

**UUDEN TYÖN PUHEET JA KÄYTÄNNÖT:
ITSENSÄ JOHTAMISEN DISKURSSI
ASiantuntijatyössä**

Liina Korkiamäki
Kandidaatintutkielma
Sosiologia
Humanistis-
yhteiskuntatieteellinen
tiedekunta
Jyväskylän yliopisto
Syksy 2023

| | |
|---|---|
| Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen | Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos |
| Tekijä Liina Korkiamäki | |
| Työn nimi Uuden työn puheet ja käytännöt: Itsensä johtamisen diskurssi asiantuntijatyössä | |
| Oppiaine Sosiologia | Työn laji Kandidaatintutkielma |
| Aika Syksy 2023 | Sivumäärä 31 |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Tässä tutkielmassa tarkastellaan asiantuntijoiden itsensä johtamisesta muodostamia diskursseja niin sanotun uuden työn näkökulmasta. Tutkimusaineistona ovat asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevien henkilöiden kirjoitukset itsensä johtamisesta, ja tutkimusmenetelmänä toimii diskurssianalyysi. Tutkielman pyrkimyksenä on selvittää, minkälaisia puhetapoja ilmenee itseään johtavien työntekijöiden kirjoituksissa, ja miten ne heijastavat uuden työn käytäntöjä ja puhetapoja sekä epäsuoraa hallintaa.</p> <p>Analyysin taustalla on uuden työn käsitteistö erityisesti työn subjektivoitumisen näkökulmasta, itsensä johtamisen ja työn voimavarojen ja vaatimusten tutkimus sekä Foucault'n teorioihin perustuvat sovellukset epäsuorasta hallinnasta. Näiden teorioiden mukaan tietoisuuden asiantuntijatyö on itseohjautuvaa ja henkilöitynyttä, mikä asettaa työntekijöille vaatimuksen ohjata ja motivoida itse itseään erinäisiä kognitiivisia strategioita hyödyntämällä.</p> <p>Analyysin perusteella työntekijät kuvaavat ja luovat käsityksiä itsensä johtamisesta asiantuntijatyön kontekstissa kolmen diskurssin kautta. Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssia määrittää työn itsenäisyyden ja sosiaalisuuden välinen jännite. Autonomiadiskurssissa korostuu vastuun jakaminen työntekijän ja työnantajan välillä sekä vaikutusmahdollisuudet, jotka kuitenkin jäävät pintapuolisiksi. Henkilöitymisdiskurssi ilmentää työntekijöihin kohdistuvaa vaatimusta itsensä ja hyvinvointinsa johtamisesta elämän eri osa-alueita ja yksilöllisiä piirteitä hyödyntäen.</p> <p>Analyysi osoittaa uuden työn käytäntöjen ja itsensä johtamisen tulleen laajasti omaksutuiksi osaksi työntekijöiden puhetta. Työntekijöihin kohdistuva hallinta näyttäytyy vastuun asettumisena työntekijöille sekä työntekijöiden vastahakoisena sopeutumisena työn käytäntöihin. Työntekijöiden puheissa esitetty vastarinta jää huomaamattomaksi, koska suhde esihenkilöön on uuden työn kontekstissa usein kollegiaalinen, ja koska muutosvaatimukset kohdistuvat työntekijään itseensä.</p> | |
| Asiasanat Asiantuntijat, Diskurssi, Hallinta, Itsensä johtaminen, Itseohjautuvuus, Työelämä | |
| Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto | |
| Muita tietoja | |

SISÄLLYS

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | ITSENSÄ JOHTAMINEN UUDEN TYÖN NÄKÖKULMASTA..... | 2 |
| 2.1 | Työn subjektivoituminen..... | 2 |
| 2.2 | Itsensä johtaminen osana uutta työtä..... | 5 |
| 2.3 | Itseohjautuvuus etähallintana | 6 |
| 3 | TUTKIMUSASETELMA | 9 |
| 3.1 | Tutkimustehtävä..... | 9 |
| 3.2 | Aineisto | 9 |
| 3.3 | Analyysimenetelmä | 11 |
| 4 | ITSENSÄ JOHTAMISEN DISKURSSI ASiantuntijatyössä | 14 |
| 4.1 | Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi | 14 |
| 4.2 | Autonomiadiskurssi..... | 18 |
| 4.3 | Henkilöitymisdiskurssi..... | 23 |
| 5 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA..... | 26 |
| | AINEISTO..... | 32 |
| | LÄHTEET | 32 |

JOHDANTO

Työelämän muutos on ollut yksi keskeisistä yhteiskuntatieteellisen keskustelun aiheista 2000-luvulla. Yhtäältä on puhuttu työelämän huonontumisesta (Siltala 2004), ja toisaalta niin kutsutusta "uudesta työstä", jota kuvaavat muun muassa joustavuus, prekaarius, tietoisuus ja henkilöityneisyys (Julkunen 2008). Uusi tietotyö tapahtuu osana globaaleja markkinoita ja toimii niin sanottuun vanhaan työhön nähden erilaisella rakenteella. Työtä tehdään kasvavissa määrin itseohjautuvasti byrokraattisen ja hierarkkisen työnjärjestyksen sijaan. (Julkunen 2008, 18–20.) Uudessa työssä vaadittu itseohjautuvuus ja itsensä johtaminen kytkeytyvät hallinnan teemoihin, ja niitä on käsitelty uusliberalististen työmarkkinoiden näkökulmasta organisaatioiden ja valtioiden tapana hallita työntekijöitä ja kansalaisia (Miller ja Rose 2010; Rose 1990).

Tarkastelen tässä tutkielmassa asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden itsensä johtamisesta muodostamia diskursseja uuden työn näkökulmasta. Keskityn uuden työn piirteistä erityisesti työn subjektivoitumisen näkökulmaan Julkunen (2008) tavoin. Pyrin tällä tutkielmalla selvittämään, minkälainen on 2020-luvun työmarkkinoilla tuotettu subjekti, joka sitoutuu jälkifordistisen yhteiskunnan rakenteisiin. Uusliberaali, jatkuvaa kasvua ja kehitystä sekä yksilön vapautta ja vastuuta korostava ajattelutapa on vallannut organisaatioiden ohella henkilökohtaiset elämämme, niin työelämässä kuin vapaa-ajallakin. On esitetty, että ihmiselämistä on tullut jatkuvasti kehitettäviä projekteja (Rose 1990). Asiantuntijatyössä vaadittavaan itsensä johtamiseen liittyviä diskursseja tutkiessani pyrin tarkastelemaan, millä tavoin kyseiset puhetavat heijastelevat uuden työn piirteitä ja hallinnan teemoja.

Tutkielmani rakentuu seuraavasti. Aloitan tutkielmani kuvaamalla työelämän muutosta fordistis-tayloristisesta työn mallista kohti uutta jälkifordistista työtä ja työn subjektivoitumista. Seuraavaksi syvennyn itsensä johtamisen käsitteeseen ja tarkastelen itsensä johtamista uuden työn kehityksessä työn voimavarojen ja vaatimusten kautta. Sitten käsittelen itsensä johtamista epäsuoran hallinnan muotona, käyttäen teoriapohjanani Foucault'n teorioihin perustuvia sovelluksia minätekniikoiden ja yrittäjämинуuden käsitteistä. Teoriakatsauksen jälkeen esittelen tutkielmani tutkimuskysymykset, -menetelmän ja aineiston. Tätä seuraavassa analyysiosiossa tarkastelen asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevien henkilöiden tekstejä itsensä johtamisesta diskurssianalyysin keinoin. Luku jakautuu erittelemieni diskurssien mukaan seuraaviin alalukuihin. Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi-

alaluvussa käsittelen työn itsenäisyyden ja sosiaalisuuden jännitteistä yhteyttä työntekijöiden kertomuksissa. Autonomiadiskurssi pitää sisällään puhettavat osittain pintapuolisesta autonomiasta ja vastuun jakamisesta työntekijöiden ja esihenkilön välillä, ja henkilöitymisdiskurssissa ilmenevät itsensä johtamisen edellytyksinä toimivat puhettavat ja käytännöt henkilökohtaisena projektina näyttäytyvässä työssä. Viimeisessä luvussa käyn läpi tutkielmani johtopäätökset ja tarkastelen kriittisesti tekemiäni huomioita sitoen niitä laajempaan yhteiskunnalliseen kontekstiin.

2 ITSENSÄ JOHTAMINEN UUDEN TYÖN NÄKÖKULMASTA

2.1 Työn subjektivoituminen

Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa käsitteellä *uusi työ* viitataan 2000-luvun liberaaleihin ja globalisoituneisiin työmarkkinoihin (Julkunen 2008, 18–19). Uusi työ on tietoistunutta, yksilöllistä, joustavaa ja liikkuvaa (Julkunen 2008, 18; Jakonen 2014, 293–298). Julkunen (2008, 18–20) korostaa uuden työn moninaisuutta ja ristiriitaisuutta ja erittelee Vähämäen (2007, 267–275) tutkimukseen ja italialaisen operaismo-suuntauksen teoreetikoihin viitaten uuden työn piirteet seuraavasti: “[...] uusi työ on ennen muuta subjektivoitua, tietoistunutta, kognitiivista, affektiivista, interaktiivista, kommunikatiivista, feminisoitunutta ja prekaaria”. Myös työn sääntelemättömyys ja verkostoituneisuus nähdään määrittävinä piirteinä (Julkunen 2008, 18–20; Vähämäki 2007, 267–275). Käytän tutkielmassani uuden työn käsitettä kuvaamaan 2020-luvun asiantuntijatyötä. Luodakseni ymmärrystä uudesta työstä, tarkastelen seuraavaksi työn muutosta “vanhasta” työstä uuteen.

Vanhan työn käsitteellä viitataan tyypillisesti fordistiseen tai tayloristiseen työhön ja uuden työn käsitteellä niin ikään jälkifordistiseen tai jälkitayloristiseen (Julkunen 2008, 19). 1900-luvun alkupuolelle sijoittuva fordistinen aikakausi on sidoksissa teolliseen massatuotantoon sekä siihen liittyviin työelämää määrittäviin periaatteisiin, joita ovat muun muassa hierarkkinen työtehtävien jakautuminen, tiukka kontrolli ja määrätty työtahti liukuhihnatyössä. Fordismille tyypillisiä sosiaalisia piirteitä ovat suhteellisen vakaa työllisyys, elinikäinen ura samalla työnantajalla ja yksityiselämän ja työn selkeä erottaminen toisistaan. (Mumby ja Kuhn 2019, 60–65.) Fordismi kietoutuu yhteen taylorismiin eli tieteelliseen liikkeenjohtoon, jonka tavoitteena on työtehtävien tieteellinen tarkastelu ja niiden jakaminen yksilöllisten kykyjen ja

taitojen mukaisesti tehokkuuden maksimoimiseksi. (Julkunen 2008, 33–34; Jakonen 2014, 292; Miller ja Rose 2010, 68.) Työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteistyötä pidetään taylorismissa tärkeänä, vaikka käytännössä yhteistyö tarkoitti taylorismin aikakautena työtehtävien jakautumista niin, että työnantajat vastasivat työn suunnittelusta ja alaiset sen toteuttamisesta (Mumby ja Kuhn 2019, 67–69). Työntekijöiden omia näkemyksiä ei otettu työn suunnittelussa huomioon, vaan työntekijöiltä odotettiin sen sijaan passivisuutta ja kuuliaisuutta johdon käskyihin nähden (Miller ja Rose 2010, 68). Taylorismin aikaan työntekijöiden yksilölliset erot huomioitiin siinä määrin, että työntekijöiden suoriutumista pyrittiin mittaamaan kilpailukyvyyn maksimoimiseksi, mutta yksilöllisiä haluja tai motivaatiota ei tarkasteltu, vaan työntekijöiden ainoana motivaation lähteenä nähtiin palkan suuruus. Työntekijän motivaatioon ja moraaliin alettiin kiinnittää huomiota ensimmäisen maailmansodan jälkeisessä ajassa. Tällöin työntekijän motivaation ei katsottu enää olevan pelkästään taloudellista, vaan työntekijän, työnantajan ja työyhteisön väliset suhteet sekä laajemminkin työntekijän hyvinvointi nähtiin huomionarvoisina tekijöinä. (Miller ja Rose 2010, 68–70.)

Uusliberalistisen ajattelun nousun myötä työmarkkinoilla on alettu korostaa työntekijöiden luovuutta, itseohjautuvuutta ja autonomiaa (Miller ja Rose 2010, 74–76). Noin 70-luvulta lähtien on nähtävissä uusi työnjako, jossa tieto on noussut tuotannon keskeiseksi välineeksi materiaalistien laitteiden sijaan. Massatuotannosta on siirrytty eriytyneisiin markkinoihin, joissa tuotanto ja kulutus keskittyvät tuotteita enemmän palveluihin. Tietoa ja palveluita korostava tuotantojärjestelmä ei tukeudu tarkasti määriteltäviin tai tiettyyn aikaan ja paikkaan sidottuihin työtehtäviin, sillä ihmisruumiisiin sitoutuneen tiedon tuottamista ei voida hallita koneellisen tuotannon tavoin. (Vähämäki 2007, 265–266.) Näin ollen työn järjestäminen vaatii fordistiseen tuotantoon verrattuna uudenlaisia periaatteita. Millerin ja Rosen (2010, 76) näkemyksen mukaan jäkifordismia kuvaa työntekijöiden kognitiivisten ominaisuuksien valjastaminen työmarkkinoiden taloudellisen tuottavuuden maksimoimiseksi. Jäkifordismin katsotaan kietoutuvan yhteen uusliberalistisen eetoksen kanssa, jonka pohjana on ajatus yrityslogiikan hyödyntämisessä kaikilla elämän osa-alueilla (Mumby ja Kuhn 2019, 150–151).

Uuden työn nähdään usein kietoutuvan työolojen epävarmistumiseen, joka ilmenee siirtymänä perinteisestä palkkatyöstä "epätyypillisiin" työsuhteisiin, joista esimerkkeinä toimivat pätkätyö, määräaikaisten työsuhteet ja yrittäjyyden muodot (Vähämäki 2007, 256–258; Jakonen 2014, 301–302). Vaikka uusi työ voidaan tästä näkökulmasta käsittää työmarkkinoiden

epävarmistumisen eli prekarisoitumisen kautta, ei prekaarius tällä tavoin määriteltynä aina ole uuden työn keskeisin piirre. Prekaariuden ilmentymistä voidaankin tarkastella esimerkiksi Atkinsonin (1986) joustava yritys -mallin kautta, jolloin huomio kiinnittyy yrityksen avaintehtävissä työskentelevään ydintyövoimaan ja rutiininomaisia mekaanisia tehtäviä toimittavaan reunatyövoimaan. Tästä näkökulmasta reunatyövoimaa koskevat prekaarit työolosuhteet, kun taas ydintyövoima työskentelee tyypillisesti vakaammissa työsuhteissa erityisosaamista vaativissa tehtävissä (Atkinson 1986, 11–13). Asiantuntijatyö asettuu tässä vertailussa nimenomaan ydintyön asemaan eikä siten ilmennä työn prekarisoitumista marginaalisten työmarkkinoiden tavoin. Kiinnitänkin huomioni prekaariuden sijaan Julkunen (2008, 20) tavoin uuden työn piirteistä erityisesti työn subjektivoitumiseen ydintyön asemaan sijoittuvassa asiantuntijatyössä.

Työn subjektivoitumista ja henkilöitymistä voidaan hahmottaa esimerkiksi seuraavien ilmiöiden kautta. Ensinnäkin työ on kotitöistynyt siinä mielessä, että monta asiaa toteutetaan samanaikaisesti, työhön sisältyy paljon keskeytyksiä ja asiasta hypätään kesken kaiken toiseen (Vähämäki 2007, 269–270; Julkunen 2008, 159). Toisekseen työssä on nähtävissä psykologisoitumista, jota ilmentää esimerkiksi se, että työ nähdään itsensä toteuttamisen välineenä. Pyrkimys henkilökohtaiseen kehitykseen on tullut itsestään selväksi puhettavaksi asiantuntijatyön yhteydessä, ja työntekijöiltä vaaditaan tunneällyn hyödyntämistä uudelle työlle tyypillisessä vuorovaikutuksessa ja tiimityöskentelyssä. (Julkunen 2008, 126–127, 160.) Tunneällyn hyödyntämisen ja työn kotityömäistymisen voidaan nähdä kuvastavan uuden työn piirteistä paitsi subjektivoitumista myös työn affektiivisuutta ja feminisoitumista.

Jotta työ voi tarjota tekijälleen itsensä toteuttamisen ja työn merkityksellisyyden kokemuksia, työntekijän on samaistuttava ja sitouduttava työpaikan arvoihin ja kulttuuriin (Julkunen 2008, 189; Rose 1990, 14). Työn motivaatiot siis pohjautuvat taloudellisten motivaatioiden ohella tai niiden sijasta pitkälti kulttuuriseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen. Fordismissa sosiaalisuudelle ei ollut tilaa, ja työntekijöiden keskinäinen juttelu oli jopa rangaistavaa, mutta uudessa tietotyössä yhteistyö ja kommunikaatio ovat tulleet välttämättömiksi (Jakonen 2014, 293; Mumby ja Kuhn 2019, 61; Julkunen 2008, 160). Työntekijöiltä odotetaan kulttuurin ja sosiaalisen normiston omaksumisen lisäksi myös itseohjautuvuutta. Työntekijä kantaa vastuuta omasta työstään ja toteuttaa sitä vapaasti ilman tiukkaa valvontaa (Julkunen 2008, 196). Itseohjautuva tiimityöskentely ja byrokratioiden purkaminen ovat toisaalta nähty keinona toteuttaa hallintaa siten, että valvontaa toteuttava taho on siirtynyt esihenkilöportaasta

keskenään kilpaileviin kollegoihin (Siltala 2004, 179–184). Työntekijöitä ei siis valvota ja kontrolloida samoin kuin fordistisilla työpaikoilla, vaan uuden työn piirteet asettavat yksilöille vaatimuksen johtaa itse itseään sääntelemättömässä ja affektiivisessä työympäristössä.

2.2 Itsensä johtaminen osana uutta työtä

Itsensä johtamisella tarkoitetaan itseensä vaikuttamisen prosessia, jossa pyritään hyödyntämään tiettyjä kognitiivisia strategioita oman motivaation ja tehokkuuden lisäämiseksi (Neck & Houghton 2006, 271; Stewart ym. 2011, 188–189). Itsensä johtamisen englanninkielisenä vastinparina on *self-leadership*, joka on Manzin (1986) kehittämä käsite aiemmin tutkimuskirjallisuudessa esiintyneen *self-management* käsitteen rinnalle. Nämä itsensä johtamista kuvaavat käsitteet pohjautuvat psykologiseen näkökulmaan itsensä hallinnasta (*self-control*) (Stewart ym. 2011, 186–187). Itsensä johtamiseen lukeutuu oman toiminnan suunnittelu niin, että asetetut tavoitteet on mahdollista toteuttaa. Siinä missä *self-management* korostaa ulkoisesti asetettuja tavoitteita ja motivaatioita, *self-leadership* painottaa sisäisten motivaatioiden hyödyntämistä. Suomalaisessa kirjallisuudessa itsensä johtamista on käsitelty muun muassa Pentti Sydänmaanlakka (2006, 29), jonka näkemyksen mukaan ihminen ohjaa itsereflektion avulla viittä eri osa-aluetta: kehoa, mieltä, tunteita, arvoja ja työtä.

Sydänmaanlakan (2006) kirjassa itsensä johtaminen sitoutuu olennaisesti yksilön hyvinvointiin fyysisen ja psyykkisen terveyden sekä hyvän työkyvyn tavoittelemisen kautta. Uuden asiantuntijatyön pirstaloituminen ja keskeytykset, työn valvonta ja mittaaminen sekä vaatimukset itsensä jatkuvaan kehittymiseen ja muista erottautumiseen (Julkunen 2008, 159, 169, 180) saattavat altistaa työntekijöitä kiireen ja stressin kokemuksille ja vaatia heiltä ponnistuksia työkykynsä ylläpitämiseksi. Itseään johtaville yrittäjille tyypillisiä stressin aiheuttajia tutkittaessa on lisäksi havaittu muun muassa työ- ja yksityiselämän epätasapainon, yksinäisyyden ja ihmissuhdekonfliktien toimivan stressitekijöinä (D’Intino, Goldsby, Houghton ja Neck 2007, 115–117). Demerouti, Bakker, Nachreiner ja Schaufeli (2001) ovat tutkiessaan työuupumuksen syitä hahmotelleet työn vaatimukset ja voimavarat –mallin (*Job Demands-Recourses*), jossa työn vaatimukset viittaavat psyykkisiin, fyysisiin tai organisatorisiin tekijöihin, jotka vaativat työntekijöiltä fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja. Työn voimavarat puolestaan viittaavat niihin tekijöihin, jotka tukevat työssä suoriutumista tai henkilökohtaista kehitystä ja vähentävät työn vaatimusten taakkaa. (emt. 501) Tutkimuksessaan Demerouti ja kumppanit (2001, 508) havaitsivat epäsuotuisten ja liiallisten

työn vaatimusten vaikuttavan merkitsevästi uupumuksen kokemuksiin työntekijän alasta riippumatta. Työn vähäiset voimavarat puolestaan ovat yhteydessä työstä irtaantumiseen, ja yhdessä korkeat vaatimukset ja heikot voimavarat altistavat työntekijät työuupumukselle. (Demerouti ym. 2001, 508.)

Asiantuntijatyötä on tutkittu työn voimavarojen ja vaatimusten mallia hyödyntäen, jolloin tuloksena on havaittu autonomian keskeinen rooli työn imun ja työhyvinvoinnin kannalta (Ryynänen, Simonen ja Karkkola 2020, 256–257). Työn vapautta ja itseohjautuvuutta voidaan tästä näkökulmasta pitää keskeisenä voimavarana työssä. Autonomia on nähty itsensä johtamisen kannalta olennaisena myös siitä näkökulmasta, että yksilön korkea tarve autonomialle tukee itsensä johtamista vaativissa työtehtävissä toimimista (D’Intino ym. 2007, 112). Kuten Ryynänen ja kumppanit (2020, 257–258) toteavat, myös työolosuhteilla, kuten esihenkilön kiinnostuksella, kouluttautumismahdollisuuksilla ja työilmapiirillä, on merkitystä työntekijöiden autonomian kokemusten ja motivaation kannalta. Voidaankin olettaa, että liika vapaus ja itseohjautuvuus ilman tarvittavaa tukea voivat luoda työntekijälle epäsuotuisat työolot.

2.3 Itseohjautuvuus etähallintana

Aiemman pohjalta voidaan todeta, että uutta työtä määrittävät työntekijöiden vapaus ja autonomia. Itsenäinen asiantuntijatyö ei kuitenkaan ole hallinnasta vapaata. Työntekijöiden hallinnoiminen tapahtuu uudessa työssä hierarkkisten järjestelmien sijaan työntekijöiden itseohjautuvuuden ja sosiaalisten käytäntöjen kautta (Julkunen 189; Vähämäki 2007, 272). Työn teosta käytetään esimerkiksi merkittävästi aikaa suunnittelemiseen, kokoustamiseen ja raportointiin (Vähämäki 2007, 272). Lisäksi työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa itsensä ja osaamisensa kehittämistä (Julkunen 2008, 198). Suoran kontrollin sijasta tietotyössä nojataan normatiiviseen kontrolliin, jossa työntekijöiltä odotetaan samaistumista työpaikan kulttuuriin ja arvoihin (Julkunen 2008, 189). Nämä uuden työn piirteet voidaan nähdä esimerkkeinä työnantajien harjoittamasta työntekijöiden epäsuorasta hallinnasta. Käytän sovelluksia Foucault’n epäsuoran hallinnan teorioista havainnollistaakseni sitä, miten yksilöitä houkutellaan hallitsemaan itseään tiettyjen normien ja arvojen mukaisesti. Foucault’n teorioissa korostuu asiantuntijoiden tuottamien puhetapojen valta pintapuolisesti vapaisiin yksilöihin nähden (Ibarra-Colado, Clegg, Rhodes ja Kornberger 2006; Rose 1990).

Kielenkäyttö on Foucault'n teorioissa keskeisessä roolissa hänen käsitellessään diskurssien ja valtarakenteiden välisiä yhteyksiä (Mäntynen ja Pietikäinen 2019, 33). Mäntynen ja Pietikäisen (2019, 33) mukaan Foucault käsittää diskurssit "kiteytyneiksi, historiallisesti sitkeiksi ja totena esitetyiksi merkityksellistämisen tavoiksi ja käytänteiksi". Diskurssit kytkeytyvät hallintaan, sillä niillä on potentiaali ylläpitää ja uusintaa yhteiskunnan valtarakenteita (Jokinen, Juhila ja Suoninen 2016, 48–49). Sosiaalisissa käytännöissä rakentuvien diskursiivisten merkityssysteemien voidaan nähdä ohjaavan vapaina toimivia subjekteja toimimaan tietyllä tavalla (Jokinen ym. 2016, 238; Miller ja Rose 2010, 48). Diskursseista ammennetaan niissä selonteissa, joissa ympäröivää maailmaa tehdään ymmärrettäväksi (Jokinen ym. 2016, 231–238). Foucault'n teorioita soveltavat Miller ja Rose (2010, 78–79) eivät näe diskursiivisia käytäntöjä ainoastaan merkityksien tuottajina vaan hallintateknologioina, jotka toimivat keinoina välineellistää yksilöiden itsensä hallinnan käytännöt tukemaan yhteiskunnan tai valtion ideologisia tavoitteita.

Foucault käyttää itsen tuottamisen ja hallinnan tavoista käsitettä minätekniikat (*technologies of self*). Foucault käsittää minätekniikat eettisinä käytäntöinä, joilla luodaan moraalisia subjekteja. Yksilön moraalialia määrittää kyseisen näkökulman mukaan tämän kyky tarkastella, muokata ja parantaa itseään sekä määrittää itsensä uudelleen tietyn moraalikoodiston mukaiseksi. Tätä moraalikoodistoa määrittää Foucault'n näkemyksen mukaan psykologisten asiantuntijapalveluiden kehittyminen, joka on tarjonnut yksilöille keinoja itsensä ohjaamiseen, onnellisuuteen ja menestykseen. Tällainen asiantuntijapuhe korostaa pyrkimystä itsensä tutkiskeluun sekä tämän tutkiskelun tuloksen sanoittamiseen muille. (Ibarra-Colado ym. 2006, 49–50.) Näin ollen yksilölle syntyy tarve muokata itseään asiantuntijoiden tarjoamien ohjeiden mukaiseen normistoon sopivaksi. Foucault näkee minuutta rakennettavan aktiivisesti suhteessa itseän, muihin ja ympäröivään yhteiskuntaan (Ibarra-Colado ym. 2006, 49).

Miller ja Rose (2010, 53–54) käsittelevät Foucault'n ajatusten pohjalta liberaali-demokraattisten yhteiskuntien hallintamenetelmiä. He esittävät, että itsenäisten ja etäisten ryhmien hallinta vaatii puhetapoihin ja asiantuntijavaltaan nojaavia hallintamekanismeja voimalla pakottamisen sijaan. Aktiivinen kansalaisuus voidaan nähdä yhtenä tällaisen etähallinnan muotona ja poliittisena keinona hallita yksilöitä. Kansalaisten aktiivisuutta korostava politiikka yleistyi toista maailmansotaa seuraavina vuosikymmeninä. Valtion tehtävän nähdään aktiivisen kansalaisuuden kehityksessä siirtyneen hyvinvoinnin ja solidaarisuuden edistämisestä mahdollisimman laajan valinnanvapauden ja autonomian

mahdollistamiseen. (Miller ja Rose 2010, 74; Rose 1990, 19–20.) Uusliberalismilla on merkittävä vaikutus yksilönvapautta korostavien hallinnan ja hallinnon muutosten taustalla (Rose 1990, 18). Uusliberalistinen aktiivisen kansalaisuuden ajatus on nähtävissä edelleen 2020-luvun työmarkkinoissa, joissa työntekijät toimivat ainakin näennäisen vapaasti itseään johtaen ja toteuttaen.

Uusliberalistisen eetoksen ja itsensä johtamisen välistä yhteyttä voidaan tarkastella yrittäjämинуuden käsitteen kautta. Rose (1990, 11) esittää yrittäjämинуuden ilmiönä, jossa yritysmaailman arvot omaksutaan kaikille elämän osa-alueille. Hyvän elämänlaadun ja itsetunnon tavoittelu vaatii yrittäjämäistä suhtautumista elämään. Oma autonomia ja onnellisuus pyritään maksimoimaan omilla valinnoilla ja tarvittaessa käännetään ammattiavun puoleen. Itsensä kehittämiseen ja oman todellisen potentiaalin löytämiseen ohjaava psykologinen etiikka ohjaa ihmisiä tekemään identiteeteistään jatkuvasti kehitettäviä projekteja. (Rose 1990, 9–13.)

Rose (1990, 10, 13) korostaa Foucault’n tavoin asiantuntijoiden valtaa yrittäjämäisen etiikan eli itsen vastuuttamisen, autonomian, itsensä tuntemisen ja itsensä herruuden arvojen leviämisessä yritysmaailmasta terapeutiselle alueelle. Työ toimii yhtenä yksilöiden identiteetin rakentamisen välineenä, josta haetaan merkityksellisyyttä omaan elämään. Yksilöiden vastuulla on yhteensovittaa yrityksen tavoitteet omien itsensä toteuttamisen ja johtamisen tavoitteiden kanssa. Asiantuntijoiden valta näkyy niissä opeissa, joita he tarjoavat yksilöille tapoina kehittää itseään sekä yksilöinä että työntekijöinä. (Rose 1990, 14.) Itseohjautuvuus työssä voidaan tästä näkökulmasta käsittää etähallintana, jota toteutetaan yksilön vastuuta ja autonomiaa korostavilla puhetavoilla. Edellä mainitut teemat kietoutuvat työn subjektivoitumiseen, jossa työntekijöiden pyrkimyksenä on toteuttaa ja kehittää itseään työnsä kautta (Julkunen 2008, 126, 160).

3 TUTKIMUSASETELMA

3.1 Tutkimustehtävä

Tarkastelen tässä tutkielmassa sitä, miten itsensä johtamisen käytännöt ja puhettavat asiantuntijatyössä heijastelevat laajempaa työn muutosta. Käytän tutkielmani menetelmänä diskurssianalyysia, joten olen lähtökohtaisesti kiinnostunut siitä, minkälaisia puhetapoja ilmenee asiantuntijaorganisaatioiden työntekijöiden kirjoituksissa. Pyrin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin. Minkälaisin diskurssiivisin keinoin asiantuntijatyötä tekevät henkilöt tuottavat käsityksiä itsensä johtamisesta? Miten asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden tuottamat diskurssit ilmentävät työn muutosta ja hallinnan muotoja?

3.2 Aineisto

Käytän tutkielmani aineistona itsensä johtajien kokemuksiin keskittyvää kirjoitusaineistoa (Heikkilä 2020a). Aineisto on noudettu Tietoarkiston Aila-tietokannasta. Valitsemani aineisto tukee tutkimusongelmaani, sillä se sisältää asiantuntijatyötä tekevien henkilöiden itsensä johtamisesta kertovia kirjoituksia, jotka kiinnittyvät tutkielmani kannalta kiinnostavaan työn subjektivoitumisen näkökulmaan.

Aineisto koostuu 17 asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevän henkilön kirjoituksista itsensä johtamisen kokemuksista. Aineiston avulla on pyritty selvittämään, miten itsensä johtaminen koetaan ja miten se vastaajien kohdalla ilmenee. Vastaajia on myös pyydetty kertomaan heidän työkykyään ja suoriutumistaan tukevista tekijöistä sekä esihenkilönsä toiminnan vaikutuksesta työhönsä. (Heikkilä 2020a.) Käyttämäni aineisto on alun perin kerätty Heikkilän (2020b) kandidaatintutkielmaa varten vuonna 2020. Vastaajiksi on etsitty asiantuntijaorganisaatioissa työskenteleviä henkilöitä, ja vastaajien ilmoittamiin ammattiryhmiin sisältyy asiantuntijoiden ohella toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöitä sekä erityisasiantuntija, palvelu- ja myyntityöntekijä, muu työntekijä ja johtaja. Vastaajien työorganisaatioita ei ole ilmoitettu taustatietona yksityisyyden takaamiseksi. (Heikkilä 2020a.)

Olen rajannut aineistosta pois yhden opiskelijan ja yhden johtajan vastaukset, sillä keskityn tutkielmassani nimenomaan työntekijöiden kokemuksiin. Lopullinen analysoitava aineisto

koostuu 15 kirjoituksesta. Esittelen taulukossa 1 aineistoni kirjoittajien taustatiedot sisältäen sukupuolen, iän, koulutustaustan ja ammattiryhmän. Rajaamassani aineistossa vastaajien sukupuolet jakautuvat niin, että naisia on kirjoittajista 12 ja miehiä 3. Vastaajat ovat iältään 24–61-vuotiaita ja heistä yli puolet ovat yli 50-vuotiaita. Vastaajien koulutustaustana on ylempi tai alempi yliopistotutkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai opistotason ammatillinen koulutus. Suurin osa vastaajista on ilmoittanut ammattiryhmäkseen asiantuntijat, mutta aineisto kattaa myös kolme toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijää sekä yhden erityisasiantuntijan, palvelu- ja myyntityöntekijän sekä muun työntekijän. Kaikkia vastaajia yhdistävät työtehtävät, jotka vaativat heiltä itsensä johtamista. Lainatessani tekstejä analyysin yhteydessä käytän tunnisteina sukupuolta (N tai M) ja vastaajan ikää. Sitaatit ovat muodoltaan alkuperäisiä, mahdolliset kirjoitusvirheet mukaan lukien.

| Sukupuoli | Ikä | Ammattiryhmä | Korkein suoritettu koulutus |
|-----------|-----|--|------------------------------------|
| Nainen | 52 | Asiantuntijat | Ammattikorkeakoulututkinto |
| Nainen | 57 | Asiantuntijat | Ammattikorkeakoulututkinto |
| Nainen | 25 | Asiantuntijat | Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto |
| Mies | 31 | Asiantuntijat | Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto |
| Nainen | 50 | Asiantuntijat | Ammattikorkeakoulututkinto |
| Nainen | 53 | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Opistotason ammatillinen koulutus |
| Nainen | 48 | Erityisasiantuntijat | Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto |
| Mies | 29 | Muut työntekijät | Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto |
| Nainen | 24 | Palvelu- ja myyntityöntekijät | Yliopisto, alemman asteen tutkinto |
| Nainen | 59 | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Opistotason ammatillinen koulutus |
| Nainen | 33 | Asiantuntijat | Ammattikorkeakoulututkinto |
| Nainen | 61 | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Opistotason ammatillinen koulutus |
| Nainen | 34 | Asiantuntijat | Yliopisto, alemman asteen tutkinto |
| Mies | 61 | Asiantuntijat | Yliopisto, ylemmän asteen tutkinto |
| Nainen | 46 | Toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijät | Opistotason ammatillinen koulutus |

Taulukko 1: Tutkimuskohteet.

Aineiston kirjoitusohje sisälsi seuraavat kysymykset: 1) *Mitä ajattelet että itsesi johtaminen omalla kohdallasi tarkoittaa?* 2) *Miten itsensä johtaminen ilmenee omassa työssäsi?* 3) *Mitkä tekijät tukevat työkykyäsi? Pyri pohtimaan asiaa mahdollisimman laajasta näkökulmasta elämäsi eri osa-alueet huomioiden.* 4) *Millä tavoin voit edistää työtehtäviesi tavoitteisiin pääsyä?* 5) *Vaikuttaako esimiehesi toiminta oman itsesi johtamiseen?* 6) *Koetko, että esimiehesi on aidosti kiinnostunut juuri sinun työstäsi?* 7) *Mihin työhösi liittyviin asioihin*

pystyt vaikuttamaan työpaikallasi / Mihin taas et? (Heikkilä 2020a.) Kirjoitukset ovat pituudeltaan lyhimmillään noin 50 sanaa ja pisimmillään noin 500 sanaa. Yhteensä tekstiaineistoa on noin 14 sivun verran (3 929 sanaa). Vastaukset ovat vapaamuotoisia kirjoituksia, joista osassa vastaajat ovat jaotelleet kirjoituksensa kysymysten mukaisiin kappaleisiin ja osa on kirjoitettu vapaammin. Huomioitavaa on, että kysymyksenasettelu on oletettavasti joka tapauksessa vaikuttanut jonkin verran siihen, mitä vastaajat itsensä johtamisesta kertovat. Aineiston tekstit ovat käytännönlähtöisiä ja kuvailevia, ja kertomukset ovat pääasiassa yhtenäisiä keskenään kirjoittajan taustatekijöistä riippumatta. Kirjoitukset keskittyvät muun muassa siihen, miten itsensä johtaminen käytännössä ilmenee, miten esihenkilön toiminta vaikuttaa työhön ja mitkä tekijät tukevat työkykyä ja -hyvinvointia.

3.3 Analyysimenetelmä

Diskurssianalyysissa kielelliset käytännöt asetetaan tutkimuksen kiinnostuksenkohteeksi. Kielenkäyttöä tarkastellaan itse kielen rakenteiden sijaan sosiaalisena toimintana ja symbolisten merkitysten tuottajana. (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 14–18.) Nimensä mukaisesti diskurssianalyysin keskeisenä käsitteenä on diskurssi, joka voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Diskurssi voidaan yhtäältä nähdä minä tahansa lausetta laajempana kielenkäytöllisenä kokonaisuutena, toisaalta tiettyyn kontekstiin liittyvänä merkityksenä tai tiettyssä ympäristössä vakiintuneena kielenkäytön tapana (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 27–29, 38). Jokisen ja kumppaneiden (2016, 34) määritelmän mukaan diskurssilla tarkoitetaan “verrattain eheää säännönmukaisten merkityssuhteiden systeemiä, joka rakentuu sosiaalisissa käytännöissä ja samalla rakentaa sosiaalista todellisuutta”.

Diskurssianalyysi tutkimusmenetelmänä pohjaa sosiaalisen konstruktivismin traditioon. Sosiaalisen konstruktivismin näkökulmasta asiat ovat ymmärrettävissä ainoastaan niihin liitettyjen kulttuuristen symbolien ja merkitysten kautta. (Jokinen ym. 2016, 251–252; Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 21–22.) Sosiaaliseen konstruktivismiin pohjautuva yhteiskuntatieteiden ja kulttuurintutkimuksen kielellinen käänne on tuonut esiin ajatuksen kielestä sosiaalista todellisuutta rakentavana eikä pelkästään sitä toisintavana tekijänä (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 31). Diskurssianalyysin pohjana toimii myös funktionaalisen kielikäsityksen tutkimusperinne, joka painottaa kielenkäytön tilannesidonnaisuutta ja kielenkäyttöön liittyviä valintoja (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 19–20). Tilanteisuus ja valinnat konkretisoituvat siinä, miten kieltä käytetään eri tavalla erilaisissa

vuorovaikutustilanteissa. Kieli voidaan tästä näkökulmasta käsittää resurssina, jonka käyttäjä tekee valintoja monien eri kielellisten ratkaisujen välillä. Nämä valinnat asettuvat paitsi vuorovaikutustilanteen kontekstin asettamiin rajoihin, myös historialliseen kontekstiin, jossa kielenkäyttö ammentaa aiemmista kielenkäytön tavoista ja samalla muovaa tulevia kielenkäytön tapoja (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 19–25.) Edellä mainitut huomiot alleviivaavat diskurssintutkimukselle tyypillisiä ajattelutapoja kielenkäytöstä sosiaalisena toimintana sekä kielen seurauksia tuottavasta vaikutuksesta.

Diskurssianalyysin tavoitteena on tarkastella kielenkäytön ehtoja ja seurauksia sekä niihin kietoutuvia valtarakenteita (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 16–18, 243–244). Diskurssianalyysi sopii valitsemani tutkimusongelman tarkasteluun erityisesti tästä syystä, sillä tavoitteenani on tarkastella itsensä johtamiseen kietoutuvia epäsuoran hallinnan teemoja. Kuten aiemmin todettiin, yksilöiden etähallintaa on nähty toteutettavan nimenomaan kielellisten käytäntöjen keinoin (Ibarra-Colado ym. 2006; Rose 1990). Valtarakenteiden tarkastelun lisäksi diskurssianalyysi pyrkii sitomaan tulokset ympäröivään yhteiskunnalliseen kontekstiin (Pietikäinen ja Mäntynen 2019, 18, 243–244). Tässä tutkielmassa tarkastelen itsensä johtamisen kertomuksia osana 2020-luvun vaihteen tietoistuneita työmarkkinoita. Pyrin diskursseja jäsentäessäni hahmottamaan asiantuntijaorganisaatioissa vakiintuneita puhetapoja, joilla kuvataan ja tuotetaan käsityksiä itsensä johtamisesta asiantuntijatyössä.

Diskurssianalyysille suotuisimpana aineistotyyppinä on pidetty luonnollista, ilman tutkijan vaikutusta syntyvää kommunikaatiota (Jokinen ym. 2016, 448–449). Käyttämässäni aineistossa kirjoittajat tulkitsevat itse kysymyksiä ja tuottavat tekstiä vapaasti, mutta aineiston keräämisessä esitetyt kysymykset todennäköisesti ohjaavat sitä, mitä vastaajat työstään ja itsensä johtamisesta kertovat. Vastaajilta vaaditaan kirjoituksissa itsereflektiota ja näin ollen tutkimusprosessi itsessään vaatii vastaajilta osaksi samoja kognitiivisia prosesseja ja minätekniikoita kuin itsensä johtaminen työssä. On esitetty, että tällainen itsestä kertominen voi sekoittua valtakäsityksiä uusintavaan todistamiseen ja tunnustamiseen (Skeggs 2014, 235). Työhön liittyvissä kirjoituksissa todistelu voi näkyä esimerkiksi omien, itseohjautuvan työn kannalta suotuisten, vahvuuksien ja taitojen korostamisena. Toisaalta anonyymin kirjoitusaineiston tuottamista eivät vuorovaikutustilanteiden tavoin rajaa samat ehdot, kuten pyrkimys toisten tai omien kasvojen pelastamiseen.

Aloitin aineiston käsittelyn lukemalla aineistoa järjestelmällisesti läpi ja kartoittamalla aineiston sisältöjä, jotka liittyvät muun muassa itsen ja muiden vastuuttamiseen, omien tunteiden ja käytöksen hallintaan, sosiaalisuuteen, kuormitukseen ja hyvinvointiin. Aineistoa käsitellessäni ajatteluni ohjasivat aiemmin lukemani tutkimukset itsensä johtamisesta ja asiantuntijatyöstä, vaikka analyysia ei ohjaa tietty yksittäinen teoria. Pyrinkin tekemään havaintoja ensisijaisesti aineistolähtöisesti. Aineiston kartoitusvaiheen yhteydessä kiinnitin huomiota siihen, kuinka usein eri sisällöt aineistossa kokonaisuudessaan esiintyvät ja mitkä ovat niiden suhteet toisiinsa. Ymmärrän aineistossa esiintyvät teemat resursseina, joita kirjoittajat hyödyntävät tuottaessaan puhetapoja itsensä johtamisesta asiantuntijatyössä. Tällaisia aineistossa esiintyviä keskeisiä teemoja ovat työn itsenäisyys, joustavuus, sosiaalisuus, autonomia ja vastuu, esihenkilön ja työyhteisön vaikutus omaan työhön, työn ulkoiset realiteetit ja niihin sopeutuminen, hyvinvointi, itsensä kehittäminen ja oman toiminnan hallinta. Kartoituksen jälkeen pyrin tulkitsemaan aineistoa eritellen siinä toistuvia puhetapoja. Olen jäsentänyt aineistossa esiintyvät puhetavat kolmeksi diskurssiksi, jotka yhdessä muodostavat laajemman diskurssin itsensä johtamisesta asiantuntijatyössä. Hahmotan tätä diskurssien välistä suhdetta käyttämällä käsitteitä ala- ja ylädiskursseista. Kuvaan taulukossa 2 aineistossa ilmenevien resurssien suhdetta erittelemiini diskursseihin. Seuraavassa luvussa tarkastelen niitä keinoja, joilla kirjoittajat rakentavat itsensä johtamisen diskurssin kolmea löytämäni aladiskurssia.

| Resurssit | Aladiskurssit | Ylädiskurssi |
|-----------------------------|---------------------------------------|--|
| Itsenäisyys | Itsenäisyys- sosiaalisuusdiskurssi | Itsensä johtamisen diskurssi asiantuntijatyössä |
| Esihenkilön vaikutus työhön | | |
| Työyhteisön merkitys | | |
| Joustavuus | | |
| Autonomia | Autonomiadiskurssi | |
| Työn reunaehdot | | |
| Vastuunanto | | |
| Oman toiminnan hallinta | Henkilöitymisdiskurssi | |
| Itsensä kehittäminen | | |
| Hyvinvointi | | |

Taulukko 2: Diskursiiviset resurssit, aladiskurssit ja ylädiskurssi

4 ITSENSÄ JOHTAMISEN DISKURSSI ASiantuntijatyössä

Pyrin analyysissa hahmottamaan, minkälaisia käsityksiä itsensä johtamisesta asiantuntijaorganisaation työntekijöiden kertomuksissa rakennetaan ja millä keinoin. Olen koonnut teksteissä esiintyvien kielellisten resurssien perusteella kolme aladiskurssia, joiden kautta havainnollistan itsensä johtamisen diskurssia asiantuntijatyössä. Itsensä johtamisen diskurssi sisältää nähdäkseni seuraavat kolme osittain jännitteistä puhetapaa: itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi, autonomiadiskurssi ja henkilöitymisdiskurssi. Kaikkien aladiskurssien mukaisia sisältöjä on löydettävissä lähes kaikissa tarkastelemissani kirjoituksissa, joten diskurssit esiintyvät toistensa kanssa limittäin. Esittelen seuraavissa alaluvuissa niitä merkityssysteemejä, joista kyseiset diskurssit rakentuvat.

4.1 Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi

Asiantuntijatyöstä rakennetaan kirjoituksissa kuvaa samanaikaisesti itsenäisenä ja sosiaalisena. Puhe asiantuntijatyöstä pitää sisällään puhetta työn vuorovaikutteisuudesta, kollegiaalisuudesta ja verkostomaisuudesta. Työyhteisön avoimuudesta ja vuorovaikutuksesta sekä työn joustavuudesta puhutaan merkittävinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta. Työntekijät kuvaavat suhdettaan esihenkilöihinsä vuorovaikutuksellisenä ja tasavertaisena. Toisaalta suuressa osassa kirjoituksissa tuodaan esille, että työstä suoriudutaan ilman muiden tukea. Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi esiintyy lähes jokaisessa aineiston kirjoituksessa.

“Työ tapahtuu itsenäisesti, on määritelty työtehtävät, laajat kokonaisuudet ja vastaan niiden tekemisestä täysin itsenäisesti, esimieheni ei edes tiedä mitä kaikkea työtehtäviini kuuluu, hänen pitää vaan luottaa siihen että olen alan ammattilainen ja hoidan kaikki toimeeni liittyvät tehtävät.” (N, 61)

Yllä kirjoittaja osoittaa suoriutuvansa työnsä tekemisestä ilman esihenkilönsä tukea. Tätä kautta työstä luodaan kuvaa itsenäisenä toimintana, jossa päävastuu on työntekijällä itsellään. Useissa kirjoituksissa mainitaan, että esihenkilö ei tiedä kokonaisuudessaan alaisensa työn sisältöä, vaan luottaa lähtökohtaisesti työntekijän osaamiseen ja puuttuu työhön vain tarvittaessa eli ongelmatilanteissa. Yllä olevasta esimerkistä välittyy kuva työntekijän

itseohjautuvuudesta välttämättömyytenä, koska esihenkilön “pitää” luottaa alaisensa tekemiseen tietämättä sen tarkkaa sisältöä. Kirjoittaja viittaa tällä mahdollisesti esihenkilön omiin kiireisiin.

Vaikka suuri osa vastaajista kertoo tekevänsä työtään pääosin yksin tai ilman ulkopuolista tukea tai ohjeita, toimiva suhde kollegoihin ja esihenkilöön näyttäytyy kirjoituksissa tärkeänä. Valtaosa kirjoittajista nostaa työyhteisön esille merkittävänä tekijänä oman työhyvinvointinsa tai työn tavoitteiden toteuttamisen kannalta.

“Hyvä työyhteisö vuorovaikutuksineen tukee työkykyäni samoin kuin hyvä johtaminen ja kokemus oman työni merkityksellisyydestä.” (M, 61)

Yllä olevassa esimerkissä vuorovaikutus kollegoiden kanssa tuodaan esille tärkeänä nimenomaan työkyvyn kannalta. Eräs kirjoittaja kertoo tiimipalaverien vähentävän yksin jäämisen kokemusta. Näissä kirjoituksissa työn sosiaalisuutta käsitellään vertaistuen ja työn merkityksellisyyden näkökulmasta. Työyhteisöstä puhutaan työn tulosten näkökulmasta: esimerkiksi kollegoiden kanssa asioiden pohtimisen kerrotaan tarjoavan ratkaisuja ongelmatilanteisiin. Työn sosiaalisuus näyttäytyy näin ollen paitsi vertaistuellista myös konkreettista apua tarjoavana tekijänä.

Minä/subjekti asettuu kirjoituksissa yhtäaikaaisesti ympäröivää yhteisöä hyödyntävään ja sitä tukevaan asemaan. Tämä tulee esille alaisen ja esihenkilön suhteen kuvauksissa, joissa korostetaan luottamusta ja joustavuutta.

“Esimieheni toiminta vaikuttaa itseni johtamiseen sitä kautta, että luotto ja jousto toimii molempiin suuntiin. Saan vastuuta ja esimies on helposti lähestyttävä. Työni on hyvin itsenäistä ja sinänsä kaukana esimiehen arjesta, joten uskon, että esimieheni on kiinnostunut juuri minun työstäni sitä näkökulmasta, että minuun voi luottaa ja työtehtävät tulevat tehdyksi, vaikka esimies ei välttämättä tiedäkään sitä kokonaisuutta, mitä teen ja mitä vastuita minulla on.” (N, 34)

Viittauksessa kuvailtu molemminpuolinen joustavuus ja luottamus luovat kuvaa tasavertaisesta ja tasapuolisesta vuorovaikutussuhteesta esihenkilön ja alaisen välillä. Työntekijän ja

esihenkilön välinen suhde näyttäytyy useissa kirjoituksissa keskinäisenä luottamuksena. Yllä olevassa esimerkissä kirjoittaja kuvailee suhdettaan esihenkilöönsä vaihtokauppaamisena suhteena, jossa molempien toiminta vaikuttaa toiseen. Toinenkin kirjoittaja mainitsee, että esihenkilö on kiinnostunut hänen työstään, sillä hänen työnsä tulokset heijastuvat esihenkilön tuloksiin. Tästä näkökulmasta esihenkilön ja alaisen suhde näyttäytyy perustuvaan keskinäiseen hyötyyn. Nämä seikat kuvaavat uuden työn horisontaalisuutta. Osassa kirjoituksia tuodaan ilmi työntekijän vastuu esihenkilön tukemisessa.

“Tärkeä on tukea omaa esimiestäni ja hyvään työilmapiiriin pystyn oleellisesti vaikuttamaan päivittäin.” (N, 50)

Yllä olevassa lainauksessa kirjoittaja korostaa omaa rooliaan ympäröivän työyhteisön tukemisessa. Tästä näkökulmasta esihenkilön roolia ei esitetä hierarkkisena tai alaisen työtä tukevana, vaan työntekijän rooli näyttäytyy esihenkilöä tukevana ja tälle vertaisena, mikä jälleen heijastaa uuden työn piirteitä (ks. Julkunen 2008, 197). Toisin sanoen rajanveto esihenkilön ja alaisen välillä hämärtyy. Työntekijän ja esihenkilön vertaisuus tulee esille myös työtä määrittävien realiteettien edessä.

“Lähiesimiehelläni ei ole roolia tavassani toteuttaa itsensä johtamista. [...] Sekä lähiesimies että itse työntekijänä elämme työn vaativuuden ja hektisyyden ristipaineessa. En usko, että esimiehelläni on aikaa ja/tai kiinnostusta miettiä minua ja tekemääni työtä. Toisaalta se ei vaikuta siihen, miten teen työni.” (N, 33)

Useissa kirjoituksissa kiire näyttäytyy väistämättömänä osana työtä. Tällöin kirjoittajat tuovat esille tiedostavansa samojen työn realiteettien vaikuttavan sekä esihenkilönsä että itsensä toimintaan. Yllä olevassa viittauksessa työn hektisyys ja ajan puute toimivat perusteluna esihenkilön etäiselle roolille. Samalla kirjoittaja esittää työnsä itsenäisenä tekemisenä, johon esihenkilön toiminta ei joka tapauksessa vaikuta. Suurin osa vastaajista kuitenkin kertoo esihenkilönsä toiminnan vaikuttavan olennaisesti heidän työhönsä. Esihenkilön toimintatavoista puhutaan oleellisena tekijänä itsensä johtamisen suhteen.

“Esimiehen toiminta on kriittistä itsen johtamisen kannalta. Jos esimies seuraa liian pikkutarkasti ihmisten tekemisiä, ei itsensä johtamisesta tule mitään, vaan

kaikki kysytään esimieheltä. Oma esimieheni luottaa, kannustaa, innostaa ja rohkaisee. Ja auttaa tarvittaessa byrokratian pikkukysymysten kanssa. Tosin hänellä on yli 80 johdettavaa useilta eri asiantuntemusalueilta, joten hän ei kyllä ehtisikään mikromanagementoimaan jokaista. En tiedä jäävätkö nuoremmat kollegat liian yksin tämän runsaan vapauden kanssa.” (N, 48)

Yllä olevassa esimerkissä kirjoittaja asettaa esihenkilön vastuunkantajan rooliin tuodessaan esille esihenkilön toiminnan vaikutuksen alaisten työhön. Kirjoittaja painottaa esihenkilön roolia alaistensa psyykkisten tarpeiden täyttämässä puhuessaan esihenkilönsä kannustavuudesta ja mahdollisesta kollegoiden yksin jäämisestä. Aiemman esimerkin tavoin kirjoittaja tuo esille työn aikapaineen esihenkilön toimintaa määrittävänä tekijänä. Useat kirjoittajat rinnastavat toimivan vuorovaikutuksen esihenkilön ja työntekijän välillä hyviin suorituksiin työssä. Eräs kirjoittaja esimerkiksi ilmaisee, että esihenkilön ja työntekijän välinen suhde toimii pohjana työn tekemiselle ja siinä onnistumiselle. Osa kirjoittajista mainitsee kokevansa, että heidän esihenkilönsä on aidosti kiinnostunut heistä ja heidän työstään. Esihenkilön kiinnostuksen kerrotaan vaikuttavan erityisesti motivaatioon. Useat kirjoittajat tuovat esiin esihenkilön joustavuuden ja joustavat työajat merkittävänä etuna oman työn toteuttamiselle ja työhyvinvoinnille. Tämä huomio tukee uuden työn teoriaa, jossa joustavuus nähdään työtä määrittävänä piirteenä (Julkunen 2008, 19). Erityisesti mahdollisuuksia perhe-elämän ja työn joustavaan yhteensovittamiseen korostetaan kirjoituksissa.

“Työkykyä tukee eniten työntekijä- ja perhemyönteinen työnantaja, joka on aina valmis joustamaan työntekijöiden toiveiden mukaisesti hyvinvoinnin hyväksi.”
(N, 48)

Yllä kirjoittaja esittää työnantajan valmiuden joustamiseen alaistensa hyväksi keskeiseksi tekijäksi työkykynsä kannalta. Esihenkilön ja alaisen välinen vuorovaikutus esitetään jälleen henkilökohtaisena suhteena, jota määrittävät keskinäinen kunnioitus ja luottamus. Eräs kirjoittaja kertoo, että hänelle tarjotut mahdollisuudet lyhennettyyn työaikaan ja osittaiseen hoitovapaaseen parantavat hänen työkykyään ja helpottavat ajan järjestämistä lapsille ja perheelle. Toinen kirjoittaja mainitsee palvelevan johtamisen sekä vapaa-ajan ja työn joustavan yhteensovittamisen olevan merkittävässä roolissa hänen hyvinvointinsa kannalta. Hän ilmaisee, että joustavat käytännön luovat positiivista ilmapiiriä ja luottamusta työntekijän ja esihenkilön välillä. Edellä mainitut esimerkit kuvastavat työn vuorovaikutteisuutta.

Kirjoittajien kuvatessa suhdettaan esihenkilöihinsä ja kollegoihinsa korostuu henkilökohtaisten elämäntilanteiden huomioiminen ja niiden mukaan joustaminen. Työskentelyn luonnetta kuvataan pääosin itsenäiseksi, mutta sosiaalisuus näyttäytyy olennaisena osana työtä. Itsenäisyyden ja sosiaalisuuden välillä voidaankin nähdä jännitteinen kytkös. Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi ilmentää uudelle työlle tyypillistä kommunikatiivisuutta, verkostomaisuutta, horisontaalisuutta ja joustavuutta (Julkunen 2008, 19). Tämä on yhteydessä siihen uuden työn piirteeseen, että uutta työtä tehdään usein itseohjautuvien tiimien osana (Siltala 2004, 183).

4.2 Autonomiadiskurssi

Työntekijän itseohjautuvuus, autonomia ja vastuu korostuvat uuden työn tutkimuksessa (Julkunen 2008, 196). Autonomian teema korostuu myös aineistossa vastaajien kuvaillessa työhön sisältyvää vapautta ja vastuuta. Itseohjautuvuutta kuvaillaan olennaisena osana asiantuntijatyötä ja sitä käsitellään lähtökohtaisesti tyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä. Kirjoituksissa kuitenkin toistuu ristiriita, jossa vastaajat kuvailevat autonomiaa olevan oman työn toteuttamisessa laajasti mutta heikosti työn reunaehtojen ja suurten linjojen suhteen. Autonomian laajuutta rajaavista ulkoisista seikoista puhutaan sekä työhön kuuluvina realiteetteina että tyytymättömyyttä aiheuttavina tekijöinä. Autonomiaa ja vaikutusvaltaa korostavalle puhetavalle tyypillisiä diskursiivisia resursseja hyödynnetään suurimmassa osassa kirjoituksia, vaikka autonomiadiskurssi ei esiinny yhtä määrittävänä puhetapana kuin itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi.

Autonomia nostetaan kirjoituksissa esille tärkeänä osana itsensä johtamista. Itseohjautuvuus näyttäytyy kirjoituksissa laajana vapautena omien työskentelytapojen määrittämisessä tiettyjen ulkoisten rajojen puitteissa.

“Pystyn työpaikallani vaikuttamaan mm. omiin työaikoihini tiettyjen reunaehtojen (liukumat, rajoitteet etätyöstä 3 pv/kk ym.) puitteissa, työn sisältöön ja työtehtävien suorittamistapoihin. Kokonaisuutena olen todella tyytyväinen työhöni ja mahdollisuuksiin itseni johtamisessa tässä työssä.” (N, 34)

Kirjoittaja yhdistää lainauksessa vaikutusmahdollisuudet tyytyväisyyteen ja tunnustaa tiettyjen reunaehtojen rajaavan vaikutusmahdollisuuksiaan. Kirjoituksissa vaikutusmahdollisuuksia

oman työn toteuttamistapoihin kuvaillaan lähes poikkeuksetta laajoina. Kirjoittajat mainitsevat voivansa vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten, missä, milloin ja missä järjestyksessä he toteuttavat työtehtäviään. Teksteissä eritellään joitakin tekijöitä, jotka ovat työntekijöiden mukaan heidän vaikutusvaltansa ulkopuolella, kuten työaikoihin liittyvät rajoitteet ja sidosryhmien toimintatavat. Jotkut kirjoittajat tuovat esille, ettei työn tuloksia pysty täysin yksin hallitsemaan, sillä työtä tehdään yhteistyössä useiden henkilöiden tai ryhmien kesken. Näistä itsen ulkopuolisista tekijöistä puhutaan työn realiteetteina, jotka eivät merkittävästi rajoita itsensä johtamista. Osa kirjoittajista sanoittaa suoraan olevansa tyytyväinen työnsä laajoihin vaikutusmahdollisuuksiin. Jotkut kirjoittajat tuovat esille vaikutusmahdollisuuksien ja itseohjautuvuuden asiantuntijatyölle luonteenomaisina piirteinä.

“Koen voivani vaikuttaa paljonkin esim. siihen, millä tavoin, missä ja kenen kanssa työtäni päivittäin teen. Mutta se kuuluu toisaalta osaltaan asiantuntijatyön luonteeseen, jolloin yksilöltä mielestäni odotetaan tiettyä itseohjautuvuutta ja kykyä suunnitella ja toteuttaa asioita tarvittaessa itsenäisesti.” (N, 25)

Lainauksessa työn itsenäisyys esitetään olennaisena osana asiantuntijatyötä. Toinen kirjoittaja mainitsee, että itsensä johtaminen on kuulunut osaksi hänen jokaista työtehtäväänsä uransa aikana. Itsensä johtaminen näyttäytyy tätä kautta itsestäänselvyytenä työntekijöille. Eräs kirjoittaja tuo esille, että päävastuun työstä tulee olla työntekijällä itsellään, jos työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia työhön. Vaikutusmahdollisuudet työssä näyttäytyvät tästä näkökulmasta edellytyksenä itsensä johtamiselle.

“Jos työntekijällä ei ole todellisia vaikutusmahdollisuuksia työssä, itsensä johtaminen käsitteenä jää pelkäksi latteudeksi.” (N, 33)

Lainauksen kirjoittaja antaa ymmärtää, että itsensä johtamisen mahdollisuudet supistuvat työn vaikutusmahdollisuuksien vähentyessä. Eräs kirjoittaja ilmaisee itsensä johtamisen jäävän pelkästään oman hyvinvoinnin johtamisen tasolle, kun työntekijöillä ei ole mahdollisuutta käydä keskustelua organisaation strategisista tavoitteista. Nämä esimerkit kuvastavat tilanteita, joissa työntekijän autonomia jää pintapuoliseksi. Useissa kirjoituksissa tuodaan esille, että nimenomaan työn “suurien linjojen” suhteen työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat heikot.

“Mihin työhösi liittyviin asioihin pystyt vaikuttamaan työpaikallasi? Mihin taas et? Periaatteessa kaikkeen, mutta käytännössä hyvin vähäisiin asioihin, koska todelliset päätökset tehdään liian kaukana työpisteistä, joilloin niistä ei tarvitse välittää.” (N, 57)

Kirjoittaja antaa ymmärtää, että laaja vaikutusvalta ei toteudu käytännössä, eivätkä työtä määrittäviä päätöksiä tekevät henkilöt välitä työtä toteuttavista tahoista. Moni kirjoittajista kertoo voivansa vaikuttaa laajasti omaan työhönsä, mutta heikosti itsensä ulkopuolisiin asioihin. Autonomiia kuvataan näin ollen pintapuolisena, kun vastaajat osoittavat joutuvansa tinkimään työn itsenäisyydestä sopeutuessaan työn reunaehtoihin. Osa kirjoittajista tuo ilmi, että jotkin työntekijän vaikutusvallan ulkopuolella olevat työolosuhteisiin liittyvät tekijät, kuten resurssipula, heikentävät työkykyä ja motivaatiota.

“[...] Sen sijaan osaamisen kehittämiseksi ei ole budjetoitu riittävästi eli oman osaamisen kehittämisestä pitää huolehtia itse ja jopa omalla kustannuksella. Tämä heikentää työkykyä pitkässä juoksussa.” (N, 48)

Yllä olevasta lainauksesta välittyy käsitys siitä, että työntekijän ammatillisen osaamisen kehittäminen omalla kustannuksella on työnantajan riittämättömien resurssien takia välttämätöntä. Kirjoittaja osoittaa tyytymättömyyttä työnantajan käytänteisiin kertomalla niiden työkykyä heikentävästä vaikutuksesta. Toinen kirjoittaja mainitsee kehittävänsä ammatillista osaamistaan vapaa-ajallaan, mutta ei ilmaise tyytymättömyyttä asiaan vaan kuvailee seikkaa osana työn itsenäistä luonnetta. Työntekijän vastuu ja autonomia voidaan nähdä kontrollin välineenä, kun vastuu ja kustannukset siirretään työnantajalta työntekijälle (Julkunen 2008, 167). Kouluttautumismahdollisuudet tuodaan kirjoituksissa ilmi yhtenä tekijänä, johon työntekijöille ei ole kertomansa mukaan tarjottu tarpeeksi resursseja työnantajan puolesta. Työkykyä heikentävinä tekijöinä on mainittu myös heikot johtamiskäytännöt sekä muutosneuvottelut, henkilöstövaihdokset ja -vähennykset. Eräs kirjoittaja kertoo ennakoimattomien muutosten häiritsevän omien aikataulujensa toteutusta. Kirjoituksista ilmenee, että työtä häiritsevät ulkopuoliset tekijät vaativat työntekijöiltä ponnistuksia motivaationsa ja työkykynsä ylläpitämiseksi, kuten työn vaatimusten ja voimavarojen (Demerouti ym. 2001) tutkimusten yhteydessä on todettu. Diskurssiin sisältyy ajatus, jonka mukaan kaiken vastuun ei kuulu olla työntekijällä itsellään, sillä kirjoittajat odottavat saavansa esihenkilöltä tarvittaessa tukea työhönsä.

“Esimiehen toiminta tai tällä hetkellä esimiestyön toimimattomuus vaikuttaa omaan itseni johtamiseen niin että minun pitää itse entistä tarkemmin huolehtia työtehtävien tekemisestä koska esimies ei tiedä mitä työhöni kuuluu. Esimies vaihtunut muutaman vuoden aikana 3 kertaa. En koe että esimieheni on aidosti kiinnostunut työstäni, koska hän ei sitä millään tavalla osoita, ei ole koskaan tullut viereen seuraamaan mitä ja miten työ tehdään, eikä ole työstäni tarkempaa sanallista selvitystäkään kysynyt.” (N, 61)

Tekstin sanavalinnoista välittyy kirjoittajan tyytymättömyys tilanteeseen. Kirjoittaja osoittaa tuen puutteesta seuraavan hänelle lisätöitä, mikä heijastaa työnantajan työntekijään kohdistamaa epäsuoraa hallintaa vastuun kasautuessa työntekijälle itselleen. Kirjoittaja tuo esille esihenkilöstön vaihdokset, mikä viestii henkilöstövaihdosten haittaavan alaisen ja esihenkilön välistä suhdetta. Kirjoituksesta on pääteltävissä työntekijän toive esihenkilön kiinnostuksenosoituksille. Osa kirjoittajista kertoo esihenkilön kiinnostuksen puutteen aiheuttavan tunnetta siitä, ettei tule työssään kuulluksi. Jotkut vastaajat mainitsevat olevansa tyytymättömiä myös palkkaukseen. Kirjoittajien voidaan näissä maininnoissa nähdä asettuvan huonoiksi kokemiaan käytäntöjä ja työnantajan vallankäyttöä vastaan tyytymättömyyttä osoittamalla. Tämän puhettavan voidaan nähdä ilmentävän hienovaraista ja piilotettua vastarintaa (Julkunen 2008, 296).

Osa kirjoittajista asettaa vastuuta työnantajalleen puhumalla selkeiden tavoitteiden tärkeydestä. Kun kirjoittajat painottavat, että asetettujen tavoitteiden tulee olla selkeitä ja mahdollisia toteuttaa käytössä olevien resurssien puitteissa, he viittaavat tavoitteet asettavan tahon, eli todennäköisesti esihenkilön, vastuuseen. Kirjoituksissa on nähtävissä jännitettä sen kannalta, kenelle vastuu asetetaan. Esimerkiksi osassa kirjoituksia tuodaan esille työntekijän omalla aktiivisuudella olevan merkitystä siihen, kuinka paljon vaikutusvaltaa tällä on työssä käytettävissä. Eräs kirjoittaja mainitsee esihenkilökäytännöistä ja työjärjestelyistään puhuessaan uskovansa, että saisi muutoksia aikaan, jos vain ajaisi enemmän asiaa. Toinen kirjoittaja kertoo, että voisi pyrkiä vaikuttamaan asioihin luottamustehtävien kautta. Näiden kirjoitusten kautta välittyy ajatus siitä, että työntekijä voi halutessaan itse laajentaa autonomiaansa esimerkiksi hakeutumalla luottamustehtäviin. Työntekijälle asettuu näin ollen vastuu omista työolosuhteistaan työnantajan sijaan. Työntekijän vastuuttamisen näkökulmaa ilmentävät myös kirjoitukset työntekijän tarpeesta sopeutua työn reunaehtoihin. Osa kirjoittajista puhuu esimerkiksi joustavuuden, ajan tai henkilöresurssien puutteesta tällaisina

itsensä johtamista jokseenkin rajoittavina mutta väistämättöminä tekijöinä, joihin työntekijän tulee sopeutua.

“Paljoa liikkumatilaa ei ole, mutta on hyvä tunnistaa esimiesten toimintatavat ja sopeuttaa oma toimintani sen mukaan. Vapaata aikaa tehtävien tekemiseen kun on joka tapauksessa vähän.” (M, 61)

Yllä olevassa sitaatissa kiire ja työn hektisyys tuodaan esille väistämättömänä osana asiantuntijatyötä. Moni kirjoittaja puhuu asiantuntijatyöstä puhuessaan kiireestä ja kuormituksesta, ja osassa kirjoituksia tuodaan esille kuormituksen ja kiireentunteen haittaavan itsensä johtamista. Ajanpuutteesta ei kuitenkaan esitetä kritiikkiä, mikä viestittää, että se nähdään asiantuntijatyölle ominaisena ja välttämättömänä piirteenä. Myös esihenkilön ja kollegoiden toimintatavat todetaan yllä olevan lainauksen tavoin joissakin kirjoituksissa sopeutumista vaativiksi tekijöiksi. Lisäksi kirjoittajat tuovat esille, että jotkut työn reunaehdot vaativat luovuutta työntekijöiltä.

“Tiettyihin työn tekemisen reunaehtoihin ei voi vaikuttaa, koska laki ja TES ovat osittain vanhentuneita. Työaikalaki ei oikein ymmärrä asiantuntijatyötä, esim sitä, että työtä tehdään viikonloppuisinkin. Tätä ei voi annettujen ohjeiden puitteissa kirjata työaikajärjestelmään. Ihmiset (minä mukaanlukien) soveltavat tätä sitten luovasti ja kirjaavat noita tunteja viikolle.” (N, 48)

Sitaatissa on tulkittavissa jännite asiantuntijatyön luonteen ja työaikajärjestelmien ja -lain välillä. Asiantuntijatyöhön kuuluu diskurssin mukaan työn tekeminen virallisten työaikojen ulkopuolella, mutta tätä ei tunnisteta laissa tai työehtosopimuksessa, joten työntekijöiden vastuulla on sovittaa nämä käytännöt keskenään sopiviksi. Eräs kirjoittaja tuo aineistossa esille, että myös taloudellisen vapauden tavoittelu projekteissa vaatii työntekijältä luovuutta, ja työn raportointivaatimukset aiheuttavat työntekijöille tarvetta soveltaa työjärjestelyitään. Järjestelmien soveltamista itselle sopivaksi voidaan pitää yhtenä vastarinnan ja autonomian säilyttämisen muotona, vaikka samalla vaatimukset työn raportoinnille ja ulkoisiin olosuhteisiin sopeutumiselle ilmentävät työntekijöihin kohdistuvaa hallintaa. Yhteenvetona voidaan todeta, että toisaalta vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön puhutaan hyvinä ja niihin osoitetaan tyytyväisyyttä, ja toisaalta vaikutusmahdollisuudet työn reunaehtoihin nähdään heikkoina ja niihin osoitetaan tyytymättömyyttä. Osa kirjoittajista kertoo olevansa

työnsä vaikutusmahdollisuuksiin tyytyväisiä, kun taas osa ei, mikä luo diskurssiin sisäistä jännitettä. Kirjoittajien kertomuksista on tulkittavissa, että itsensä johtaminen edellyttää hyviä työolosuhteita ja vaikutusvaltaa työhön. Autonomiadiskurssissa on nähtävissä vallankäyttöä siitä näkökulmasta, että työntekijät kertovat joutuvansa ponnistelemaan itse enemmän paikatakseen resurssien puutetta ja osoittavat sanavalinnoillaan tekevänsä tämän vasten tahtoaan. Vastarintaa luodaan osoittamalla tyytymättömyyttä työnantajan käytäntöihin, eli hienovaraisen ja huomaamattoman vastarinnan kautta.

4.3 Henkilöitymisdiskurssi

Henkilöitymisdiskurssissa korostuu työelämän ja yksityiselämän tiivis side ja työn henkilökohtainen merkitys. Kirjoituksissa kuvaillaan oman asenteen, persoonan, arvojen ja yksityiselämän hyödyntämistä työssä, ja tätä kautta diskurssi heijastaa yrittäjämäisyyden ja minätekniikoiden teemoja. Diskurssia esiintyy suurimmassa osassa kirjoituksia. Kirjoittajat puhuvat henkilöitymisdiskurssissa itsensä johtamisesta yksilön taitoina, joilla tämä ohjaa omaa käytöstään, tunteitaan ja hyvinvointiaan sekä motivoi itseään.

“Minulle itsensä johtaminen tarkoittaa yksilön kykyä motivoida itseään sekä johdonmukaisesti suunnitella ja toteuttaa omia valintojaan saavuttaakseen itselleen tärkeitä tavoitteita. Liitän itsensä johtamiseen tietynlaisen "aikaansaamisen" osaamisen, sen, että yksilö kykenee hallitsemaan, ymmärtämään ja refleктоimaan omaa käyttäytymistään ja sen vaikutuksia elämän eri tilanteissa, sekä tältä pohjalta pyrkiä tekemään omia tavoitteitaan tukevia toimenpiteitä.” (N, 25)

Sitaatissa kirjoittaja liittää itsensä johtamisen nimenomaan yksilön kykyihin. Toinen kirjoittaja puhuu itsensä johtamisesta rationaalisina valintoina, joilla pyritään toteuttamaan työn tavoitteita. Näissä kirjoituksissa toistuu itsensä johtamisen tutkimukselle tyypillinen puhetapa, jossa itsen motivoimiseen ja johtamiseen hyödynnetään erinäisiä kognitiivisia keinoja, kuten oman käytöksen reflektointia (Neck & Houghton 2006, 271, 277). Itsensä johtamisesta puhuessaan vastaajat kertovat käyttävänsä omaa persoonaansa ja luonteenpiirteitään hyödykseen työssä onnistuakseen.

“Omassa työssäni itseni johtaminen näkyy siten, että olen oma itseni. Hyödynnän työssäni vahvuuksiani, kuten sosiaalisuuttani, asiakaspalvelutaitoja ja kykyä kohdata toinen ihminen. Uskon, että ystävällisyydellä on suuri voima. Teen itseni kanssa töitä, että pystyisin säilyttämään positiivisuuden vaikeinakin hetkinä.” (N, 46)

Lainauksessa kirjoittaja rakentaa kuvaa itsensä johtamisesta nimenomaan omien vahvuksiensa (asiakaspalvelu, toisen kohtaaminen) ja luonteenpiirteidensä (sosiaalisuus, ystävällisyys) hyödyntämisenä työssä. Osa kirjoittajista tuo vahvuuksinaan esille työkokemuksen myötä kertyneen ammattitaidon ja itsevarmuuden. Puhetapa heijastaa ajatusta etähallinnasta, jossa yksilöiden henkilökohtaiset piirteet valjastetaan taloudelliseen voitontavoitteluun (Miller ja Rose 2010, 76). Yllä kirjoittaja tunnustaa, että positiivisen asenteen säilyttäminen vaatii ajoittain vaivannäköä. Itseohjautuva asiantuntijatyö vaatii työntekijöiltä tästä näkökulmasta tietoista itsensä muokkaamista.

“Tavoitteisiin pääsemisessä on auttanut sinnikkyys. En luovuta helpolla, uskallan/jaksan puskea kohti maalia, vaikka joskus tavoitteet tuntuvat mahdottomilta. Iloitsen matkan varrella myös pienistä onnistumisista. Hyödynnän myös koko työyhteisön osaamista, tykkään olla tiimipelaaja, yksin ei pääse kovin pitkälle. Minulla on paljon ideoita ja olen rohkaissut itseäni tuomaan ne julki.” (N, 46)

Yllä oleva sitaatti toistaa puhetapaa, jossa korostetaan vaivannäköä ja positiivisuutta vaikeiden tilanteiden edessä. Sitaatin kirjoittaja tuo lisäksi jälleen esille työn sosiaalisen ulottuvuuden. Toisin kuin itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssissa, henkilöitymisdiskurssissa sosiaalisuus tuodaan esille henkilökohtaisena luonteenpiirteenä, joka mahdollistaa kommunikaation ja itsensä esille tuomisen. Tämän puhetavan voidaan nähdä edustavan minätekniikoiden teoriassa esitettyä tarvetta tunnustaa muille itsereflektionsa tulokset (Ibarra-Colado ym. 2006, 49). Kommunikaationäkökulma tulee vastaajien tekstissä esiin näiden verratessa työtä joukkuepeleihin sekä korostaessa kommunikaation tärkeyttä. Näissä kirjoituksissa ilmenee yksilölle asetettava vastuu tuoda omat ajatuksensa ilmi, jotta työyhteisössä ei synny informaatiokatkoksia.

“Omassa työssäni itsensä johtaminen ilmenee minulle selkeimmin kykynäni organisoida ja hallita omaa työskentelyäni siten, että pystyn suoriutumaan työstä tiimini aikataulujen, käytäntöjen ja laatuodotusten edellyttämällä tavalla. Näin ollen liittäisin itsensä johtamiseen myös sosiaalisen ulottuvuuden, jolloin yksilö organisoi toimintaansa myös yhteisön asettamien sosiaalisten odotusten täyttämiseksi. Kuitenkin itselläni oman alan asiantuntijana on myös vahva kiinnostus itseni jatkuvaan kehittämiseen, jolloin itsensä johtaminen ilmenee työssäni myös tietoisena, omia kiinnostuksen kohteitani vastaavaa lisäymmärrystä ja - oppimista saavuttamaan pyrkivänä ja henkilökohtaisista (minulle sisäisesti tärkeistä) asioista ponnistavana toimintana.” (N, 25)

Kirjoittaja yhdistää sitaatissa tiimensä käytännöt ja työn tuloksiin liittyvät vaatimukset sosiaalisiksi odotuksiksi, joiden täyttäminen edellyttää itsensä johtamista. Diskurssissa kuitenkin korostuu itsensä johtamisen yhteys henkilökohtaisiin kiinnostuksen kohteisiin ja tavoitteisiin, joihin kyseinen vastaaja viittaa itselleen “sisäisesti tärkeinä” asioina. Myös sitaatissa mainittu jatkuva itsensä kehittäminen määrittää diskurssia usean vastaajan mainitessa kiinnostuksensa itsensä kehittämiseen. Kiinnostuksen kohteiden toteuttaminen ja työn merkityksellisyys tuodaan puheessa ilmi työkykyä ja –hyvinvointia edistävinä asioina. Osassa kirjoituksia tuodaan ilmi pyrkimys oman osaamisen kehittämiseen koulutusten kautta. Asiantuntijatyöhön yhdistetään edellä mainituilla tavoilla tarve jatkuvalle oppimiselle ja kehittymiselle. Eräs kirjoittaja myös mainitsee kokevansa ylpeyttä omasta työstään. Diskurssissa on siis nähtävissä työn henkilökohtainen ulottuvuus, mikä jälleen tukee uuden työn teoriaa (ks. Julkunen 2008, 127). Työssä hyödynnettävien kognitiivisten työkalujen lisäksi vastaajien teksteissä korostuu yksityiselämän ja terveyden merkitys hyvinvoinnin kannalta.

“Koen, että omaa työkykyäni tukee parhaiten tasapainoinen arki työn ja vapaa-ajan välillä. Työkykyäni vaikuttavat eniten hyvät perhe- ja sukulaissuhteet sekä parisuhde ja ystävyysuhteet, kannustava ja tukeva (hyvä) työilmapiiri, sekä mahdollisuus aidosti kehittää ja ilmaista itseäni ja minulle tärkeitä asioita sekä työssäni että työn ulkopuolella. Tokihan hyvinvoinnin kulmakivenä on pidettävä myös sitä, että yksilö on henkisesti ja fyysisesti terve ja hyvinvoiva ja että yksilön yleinen jaksaminen on hyvällä tasolla.” (N, 25)

Suurella osalla kirjoituksia korostuu läheisten ihmisten sekä terveyden merkitys puhuttaessa elämän eri osa-alueiden vaikutuksista työhyvinvointiin. Osa kirjoittajista korostaa esimerkiksi riittävää unta, liikuntaa ja tasapainoista ruokavaliota, ja näin yhdistää fyysisen terveyden ylläpitämisen työssä onnistumiseen. Teksteissä mainitaan myös harrastusten ja ystävien tapaamisen positiiviset vaikutukset. Yllä olevassa sitaatissa kirjoittaja puhuu rinnakkain itsensä toteuttamisesta sekä työssä että vapaa-ajalla, jolloin työaika ja vapaa-aika eivät näyttäydy toisistaan irrallisina vaan yhteen kietoutuneina ja toisiaan tukevinä. Diskurssissa korostuu myös vaatimus omasta jaksamisesta huolehtimiselle.

“Laadin itse aikatauluni työtehtäväni suorittamiseen. Pidän huolta siitä, että hallitsen työmenetelmät, joita kuuluu työhöni. Reagoin liikaan työkuormitukseen. En anna hyväksikäyttää itseäni. Otan rakentavaa palautetta vastaan. Valitsen itselleni sopivat työtavat.” (N, 57)

Lainauksessa kirjoittaja osoittaa, että hänen tulee itse tunnistaa omat voimavaransa ja huolehtia, että niiden rajoissa pysytään. Toinen vastaaja kirjoittaa, että hän huolehtii jaksamisestaan ja puuttuu työn epäkohtiin, jos sellaisia tulee ilmi. Näissä puheenvuoroissa kirjoittajat luovat kuvaa itsestään oman hyvinvointinsa vastuuhenkilöinä. Kirjoitusten perusteella itsensä johtamisen avaintekijänä näyttäytyy omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen. Henkilöitymisdiskurssi ilmentää puhetta työstä henkilökohtaisena projektina ja omien sisäisten tavoitteiden toteuttamisena, mikä heijastelee teorioita yrittäjäminuudesta ja minätekniikoista. Diskurssin voidaan nähdä kuvastavan työn psykologisoitumista ja subjektivoitumista siitä näkökulmasta, että työssä hyödynnetään tunneälyä, kun käsitellään omaa asennetta ja toimintatapoja sekä itsen suhdetta muihin (ks. Julkunen 2008, 160).

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Olen tässä tutkielmassa analysoinut asiantuntijaorganisaatioiden työntekijöiden kirjoituksia itsensä johtamisesta hahmottaen niiden pohjalta kolme asiantuntijatyötä merkityksellistävää puhetapaa: itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssin, autonomiadiskurssin ja henkilöitymisdiskurssin. Yhdessä nämä diskurssit muodostavat laajemman itsensä johtamisen diskurssin asiantuntijatyössä. Itsensä johtaminen asiantuntijatyössä ei siis ole yksiselitteinen diskurssi, jolla asiantuntijat kuvaavat työtään, vaan se sisältää useita jännitteisiä ulottuvuuksia.

Asiantuntijatyöstä puhuessaan työntekijät puhuvat yhtäältä työn itsenäisyydestä ja toisaalta työn sosiaalisuudesta. Työn vuorovaikutteisuus ja kollegiaalisuus tulee esille puheina työyhteisöltä ja esihenkilöltä saatavasta tuesta sekä näiden ihmissuhteiden työstämisestä ja vaalimisesta. Tämä puhetapa linkittyy uudelle työlle tyypilliseen tiimityöskentelyyn ja byrokratioiden purkamiseen (Siltala 2004, 180–181). Työntekijöiden kertomukset mukailevat kirjallisuutta uudesta työstä työn itsenäisyyden, joustavuuden, hektisyyden, vuorovaikutteisuuden ja horisontaalisuuden suhteen (Julkunen 2008, 19). Joustavuus ja horisontaalisuus kuvaavat työn rakennetta esimerkiksi esihenkilön ja työntekijän välisen suhteen kuvailussa. Työn itsenäinen toteutus ja yksilön vastuu tulevat kirjoituksissa ilmi itsestään selviksi työn ominaisuuksiksi omaksuttuina tekijöinä. Työn itsenäisyyden ja sosiaalisuuden välinen suhde ilmenee itsensä johtamisen diskurssissa näin ollen jännitteisenä.

Puhetta itseohjautuvasta asiantuntijatyöstä määrittää ajatus yksilön autonomiasta, josta vastaajat puhuvat työntekijän vaikutusvallasta omaan työhönsä. Autonomia osoittautuu puheissa kuitenkin pintapuoliseksi työntekijöiden puhuessa työtään määrittävistä reunaehdoista. Julkunen (2008, 167) on käsitellyt tätä ilmiötä puhuessaan “vastuullisesta autonomiasta”, jolla hän viittaa itseohjautuvaan työhön soveltuviin valvonnan ja kontrollin muotoihin, kuten rahoitushakemuksiin, työn raportointiin ja mittaristoihin. Itsenäisessä asiantuntijatyössä ilmenee tätä kautta työnantajan työntekijöihin kohdistamaa hallintaa. Vallan teemat tulevat esiin myös niissä työntekijöiden puhetavoissa, joissa kuvaillaan heikkojen työnantajakäytäntöjen johtavan työntekijöiltä itseltään entistä suurempiin ponnisteluihin. Asiantuntijatyöstä puhuttaessa vastuuta asetetaan vuoroin työntekijälle itselleen ja vuoroin työnantajalle tai muille sidosryhmille. Kirjoituksia määrittää ajatus, jossa työntekijä on lähtökohtaisesti vastuun kantaja työssään. Tätä ei juuri kyseenalaisteta tai kritisoida kirjoituksissa, vaan se esitetään luontaisena osana asiantuntijatyötä. Toisaalta kirjoituksissa vastuuta asetetaan myös työyhteisölle ja esihenkilölle, esimerkiksi kun puhutaan odotuksista saada tukea esihenkilöltä ongelmatilanteissa tai osoitetaan tyytymättömyyttä tuen puutteeseen. Autonomiadiskurssissa onkin nähtävissä sisäistä epäyhtenäisyyttä sen suhteen, suhtaudutaanko työn käytäntöihin hyväksyvästi vai kielteisesti.

Voidaan nähdä, että hierarkioiden purkaminen ja työntekijää vastuuttava, pintapuolinen autonomia tuottavat subjektin, jonka on itse hallittava omaa käytöstään, tunteitaan ja hyvinvointiaan johtaakseen itseään työssään. Itsensä johtamisen käytäntöjä kuvaava henkilöitymisdiskurssi muodostuu puheessa itsensä jatkuvasta kehittämisestä sekä oman

persoonan ja kiinnostusten hyödyntämisestä työn tarkoituksiin. Itsensä johtamisesta puhutaan olennaisena osana asiantuntijatyötä. Puhetapa heijastelee aiempaa tutkimusta itsensä johtamisesta (ks. Manz 1986, 595), sillä työntekijät hyödyntävät moninaisia kognitiivisia keinoja suorituskäytönsä parantamiseksi ja itsensä motivoimiseksi sisäisiin tavoitteisiinsa nojaten. Henkilöitymisdiskurssissa vastaajat korostavat tunnetaitojen merkitystä reflektoidessaan omaa suhdettaan työhönsä ja työtovereihinsa, mikä kuvastaa uuden tietotyön psykologisoitumista, feminisoituneisuutta ja affektiivisuutta (ks. Julkunen 2008, 160).

Analyysissa itsensä johtamisen diskurssi asiantuntijatyössä siis ilmentää uuden työn käytäntöjä ja työn subjektivoitumista. Kertomukset itsensä johtamisesta heijastelevat yrittäjäminuutta ja minätekniikoiden hyödyntämistä seuraavilla tavoilla. Kirjoittajat ilmentävät tarvetta elämän eri osa-alueiden valjastamiselle työnteon tukemiseen, kun he kertovat psyykkisestä ja fyysisestä hyvinvoinnistaan sekä vapaa-ajan ja läheisten ihmisten merkityksestä. Rose (1990, 17) esittää esimerkiksi terveyden ja perheen siirtymisen voitontavoittelun piiriin yhtenä yrityslogiikan leviämisen ilmiönä. Kirjoitusten perusteella itseä pyritään kehittämään jatkuvasti, ja itsereflektiota ja omia vahvuuksia hyödynnetään työssä tietoisesti, mikä heijastaa identiteettien muotoutumista kehitettäväksi projekteiksi ja pyrkimystä itsensä muokkaamiseen vallitsevien moraalikäsitteiden mukaisesti (ks. Ibarra-Colado ym. 2006, 49; Rose 1990, 9–13). Analyysin perusteella voidaan tulkita, että uusi työ vaatii työntekijöiltä omien luonteenpiirteidensä valjastamista työn tavoitteisiin.

Erittelemäni diskurssit eivät esiinny kirjoituksissa toisistaan erillisinä, vaan kaikkien kolmen diskurssin piirteitä on löydettävissä lähes kaikista aineiston kirjoituksista. Kirjoitukset ovat toistensa kanssa pääosin yhteneviä, eikä huomattavia eroavaisuuksia ole taustatekijöiden, kuten iän tai sukupuolen, perusteella nähtävissä. Suuressa osassa kirjoituksia esiintyy sekä itsenäisyys-sosiaalisuus-, autonomia- ja henkilöitymisdiskurssia yhdessä. Osassa kirjoituksia määrittävät diskurssit ovat kaikkien kolmen diskurssin sijaan itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi ja henkilöitymisdiskurssi ja osassa puolestaan itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi ja autonomiadiskurssi. Itsenäisyys-sosiaalisuusdiskurssi siis kulkee käsi kädessä sekä autonomia- että henkilöitymisdiskurssin kanssa, mutta autonomia- ja henkilöitymisdiskurssit eivät esiinny merkittävällä tavalla yhdessä ilman itsenäisyys- sosiaalisuusdiskurssin sisältöjä. Tähän saattaa olla syynä se, että työolosuhteita ja työnantajan vastuuta suurelta osin korostava autonomiadiskurssi on osittain ristiriidassa henkilöitymisdiskurssin kanssa, jossa korostuu itsen muokkaaminen ulkoisiin tekijöihin sopeutuvaksi. Työntekijän vastuuta ja itsenäisyyttä

korostavat puhetavat osoittautuvat aineiston perusteella olevan hegemonisemmassa asemassa työnantajalle vastuuta antaviin puhetapoihin nähden.

Diskursseihin sisältyviä valtarakenteita tarkastellessa on huomioitava, että itsensä johtamisen diskurssi paitsi kuvaa asiantuntijatyön käytäntöjä, myös uusintaa niitä. Analyysin perusteella on havaittavissa, että uudelle työlle tyypilliset puhetavat ja käytännöt on omaksuttu laajasti osaksi työntekijöiden tuottamia diskursseja. Vaikka työntekijät hyväksyvät puheessaan itsensä johtamisen ja työn itseohjautuvuuden osaksi asiantuntijatyötä, puheessa esiintyy myös vastarintaa työnantajien käytäntöjä kohtaan. Vastarintaa on käsitelty uuden työn kirjallisuudessa kollektiivisen vastarinnan sijaan huomaamattomana työstä kieltäytymisenä ja itsensä etäännyttämisenä työstä (Julkunen 2008, 296, 302). Vastarinta näyttäytyy työntekijöiden puheessa tyytymättömyydenosoituksina, jotka eivät kirjoituksista päätellen kuitenkaan vaikuta työn toteuttamiseen. Kirjoituksissa tuodaan esille, että työntekijät voisivat itse muuttaa asioita, jos näkisivät vaivaa asian eteen. Tämä viestittää, että itsensä johtamisen käytännöt asettavat vastuun työn epäkohtien korjaamisesta työntekijälle. Tyytymättömyyspuhetta ei myöskään kohdisteta suoraan omaan esihenkilöön, joka nähdään itselle vertaisena kollegana. Esihenkilöltä toivotaan teksteissä tukea, mutta sekä alaiseen että esihenkilöön kohdistuvien paineiden takia sitä ei odoteta. Näin ollen voidaan olettaa vastarinnan jäävän ilman kohdetta, jolloin työntekijän osaksi jää sopeutua ympäröiviin olosuhteisiin. Voidaankin Julkunen (2008, 304) tavoin esittää kysymys siitä, uusintaako työntekijöiden harjoittama hiljainen vastarinta olemassa olevia valtarakenteita, jos tyytymättömyyden osoittaminen ulkopuolelle näkymättömällä tavalla riittää tarjoamaan työntekijälle riittävän kontrollin tunteen ilman näkyvämpiin vastarinnan muotoihin tukeutumista.

Tutkielmani yhtenä antina on uuden työn kehyksen soveltaminen 2020-luvun vaihteen tietotyön kontekstissa. Kuten 2000-luvun tutkimuskirjallisuudessa (esim. Julkunen 2008, 20), itsenäinen asiantuntijatyö näyttäytyy analyysissäni moninaisena ja jännitteisenä. Analyysini tukee laajalti aiempaa tutkimusta uudesta työstä monilta osin, vaikka huomioitavaa on, että löytämissäni diskursseissa työ ei näyttäydy prekarisoituneena aiemman tutkimuskirjallisuuden tavoin (ks. Jakonen 2014; Vähämäki 2007). Prekaarius on nähtävissä aineistossa vain yksittäisissä maininnoissa henkilöstön vaihtumisesta ja vähentämisestä, mutta määräaikaisten työsuhteiden tai pätkätyö ei määritä hahmottamaani itsensä johtamisen diskurssia asiantuntijatyössä. On otettava huomioon, että tutkielmani kohteena on ”työelämän hyväosaisiin” luokitettava asiantuntijasektori epävarmoissa työsuhteissa työskentelevän

prekariaatin sijaan. Tulokset olisivat todennäköisesti toisenlaiset, jos kirjoittajina olisi selkeästi prekaareissa työolosuhteissa eläviä henkilöitä.

Laajempaa yhteiskunnallista kontekstia tarkastellessa on huomiota syytä kiinnittää yksilön vastuuta korostavaan uusliberalistiseen eetokseen. Yksilöllistymiskehitystä ja vaatimusta itsensä hallintaan ja kehitykseen on tutkittu esimerkiksi terapiakulttuurin, eli elämän eri osaluueille leviävän psykologisen kielen, kautta (Illouz 2008, 7). Terapiakulttuurin osana on tutkittu self-help-kirjallisuutta ja sen tarjoamia keinoja itsen muokkaamiseen ympäröivään yhteiskuntaan sopivaksi (Salmenniemi ja Pessi 2017). Terapiakulttuuria ja uuden työn käytäntöjä yhdistää yksilöihin kohdistuva vaatimus sopeutua ympäröiviin olosuhteisiin sen sijaan, että muutosvaatimus kohdistuisi rakenteellisiin ongelmiin (ks. Salmenniemi ja Pessi 2017, 2). Itsensä johtamisen diskurssissa tämä yksilöllistymiskehitys on selkeästi nähtävissä aiemman perusteella.

Työssä tylsistyminen, työuupumus ja stressi ovat lähiaikoina nousseet suuriksi työelämää koskeviksi huoliksi ja tutkimuksen kiinnostuksenkohteiksi (ks. Harju, Seppälä ja Hakanen 2023; Työterveyslaitos 2023). Työstressi, loppuunpalaminen ja masennus ovat käsitetty uuden työelämän patologioiksi (Julkunen 2008, 236). Myös yksinäisyyteen työssä on alettu kiinnittää huomiota erityisesti etätöön lisääntytyä voimakkaasti koronapandemian myötä (Työterveyslaitos 2023). Tutkielmani yhteiskunnallinen merkitys kytkeytyy työelämän sosiaaliseen kestävyYTEEN työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta. Työhyvinvoinnin merkitys ja omasta terveydestä huolehtiminen korostuvat itsensä johtamisen diskurssissa työn paineiden edessä. Sekä analyysini tulokset että tutkimuskirjallisuus viestittävät työhyvinvoinnin jäävän henkilöityneessä asiantuntijatyössä yksilön vastuulle (Julkunen 2008, 265–266).

Mahdollinen jatkonäkökulma tutkielmani annin tarkasteluun on Demeroutin ja kumppanien (2001) esittämä työn vaatimukset ja voimavarat –malli. Itsensä johtamisen diskurssissa ilmenevät joustavuuden ja sopeutumisen vaatimukset, jotka sitovat kirjoituksissa niin työntekijöitä kuin esihenkilöitäkin. Työn vaatimuksina mainitaan kertomuksissa tietyt työn reunaehdot, kuten resurssien puute, työn äkilliset muutokset ja heikot johtamiskäytännöt, jotka heikentävät työntekijöiden autonomian ja motivaation kokemuksia. Työntekijöiltä vaaditaan työnsä soveltamista työn realiteettien edessä sekä psyykkisiä ponnistuksia niihin sopeutumisessa. Voimavaroina vastaajat tuovat esille työyhteisöltä ja esihenkilöiltä saamansa

tuen merkityksen, hyvät työolosuhteet sekä oman asenteensa. Kiinnostavasti mainintoja palkkauksesta ei ole juurikaan koko aineistossa, vaikka palkkauksen voisi olettaa olevan yksi merkittävä motivaattori työssä. Tämä seikka lienee yhteydessä siihen, että itseohjautuvassa työssä motivaatiota ja työn merkityksellisyyttä luodaan ennen kaikkea työpaikan kulttuuriin samaistumalla (Julkunen 2008, 189; Rose 1990, 14). Tutkielmani pohjalta kiinnostuksen voisi suunnata esimerkiksi siihen, millä tavoilla työn sosiaalisia voimavaroja ammennetaan lisääntyneessä hybridi- ja etätyössä.

AINEISTO

Heikkilä, Saara. 2020a. ”Kokemuksia itsensä johtamisesta asiantuntijatyössä.” Versio 1.1, 27.8.2020. Yhteiskuntatieteellinen tietokirasto. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3425>.

LÄHTEET

- Atkinson, John. 1986. ”Flexibility or Fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the 1980s.” Geneva: ILO.
https://labordoc.ilo.org/permalink/41ILO_INST/1jaulmn/alma992480583402676.
- D’Intino, Robert S., Michael G. Goldsby, Jeffery D. Houghton ja Christopher P. Neck. 2007. ”Self-Leadership: A Process for Entrepreneurial Success.” *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4): 105–120.
<https://doi.org/10.1177/10717919070130040101>.
- Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker, Friedhelm Nachreiner ja Wilmar B. Schaufeli. 2001. ”The job demands-resources model of burnout.” *Journal of Applied Psychology*, 86(3): 499–512.
- Ibarra-Colado, Eduardo, Stewart R. Clegg, Carl Rhodes ja Martin Kornberger. 2006 ”The Ethics of Managerial Subjectivity.” *Journal of Business Ethics* 64(1): 45–55.
<http://www.jstor.org/stable/25123729>.
- Illouz, Eva. 2008. *Saving the Modern Soul: Therapy, Emotions, and the Culture of Self-Help*. Berkeley: University of California Press.
- Harju, Lotta K., Piia Seppälä ja Jari J. Hakanen. 2023. ”Bored and exhausted? Profiles of boredom and exhaustion at work and the role of job stressors.” *Journal of Vocational Behavior*. 144: 103898. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103898>.
- Heikkilä, Saara. 2020b. ””Olisipa enemmän kuin yksi elämä aikaa tehdä asioita”: Kokemuksia itsensä johtamisesta asiantuntijatyössä.” Yhteiskuntatutkimuksen kandidaatintutkielma, Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202004273850>.
- Jakonen, Mikko. 2014. ”Uusi työ ja prekarisaatio: työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen.” *Tiede & edistys* 39 (4):287–320.
<https://doi.org/10.51809/te.105165>.
- Jokinen, Arja, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen. 2016. *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, Raija. 2008. *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Manz, Charles C. 1986. ”Self-leadership: toward an expanded theory of self-influence processes in organizations.” *Academy of Management Review* 11, 585–600.
<https://doi.org/10.2307/258312>.
- Miller, Peter ja Nikolas Rose. 2010. *Miten meitä hallitaan*. Tampere: Vastapaino.
- Mumby, Dennis K. ja Timothy R. Kuhn. 2019. *Organizational communication: a critical introduction*. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Neck, Christopher P. ja Jeffery D. Houghton. 2006. ”Two decades of self-leadership theory and research. Past developments, present trends and future possibilities.” *Journal of Managerial Psychology* 21, 270–295. <https://doi.org/10.1108/02683940610663097>
- Pietikäinen, Sari ja Anne Mäntynen. 2019. *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Tampere: Vastapaino.

- Rose, Nikolas. 1990. "Governing the enterprising self." University of Lancaster: Conference on the Values of the Enterprise Culture, 1989.
- Ryynänen, Jenna, Anniina Simonen ja Petri Karkkola. 2020. "Psykologiset perustarpeet työelämässä – autonomian edistämisellä kohti työn imua". *Työelämän tutkimus* 13 (3):246–261. <https://doi.org/10.37455/tt.97977>.
- Salmenniemi, Suvi ja Anne B. Pessi. 2017. "'Herätkää pöljät!': Minuus, yhteiskunta ja muutos self-help-kirjallisuudessa." *Kulttuurintutkimus* 34:1, 3–14.
- Siltala, Juha. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Skeggs, Beverly. 2014. *Elävä luokka*. Suomentaneet L. Lahikainen ja M. Jakonen. Tampere: Osuuskunta vastapaino.
- Stewart, Greg L., Stephen H. Courtright ja Charles C. Manz. 2011. "Self-Leadership: A Multilevel Review." *Journal of Management*, 37(1): 185–222. <https://doi.org/10.1177/0149206310383911>
- Sydänmaanlakka, Pentti. 2006. *Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökohtaiseen kasvuun*. Helsinki: Talentum.
- Työterveyslaitos. 2023. Suomalaisten työhyvinvointi jämähti koronan heikentämälle tasolle. TTL.fi. 13.09.2023. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/suomalaisten-tyohyvinvointi-jamahti-koronan-heikentamalle-tasolle>
- Vähämäki, Jussi. 2007. "Prekarisaatio ja tietotyö." Teoksessa *Työ murroksessa. Artikkelikokoelma*, koonneet Antti Kasvio ja Johanna Tjäder, 243–277. Helsinki: Työterveyslaitos.