

AIKUISKASVATUKSEN 54. VUOSIKIRJA

Haavoilla – käsite ja kokemus

Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin

Toim.

Erja Laakkonen, Tiina Sotkasiira, Iiris Lehto & Mirva Heikkilä

[SoPhi]

AIKUISKASVATUKSEN 54. VUOSIKIRJA

Haavoilla – käsite ja kokemus

Aikuiskasvatuksen näkökulmia rikkoviin elämäntilanteisiin

Toimittaneet

Erja Laakkonen, Tiina Sotkasiira, Iris Lehto & Mirva Heikkilä

[SoPHI]

SoPhi 149

SoPhi on julkaissut akateemisesti korkeatasoista filosofista ja yhteiskuntatieteellistä kirjallisuutta vuodesta 1995. Kirjoittajamme ovat kansainvälisesti ansioituneita tutkijoita. Julkaisemme sekä suomen- että englanninkielistä kirjallisuutta. Julkaistavat kirjat valitaan tieteellisin kriteerein asiantuntijalausuntojen pohjalta. SoPhin toimintaperiaatteina ovat nopeus, riippumattomuus ja ajankohtaisuus. Kirjat ovat helposti saatavilla maksutta internetistä. SoPhi-kirjat ovat vertaisarvioituja ja mukana julkaisufoorumin luokituksessa.

[www.jyu.fi /sophi](http://www.jyu.fi/sophi)

Kansikuva: Helene Schjerfbeck, Naisprofiili ”muistista”, 1932

Kustannustoimittaja Katja Tiilikka



CC BY 4.0
2022 Jyväskylän yliopisto

ISBN 978-951-39-9423-5 (pdf)
ISSN 1238-8025

Sisältö

Johdanto

Tiina Sotkasiira, Mirva Heikkilä, Erja Laakkonen & Iris Lehto:
Haava metaforana, käsitteenä ja metodologisena lähestymistapana ... 6

Asiantuntijaksi kasvaminen korkeakoulutuksessa

Kristian Lindell, Ville Mankki & Pekka Räihä:
Erilaisen koulutustaustan haava. Ei-ylioppilaiden kokemuksia
luokanopettajakoulutuksesta ... 31

Anne Virtanen:
Määrällisten tutkimusmenetelmäopintojen aikana syntyneet haavat
sekä niiden juuret ja parannuskeinot. Kasvatustieteen opiskelijoiden
näkökulma ... 53

Mirva Heikkilä & Suvi Satama:
Keholliset haavat akateemisessa työssä. Kahden tutkijan
voimaannuttava vuoropuhelu ... 80

Rikkovat rakenteet ja kokemukset työelämässä

Maija Korhonen, Päivi Siivonen & Ulpukka Isopahkala-Bouret:
Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten
asiantuntijatyössä ... 109

Tuija Koivunen:
Prekaari opettajuus ja julma optimismi ... 135

Satu Mättö, Mirjami Ikonen & Taina Savolainen:
Parantaako aika haavat luottamuksen rikkoutuessa?
Narratiivinen tutkimus suomalaisilta työpaikoilta ... 156

Rikkovat rakenteet ja kokemukset työelämässä

Sinnikkään työntekijän ihanne ja haavoittuvuus naisten asiantuntijatyössä

Maija Korhonen, Päivi Siivonen & Ulpukka Isopahkala-Bouret

On tärkeää tunnistaa omat stressitekijänsä ja miten niihin pystyy vaikuttamaan, mutta myös löytää oma tapansa rentoutua, ladata akkuja ja hoitaa terveyttään – optimistinen suhtautuminen työpaikalla auttaa haasteellisissa tilanteissa – resilientti työntekijä on tarpeen tullen myös jämäkkä – ottaa vastuun omista tunteistaan ja pystyy säätelämään niitä – ja osaa myös käyttää huumoria hyvinvoinnin lisäjäjänä – itsensä kyvykkäiksi tuntevat ihmiset – tuntevat vahvuutensa, mutta myös rajoitteensa ja osaavat sopeuttaa tavoitteensa niiden mukaan. (Mehiläinen Työelämäpalvelut 2018.)

Yllä oleva sitaatti on työterveyspalvelujen tuottajan *Kauppalehdessä* julkaisemasta mainoksesta, jossa työpsykologi antaa työntekijöille vinkkejä parempaan työssä jaksamiseen. Mainoksessa kerrotaan, että nykytyöelämän haasteista selviää kehittämällä omaa resilienssiään¹ eli sinnikkyyttään, joustavuuttaan ja sopeutumiskykyään vaativissa

1 Käsite on alkujaan peräisin luonnontieteistä, ja sen avulla on tarkasteltu ekosysteemin kykyä palautua ennalleen ja mukautua muuttuviin olosuh-

ja kuormittavissa tilanteissa. Psykologin neuvoissa kiteytyy ajallemme ominainen käsitys ihanteellisesta, huippusuorittavasta, menestyvästä ja tuottavasta tietotyöntekijästä: hän on sitkeä, selviytymiskykyinen ja optimistinen toimija, joka kykenee säätelemään työhön liittyviä tunteitaan ja huolehtii aktiivisesti hyvinvoinnistaan.

Tässä luvussa luomme katsauksen uusliberalistista työntekijäsubjektia koskeviin ajankohtaisiin teoreettisiin keskusteluihin. Lähestymme aihetta kriittisen yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta, jossa sinnikkään ja haavoittuvuuksiaan säätelevän subjektin ihanteen on tulkittu ilmentävän uusliberalistista diskurssia ja hallinnan tapaa (esim. Joseph 2013; O'Malley 2010). Uusliberalistisiin individualistisiin ihanteisiin lukeutuvat 1) käsitys rakenteellisista rajoitteista vapaasta autonomisesta subjektista, joka on vapaa tekemään valintoja ja tavoittelemaan henkilökohtaisia päämääriään, 2) yrittäjämäisyyden, itsensä toteuttamisen ja minän muokkaamisen näyttäytyminen yksilön hyveinä ja pakkoina sekä 3) ajatus siitä, että työhön liittyvien tunteiden aktiivinen säätely ja kultivointi on olennaista tehokkuuden ja hyvinvoinnin kannalta. (Adams ym. 2019; Gill, Kelan & Scharff 2017.)

Tarkastelemme uusliberalistisen työntekijäsubjektin rakentumista nuorten ja keski-ikäisten naistyöntekijöiden suorittamis-, jaksamis- ja uupumuspuheen kautta. Tarkastelumme keskiössä ovat sukupuoleen, ikään ja näiden risteymiin liittyvien haavoittuvuuksien sisäistyminen työntekijäsubjektin itsehallinnan kohteiksi. Tällöin työelämän haavoittuvuudet näyttäytyvät rakenteellisten ja sosiaalisten ongelmien sijaan yksilön ominaisuuksiin, toimintatapoihin tai mielentilaan liittyvinä puutteina, jotka ovat ratkottavissa yksilöllisin strategioin. (Gill & Orgad 2018.) Työelämän haavoittuvuuksilla viittaamme sekä sukupuoli- ja ikäsyrjintään liittyviin haavoihin että stressin ja uupumuksen tuottamaan hyvinvoinnin haavaan.

Uusliberalistista postfeminismiä koskevissa kriittisissä teoretisoinneissa on esitetty, että haavoittuvuuden hallinta erilaisin itsehallinnan

teisiin. Sittemmin resilienssin käsite on otettu käyttöön myös ihmistieteissä esimerkiksi kuvaamaan traumaattisista kokemuksista toipumista. Nykyään sitä käytetään myös puhuttaessa tietotyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja yksilöiden kyvystä sopeutua työelämän ja organisaatioiden muutokseen. (Lindroth & Sinevaara-Niskanen 2018; Saari 2016.)

keinoin, kuten juuri sinnikkyyttä kehittämällä, asettuu työelämässä erityisesti naisten vaateeksi (Gill & Orgad 2018). Naiset joutuvat jatkuvasti todistelemaan osaamistaan ja asiantuntijuuttaan erityisesti työkuultuuriltaan maskuliinisissa organisaatioissa. Nuoret naiset ovat haavoittuvassa asemassa, koska heiltä puuttuu työkokemuksen suoma asiantuntija-asema. He joutuvat kompensoimaan työkokemuksen puutetta kovalla työllä, jolloin myös työuupumuksen mahdollisuus aktualisoituu. Tuoreiden tilastojen mukaan suomalaisessa työelämässä erityisesti nuoret ja varhaiskeski-ikäiset naiset kärsivät stressistä ja uupumuksesta (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019). Keski-ikäiset ja ikääntyneet naiset puolestaan joutuvat osoittamaan ja vakuuttamaan, että heidän tietonsa ja osaamisensa on ajan tasalla ja että he ovat yhä kykeneviä jatkuvaan oppimiseen (Siivonen & Isopahkala-Bouret 2016; Isopahkala-Bouret & Siivonen 2016). Pärjäämisen kulttuuri edellyttää, että eri-ikäiset naiset ovat itse vastuussa omasta menestyksestään ja jaksamisestaan ja siten myös uupumuksen torjumisesta ja hoitamisesta. Rakenteellisiin ongelmiin kuten nuorten naisten ”tytöttelyyn” tai ikärasismiin ei näin ollen puututa.

Luvun seuraavissa osioissa käsittelemme edellä luonnehdittuja teemoja viiden esimerkkihaastattelun avulla, jotka ovat peräisin kahdessa eri tutkimushankkeessa tuotetuista laajemmista haastatteluaineistoista. Nuorten naisten (pseudonyymit Katriina ja Irene) haastattelut on tehty osana Suomen Akatemian rahoittamaa tutkimushanketta, jossa tutkimme korkeakoulusta kaupalliselta alalta valmistuneiden työllistettävyyttä ja koulutus- ja työpolkuja². Keski-ikäisten naisten (pseudonyymit Anna, Laura, Mari ja Vuokko) haastattelut tehtiin Maija Korhosen tutkimushankkeessa³, jossa tarkasteltiin työuupumusta elämänkulussa.

2 *Korkeakoulusta valmistuneiden työllistettävyyden ja sosiaalinen positioituminen työmarkkinoille* (HighEmploy 2018–2022), rahoitusnumerot 315796 (Itä-Suomen yliopisto) ja 315797 (Turun yliopisto). Hankkeessa tehtiin vuonna 2019 yhteensä 76 alkuhaastattelua eri yliopistoista ja ammattikorkeakouluista kaupalliselta alalta valmistuneiden kanssa. Noin vuotta myöhemmin tehtyihin seuranta-haastatteluihin osallistui 44 henkilöä.

3 *Katkokset, oppiminen ja kehitykselliset siirtymät aikuisen elämänkulussa: Laadullinen seuranta-tutkimus työssä uupuneiden kuntoutusinterventiosta* (2016–2018). Hankkeessa haastateltiin viittätoista Kelan työuupumuskuntoutuskursseille osallistunutta henkilöä heidän kuntoutusprosessinsa eri vaiheissa sekä havainnoitiin kuntoutuksen ryhmäkeskustelutilanteita.

Olemme valikoineet kyseiset haastattelut seuraavin perustein: Ensinnäkin niissä sukupuoleen ja ikään liittyvien mahdollisuuksien ja rajoitteiden pohdinta tulee erityisen kiinnostavasti esille, koska kaikki naiset työskentelevät asiantuntija- tai muuhun tietotyöhön liittyvissä tehtävissä miesvaltaisella alalla ja maskuliiniseksi mielletävissä organisaatioissa. Toiseksi suoriutumiseen liittyvä pohdinta, jota esiintyy aineistoissamme laajemminkin, kytkeytyy näissä haastatteluissa tiiviisti jaksamis- ja uupumispuheeseen. Kolmanneksi kaikki haastateltavat ovat joko kokeneet työuupumuksen tai käsittelevät haastattelussaan uupumisen riskiä.

Analyysimme edustaa teorialähtöistä temaattista luentaa, jossa liitämme aineistonäytteitä teoreettisiin käsitteisiin ja näkökulmiin tavoitteenamme havainnollistaa ilmiötä koskevan tieteellisen keskustelun keskeisiä teemoja. Seuraavaksi erittelemme tarkemmin, miten uusliberalistiseen ihannetyöntekijään liitetyt ominaisuudet näyttäytyvät asiantuntijatyötä tekevien naisten kautta tarkasteltuina ja miten työelämän ikä- ja sukupuolisidonnaiset haavoittuvuudet sisäistyvät yksilöiden itsensä ratkottaviksi. Valotamme, millaisin itsehallinnan keinoin työelämän haavoja, kuten työperäistä uupumusta, eriarvoista kohtelua ja ikä- ja sukupuolisyryntää tulisi nykyihanteiden mukaan pyrkiä hoitamaan. Tarkastelumme tekee samalla näkyväksi naisten tapoja kritisoida heihin työntekijöinä kohdistuvia vaateita. Esimerkkihaastattelujen naiset eivät kuulu erityisen haavoittuvassa asemassa oleviin ryhmiin, mutta käsittelemämme aihe on sensitiivinen kohdistuessaan sekä terveyteen ja hyvinvointiin että ikä- ja sukupuolisyryntään. Naisten yksityisyyden suojaamiseksi olemme poistaneet käyttämistämme aineistonäytteistä kaikki tunnistamista lisäävät tiedot, kuten täsmällisen iän, ammatin ja työnkuvan, työpaikkaa koskevat tarkat tiedot sekä elämäntilanteisiin liittyvät yksityiskohdat.

**”Perfektionismisairaita” ja ”huijareita”
asiantuntijapöydissä
– työelämän ongelmat yksilön haavana**

Uusliberalismi ja siihen kytkeytyvä psyko- ja terapiakulttuuri (ks. esim. Furedi 2004; Brunila 2012a; Brunila 2012b; Brunila & Siivonen 2016)

rakentavat ihanneyksilöä, joka on samanaikaisesti huippusuoriutuja ja kilpailukykyinen sekä omista puutteistaan ja vajavuuksistaan tietoinen toimija. Juuri tällaisena näyttäytyy alle kolmekymppinen henkilöstöjohtamisen tehtävissä työskentelevä Katriina. Hän jäsentää itseään samanaikaisesti autonomisena ja itsevastuullisena, mutta myös omista haavoittuvuuksistaan tietoisena ja näitä aktiivisesti refleктоivana työntekijänä (Brunila 2012a). Uusliberalistisen itsensä kehittämisen ihanteen (Adams ym. 2019) mukaisesti ripeää urakehitystä määrätietoisesti tavoitteleva Katriina tunnistaa haavoittuvuudekseen nuoren iän, joka asettaa hänet (potentiaaliseen) altavastajan asemaan työmarkkinoilla ja työyhteisössä. Riskin hallinta määrittää sitä, miten Katriina toimijana orientoituu tulevaisuuteen: riippumatta nuoreen naiseuteen liittyvästä altavastajan asemasta hän on omien valintojensa kautta vastuussa tulevaisuudestaan sekä onnistumisten että epäonnistumisten suhteen (Gershon 2011; Scharff 2016).

Katriina: Ehkä meiät [viittaa sukupolvensa nuoriin] on sit kasvatettu niin, tai -- mitenkä se on yhteiskunta muokannu meist tämmösiä -- meil on hirveen korkea työmoraali -- et me tehään kovasti töitä, mut me myös -- vaaditaan tosi paljon, et nyt pitää tapahtua, ja nyt pitää tiäkkö, päästä uralla eteenpäin nopeasti ja heti, mut -- ei me tavallaan toivota, et se tulee niinku annettuna, vaan me myös tehään sit töitä vähän liikaakin, et meil on hirvee tarve näyttää, et me osataan nää asiat, me ollaan alamme parhaita ihmisiä.

Katriina ponnistelee työssä jaksamisen rajoilla lunastaakseen uskottavan asiantuntijan statuksen, johon pääsyä nuori ikä rajoittaa. Nuoreen ikään liittyvä rakenteellinen haavoittuvuus yksilöityy Katriinan tulkitessa, että itsenäisesti omin avuin ja meriitein etenemiseen ja näyttämisen tarpeeseen liittyvä ”liikaa tekemisen” riski, jolla hän tuntee viittaavan mahdolliseen uupumiseen. Katriina ei pyri osoittamaan kyvykkyyttään ainoastaan kollegoille, vaan uusliberalistisen ihannetyöntekijän tavoin kilvoittelee myös itsensä kanssa pyrkien näin mahdollisuuksiensa optimointiin ja menestystä rajoittavien esteiden hallintaan (Scharff 2016; Gill 2007).

Kilvoittelu itsensä kanssa ja omien mahdollisuuksien jatkuva optimointi tuottaa paitsi suorituskykyisiä, innostuneita ja ”tohkeisia” (Joki-

nen 2015), myös epävarmoja, ahdistuneita, häpeäviä, uupuneita ja masentuneita työntekijöitä, mikä monien tutkimusten mukaan pätee erityisesti naisiin (Baker & Kelan 2019; Chowdhury 2020; Scharff 2016; Kauppinen 2013). Uusliberalistisessa työelämässä myös erilaiset jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät haavat, kuten työuupumus, näyttäytyvät kuitenkin yksilön epäonnistumisina, vajavaisuuksina ja vikoina (esim. Scharff 2016). Tutkimusten mukaan työuupumuksen kulttuuriset tulkintatavat ovat vahvasti yksilöllistäviä paikantaessaan niin uupumuksen syyt kuin toipumiskeinotkin työntekijään itseensä (Rikala 2013; Korhonen & Komulainen 2018, 2019).

Yli viisikymppisen Vuokon kohdalla tekniikan alan asiantuntija- ja esimiestyön vaateista juontava työuupumus kääntyy ”omaksi viaksi” hänen tulkittessaan, että yrittää ottaa liikaa haltuun työssä. Vuokko pohtii, johtuuko hänen uupumuksensa siitä, että hän pakenee yksityiselämän kriisejä töihin ja siksi tekee töitä yli voimavarojensa. Vuokko myös nimeää työuupumuksen ”perfektionismisairaudeksi”, jolloin uupuminen paineistetussa työssä näyttäytyy yksilön persoonallisuuden piirteisiin liittyvänä patologiana. Vuokon tulkinta kuvaa sitä, että uusliberalistisessa työelämässä yksilö voi lopulta syyttää vain itseään voimattomuudesta (Scharff 2016).

Vuokko: Tässähän [työuupumuksessa] on kysymys siitä että on mulle tullu esimiestehtävät tän peruskakun päälle, ilman palkkalisää, ilman muuta kun paineita -- aika paljon haltuun ottamista ja paljon mä oon tehny vapaa-ajalla -- pakostaki -- pitäs osata ottaa vähemmän tunnollisesti -- mutta tavallaan on annettu luottamusta, on annettu vastuuta, toisaalta johdosta ei oo [apua] kun ne ei oikeestaan tiedä näistä asioista -- no tavallaan kun se on -- ehkä oma vika että yrittää ottaa liikaa haltuun mut toisaalta jos ei ota, kun täähän on melkein investointi itteen tietysti ollu omalla laillaan tää mun työpaikan vaihdos kun mulle tuli semmonen nyt viisikymppisenä, noku itseasias menee rajoilla että pystyykö enää vaihtamaan työpaikkaa vai lähetetäänkö sut ojan pohjalle – mä oon jo sen verran vanha -- vai onko se vaan jotaki tällasta perfektionismisairautta, mutta kun mä joudun kantamaan ne negatiiviset hedelmät kaikista näistä työjutuista, niin tavallaan se et jos mä jättäisin ne puolitiehen niin mä en nukkuis sitten yöllä.

Siinä missä Katriina tunnistaa haavoittuvuudekseen nuoren iän, Vuokolla ikääntyminen merkitsee haavoittuvuutta koulutus- ja työmarkkinoilla. Työpaikan vaihdos nykyiseen kuormittavaan ja paineistettuun työhön selittyykin ”investoinnilla itseen” tilanteessa, jossa viisikymppisenä aikaisemmasta työstä irtisanottu ja uuteen työhön siirtynyt Vuokko on ollut jo vaarassa tipahtaa kokonaan työelämästä. Vuokon esimerkki kuvaa myös ”vähemmän tunnollisesti” tekemisen mahdottomuutta asiantuntija- ja esimiestyössä, jossa paine ja vastuu työn laadusta ja tuloksellisuudesta on itsellä: jos tekee asioita vain puolittain, kärsii itse seurauksista, kuten unettomuudesta, ja siten uupuu vielä enemmän.

Yksilön haavaksi sisäistyneet työelämän ongelmat tuottavat itseepäilyn ja epävarmuuden tunteita (Scharff 2016) erityisesti johtaessaan uupumukseen ja sairauslomaan (Korhonen & Komulainen 2018). Alle nelikymppinen taloushallinnon alalla työskentelevä Irene syyttää itseään työssä uupumisesta, joka näyttäytyy häpeällisenä ”kasvojen menettämisenä” työyhteisön silmissä. Uuvuttuaan Irene on tulkinnut, että ”musta ei oo enää mihinkään”, vaikka taustalla oli lapsen syntymään liittyvä elämänmuutos ja organisaatiomuutoksesta ja resurssien puutteesta johtuva kestämaton työtilanne, jonka suhteen Irenellä ei enää ollut todellisia toimijuuden mahdollisuuksia.

Irene: Äitiyslomalta palattuani -- mä sitten vuoden sisällä siitä töihin paluusta -- paloin loppuun -- siinä kävi henkisesti niinku niin pohjalla, et ajatteli siitä, että musta ei oo enää mihinkään -- tavallaan sitä, niinku itseesä syytti siitä koko tilanteesta, että ku oli ajautunu sit siihen tilanteeseen -- töissä tavallaan se tiimi lähti alta -- ettei ollu resursseja antaa sitten tarvittavaa tiimiä siihen asiakastyöhön -- nii se kaikki paska tavallaan siitä -- kaatu mun niskaan. Niin, sit siinä mitään muuta pysty tekemään enää ku nostamaan kädet ylös -- että mä en pysty enää tätä palettia pyörittämään -- silloin mä ajattelin -- että mä menetän siellä työpaikassa kasvoni, kun mä joudun jäämään sairaslomalle.

Katriinan itse-epäily kumpuaa nuoreen ikään liittyvästä haavoittuvuuden kokemuksesta. Omien sanojensa mukaan hän potee ”huijarisyndroomaa” eli epäilee oman osaamisensa todenperäisyyttä ja asiantuntijuutensa uskottavuutta työyhteisössä.

Katriina: Mä jotenki haluan löytää sen paikkani, et mä haluan olla se asiantuntija -- kylhän mää koko ajan -- ajattelen aina sitä, että okei, nyt jos mä teen näitä, niin ehkä mä sit viiden vuoden päästä, ja vähän sillain, et mä en ehkä viel osaa pysähtyä siihen, että nyt hengittän vähän aikaa -- vaan koko ajan sit aina mieltii, et näillä krediiteillä mä voin ehkä, et miltä tää näyttää mun CV:ssä, se on aina jotenki semmonen jossain takaraivossa -- se semmonen henkinen CV -- ja sit taas, ku mul hirveen helposti tulee semmonen huijarisyndrooma, että mä istun jossaki johtoryhmän pöydässä mä mietin mielessäni, et miten sä oot ittes tähän pöytään saanu -- et ooksä oikeesti muka os-, ymmärrätsä, vai -- oonks mä niinku saanu uskoteltu nää ihmiset jotenki, että mä osaan nää jutut, vaik mä osaisinki, mut mä en tavaltaan suostu uskoo siihen, niin kauan, kunnes mä oon saanu tarpeeks sitä tehdä ja kaikkee, jotta mä voin olla varma siitä.

Katriinan esimerkki kertoo siitä, kuinka uusliberalistinen subjekti on alituisesti hieman levoton ja hermostunut joutuessaan arvioimaan omaa kilpailukykyään ja arvoaan. Katriina ei voi ”pysähtyä hengittämään”, koska hänen on varmistelun eetoksen (Jokinen 2015) mukaisesti koko ajan ennakoitava tulevaisuutta ja pedattava, että nykyhetken valinnat edesauttavat ”krediittien” kerryttämistä (ks. myös O’Flynn & Petersen 2007). Katriinan puhetta voi toisaalta tulkita myös niin, että hän osoittaa erityisesti nuorilta naistyöntekijöiltä vaadittua itsevarmaa ja määrätietoista mentaliteettia ja kykyä laatia hyvin suunniteltuja uraa koskevia tavoitteita (Gill & Orgad 2015; Kauppinen 2013; Lamberg 2020).

Itsensä hoitajia ja ”sinnikkäitä potilaita” – haavan hoito minän muokkaamisena ja tokenemistaitona

Itseään kehittävän uusliberalistisen subjektin odotetaan vastaavaan työelämän vaatimukseen kehittämällä palautumiskykyään, joustavaa ratkaisukeskeisyyttä ja sinnikkyyttä. Rosalind Gill ja Shani Orgad (2018) esittävät, että resilienssistä on tullut (itse)säätelyn ideaali, joka kutsuu yksilöitä sopeutumaan ja pysyttelemään positiivisina haasteiden edessä. Yksilöiden tulee kamppailla työssä eteen tulevia ongelmia vastaan kään-

tämällä kielteiset kokemukset ja tunteet myönteisiksi oman ajattelun ja toiminnan avulla eli omaksumalla erilaisia itsehallinnan ja -säätelyn strategioita. Työelämän riskeistä käännetään siis itsehoidollinen ongelma, jolloin haavojen parantamisen keinot paikantuvat yksilöön eivätkä kohdistu haavoittavien olo- ja valtasuhteiden muuttamiseen (Gill & Donaghue 2015; Scharff 2016).

Kuten alla olevassa Vuokon esimerkissä, oikeanlaisen mentaliteetin omaksuminen ei tarkoita subjektin haavoittuvuuden kieltämistä. Päinvastoin haavoittuvuudesta tulee yksilölle tarjolla oleva olemisen ja toiminnan tapa, jossa yksilön kuuluu ensin tunnistaa ongelma itsessään ja sen jälkeen muuttaa toimintaansa toivottuun suuntaan (Brunila 2012b). Sinnikäs työntekijä ei välttämättä pysty väistämään vaikeuksia, mutta navigoi niiden läpi voittajana. Haavoittuvuuksien tunnistaminen, niiden työstäminen ja hallinta eivät tästä näkökulmasta ole ainoastaan reaktiivista toimintaa, vaan kytkeytyvät olennaisesti huippusuorittavan ja tokenemistaitoisen subjektin rakentamiseen työelämässä (O'Malley 2010).

Vuokko: Kyllähän tähän [työnkuvaan] on tullu hirveen paljon lisää – tavallaan se vastuu on ihan erilainen kakku kun niillä kellään muilla asiantuntijoilla -- se on semmonen henkinen painolasti -- työterveyshoitaja -- sano että ihan hengästyttää. No hengästyttäähän se itteeki ku pysähtyy välillä, tai jos ehtii, ei juuri ehdi pysähtyä -- kyllä siis se mun tavoite -- on just se itsensä pysäyttäminen -- mun täytyis osata niinku käsitellä se tunne ... johdon tai toimitusjohtajan kans mullahan on kehityskeskustelu täs -- niin mun täytyis pystyä tota täs aika lyhyes aikaa nyt jäsentämään kyllä oikeesti että mitä Vuokko haluaa, tai millä eväillä mä pääsen niinku tän työskentelypalettini kans eteenpäin.

Vuokon esimerkissä omalle vastuulle asettuu ”itsensä pysäyttäminen” ja organisaation palikoiden järjestely siten, että työssä jaksaisi paremmin. Ongelmien hautomisen sijaan pitäisi mahdollisimman nopeasti (”aika lyhyes aikaa”) jäsentää mitä haluaa ja ratkaisukeskeisesti määritellä miten ja millaisin resurssein (”eväin”, ”työskentelypaletin”) pääsisi eteenpäin kohti haluttua päämäärää. Ennen kaikkea työn haasteet ja uupumuksen tunteet tulisi ”käsitellä” eli niitä tulisi työstää terapeutisesti ja kääntää voimavaroiksi.

Sekä Vuokko että Laura tunnistavat haavoittuvuudekseen ikääntymisen, joka vähentää heidän houkuttelevuuttaan työnantajien silmissä. Ikääntymisensä vuoksi kelpaamattomaksi määrittyvät Vuokko ja Laura luopuvat ajatuksesta ja mahdollisuudesta vaihtaa vähemmän kuormittavaan työhön. Laura tuo esille kilpailullisten työmarkkinoiden syrjivät rakenteet ja nykyisen työllisyyspolitiikan raa'an pelin hengen, mutta silti keinona sinnitellä työelämässä eläkeikään asti näyttäytyy ”itsen hoitaminen”. Lauralla uupumuksesta toipuminen määrittyy ennen kaikkea toipumiseksi työtä varten. Lottovoitto-optiolla naurahtamisen voi kuitenkin tulkita ironisena vastapuheena, jolla Laura kritisoi kilpailullisten työmarkkinoiden kohtuuttomilta tuntuvia vaatimuksia. (Ks. myös Korhonen & Rikala 2020.)

Laura: Kun mä oon nyt [reilusti yli viisikymmentä]vuotias niin ei mulla nyt oo edellytyksiä enää mitään ammattia vaihtaa, että kuka tän ikästä enää sitten palkkaa, että kun nykyinen työelämä on sillä tavalla -- kaksinaismoralistista että puhutaan eläkeiän nostamisesta ja työurien pidentämisestä mutta sitten kuitenkin -- nuoremmillekki sanotaan ettei kelpaa, eikä valita [työhön] -- että täytyy vaan koittaa hoitaa itseänsä silleen että jaksaa tehdä tätä työtä tai sit jos ei jaksaa -- jos terveys menee niin sitte se on eläkeratkaisu tai sitte on tää utopinen haave että voittaa se lottovoitto (naurahtaa).

Yksi olennaisimmista tietotyöntekijöiltä odotetuista ”resilienssi-strategioista” (MacEachen, Polzer & Clarke 2008) on työhön liittyvien tunteiden säätely. Ihannesubjektin on opeteltava tarkkailemaan, kontrolloimaan ja työstämään kielteisiä, suorituskykyä ja tuottavuutta uhkaavia tunteita, kuten vihaa, ärtymystä, pelkoa, ahdistusta ja epätoivoa (McRobbie 2007; Scharff 2016) ja kääntämään ne positiivisiksi itsen optimoinnin voimavaroiksi (Adams ym. 2019; Cabanas 2018; Gill & Orgad 2018). Ärtymyksen ja epätoivon tunteista pitäisi päästä johonkin positiivisempaan tilaan, kuten media- ja viestintäalalla toimiva yli viisikymppinen Anna seuraavassa kuvaa:

Anna: [Kuntoutuksen ryhmäkeskustelussa] puhuttiin tunteista ja ärtymyksestä tai mikä on, niinku tunne ja -- et miten pystyy vaikuttamaan

siihen omaan tuntemukseen, ettei ärsyynny -- niin mä aattelin et ne on hirveen hyviä asioita tähän tulevaan syksyynki [töissä]. Tilanne, tunne, toiminta. Tilanne, tulkinta, tunne. Elikkä ensin on tilanne, sit on se tunne, ja siihen tulkintaan mä voin vaikuttaa. Nii tää on nyt semmonen asia mitä mun täytyy ruveta kans vähä työstää. Etten mä ärsyynny -- et mä voin ohittaa asioita, mun ei tarvi kaikkeen reagoida niinku vahvasti.

Anna esittää itsensä tilanteeseen aktiivisesti vaikuttavana toimijana. Vaikuttamisen kohteena on kuitenkin oma henkilökohtainen tulkinta ja oma reaktio työssä koettuihin hankaliin ja kuormittaviin tilanteisiin, ei itse ”ärsyttävään tilanteeseen” vaikuttaminen. Sam Binkleyn (2011; ks. myös Cabanas 2018) mukaan positiivisen asenteen korostaminen ilmentää laajempaa positiivisen psykologian innoittamaa ajattelua, joka korostaa onnellisuuden hallintaa uusliberalistisen yksilön hyveenä eikä jätä tilaa esimerkiksi epätasa-arvoon liittyvän pettymyksen ja vihan ilmaisemiselle tai ylipäättään minkään muun kuin minän kritisoinnille ja muuttamiselle. Työssä jaksamisen osalta tämä tarkoittaa, että yksilön tulee positiivisessa ”sinä voit” -hengessä vastata hyvinvoinnistaan (Saari 2019) esimerkiksi juuri muokkaamalla tunteitaan ja ”tulkintojaan”, kuten Anna yllä pyrkii tekemään.

Myönteisyys ja optimismi työntekijän hyveinä linkittyvät myös luovuuteen ja ratkaisukeskeisyyteen riskien ja ongelmien sisäistettyinä resilienssin vahvistamisen keinoina. Kansainvälisessä yrityksessä hallinnollisen alan tehtävissä työskentelevä vähän yli viisikymppinen Mari jäsentää haasteellista ja kuormittavaa työkuviotaan tilanteena, joka edellyttää uusien ajattelutapojen ja uudenlaisen luovuuden omaksumista ja toteuttamista.

Mari: Mä yritän ajatella nyt luovasti -- esimerkiksi että koitan aatella uusia tapoja siihen työhön -- tavallaan yrittäsin nyt saada sitä luovuutta ko se on se yks mikä multa puuttuu, tää uupumus tappaa sen luovuuden -- mä kaipaen sitä semmosta pään sisässä olevaa ajattelua sitä semmosta ihan että, tulee uusia ideoita syntyy -- mulla vieläkin saattaa tulla niitä uusia [ideoita], mut mulla ei mistään löydy sitä energiaa et mä jaksaisin toteuttaa niitä -- et tulis se luovuus mukaan ja se semmonen positiivisuus.

Marin paradoksina on, että yhtäältä luovan ajattelun ja positiivisuuden kehittäminen on hänen kuntoutumistavoitteensa työuupumuskuntoutuskurssilla. Toisaalta uupumus ”tappaa luovuuden”, koska se syö kaiken energian ideoiden toteuttamiseen työssä. Luovuus linkittyy tässä nimenomaan siihen, että ihannetyöntekijä olisi jälleen tuottava ja tehokas työntekijä – Mari kykenisi synnyttämään työssään uusia ideoita ja saisi ne toteutettua. Toisaalta luovuutta ja ratkaisukeskeisyyttä tarvitaan myös syntyneiden haavojen, kuten juuri työuupumuksen, hallinnassa.

Positiivisuuden ihanteeseen liittyy myös haavojen, heikkouksien ja pahoinvoinnin piilottamisen vaade itsehallinnan strategiana. Haastattemillamme työuupuneilla tämä näkyy puheena siitä, että he ovat taistelleet sairauslomalle jäämistä vastaan viimeiseen asti (Korhonen & Komulainen 2018). Mari naamioi pahoinvointinsa hymyyn työpaikalla eli pitää yllä positiivista ulkokuorta. Katriina puolestaan peittelee väsymystään työpaikalla ja osaa taitavasti säädellä stressin päästämistä ulos ainoastaan vapaa-ajalla:

Mari: Yks läheinen työkolleega on sanonu mulle et -- kun susta ei päällepäin ikinä näy kuin huonosti sä voit -- et kun sä hymyilet aina -- kun sä siinä mua kattelet [puhuttelee haastattelijaa] niin näytänkö mä siltä että olen ihan ihan loppu, no en näytä siltä -- esimiehen on hyvin vaikea nähdä se että mä voin huonosti, koska viimesinpänä mä näytän sen niille siellä töissä.

Katriina: Emmä töissä valita, emmä sano, et mua väsyttää tai mul on liikaa töitä, vaan mä teen niitä, ja niinku mukisematta -- jos mä tuun kipeeks, niin mä tuun viikonloppuna kipeeks, koska sit mä päästän sen stressin, ja sit mä sairastan viikonlopun.

Uusliberalistinen ihannetyöntekijä siis sisäistää vaateen hyvinvointinsa ja jaksamisensa aktiivisesta vaalimisesta ja toimii hyvinvointinsa monitoroijana ja valvojana, kuten seuraavat näytteet Lauran ja Katriinan haastatteluista osoittavat:

Laura: Se [työuupumus] varmaan näkyy just silleen että se olo on semmonen kun ois vähän heikoilla jäillä -- ja akkujen lataaminen on niinku... ja pitäs pitää ittestään enemmän huolta, ja tarkkailla sitä työn

määrää -- mun yks tavote on se -- että mä tekisin työehtosopimuksen mukasen tuntimäärän töitä (naurahtaa).

Katriina: Kyl sit on [uran eteen] edelleen tehtävä töitä lujasti -- kyl niitä, tavallaan niit kilpailijoita siel on -- mutta toisaalta sit taas mä en myöskään halua polttaa itteeni loppuun -- et ehkä kannattaa myös vähän ehkä jossain vaihees ottaa, kattoo itteään peilistä ja vähän miettii, et tekeekö liikaa asioita, koska -- se liika näyttämisen ja kehittymisen halu sit taas saattaa johtaa siihen työuupumukseen -- mä oon itelleniki jo monta kertaa sanonu, et nyt pitäs yrittää muistaa myös sitte se, koska sit jos tavallaan sä uuvut, niin sit sä tiput siitä kelkasta, ku sun pitää levätä, ja -- myöskään se ei oo se, mitä haluaa ite, että nyt yhtäkkiä sit jättäytys pois siitä.

Uupumus on yllä olevissa lainauksissa esimerkki henkilökohtaisesta haavasta, joka näyttäytyy työelämän kilpailussa pärjäämisen ja uralla etenemisen uhkakuvana. Molemmat esimerkit havainnollistavat itseen päin kääntymistä haavan hallinnassa. ”Itsestä huolta pitämisen” konkreettisia keinoja ovat työajan ja työmäärän tarkkailu sekä omasta palautumisesta huolehtiminen.

Katriinan pohdinta hypoteettisesta uupumuksesta, sen ennakoinnista ja aktiivisesta stressinhallinnasta puolestaan kuvaa sitä, että resilienssistä on tullut olennainen osa itseään kehittävän ja menestyvän feminiinisen subjektin rakentamista (Ciccone 2020). Nuorten naisten on stressistä huolimatta suoriuduttava täysillä (Aubrecht 2012; Chowdhury 2020; Kauppinen 2013) ja refleктоitava ja säädeltävä jaksamistaan ja sen rajoja. Stressi on nykytyöntekijän jatkuva, luonnollinen olotila ja sellaisena osoitus oikeanlaisesta paneutumisesta työhön. Se ei kuitenkaan saa johtaa romahtamispisteeseen eli esimerkiksi sairauslomalle, sillä tällöin yksilö ei enää mielly huippusuorittajana ja on vaarassa ”tippua kelkasta”. (Teo 2018.) Katriinan esimerkissä vaatimus uupumuksen ehkäisystä ja rasituksesta palautumisesta näyttäytyy työntekijän omiin ajattelutapoihin ja toimintaan liittyvänä asiana – ”peiliin katsomisen paikkana”. Uusliberalistisen yksilöä vastuullistavan logiikan mukaisesti Katriina puhuttelee ja neuvoo itseään ja pohtii henkilökohtaisia keinoja uupumuksen välttämiseksi: ”mitä mun nyt kannattais tehdä”; ”sun pitää levätä”.

Resilienssi positiivisen mentaliteetin sävyttämänä ratkaisukeskeisyytenä pitää sisällään suhtautumisen haavoihin siten, että ne eivät ole vain lannistavia takapakkeja, vaan keino oppia jotain tärkeää ja kehittyä paremmaksi työntekijäksi ja ihmiseksi. Uusliberalistisessa eetosessa yksilön on siis menestyäkseen suhtauduttava riskeihin ja haasteisiin positiivisena kehityspotentialina. (Gill & Orgad 2018; Gershon 2011.) Haavoittuvuuden hallinta tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että kokiessaan itsensä väsyneeksi, uupuneeksi tai muutoin rasittuneeksi yksilö kykenee kääntämään nämä kokemukset myönteisen muutoksen mahdollisuudeksi (Kauppinen 2013; Chowdhury 2020) entistä ehomman työntekijyyden tavoittelussa.

Anna: Paljon tapahtumia ollu todellakin [kertoo elämänsä vaikeista kokemuksista] – – mutta ollaan selvitty niistä kyllä aina voittajina – – mä oon ollu aina ahkera niinku et kerenny moneen paikkaan – – mä oon aina ollu vastuunottaja – – mulla on aina ollu aika kova paineensietokyky.

Anna pohtii työuupumuskokemustaan suhteuttaen sitä elämänsä historiansa kuormittaviin tapahtumiin ja kokemuksiin. Hän korostaa myönteisiä ominaisuuksiaan, kuten ahkeruutta, vastuullisuutta, yrittämäänsä ja kaikinpuolista ”reippautta”, jotka ovat auttaneet häntä selviytymään monesta. Uusliberalistisen ihannesubjektin tavoin Anna näyttäytyy oman (työ)elämänsä pätevänä hallinnoijana ja elämänmittaisena resilienssinä selviytyjänä (ks. myös Korhonen, Komulainen & Okkonen 2020).

Viimeisenä ja kenties tärkeimpänä resilienssin työntekijän hyveenä onkin juuri periksi antamattomuus. Mari on sinnitellyt uuvuttavassa työssään hyvin pitkään erilaisista somaattisista ja psyykkisistä uupumusoireista huolimatta. Mari ja lääkäri ovat yhtä mieltä siitä, että ”potilas on äärettömän sinnikäs”. Uupunut Mari joutuu kuitenkin huomamaan sinnikkyytensä ehtymisen, mikä merkitsee hänelle tunnetta siitä, että ”uupumus syö luonnetta” ja pakottaa luovuttamaan. Luovuttamisella Mari viittaa siihen, että joutuu välillä tinkimään itse työlleen asettamistaan korkeista laatuksista, koska aika ja voima eivät riitä omien standardien mukaiseen suoriutumiseen.

Mari: Mä tiedän että mä oon sinnikäs -- mun työterveyslääkäri se kirjottiki -- bealausuntoonki niin että potilas on äärettömän sinnikäs. No mä olen kyllä, kyllähän mä olen sinnikäs -- mutta se rupee katoomaan se et mä en enään ole, et -- mä saatan niinku luovuttaa vaikka mulla on ihan äärettömän vaikea luovuttaa, niin se sitten syö sitä kun mun on luovutettava vaikka mä en haluais ja sit se jää kaiveramaan sinne -- ja, niin se syö sitä luon- sitä sinua, minua, sitä semmosta mikä mä oikeesti olisin.

Rikottuja lasikattoja ja ”puolikkaita miehiä” – sinnittelyä ja luovuttamista työelämän epätasa-arvoisissa rakenteissa

Aikaisemmassa tutkimuksessa on esitetty, että individualistisessa uusliberalistisessa eetoksessa rakenteellinen epätasa-arvo kielletään ja torjutaan korostettaessa rakenteista vapaita, autonomisia ja yrittäjämäisiä yksilöitä, jotka ylittävät ketterästi kohdalleen tulevia esteitä, myös ikään ja sukupuoleen liittyviä (esim. Gill & Orgad 2018; Scharff 2016).

Haastattelemamme eri-ikäiset naiset kuitenkin kertovat kohdanneensa miesvaltaisissa työyhteisöissään sekä sukupuoleen että ikään liittyvää syrjintää. He kantavat kaksinkertaista taakkaa: he ovat sekä vääränikäisiä – joko liian nuoria tai liian vanhoja – että väärää sukupuolta. Vaikka naiset nostavat puheessaan esiin epätasa-arvoon liittyviä rakenteellisia ongelmia, he etsivät niihin kuitenkin lopulta yksilökeskeisiä selviytymiskeinoja.

Rakenteellisen epätasa-arvon häivytyminen ja yksilön vastuun korostuminen työelämän epäkohtien ratkaisemisessa tulevat ymmärrettäväksi uusliberalistisen postfeminismin viitekehyksessä. Kun sukupuolten tasa-arvo nähdään jo saavutettuna asiana, se, mikä kerran oli poliittista, on nyt pelkästään henkilökohtaista (Gill 2007). Jos haastateltavat haastaisivat työyhteisöidensä sukupuolittuneita rakenteita, he olisivat vaarassa menettää toimijuutensa proaktiivisina ja itse asioistaan päättävinä subjekteina. Paradoksaalisesti heidän osaamisensa ja asiantuntijuutensa tulee kuitenkin epätasa-arvoisissa työyhteisöissä jatkuvasti haastetuksi, kun he joutuvat päivittäin kilpailemaan miesten kanssa omasta asemastaan osaavina asiantuntijoina (McRobbie 2007).

Katriina on työyhteisössään nuorena naisena altavastaja, joka joutuu puolustamaan auktoriteettiaan. Hän ei kuitenkaan vie kohtaamaansa epätasa-arvoista kohtelua eteenpäin, vaan ”kostaa setämiehille” parhaaksi katsomallaan tavalla – osoittamalla oman osaamisensa (Kelan 2014). Postfeministisen ihannesubjektin tavoin Katriina myös ottaa käyttöön maskuliiniseksi miellettyjä ominaisuuksia: hän on mieskollegojensa edessä itsevarma, jämäkkä ja alistumaton mutta samalla feminiiniseksi mielletävällä tavalla tunnollinen ja vastuuta kantava, mikä ilmentää postfeministiselle ihannesubjektille ominaista kykyä tasapainotella aktiivisesti sukupuolittuneiden vaateiden ja toimintatapojen välillä (Adamson 2017; Lewis, Benschop & Simpson 2017):

Katriina: Kyl sen tos työelämäs huomaa, että, etenkin vähän vanhempien mieshenkilöiden seurassa, niin sä oot vähän semmonen tyttö vielä, vaikka sä oisit kuinka asiantuntija -- meillä ehkä vähän saattaa olla semmonen äjäkulttuuri ja setäkulttuuri vielä -- semmosis [tilanteissa], missä mun pitää tavallaan tulla ojentamaan tai sanomaan, et miten asia on, tai jos joku yrittää tehdä asiaa prosessin ulkopuolelta tai mistä on aita matalin, ja sit joutuu tavallaan sanomaan, niin sillon helposti vähän pyritään sillä saamaan sitä mun auktoriteettiä niinku pyyhittyä pois -- vähän sellasta et antaa sen nyt tossa pauhata ja kyllä me jatketaan samaan malliin niinku ennenki -- kyl mä sit niinku oikeesti huutelen perään niin kauan, kunnes se asia tulee tehdyks -- mä haluan itse esimerkiks niille setämiehille -- vaan näyttää sillä mun osaamisella, et mä en tavallaan anna sen lannistaa, enkä myöskään halua sitä viedä sen takia mihinkään eteenpäin, koska -- mun mielestä paras, hmm, kosto on se, että sä vaan näytät sun osaamisellas, että sä oikeesti kuulut tänne, ja sä oot niinku niin hyvä kun sä oot.

Katriinan voi tulkita omalla sitkeydellään paitsi sinnittelevän ja kilpailevan miesvaltaisessa organisaatiossa myös haastavan työelämän sukupuolittuneita rakenteita – kuitenkin ilman että häntä ”lannistetaan” tai hänen toimijuuttaan ja osaamistaan voitaisiin kyseenalaistaa siten, että hän tulisi miellettyksi uhrina (Baker 2010). Elisabeth Kelan (2014) toteaa, että nuoret naiset uskovat työelämässä ennen kaikkea oman toimijuutensa voimaan epätasa-arvon kitkemisessä. Postfeministisessä uus-

liberalismissa nuoriin naisiin kohdistuu kuitenkin myös itsevarmuuden vaade, minkä vuoksi heidän on pakko osoittaa, että he kykenevät omalla jämäkkyydellään ratkomaan nopeasti epävarmuutta tuottavat (syrjintä) tilanteet ja säilyttämään itseluottamuksensa (Gill & Orgad 2015). Ongelmaksi voi kuitenkin muodostua se, että kun nainen omaksuu maskuliiniseksi miellettyjä toimintatapoja taistellakseen sukupuoli- ja ikäsyrjintää vastaan, hän ei silti menesty miehissä organisaatiokulttuurissa ja kilpailussa miesten kanssa; sen sijaan hänen tulee tehdä enemmän töitä kuin miehet pärjätäkseen.

Myös keski-ikäinen, pitkään tekniikan alan asiantuntijatehtävissä toiminut Laura nostaa esiin miesvaltaisen alansa tasa-arvo-ongelman. Naisyöntekijä joutuu tekemään kaksinkertaisen työn osoittaakseen olevansa yhtä hyvä kuin miestyöntekijä:

Laura: Jos on tällä miehishällä alalla, niin sunhan pitää niinku osottaa se että sä osaat tän homman -- sun pitää vähän ehkä yrittää tehdä niinku kahden naisen hommat et sä osotat et sä oot yhtä hyvä kun joku yks mies, tai puolikas miestä. Että kun tällä miehishällä aloilla kuitenkin on se käsitys että miehet nyt luonnostaan tietää jotain asioita vaikka eihän ne geneisissä eikä syntyessään sitä tietoo saa, mut jotenki on niistä semmonen käsitys. Että niin sitten sitä yrittää tietysti kompensoida tekemällä enemmän, ja että ei vaan kukaan pääse sanomaan mitään et nojoo no kyllähän se nyt arvattiin että kun se on nainen niin eihän se saa mitään aikaseks.

Alla Irenen tulkinta ilmentää resilienssi-ihanteen vahvistamaa kulttuurista käsitystä, jonka mukaan naisilta puuttuu itseluottamusta ja -varmuutta, ja heidän tulisi pyrkiä eroon näistä menestymistään haittaavista piirteistä (Gill & Orgad 2015).

Irene: Naisillaki varmaan niinku on -- semmost rohkeuden puutetta edelleen varmaan työelämässä -- ettei osata myöskään -- esimerkiks -- ettei uskalleta pyytää tarpeeks palkkaa. Ja -- et jos on joku uus positio vaikka aukee -- että tää ois mun uran kannalta tosi hyvä -- mut ku mä en osaa näitä kaikkia, mitä tässä on vaatimuksena. Niin miehethän taas ajattelee, että no okei, mä osaan tästä nyt ehkä puolet

-- mut mä voin silti sinne hakea, mut nainen taas ajattelee niin, et ku mä en osaa tätä tehtävänkuvaa nyt sataprosenttisesti, niin mä en voi tähän tehtävään nyt hakea.

Toisaalta Irenen mukaan työmarkkinoilla on edelleen naisten uralla etenemiselle ”tosi kova lasikatto”. Irene esittää kärkevää kritiikkiä suomalaisen työelämän sukupuoleen ja ikään liittyvää epätasa-arvoa kohtaan. Nainen on sekä nuorena ”lisääntymisikäisenä” että keski-ikää lähestyessään vääränikäinen ja haavoittuvassa asemassa:

Irene: Jos sä oot niinku lisääntymisiässä oleva nainen -- niin sitten pelätään sitä, et millon se sitten tulee raskaaks ja jää äitiyslomalle -- sitte se vielä siihen päälle, et ku lapset on pieniä, nii sit ajatellaan, et se on aina se nainen, joka jää ne sairaut lapset sit hoitamaan kotiin, ja ne työt jää sit sen takia tekemättä -- ja sit ku täyttää 40, nii sitte aletaan sitä miettimään, että no, se on varmaan liian vanha jo tähän tehtävään.

Samoin Katriina tunnistaa epätasa-arvoiset rakenteet: nainen joutuu panostamaan miestä enemmän sekä työllistymiseen että asiantuntijan statuksen saamiseen organisaatiossa. Katriina ennakoi ylittävänsä sukupuolen ja iän asettamat rakenteelliset esteet vahvistamalla ennakoivasti työmarkkina-asemaansa ja uraansa ja onnistuvansa näin väistämään hypoteettisen tilanteen, jossa ”tippuu tyhjän päälle” perheen perustamisen takia. Äitiys on ”kortti”, jonka voi katsoa, kun uran rakentamisen edellytykset on varmistettu.

Katriina: Haluan -- tehdä sen hyvän pohjan sille uralle, ja sit ku sitä perhettä ja kaikkee, et sit tavallaan sä et tipu tyhjän päälle, vaan sul on se vankka osaaminen, ja sul on se työkokemus siel taustalla -- koska onhan se eri asia miehelle aina, et siihen ei tuu välttämättä sitä katkoo siihen työelämään -- mut naisil se tulee.

Vaikka haastateltavat laittavat työelämän ongelmat ja niiden ratkaisemisen omalle kontolleen, esittävät jotkut heistä kuitenkin myös suoraa kritiikkiä varsinkin naisten työuupumusta yksilöllistäviä tulkintatapoja kohtaan. Vaikka Irene luonnehtii työuupumusta ja sairauslomalle jää-

mistä kasvojen menettämisenä, hän samalla kritisoi sitä, että ”näissä firmoissa pidetään ihmistä heikkona, jos et sä kestä niitä paineita”. Hän viittaa miehistä koostuvan johtoportaan kommentteihin ja toteaa, että näillä miehillä on ollut mahdollisuus ”panostaa se koko elämänsä siihen työhön” ja ”saada kaikki valmiina” vaimon hoitaessa lapset ja kodin. Irene puhuu omakohtaisista ”pakko-olosuhteista”: hän on joutunut vaihtamaan työpaikkaa, koska matkustelua ja pitkiä päiviä vaativa työ ei olisi ollut enää mahdollista molemmille puolisoille lapsen synnyttyä.

Irenen tavoin Laura kritisoi työelämän – ja terveydenhuollon – ajattelutapaa, jossa uupumusta pidetään ”yksilön heikkoutena” ja jopa sairautena sen sijaan että puututtaisiin työn epäkohtiin. Ironiseen sävyyn hän kysyy, miksi hänen esimiehensä näkee työhön liittyvän ”tarkkuuden” ja tunnollisuuden – perinteiset työntekijän hyveet – vääränlaisina ominaisuuksina, joilla selitetään yksilön uupuminen ja kuitataan näkyvämmämiin organisaatiotason ongelmat.

Laura: Mullakin siellä työterveysneuvottelussa niin esimies sanoo että -- mä oon liian tarkka ja että mä teen kyl hyvää työtä ”mutta”. Mä sanoin niin et miks siinä on se mutta, että miten mun sit pitäs tehdä.

Mari kritisoi yksilöä vastuullistavaa sukupuolittunutta työuupumusdiskurssia, jossa työssä uupuvat naiset määritellään perfektionismiin taipuvaisiksi ”kympin tytöiksi”. Toisaalta hän kääntyy sisäänpäin vikojen etsinnässä (”ymmärrän että minussa on vikoja”). Marin toteamus, että pyrkimys täydellisyyteen on ”hirvee vika”, on kuitenkin tulkittavissa myös ironiseksi kommentiksi, jolla Mari kritisoi naisten syyllistämistä kunnianhimoisesta ja sitoutuneesta suhteesta työhön. Marin esimerkki kertoo haavoittuvuuden yksilöitymiseen liittyvistä samanaikaisista paradoksaalisuuksista: yhtäältä saatetaan mukautua ja toisaalta kyseenalaistaa vallitsevia käytäntöjä.

Mari: Kympin tyttö, se sano se [kuntoutus]ohjaaja -- mä et niin, noniin mä oon se kympin tyttö. Onko se joku paha asia, et pitääkö mun olla se nelosen tyttö, onko se jotenki parempi -- mulle sanotaan et sun pitää muuttua -- mä tunnen et mua syyllistetään siitä et mä oon hyvä jossakin -- että se [työuupumus] on minusta kiinni --

että -- minä en pysty muuttumaan -- minun mielestä se on moraalisesti väärin -- että se on yksin minussa se vika. Mä ymmärrän et minussa on vikoja, ja tää on hirvee vika kun sä pyrit täydellisyyteen josta mä oon yrittäny pyrkiä pois – pikkusen vois yrittää antaa periks -- olen tässä väkisin antanu periksi ja -- et voisko tehdä jopa vähemmän [töitä], niin voi aina tehdä vähemmän, mutta -- pitää koittaa löytää se tasapaino, että kuinka paljon vähemmän sä voit tehdä et sä et kärsi siitä itse.

Lauran ja Marin puhetta voi tulkita niin, että nimenomaisesti nais-työntekijöiden ajatellaan tekevän työtään ”väärällä tavalla” liian tunnollisesti ja itsensä uuvuttaen (Rikala 2013). Marin vastaus uuvuttavaan tilanteeseen on aktiivinen pyrkimys tehdä työtä vähemmän täydellisesti, mikä näyttäytyy harkittuna ja tietoisena, joskin väkinäisenä ”periksi antamisena” eli vastentahtoisena luovuttamisena omaksutusta työnteon tavasta. Marin sinnikästä periksi antamisen opettelua voi tulkita myös eräänlaisena resilienssipyrkimyksenä.

Naisille uupumuksen lääkkeeksi tarjottuun ”jämakkyysoppiin” (Rikala 2013) liittyy ristiriita, jonka Lauran työterveysneuvottelussa esimiehelleen esittämä kysymys *miten mun sit pitäs tehdä* ja Marin retorinen kysymys itselleen *kuinka paljon vähemmän sä voit tehdä et sä et kärsi siitä itse* kiteyttävät: asiantuntijatyötä on tosiasiasa mahdotonta tehdä ”huonommin” ja ”vähemmän”, koska vastuu ja velvollisuudet suhteessa asiakkaisiin ja mahdollisiin alaisiin on kannettava. Lisäksi jos naiset luopuisivat huippusuorituksen tavoittelusta eivätkä kantaisi täyttä vastuuta, he saattaisivat ”pudota kelkasta” sukupuoleen ja ikään liittyvien syrjivien käytäntöjen takia. Minän muokkaaminen vähemmän suorituskeskeiseksi ja tunnolliseksi ei näin ollen ole kestävä keino ratkoa työssä jaksamisen ongelmia, joita työelämän epätasa-arvoiset rakenteet tuottavat.

Nykytyöelämän haavoittuvuudet ja niiden hallinta

Tässä luvussa olemme käyneet uusliberalistisia työntekijäihanteita koskevaa teoreettista keskustelua muutaman tarkoin valikoidun esimerkkihaastattelun avulla. Empiiriset tapaukset naisten asiantuntijatyöstä havainnol-

listavat monipuolisesti tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä näkökulmia ja tekevät näkyväksi ihannetyöntekijyyteen liitettyjä määreitä sekä ikä- ja sukupuolisidonnaisia haavoittuvuuksia, jotka ovat tunnistettavissa laajemminkin työelämässä. Analyysimme näyttää, miten rakenteelliset ja organisaatiotason haavoittuvuudet kääntyvät uusliberalistisessa työelämässä yksilön viaksi. Asiantuntijanaisten puutteina ja vikoina näyttäytyvät vääränlaiset, feminiinisiksi mielletyt luonteenpiirteet ja ajattelu- ja toimintatavat, väärä sukupuoli ja vääränikäisyys oli minkä ikäinen hyvänsä.

Haavoittumista torjuakseen ja haavoista toipuakseen naisten täytyy säädellä ja kontrolloida hyvin monenlaisia sekä itseensä että työhön ja muuhun elämään liittyviä asioita: suorittamisensa määrää ja luonnetta, väsymykselle antautumista ja sen ilmaisua, ajattelu- ja toimintatapojaan suhteessa itseen ja työhön, vuorovaikutustaan ja toimintatapojaan miespuolisten kollegojen kanssa, uraa koskevia pelisiirtoja ja perheen perustamista ja äitiyttä. Työelämän haavoittuvuuksien yksilöityessä naiset yrittävät ylläpitää ja ehostaa suorituskyykyään ja jaksamistaan omaksumalla erilaisia itsen hoitamiseen ja minän muokkaamiseen liittyviä strategioita. He myös luovuttavat ja luopuvat eri tavoin. Yhtäältä he antavat periksi ja luovuttavat metaforisessa mielessä eli yrittävät joustaa omista työlle asettamistaan laatuksiteereistä (Mari), mikä lisää stressiä. Toisaalta he luopuvat itseä haavoittavasta työhön liittyvästä psykologisesta sopimuksesta, kuten Annan tapauksessa sataprosenttisesta lojaaliudesta työnantajaa ja organisaatiota kohtaan (ks. myös Korhonen ym. 2020). Naiset myös luopuvat kokonaan työpaikastaan (Irene) ja työhön liittyvistä muutostoiveista eli mahdollisuudesta vaihtaa työpaikkaa vähemmän uuvuttavaan (Laura ja Vuokko). Katriina luopuu vapaa-ajastaan (sairastaa viikonloppuisin) ja perheen perustamisesta nuorella iällä.

Resilienssiä uusliberalistisena hallintana käsittelevässä tutkimuksessa on osuvasti huomautettu, että vaatimus sinnikkydestä ei ainoastaan sivuuta subjektin haavoja vaan myös kieltäytyy huomioimasta niiden tuottamaa kipua. Haavoistaan huolimatta subjektin on kyettävä menemään eteenpäin. (Lindroth & Sinevaara-Niskanen 2018.) Eteenpäin meneminen on asiantuntijatyötä tekeville naisille tietynlainen välttämättömyys: väsymisestä ja uupumuksesta huolimatta he eivät voi pysähtyä ja levätä kunnolla tai ”luovuttaa” totaalaisesti, jos mielivät pärjätä kilpailussa ja menestyä urallaan. Haastattelemamme naiset ovat kokeneet

mitä tapahtuu, jos voimien loppuessa joutuu vetäytymään työelämästä, vaikka tilapäisestikin: tällöin ”menettää kasvonsa” ja tulee kohdelluksi ”huijarina”. Sukupuoleen ja ikään liittyvät syrjäytymiskokemukset lisäävät osaltaan eri-ikäisten naisten työhön liittyvää kuormitusta.

Resilienssiä on pidetty ratkaisuna haavoittuvassa asemassa olevien aseman parantamiseen ja myönteiseen muutokseen. Tosiasiassa kyseessä voi olla ihanne, jossa toiminnan muodoksi määrittyy *reagoiminen ja kestäminen*, ei niinkään muutokseen pyrkiminen. (Lindroth & Sinevaara-Niskanen 2018.) Myös oman, työelämäkontekstiin sijoittuvan tarkastelumme perusteella näyttää siltä, että vaikka varsinkin nuoret naiset omaksuvat sinnikkään asenteen suhteessa uratavoitteisiinsa liittyvien esteiden ylittämiseen, on sinnikkyys enimmäkseen sinnittelyä (ks. myös Rikala 2013). Tällaisilla itsehallinnan strategioilla on vain vähän tekoa naisten heikompaan asemaan ja jaksamisongelmiin liittyviin juurisyyihin vaikuttamisessa. Lisäksi jo valmiiksi rasittuneiden työntekijöiden vastuullistaminen muutoksesta ja työelämän haavojen hoitamisesta omin sinnikkyysponnisteluin on inhimillisesti, eettisesti ja tasa-arvonäkökulmasta kyseenalaista.

Sukupuolten tasa-arvon edistämistä tarvitaan edelleen niin työssä kuin perheissä, ja sekä nuoriin että keski-ikäisiin ja ikääntyneisiin naisiin kohdistuva ikäsyrjintä vaatii kitkemistä. Työelämän haavoittavien rakenteiden ja käytäntöjen ja eri-ikäisten naisten työssä jaksamisen tueksi on löydettävä yksilökeskeisten keinojen ohella kollektiivisia ja rakenteellisia ratkaisuja. Rakenteisiin kohdistuvia keinoja parantaa sekä nuorten että ikääntyvien naisten asemaa työmarkkinoilla ovat esimerkiksi perhevapaaudistus, sukupuolikiintiöt ja avoimet palkkatiedot. Tasa-arvoa edistäviin rakenteellisiin tekijöihin vaikuttaminen on yhteiskuntapoliittinen kysymys ja ennen kaikkea poliitikkojen vastuulla. Tieteellinen tutkimus voi sen sijaan antaa teoreettisia ja käsitteellisiä välineitä käydä keskustelua rakenteellisista ongelmista ja niiden ratkomisesta, mikä osaltaan viitoittaa muutosta.

Tässä luvussa olemme pyrkineet valittujen käsitteellistysten avulla erittelemään työelämän eriarvoistavia rakenteita ja käytäntöjä ja luomaan yli yksilön ulottuvaa ymmärrystä työelämän haavoittuvuuksista. Toivommekin tarkastelumme osaltaan auttavan puhkaisemaan kuplaa, jossa työelämän pahoinvoinnista, kuten uupumuksesta, pystytään puhu-

maan vain yksilöpsykologisena asiana. Huippusuorittamisen ja jaksamisen sukupuolittuneista ja ikäsidonnaisista ilmentymistä tulee voida keskustella kollektiivisesti, tai tasa-arvon tiellä on jälleen yksi uusi este. Selvää on, että sukupuolesta ja iästä riippumatta meidän tulisi tavoitella työelämää, jossa ihmisten hyvinvointia ei uhrata taloudellisen arvon maksimoimiseksi.

Jatkossa tarvitaan lisää tutkimusta siitä, miten ihmiset erilaisissa elämäntilanteissa, sosiaalisissa asemissa ja työelämäkonteksteissa omaksuvat ja vastustavat suorittamisen ja sinnikkyuden ihanteita. Toisaalta on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, millaisiksi nämä ihanteet muokkautuvat ja millaisia seurauksia niillä on erilaisissa töissä ja työn ulkopuolisissa elämäntilanteissa. Esimerkiksi pidempiaikaiset mielenterveysongelmat, niistä johtuvat työuran katkokset sekä työttömyys ovat tilanteita, joissa suorituskykyä korostavat ihanteet rikkoutuvat tuottaen selontekovollisuutta ja tarpeen oikeuttaa ja puolustaa omaa arvoa (Korhonen & Rikala 2020; Korhonen & Komulainen 2018). Työelämän ihanteiden ja haavoittuvuuksien tutkiminen kriittisestä näkökulmasta on myös tällöin eettisesti perusteltua ja tärkeää, koska se voi tarjota ihmisille uudenlaisia, syyllisyyden tunteita helpottavia ja omanarvontuntoa vahvistavia näkökulmia jäsentää vaikeita työelämäkokemuksia.

Kirjallisuus

- Adams, Glenn & Estrada-Villalta, Sara & Sullivan, Daniel & Markus, Heizel Rose (2019) The Psychology of Neoliberalism and the Neoliberalism of Psychology: Neoliberalism of Psychology. *Journal of Social Issues* 75 (1), 189–216.
- Adamson, Maria (2017) Postfeminism, Neoliberalism and a ‘Successfully’ Balanced Femininity in Celebrity CEO Autobiographies. *Gender, Work & Organization* 24 (3), 314–327.
- Aubrecht, Katie (2012) The New Vocabulary of Resilience and the Governance of University Student Life. *Studies in Social Justice* 6 (1), 67–83.
- Baker, Darren T. & Kelan, Elisabeth K. (2019) Splitting and Blaming: The Psychic Life of Neoliberal Executive Women. *Human Relations* 72 (1), 69–71.
- Baker, Joanne (2010) Claiming Volition and Evading Victimhood: Post-Feminist Obligations for Young Women. *Feminism & Psychology* 20 (2), 186–204.

- Binkley, Sam (2011) Happiness, Positive Psychology, and the Program of Neoliberal Governmentality. *Subjectivity* 4 (4), 371–394.
- Brunila, Kristiina (2012a) A Diminished Self. Entrepreneurial and Therapeutic Ethos Working with the Same Aim. *European Educational Research Journal* 11 (4), 477–486.
- Brunila, Kristiina (2012b) From Risk to Resilience. *Education Inquiry* 3 (3), 451–464.
- Brunila, Kristiina & Siivonen, Päivi (2016) Preoccupied with the Self: Towards Self-responsible, Enterprising, Flexible and Self-centred Subjectivity in Education. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 37 (1), 56–69.
- Cabanas, Edgar (2018) Positive Psychology and the Legitimation of Individualism. *Theory & Psychology* 28, 3–19.
- Chowdhury, Nilima (2020) Practicing the Ideal Depressed Self: Young Professional Women’s Accounts of Managing Depression. *Qualitative Health Research* 30 (9), 1349–1361.
- Cicccone, Vanessa (2020) “Vulnerable” Resilience: The Politics of Vulnerability as a Self-improvement Discourse. *Feminist Media Studies* 20 (8), 1315–1318.
- Furedi, Frank (2004) *Therapy Culture: Cultivating Vulnerability in an Uncertain Age*. Lontoo: Routledge.
- Gershon, Ilana (2011) Neoliberal Agency. *Current Anthropology* 52 (4), 537–555.
- Gill, Rosalind (2007) Postfeminist Media Culture. Elements of a Sensibility. *European Journal of Cultural Studies* 10 (2), 147–166.
- Gill, Rosalind & Donaghue, Ngaire (2015) Resilience, Apps and Reluctant Individualism: Technologies of Self in the Neoliberal Academy. *Women’s Studies International Forum* 54, 91–99.
- Gill, Rosalind & Kelan, Elisabeth K. & Scharff, Christina M. (2017) A Postfeminist Sensibility at Work. *Gender, Work and Organization* 24 (3), 226–244.
- Gill, Rosalind & Orgad, Shani (2015) The Confidence Cult(ure). *Australian Feminist Studies* 30 (86), 324–344.
- Gill, Rosalind & Orgad, Shani (2018) The Amazing Bounce-Backable Woman: Resilience and the Psychological Turn in Neoliberalism. *Sociological Research Online* 23 (2), 477–495.
- Isopahkala-Bouret, Ulpukka & Siivonen, Päivi (2016). Viisikymppisten naisten neuvottelua korkeakoulutuksesta, ikääntymisestä ja työllistettävyydestä. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 246–257.
- Jokinen, Eeva (2015) Tohkeisuus. Teoksessa Eeva Jokinen & Juhana Venäläinen (toim.) *Prekarisaatio ja affekti. Nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkai-*

- suja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 31–51.
- Joseph, Jonathan (2013) Resilience as Embedded Neoliberalism: A Governmentality Approach. *Resilience* 1 (1), 38–52.
- Kauppinen, Kati (2013) Full Power Despite Stress: A Discourse Analytical Examination of the Interconnectedness of Postfeminism and Neoliberalism in the Domain of Work in an International Women's Magazine. *Discourse & Communication* 7 (2), 133–151.
- Kelan, Elisabeth K. (2014) From Biological Clocks to Unspeakable Inequalities: The Intersectional Positioning of Young Professionals. *British Journal of Management* 25, 790–804.
- Korhonen, Maija & Komulainen, Katri (2018) The moral orders of work and health: A case of sick leave due to burnout. *Sociology of Health & Illness* 41 (2), 219–233. DOI: 10.1111/1467-9566.12816.
- Korhonen, Maija & Komulainen, Katri (2019) Kyynistyminen kehityksellisenä siirtymänä työuupumuksessa. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim.) *Huiputuksen moraalijärjestys: Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia*. Tampere: Vastapaino, 211–242.
- Korhonen, Maija & Komulainen, Katri & Okkonen, Venla (2020) Burnout as an identity rupture: A longitudinal narrative case study. *Sociology of Health & Illness* 42 (1), 1918–1933. DOI: 10.1111/1467-9566.13183.
- Korhonen, Maija & Rikala, Sanna (2020) Toipumista työtä varten: Työn moraaliset järjestykset työuran katketessa mielenterveyssyistä. *Sosiologia* 57 (3), 260–277.
- Lamberg, Emma (2020) Ambivalent Aspirations: Young Women Negotiating Postfeminist Subjectivity in Media Work. *European Journal of Cultural Studies*. <https://doi.org/10.1177/1367549420935896>.
- Lewis, Patricia & Benschop, Yvonne & Simpson, Ruth (2017) Postfeminism, Gender and Organization. *Gender, Work & Organization* 24, 213–225.
- Lindroth, Marjo & Sinevaara-Niskanen, Heidi (2018) Sinnikäs kolonialismi: alkuperäiskansalaisuus ja kehityksen politiikka. *Politiikka* 60 (3), 238–250.
- MacEachen, Ellen & Polzer, Jessica & Clarke, Judy (2008) “You Are Free to Set Your Own Hours”: Governing Worker Productivity and Health Through Flexibility and Resilience. *Social Science & Medicine* 66 (5), 1019–1033.
- McRobbie, Angela (2007) Top Girls? Young Women and the Post-feminist Sexual Contract. *Cultural Studies* 21 (4–5), 718–737.
- Mehiläinen Työelämäpalvelut (2018) Hirvittävätkö työelämän vaatimukset? – Työpsykologi listaa selviytymisen lähteitä. *Kauppalehti* 22.3.2018 [kaupallinen yhteistyö]. <https://www.kauppalehti.fi/kumppanisaltoa/mehilainen-tyoelamapalvelut/hirvittavatko-tyoelaman-vaatimukset-tyopsykologi-listaa-selviytymisen-lahteita/4946c62f-04bd-5c5c-82da->

82737c7e802d

- O'Flynn, Gabrielle & Petersen, Eva Bendix (2007) The 'Good Life' and the 'Rich Portfolio': Young Women, Schooling and Neoliberal Subjectification. *British Journal of Sociology of Education* 28 (4), 459–472.
- O'Malley, Pat (2010) Resilient Subjects: Uncertainty, Warfare and Liberalism. *Economy and Society* 39 (4), 488–509.
- Rikala, Sanna (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Saari, Juho (2019) Sinä voit! Positiivinen psykologia ja onnellisuuden hallinta. Teoksessa Karin Filander, Maija Korhonen & Päivi Siivonen (toim.) Huiputuksen moraalijärjestys. Osallisuuden ja sosiaalisen kivun kertomuksia. Tampere: Vastapaino, 99–125.
- Saari, Tiina (2016) Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35 (3), 232–243.
- Scharff, Christina (2016) The Psychic Life of Neoliberalism. Mapping the Contours of Entrepreneurial Subjectivity. *Theory, Culture & Society* 33 (6), 107–122.
- Siivonen, P. & Isopahkala-Bouret, U. (2016). Adult graduates' negotiations of age(ing) and employability. *Journal of Education and Work* 29 (3), 352–372.
- Sutela, Hanna & Pärnänen, Anna & Keyriläinen, Marianne (2019) Digiajan työelämä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.
- Teo, Thomas (2018) Homo Neoliberalus: From Personality to Forms of Subjectivity. *Theory & Psychology* 28 (5), 581–599.