten? Jos se tulee, kaadutaan tyylikkäästi naama edellä maahan ja nouseaan ylös. -- ” (HS 7.9.2014b)*

Fiona Timantin tapa suhtautua konkurssiin tuottaa ajatusta, että yksilö selviää vaikeuksista ”oikealla” asenteella, joka on positiivinen ja riskinotto-kykyinen mahdollisten vaikeuksienkin kohdatessa. Vähämäki (2003, 114) kirjoittaa lähes Syrjän tarinan mukaisesti:

*”Yksilö tuntee kohtaavansa suoraan pelkän mahdollisuuksien horisontin ilman mitään erityistä sisältöä. Hän voi turvautua pelkästään itseensä, selviytymiseen mihin hintaan hyvänsä. Hänen on käännettävä jokainen mahdollisuus voitokseen -- ”*

Vaikeuksista voitoksi käännäminen korostaa työntekijän omaa vastuuta ja tukee Rikalan (2013, 93–94) väitettä, kuinka uusi työ henkilökohtaistaa ongelmia. Seuraavassa aineistoesimerkissä pohditaan työelämän paineita sekä uupumusta sitomalla asiantuntijakommentti ja haastateltavan sitaatti kokonaisuudeksi, jota voi tulkita monella tavalla.

*24/7-maailmassa ei ole enää yhteiskunnan rauhoittumisen hetkeä, ja ihmisillä on jatkuva mahdollisuus mennä ylikäyntitilaan. Siksi Huotilainen kehottaa jokaista olemaan tietoinen tekemisistään, vaikka itsensä tuntemisen oppiminen on vaikeaa.*

*”Kun työelämä on raakaa ja kireää, homma menee helposti överiksi”,  
Huotilainen sanoo.*

*Tietyn hälyn sulkeminen pois tulee työssä yhä tärkeämmäksi, toteaa markkinointijohtaja-kahvilayrittäjä Anu Syrjä. Yhteiskunnan ja työelämän pirstaleisuus vaatii taitoa yksinkertaistaa asioita.*



*Syrmä sanoo pystyvänsä nollaamaan ajatuksensa välillä täysin töistä. Siinä auttavat myös to do –listat, joita hän laatii lähes fanaattisesti perjantaisin työviikon päätteeksi.*

*Syrmä tietää, mitä liiallinen työnteko voi tehdä. Hän on nähnyt loppuun palamisia. Itse hän on kokenut miniuupumuksen, vaikka ei halua missään määrin verrata tilapäistä stressiä todelliseen burnoutiin. Se oli kuitenkin lyhyt oppimäärä siitä, ettei töille pidä antautua liikaa. (HS 7.12.2014b)*

Syrmän elämä kuvataan äärimmäisyyksinä ja tekstin tunnelma on jännitteinen. Työelämä on asiantuntijan mukaan ”raakaa ja kireää”, mikä kuvaa työelämän kuormittavuutta. Sana ”överiksi” kuvaa työtehtävien liiallisuutta ja tilanteen mahdottomuutta, mutta puhekielisenä sanana pehmentää vaikutelmaa työelämän kuormittavuudesta. Kuvatussa kuormittavassa tilanteessa Syrmän kerrotaan nollaavan ajatuksia samalla, kun hän kirjaa ylös tekemättömiä työtehtäviä. Hänen siis esitetään työskentelevän ja latautuvan yhtä aikaa. Syrmä pyrkii hallittuun toimintaan, jolloin hänet voi nähdä yksilönä, jolla on vahva yliote työstään. Toisaalta fanaattisen työtehtävien kirjaamisen voi tulkita myös väsymisen uhkana, kuten edellä olen analysoinut. Rikalan (2013, 81–82) mukaan ajan hallinta pyrkimykset ovat usein sinnittelyä, mikä tarkoittaa elämistä oireiden kanssa mahdollisimman pitkään ja ”normalisoiden” tilannetta mielessään. Rikala (2013, 81) tulkitsee Karin Widerbergiin viitaten, että ajan hallinta yritykset ovat osa väsymisen kokemusta. Syrmä ei haastattelussa myönnä tai tunnusta kokeneensa uupumusta. Sen sijaan hän on kokenut vain *miniuupumuksen*, minkä tulkitsen ongelmien vähättelynä.

Haastavampaa on tulkita ongelmia tai tuntuja, joita *häivytetään* tai *jätetään selittämättä* lukijalle. Edellisessä aineistoesimerkissä ongelmia kuvataan ”tietynä hälynä”, joita haastateltava mukaan ratkaistaan ”yksinkertaistamalla”. Syrmän kuvataan ikään kuin työntävän ei-toivotut asiat sivuun pysytellen omassa kuplassaan. Samalla artikkeli esittää, että Syrmän tapa toimia on ”taitoa” eli osaamista, jota työelämässä odotetaan. Aineisto ilmentää, kuinka kehnot tunteet ovat osa tuotantoa uuden työn kulttuurissa. Nämä tunteet eivät välttämättä saa selvää muotoa tai nimeä mutta niitä pidetään arvostettuina työkykyinä. (Virno 1996, 101–102; Venäläinen 2015, 185–186.) Edellisessä aineistoesimerkissä tällainen työkyky on ”tietyn hälyn sulkeminen pois”. Vähämäki (2003, 81) kuvaa samaa tilannetta kyyvyksi olla kiinnostunut kaikesta välittämättä mistään. Virno (2006, 103) puolestaan puhuu kyyynisyydestä, joka on työelämän taito ja keino ottaa etäisyyttä työhön. Syrmän tarina yhdistyy myös Venäläisen (2015, 186) huomioon, että uuden työn kulttuurissa työtaidoksi voidaan nähdä myös sopiva sairausloman ajoittaminen ja loppuun palaminen. Syrmän tarina osoittaa uuden työn

paradoksaalisuuden – miniuupumus voidaan tulkita väsymyksen vähättelynä sekä suotuisana työkyvyn osoituksena.

Artikkelin lopussa päähenkilö Syrmä kommentoi miniuupumustaan.

*Se tunne on piirtynyt muistiin. Tuolloin auttoi töiden jättäminen siihen paikkaan, käynti hierojalla ja 20 tunnin unet putkeen. Sitten totesin, että ehkä työnteke onkin ihan kivaa. (HS 7.12.2014b)*

Artikkeli päättyy yllä olevaan kommenttiin, mikä tekee kuvauksesta dramaattisen, sillä se jää viimeisenä lukijan mieleen. Kuvaus on ristiriitainen, sillä kertomuksen mukaan Syrmä on kokenut edelleen tunteita herättävän uupumuksen, mutta silti hän toteaa työnteon olevan ”ihan kivaa”. Tulkintani mukaan artikkelin loppuun on rakennettu lukijalle paikka kyseenalaistaa Syrmän työtahti. Kun työtahtia kyseenalaistetaan epäsuorasti ja vasta artikkelin lopussa, näkökulmalla on sivuhuomautusta enemmän painoarvoa. Artikkelin lopussa lukija kokoaa ajatuksiaan ja reflektoi tarinan sisältöä. Artikkelin mukaan Syrmä toipuu uupumuksestaan helposti, mikä johdattaa lukijan epäilevään ja kyseenalaistavaan pohdintaan. Avoin loppu on toimitusprosessin luoma tarinan lopetus, joka antaa useita tulkintamahdollisuuksia lukijalle, ja ilmentää samalla uuden työn ristiriitaista luonnetta.

Uusi työ vaatii keskeytymätöntä positiivisuuden tuotantoa (Holvas & Vähämäki 2005, 88), joten Syrmän lattea ilmaus ”ihan kivaa” työn luonteen kuvailussa voi viitata siihen, että intohimo työtä kohtaan on tyhjentymässä tai jo kokonaan tyhjentynyt. Tyhjentynyt intohimo merkitsee uuden työn kulttuurissa epätoivottavaa innottomuutta. Vähämäki (2003, 142–147) viittaa innottomuuteen puhuessaan *ikävystyneisyydestä*, joka tarkoittaa passiivista ja halutonta olotilaa. Toisaalta laimentuneen intohimon voi tulkita Virnon (2006, 103–105) mukaan myös kyynisyydeksi, joka on yksilön keino pysytellä sopivan etäällä työstä, joka tuntuu vievän liikaa energiaa ja aikaa. Uuden työn kulttuurissa kyynisyys merkitsee kyvykkyyden osoitusta.

## 6 ANALYYSIN YHTEENVETO

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tarkastella, millaista ihanteellisen työntekijän kuvaa Helsingin Sanomat tuottaa. Oheisessa taulukossa (Taulukko 5) näkyy seitsemän affektiivista ilmapiiriä, joiden yhdistelmästä muodostuu Helsingin Sanomien tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus. Affektiivinen ilmapiiri tarkoittaa ilmapiiriä, joka asettaa mahdollisuuksia sekä rajoja toimia, kokea ja tuntea. Ihanteellinen työntekijä on *kurinalainen* mutta samalla *rutiineja rikkova* luova yksilö. Hänen aktiiviseen elämäntyylisiin kuuluu *suorittaminen* ja itsehoito, joiden kautta hän pyrkii hallitsemaan elämäänsä. Kaikkein ihanteellisin yksilö omaa rohkean, motivoituneen ja itsevarman *asenteen*. Hän on kyvykäs ilmaisemaan *sopivaa heikkoutta*, joka on keino tuottaa kiinnostavaa ja persoonallista mielikuvaa. Kriittisellä luennalla hahmottaa, että aineisto ilmentää affektiivisia ilmapiirejä, jotka tuottavat *haluttomuutta* ja *riittämättömyyden* tunteita. Ihanteellinen työntekijä pyrkii kokemaan nämä tunteet oppimiskokemuksina ja hyödyntämään ne työkykyinään.

Taulukko 5. Valmis analyysitaulukko

	tulkintarepertuaari 1 VALMENNUS	tulkintarepertuaari 2 TUNNUSTUS	tulkintarepertuaari 3 UHKA
tarinatyyppi 1 TOIMINTA	KURINALAISUUS syö, nuku, liiku	SUORITTAMINEN itsehoidon tarve	HALUTTOMUUS väsymys
tarinatyyppi 2 MIELI	RUTIINIEN RIKKOMINEN luovuus, oppiminen, innostus	SOPIVA HEIKKOUS mahdollisuus tulla kiinnostavaksi persoonaksi	RIITTÄMÄTTÖMYYS - ongelmien kepeä ohittaminen - välinpitämättömyys - itseluottamuksen haurastuminen
tarinatyyppi 3 MENESTYS	ASENNE rohkeus, motivaatio, itseluottamus		

Valmiin analyysitaulukon soluissa on seitsemän affektiivista ilmapiiriä: *kurinalaisuus*, *rutiininen rikkominen*, *asenne*, *suorittaminen*, *sopiva heikkous*, *haluttomuus* ja *riittämättömyys*. Kokonaisuus muodostaa diskurssin, joka ilmentää Helsingin Sanomien artikkeleiden ihanteellisen työntekijän kuvaa.

Vaakasuunnassa tarkasteltuna taulukosta (Taulukko 5) voi lukea ihanteellisen työntekijän ristiriitaista olemusta. Ensimmäinen rivi kuvaa, kuinka ihanteellisen työntekijän toimintaan kuuluu kurinalainen ja terveellinen elämä. Äärimmäisyyksiin vietyinä suorittavan elämäntyylin uhkana on haluttomuus, joka ilmentää kurinalaisen toiminnan vastakohtaa. *Mieli-* ja *menestys-*tarinatyyppien kohdalla vaakasuuntainen lukutapa ei ole yhtä selkeä. Vaakasuuntainen tarkastelu onnistuu kuitenkin sopivan heikkouden ja riittämättömyyden välillä. Asetelma kuvaa, kuinka yksilöt tasapainottelevat uuden työn työkuulttuurissa sen välillä, milloin tunnustettu heikkous on sopivaa, eli kulttuurisesti hyväksyttyä persoonallisuuden osoitusta, ja milloin se kääntyy kuluttavaksi riittämättömyyden tunteeksi tai pahimmillaan epäonnistumisen kokemukseksi.

Taulukon alimaiselta riviltä voi lukea itseluottamuksen rakentumista. *Menestys-*tarinatyyppi kehottaa vahvistamaan itseluottamusta, sillä valmennuspuheen mukaan sen avulla selviää epävarmassa elämässä. Sopiva heikkous on affektiivinen ilmapiiri, joka mahdollistaa yksilölle myötätuntoisen luvan tunnustaa inhimillisiä heikkouksia. Tunnustus voi vahvistaa yksilön turvallisuuden tunnetta ja siten myös itseluottamusta. Riittämättömyyden affektiivisessä ilmapiirissä itseluottamus on epämääräistä, sillä tilanne voi muodostua monitulkintaisesta kehyksestä, jossa on läsnä välinpitämättömyyttä, kyynisyyttä ja vähättelyä.

Seuraavaksi kertaan, millä tavalla ihanteellisen työntekijän kuvausta tuotetaan ja kuinka tunteet sekä vallankäyttö kietoutuvat toisiinsa työelämää käsittelevissä artikkeleissa. Helsingin Sanomien artikkeleiden tuottama ihanteellisen työntekijän kuvaus muodostuu kolmen tulkintarepertuaarin – *valmennus*, *tunnustus*, *uhka* – yhdistelmästä. Lisäksi ihanteellisen työntekijän kuvausta tuotetaan eri tarinatyypeillä, jotka suostuttelevat ja ohjaavat lukijaa tarkkailemaan kehoaan, mieltään ja asennettaan. Kielellisiä keinoja ovat muun muassa sanavalinnat, metaforat, kvantifiointi, suorat käskyt sekä vaihtoehdottomuuspuhe. Muita aineistossa käytettäviä kerronnallisia keinoja ovat vertailu ”hyvän” ja ”huonon” välillä sekä negaation kautta tuotettu kuvailu.

Aineiston tuottama diskurssi ohjaa lukijaa tarkkailemaan omaa itseään ja sitä kautta määrittelemään ihanteellisina pidettyjä tunnetiloja. Aineistossa painotetaan ”lämpimiä” ja miellyttäviä tunteita kuten onnellisuutta, optimistisuutta ja positiivisuutta. Lämpimät affektit ovat sinänsä houkuttelevia yksilön kannalta, jolloin lukijan on epämiellyttävää olla erimieltä tarjotun maailmankuvan kanssa. Sen vuoksi esimerkiksi valintojen

tekeminen ja kukoistava onnellisuus esitetään kaikille helposti saavutettavina. Positiivisen psykologian tavoin aineiston valmennuspuhe pyrkii esittämään lämpimät affektit yleisesti hyväksytyinä arjen päämäärinä niin töissä kuin vapaalla. Samalla ohitetaan, että kaikilla ei ole yhtäläisiä resursseja tavoitella artikkeleiden tuottamaa maailmankuvaa, joka on hyvin toimeentuleva ja jossa työpaikan vaihtaminen on oma positiivinen valinta.

*Menestys*-tarinatyyppissä keskeinen vaikuttamiskeino on tarinallisuus. Sen kautta lukijaa motivoidaan asennemuutokseen, jonka kerrotaan kantavan vaikeuksista voittoon. Yksilön ulkopuolisia epäkohtia mainitaan ohimennen, mutta niitä ei käsitellä epäoikeudenmukaisuuksina tai asioina, joita pitäisi muuttaa. Sen sijaan valmennuspuhe tuottaa ja pitää yllä kulttuuria, jossa yksilön kokemat ongelmat ovat hänen omalla vastuullaan ja siten myös hänen ratkaistavissaan. Valmennuspuhe kehottaa lukijoita ideaalityöntekijöiden innoittamana kehittämään asennettaan, jotta he voisivat tulla persoonallisiksi. Diskurssi ylläpitää vertailua sekä kilpailutilannetta yksilöiden välillä. Diskurssin tuottama maailmankuva on eriarvoinen, sillä asetelma jakaa yksilöitä kyvykkäisiin menestyjiin ja kyvyttömiin alisuoriutujiin. Lukijaa ohjataan itsetarkkailuun, jolloin hän pohtii omaa paikkaansa tuotettujen mielikuvien välillä. Kun työkuultuuri kilpistää ongelmat vain yksilön henkilökohtaisiksi ongelmiksi, arjen epävarmuuden sietäminen edellyttää itseluottamusta.

Tunnustus-tulkintarepertuaari käsittelee lukijoiden itsearvostusta. *Toiminta-*tarinatyyppissä tunnustus on sidoksissa yksilön stressin ja ajanhallintaan, jolloin artikkelit vastaavat lukijan itsehoidon tarpeisiin. Lukija voi saada käskymuotoisista ohjeista tyydytystä ja kokea itsensä siten arvokkaaksi. Artikkelien tuottama diskurssi antaa yksilölle myös mahdollisuuden tunnustaa, että arki on vaikeasti hallittavaa ja kuormittavaa. Toisaalta runsaasti ohjeita sisältävä diskurssi normalisoi tilannetta, jolloin työntekijät eivät kyseenalaista mahdollisia rakenteellisia ongelmia, vaan tyytyvät etsimään yksilöllisiä keinoja työkuormituksen ja stressin sietämiseksi.

*Mieli-* ja *menestys*-tarinatyyppien tunnustus-tulkintarepertuaari on yhteinen. Tässä affektiivisessä ilmapiirissä tavoitellaan persoonallisuutta, joka on ihanteellisen työntekijän ominaisuus. Persoonallisuutta tuotetaan paljastamalla itsestään suotuisalla tavalla jotain kivuliasta, haavoittuvaista tai dramaattista. Sopiva heikkouden osoittaminen eli sopiva tunteikkaus on keino tuottaa uuden työn mukaista kiinnostavaa ja kyvykästä

persoonaa. Aineiston tuottamassa maailmankuvassa ei oteta huomioon, että kaikilla ei ole yhtäläisiä mahdollisuuksia jäsentää identiteettiä ikävien tunteiden ja haavojen kautta. Kun kärsimys määritetään yksilölliseksi ongelmaksi, heikommassa sosiaalisessa ja taloudellisessa asemassa olevien jokapäiväinen kärsimys jää huomiotta. Sopiva heikkous on Helsingin Sanomien artikkeleiden affektiivinen ilmapiiri, jossa toisille avautuu erilaisia mahdollisuuksia tuntea ja kokea, toisilta taas suljetaan pois mahdollisuuksia tuntea lehden tuottaman normin tavoin.

Uhka-tulkintarepertuaari ilmentää uuden työn kulttuuriin kuuluvia säröjä tai vaikeuksia. Nämä säröt täydentävät ihanteellisen työntekijän pirstaleista kuvaa. Tulkintarepertuaarille tyypillinen tuntu on väsymys, joka ilmenee kaikissa tarinatyypeissä. Diskurssi tuottaa ilmapiiriä, jossa väsymystä ei haluta myöntää, vaan sitä pyritään torjumaan tai työntämään pois jo ennakoiden. *Toiminta*-tarinatyyppin uhan tuntu on väsymyksen lisäksi haluttomuus. Haluttomuus ilmenee aineistossa tunnelmana, joka varoittaa, että omaehtoisen innokkuuden laimentuminen ei ole suotavaa.

*Mieli-* ja *menestys*-tarinatyypeissä keskeinen uhan tuntu on riittämättömyys, joka tulee ilmi suhteessa kaikkeen valmennuspuheen tuottamiin suosituksiin ja vaatimuksiin: liikuntaan, syömiseen, lepoon, itsensä kehittämiseen, positiiviseen mieleen, asenteeseen ja itseluottamukseen. Riittämättömyys on affektiivinen ilmapiiri, joka asettaa lukijan arvioimaan itseään, työtapaansa ja vireystilaansa. Tilanteessa ei ole selkeää pakottavaa auktoriteettia, joka kohdistuisi yksilöön ulkoa päin, vaan kontrolli sisäistyy yksilöön itseensä. Riittämättömyyden tunteen tuottaminen on vaikutusvaltaa, joka ohjaa yksilöitä toimimaan kulttuurisesti hyväksytyllä tavalla. Paikoin työhön liittyviä uhkia on vaikea paikantaa, sillä niistä ei puhuta suoraan vaan peitellen. Peiteltyjä keinoja ovat välinpitämättömyys ja vähättely sekä häivyttäminen, joka tekee tekstistä monitulkintaista.

## 7 POHDINTA

Tutkimukseni täydentää tutkimusta, jonka mukaan median sisällöillä on vaikutusta ihmisten hyvinvointiin. Esimerkiksi sosiaalisen median kiillotettu ja kapea käsitys ihanteellisesta elämästä tiedetään vaikuttavan haitallisesti mielenterveyteen. Tutkimukseni auttaa ymmärtämään nykykulttuurin ilmiöitä ja sitä, miten ne voivat aiheuttaa ihmisille ahdistusta. Mediasisältöjen kriittisellä tutkimuksella voidaan kyseenalaistaa median tuottamia näkökulmia ja siten ehkäistä mielenterveysongelmia.

Helsingin Sanomien artikkeleiden tuottama kuva ihanteellisesta työntekijästä muodostuu pääosin varakkaiden ihmisten elämäntilanteiden kautta. Ongelmallista on se, että affektiivisen työn ihanteellisen työntekijän kuva esitetään mallina, joka mahdollisimman monen tulisi omaksua elämäntilanteesta huolimatta. Aineiston tuottama ihanteellista työntekijää ilmentävä diskurssi ei ota huomioon, että kaikilla ei ole yhtäläisiä resursseja tai halua sopeutua malliin. Yhteiskunnalle on tuhoisaa, jos ihmisissä voimistuu tunne siitä, ettei ole arvokas ja tunnustettu.

Uuden työn kulttuurissa yksilöitä kannustetaan tavoittelemaan elämän mielekkyyttä ja merkitystä työn tekemisen kautta. Se on helpottanut ihmisten mahdollisuuksia toteuttaa heidän toiveitaan työelämässä, jolloin kokemus työn mielekkyydestä on lisääntynyt. Samalla on tultu tilanteeseen, jossa työtä ja vapaa-aikaa on vaikea tai jopa mahdotonta erottaa. Sen vuoksi vaarana on, että ihmiset ovat jatkuvasti liiallisen työkuormituksen ja -paineiden alla, jolloin he joutuvat pohtimaan, ovatko he riittäviä, arvostettuja ja tunnustettuja. Tilanne kuluttaa henkisiä voimavaroja.

Uuden työn kulttuurissa voi nähdä myös vastarinnan muotoja, vaikka en niitä tässä tutkimuksessa korostanutkaan. Jatkotutkimuksessa on mahdollista analysoida, millaisia vastadiskursseja tai kilpailevia diskursseja analysoimalleni ihanteellisen työntekijän kuvaukselle tuotetaan mediassa. Vastadiskurssilla tarkoitan esimerkiksi puhetta, joka kyseenalaistaa kilpailuun, vertailuun ja jatkuvaan kehittymiseen perustuvan menestymisen. Yksilön persoonan erinomaisuutta ja tehokkuutta korostava työkulttuuri on osa taloutta, joka on kuluttanut fossiilisia polttoaineita yli maapallon kantokyvyn. Ilmastonmuutoksen myötä alkanut liikehdintä kohti hiilineutraalia taloutta tulee

vaikuttamaan myös työntekijyyteen. Entistä suurempi osa yrityksistä ja organisaatioista on ymmärtänyt, ettei ole hyväksyttävää kuluttaa luonnonvaroja loppuun. Ehkä seuraavaksi pohditaan enemmän myös sitä, miten työntekijöiden tunteita säästetään.



## AINEISTO

Aineisto on luetteloitu ryhmiin tutkielman tarinatyyppien mukaan.

Toiminta, 12 artikkelia.

HS 14.6.2014 Pitkää työsuhdetta voi joutua selittämään – onko siitä jopa haittaa?

HS 18.1.2015 Nyt on hyvä aika hakea töitä – näin vältät virheet työhaastattelussa

HS 15.3.2015a Näin saat työpaikan, jota ei ole edes tarjolla – viisi vinkkiä piilotyöpaikan hakuun

HS 22.2.2015 Uudessa työpaikassa ei kannata juoruilla – 7 vinkkiä uudelle työntekijälle

HS 1.3.2015 Taukojen pitäminen ja musiikin kuuntelu tehostavat työntekoa

HS 1.2.2015a Tehokas työpäivä on täynnä taukoja

HS 7.9.2014a Terveystrendi tuli työpaikoille

HS 12.4.2015a Päiväunet töissä tekevät hyvää

HS 16.8.2015 Näin löydät hyvän työvireen loman jälkeen

HS 6.9.2015 Yhdysvalloissa työntuoja mittaa jo alaistensa äänensävyäkin

HS 28.9.2014a Muisti pätkee – mikä avuksi?

HS 14.9.2014 Etätyössä pitää osata johtaa itseään

Mieli, 13 artikkelia.

HS 26.4.2015 Optimisti menestyy töissä paremmin kuin pessimisti, mutta voiko optimistiksi oppia?

HS 28.9.2014b Työntekijä, vaikuta omaan onnellisuuteesi

HS 15.3.2015b Intorvertit voivatkin olla työpaikkojen aliarvostettu älymystö

HS 10.5.2015 Musiikin kuuntelusta on monissa ammateissa jopa yllättävää hyötyä

HS 8.3.2015 Lentoyhtiön työntekijä teki rahanarvoisen keksinnön

HS 7.6.2015 Sinäkin voisit olla luovempi – näin sen teet

HS 18.1.2015b Silmissä surraa ja päätä särkee, kun työ on tylsä

HS 23.8.2015 Ruokaraivo purkautuu törkeänä palautteena: ”Elintarviketeollisuuden Goebbesiksi kutsuminen tuntuu pahalta”

HS 12.4.2015b Onko kollegasi aikavaras tai nipottaja? Näin tulet toimeen hankalien työkavereiden kanssa 12.4.2015

HS 15.2.2015 Ryhdy puheterapeutiksi, älä sihteeriksi – Näillä aloilla riittää töitä tulevaisuudessa

HS 1.2.2015b Työholisti eli työppö uuvuttaa itsensä työllä

HS 13.9.2015a Oletko aktiivinen Facebookissa? Keskusteletko Twitterissä? Työpaikka on sinun!

HS 13.9.2015b Miten luot hyvät verkostot? Kirsi Piha ja Lisa Suonio-Ahtisaari kertovat

Menestys, 12 artikkelia.

HS 7.12.2014a Työtä ja vapaata ei voi erottaa

HS 4.1.2015 Aivotutkijan mielestä työpaikoilla pitäisi hengaila enemmän

HS 17.5.2015 Maailmalla menestynyt suomalaispomo antaa seitsemän sääntöä johtajalle

HS 20.9.2015 Työterveysjohtaja herättelee suomalaisia työelämän uuteen todellisuuteen: ”Meidän pitäisi olla hyvin nöyriä”

HS 16.11.2014 Taantuma kohtelee naisia erityisen kaltoin

HS 27.9.2015 Töitä on tulevaisuudessa opettajille, lääkäreille ja hoitajille – sekä luoville ja kekseliäille ihmisille

HS 26.10.2014 Työuupumus kääntyi lottovoitoksi

HS 7.9.2014b Kun työ on intohimo, satatuntinen työviikko on arkea

HS 31.5.2015 Ooperatähti Juha Uusitalo salasi vakavan sairautensa ja menetti työnsä – ”Nyt olen päättänyt, että kerron kaiken”

HS 23.11.2014 Tutkija: Suomalaiset toivovat, että esimies olisi innostavampi

HS 7.12.2014b Markkinointijohtaja kertoo, miten pystyy nollaamaan ajatuksensa töistä

HS 19.10.2014 Lama tai ei, puolet uusista yrityksistä porskuttaa pitkään

## KIRJALLISUUS

Adkins, Lisa (2005a): Social Capital. The Anatomy of a Troubled Concept. *Feminist Theory* 6:2, 195–221.

Ahmed, Sara (2004): *The Cultural Politics of Emotion*. Second Edition. Edinburgh: University Press.

Ahponen, Pirkko-Liisa (2016): Prekaareja affekteja tutkailemassa. *Janus* 24:2, 202–204.

Bauman, Zygmunt (2001): *Community – Seeking Safety in an Insecure World*. Cambridge: Polity Press.

Berg, Päivi (2010): Ruumis on sielun peili? – Liikuntakasvatus minän hallintana. Teoksessa Katri Komulainen, Seija Keskitalo-Foley, Maija Korhonen & Sirpa Lappalainen (toim.): *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, s.124–155.

Berlant, Lauren (2011a): *Cruel Optimism*. Durham: Duke University Press.

Berlant, Lauren (2011b): A Properly Political Concept of Love: Three Approaches in Ten Pages. *Cultural Anthropology* 26:4, 683–691.

Cederström, Carl & Fleming, Peter (2012): *Dead Man Working*. Winchester: Zero Books.

Cederström, Carl & Spicer, Andre (2015): *The Wellness Syndrome*. Cambridge: Polity Press.

Clough, Patricia T. (2010): The Affective Turn. Political Economy, Biomedicine, and Bodies. Teoksessa Gregg Melissa & Gregory J. Seigworth (toim.): *The Affect Theory Reader*. Durham & London: Duke University Press, 206–225.

Elliot, Carole, Stead, Valerie, Mavin, Sharon & Williams, Jannine (2016): *Gender, media, and organization: Challenging mis(s) representations of women leaders and managers*. Charlotte: Information Age Publishing.

Fairclough, Norman (2007): Tehtävän asettelu diskurssianalyysille – Julkisuus viihdyttää ja jutustelee entistä enemmän. *Media & Viestintä* 20:1, Suomentaneet: Virpi, Blom & Kaarina, Hazard. Julkaistu 2005, 44–56. Saatavissa: <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/61345>

Fleming, Peter & Spicer, André (2003): Working at Cynical Distance: Implications of Power, Subjectivity and Resistance. *Organization* 10:1, 157–179.

Giddens, Anthony (1991): *Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Gregg, Melissa (2010): Working with affect in the corporate university. Teoksessa Marianne Liljeström, & Susanna Paasonen (toim.): *Working with affect in feminist readings. Disturbing differences*. New York: Routledge, 182–190.

Gregg, Melissa (2011): *Work's Intimacy*. Cambridge: Polity Press.

Hardt, Michael (1999): Affective Labor. *boundary 2* 26:2, 89–100.

Hardt, Michael & Negri, Antonio (2005): *Imperiumi*. Englanninkielinen alkuperäisteos Empire 2000. Cambridge: Harvard University Press. Suomentaneet Arto Häilä, Mika Ojakangas, Taina Rajanti, Olli Sinivaara, Akseli Virtanen & Jussi Vähämäki. Helsinki: WSOY.

Harni, Esko, Nikkola, Tiina & Saari, Antti (2018): Rakenteen ja kokemuksen komplementaarisuus laadullisen aineiston tulkinnassa ja analyysissä. *Aikuiskasvatus* 2018:1, 30–45.

Harni, Esko (2015): Mielivaltaista kasvatusta, yrittäjyyskasvatusta. Teoksessa Kristiina Brunila, Jussi Onnismäe & Heikki Pasanen (toim.): *Koko elämä töihin – Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 102–119.

Harvey, David (1989): *The Condition of Postmodernity*. Cambridge: Basil Blackwell.

Harvey, David (2008): *Uusliberalismin lyhyt historia*. Englanninkielinen alkuperäisteos A brief history of neoliberalism 2005. Oxford: Oxford University Press. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.

Holvas, Jakke & Vähämäki, Juhani (2005): *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Teos.

Hochschild, Arlie Russell (2012): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. 3. painos. Berkeley: University of California Press (1983).

Hänninen, Vilma (2018): Narratiivisen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa Juhani, Aaltola & Raine Valli (toim.): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 188–208.

Illouz, Eva (2007): *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge: Polity Press 2007.

Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi, Suoninen, Eero 1993: Diskursiivinen maailma. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianalyysianalyysin aakkoset*. Jyväskylä: Vastapaino, 17–47.

Jokinen, Arja (1999a): Diskurssianalyysin suhde sukulaistraditioihin. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 37–53.

Jokinen, Arja (1999b): Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 126–157.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (1999): Diskurssianalyttisen tutkimuksen kartta. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 54–97.

Jokinen, Eeva (2010): Affektiivinen työ ja sukupuoli. *Kulttuurintutkimus* 27: 2, 44–49.

- Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (2015): *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Jokinen, Eeva, Venäläinen Juhana, Vähämäki, Jussi (2015): Johdatus prekaarien affektien tutkimukseen. Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.): *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 7–30.
- Jokinen, Eeva (2015): Tohkeisuus. Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.): *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 28–49.
- Julkunen, Raija (1987): *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija (2008): *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kantola, Anu (1998): Tärkeintä on olla aito. Poliittisten uutisten dramaturgia. Teoksessa Anu Kantola, Inka Moring & Esa Väliverronen (toim.): *Media analyysi: tekstistä tulkintaan*. Lahti: Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 122–148.
- Karjalainen, Mari (2014): *Leikitellen ääri rajoilla- Työn ja elämän ristiriitaiset tunteukset Helsingin Sanomien artikkeleissa*. Kandidaatin tutkielma, yhteiskuntapolitiikan sivuaine, Itä-Suomen yliopisto.
- Karjalainen, Mira (2018): Uushenkinen työ – mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä. *Elore* 25:1, 107–129. [viitattu 8.11.2019]. Saatavissa <https://journal.fi/elore/article/view/72818/34599>
- Karjalainen, Mira, Niemistö, Charlotta & Hearn, Jeff (2016): Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.): *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkimaallistuksessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 165–181.
- Kaskisaari, Marja (2004a): Yhteiskuntakriittinen näkökulma työuupumustutkimukseen. *Työelämän tutkimus* 2:1, 25–35.
- Kaskisaari, Marja (2004b): Työstä uupunut: kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa Eeva, Jokinen, Marja, Keskisaari & Marita Husso (toim.): *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 125–149.
- Kira, Mari (2003): Byrokratian jälkeen – kohti uudistuvaa ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Työpoliittinen tutkimus 254. Helsinki: Työministeriö.
- Kivimäki, Riikka (2004): In Search of Boundaries: Changing Boundaries in and through Teleworking. Teoksessa Tuula Heiskanen & Jeff Hearn (toim.): *Information Society and the Workplace*. Spaces, Boundaries and Agency. Lontoo: Routledge, 178–190.
- Kivimäki, Sanna, Kolehmainen, Marjo & Sumiala, Johanna (2010): Tunteet ja tutkimus. *Media & Viestintä* 33:4, 2–6.
- Koivunen, Anu (2008): Affektin paluu? Tunneongelma suomalaisessa mediatutkimuksessa. *Tiedotustutkimus* 31:3, 5–24.

- Koivunen, Anu (2010): ”An affective turn? Remaingining the subject in feminist theory”. Teoksessa: Marianne Liljeström & Susanna Paasonen (toim.): *Working with affect in feminist readings: disturbing differences*. London & New York: Routledge, 8–28.
- Kontturi, Katve-Kaisa & Taira, Teemu (2007): Affekti. Käsitteen säikeet, keskustelun lonkerot. *NIIN&NÄIN* 2:2007, 43–45.
- Krippendorff, Klaus (2004): *Content Analysis An Introduction to Its Methodology*. Teoksessa Margaret H. Seawell (toim.) (2nd ed.) California: Sage Publications (2004), 118–120.
- Lahikainen, Lauri & Esko, Harni (2016): Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.): *Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. E-kirja. Tampere: Vastapaino.
- Laitinen, Merja & Uusitalo, Tuula (2008): Narratiivinen lähestymistapa traumaattisten elämäkokemusten tutkimisessa. Teoksessa Raimo Kaasila, Raimo Rajala & Kari E. Nurmi (toim.): *Narratiivikirja – Menetelmiä ja esimerkkejä*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 106–151.
- Lassila-Merisalo, Maria (2009): *Faktan ja fiction rajamailla: Kaunokirjallisen journalismin poetiikka suomalaisissa aikakauslehdissä*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Liljeström, Marianne & Paasonen, Susanna (2010): Introduction. Feeling differences – affect and feminist reading. Teoksessa Marianne Liljeström & Susanna Paasonen (toim.): *Working with affect in feminist readings: disturbing differences*. London & New York: Routledge, 1–7.
- Mannevuori, Mona (2015): *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumia*. Turku: Turun yliopisto.
- Marazzi, Christian (2006): *Pääoma ja kieli. Capitale & linguaggio. Dalla New Economy all'economia di Guerra 2002*. Suomentanut Taina Rajanti. Alkuperäinen julkaisu teoksessa: *Guido Borio, francesca Pozzi & Gigi Roggero: Futuro anteriore. Dai "Quaderni Rossi" ai movimenti globali: ricchezze e limiti dell'operismo italiano*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- MediaAuditFinland (2015): LT-levikkitilasto 2014 [verkkodokumentti]. s.l.: MediaAuditFinland, s.a., päivitetty 29.9.2015 [viitattu 6.11.2019]. Saatavissa <http://mediaauditfinland.fi/wp-content/uploads/2015/09/LTtilasto2014.pdf>
- MediaAuditFinland (2016): LT ja JT Tarkastustilasto 2015 [verkkodokumentti]. s.l.: MediaAuditFinland, s.a., päivitetty 29.6.2016 [viitattu 6.11. 2019]. Saatavissa. <http://mediaauditfinland.fi/wp-content/uploads/2016/06/LTtilasto2015.pdf>
- Massumi, Brian (1995): The Autonomy of Affect. *Cultural Critique* 31:2, 83–109.
- Metsäpelto, Riitta-Leena & Feldt, Taru (2009): *Meitä on moneksi: persoonallisuuden psykologiset perusteet*. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkinen, Katariina (2012): *Becoming valuable selves: self-promotion, gender and individuality in late capitalism*. Tampere: University Press.

Mäkinen, Katariina (2013): Yksilöllinen potentiaali ja sukupuoli työelämävalmennuksessa. *Sociologia* 50:2, 152–168.

Nikkola, Tiina & Harni, Esko (2015): Sisäistyneet ristiriidat, tunnettyö ja tietotyöläissubjektiviteetin rakentuminen. *Aikuiskasvatus* 2015:4, 244–253.

Nissi, Emmi (2010): *Täältä tulee tarina: Feature-journalismin jutturakenteet ja ilmaisu kirjoitusoppaissa ja lehtijutuissa*. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopiston tiedotusopin laitos. [verkkodokumentti]. [viitattu 16.5.2019]. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/82063/gradu04668.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paasonen, Susanna, Hillis, Ken & Petit, Michael (2015): *Networked Affect*. Cambridge Massachusetts: MIT Press.

Pantti, Mervi (2009): Tunteellisempaa journalismia. Teoksessa Väliverronen Esa (toim.): *Journalismi murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus, 193–206.

Parviainen, Jaana, Kinnunen, Taina & Kortelainen, Ilmari: Johdatus työruumiin tutkimukseen. Teoksessa Jaana Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.): *Ruumiillisuus ja työelämä – Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. E-kirja. Tampere: Vastapaino.

Pasanen, Heikki (2015): Kyky koulutuksen taloudessa. Teoksessa Kristiina Brunila, Jussi Onnismaa & Heikki Pasanen (toim.): *Koko elämä töihin – Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 58–101.

Purokuru, Pontus & Paakkari, Antti (2015): Riittämättömyys. Teoksessa Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.): *Prekarisaatio ja affekti*, 153–170.

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

Rikala, Sanna (2013): *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Rikala, Sanna (2016): Työuupumus ja vastarinnan mahdollisuudet. Teoksessa Jaana, Parviainen, Taina Kinnunen & Ilmari Kortelainen (toim.): *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkiteollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 182–198.

Ruth Eikhof, Doris, Summers, Juliette & Carter, Sara (2013): “Women doing their own thing”: media representations of female entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 19:5, 549–564.

Saari, Antti & Harni, Esko (2015): "Onnellisuuden Hermes – Positiivisen psykologian hegemoniapyrkimykset". *AGON Pohjoinen tiede- ja kulttuurilehti* 2015:3. Julkaistu 18.8.2015. [viitattu 17.11.2018]. Saatavissa: <http://agon.fi/article/onnellisuuden-hermes-positiivisen-psykologian-hegemoniapyrkimykset/>

Sanoma (2019): Tietoa meistä [verkkosivu]. Helsinki: Sanoma. [viitattu 6.11.2019]. Saatavissa: <https://sanoma.fi/tietoa-meista/>

Sofia, Zoë (1984): Exterminating Fetuses: Abortion, Disarmament, and the Sexo-Semiotics of Extraterrestrialism. *Diacritics* 14:2, 47–59.

Sofia, Zoë (1996): *Contested Zones: Futurity and Technological Art*. *Leonardo* 29:1, 59–66.

Sennett, Richard (2002): *Työn uusi järjestys – Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Englanninkielinen alkuperäisteos *The Corrosion of Character* 1999. W. W. Norton & Company: New York. Suomentaneet Eine Kivinen & Davis Kivinen. Tampere: Vastapaino.

Sennett, Richard (2004): *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Englanninkielinen alkuperäisteos *Respect in a world of inequality* 2003. W. W. Norton & Company: New York. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino.

Skeggs, Beverly (2014): *Elävä luokka*. Englanninkielinen alkuperäisteos *Class, Self, Culture* 2004. Abindon, Oxon & New York: Routledge. Suomentaneet Lauri Lahikainen & Mikko Jakonen. Tampere: Vastapaino.

Steinby, Liisa (2008): *Ryöstelijät ammutaan: Moderni minä ja mitä sille sitten tapahtui*. Teoksessa: *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Helsinki: Avain, 25–66.

Sumiala-Seppänen, Johanna (2007): *Tunnustan, olen siis olemassa - Mediakulttuurin terapeuttinen eetos*. Teoksessa Heikki Kujansivu & Laura Saarenmaa (toim.): *Tunnustus ja todistus – Näkökulmia kahteen elämän esittämisen tapaan*. Helsinki: Gaudeamus, 163–183.

Suoninen, Eero (1999): *Näkökulma sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen*. Teoksessa: Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.): *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Tampere: Vastapaino, 17–36.

Torkki, Juhana (2014): *Tarinan valta – Kertomus luolamiehen paluusta*. Helsinki: Otava.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009): *Laadullinen tutkimus, tutkimus ja sisällönanalyysi*. 9. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö, Tammi.

Venäläinen, Juhana (2015): *Hajoaminen*. Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.): *Prekarisaatio ja affekti*, 171–193.

Viitala, Riitta & Jylhä, Eila (2013): *Liiketoimintaosaaminen: menestyvän yritystoiminnan perusta*. E-kirja. Helsinki: Edita. 6. uudistettu painos.

Virno, Paolo (2006): *Väen kielioppi: ehdotus analyysiksi nykypäivän elämänmuodoista*. Italiankielinen alkuperäisteos *La grammatica della moltitudine*. Suomentanut Inkeri Koskinen. Helsinki: Tutkijaliitto.

Vähämäki, Juhani (2003): *Kuhnurien kerho – Vanhan työ paheista uuden hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Vähämäki, Juhani (2006): *General Intellect*. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.): *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 12–27.

Vähämäki, Juhani (2009): *Itsein alistus: työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa*. Helsinki: Like.



Väliverronen, Esa (2009): *Journalismi murroksessa*. Helsinki: Gaudeamus.

Ylönen, Hilikka (2000): *Loihditut linnut – Satujen merkitys lapselle*. Helsinki: Tammi.  
Ensimmäinen painos.