

# YKSILÖLLINEN POTENTIAALI JA SUKUPUOLI TYÖELÄMÄVALMENNUSSESSA

*K a t a r i i n a M ä k i n e n*

## ABSTRAKTI

Artikkeli tarkastelee yksilöllisen potentiaalin tuottamista suomalaisen työelämävalmennuksen käytännöissä. Tarkastelun tavoitteena on osallistua keskusteluun työn subjektivoitumisesta ja aineettomasta tuotannosta sekä kapitalismin muuttuvista ja pysyvistä piirteistä. Yksilöllisen potentiaalin tuottamista lähestytään esimerkkinä siitä, millä tavoin kapitalistinen arvonmuodostus voi nykytyössä tulla osaksi subjektiviteetin ja minuuden muotoutumista, ja mitä seurauksia tällä voi olla. Subjektiviteettiin kytketyn arvontuotannon dynamiikkaa tarkastellaan artikkelissa erityisesti sukupuoleen liittyvien kysymysten valossa. Tällöin huomataan, että subjektiviteettien tuotannon prosessit muotoilevat yhteiskunnallisia kysymyksiä ja ristiriitoja yksilölliseen muotoon, jolloin myös vastuu näiden kysymysten ja ristiriitojen ratkaisusta siirtyy yksilön kannettavaksi. Keskeinen yhteiskunnallinen ristiriita, joka valmennuksessa yksilöllistyy, koskee työn subjektivoitumiseen ja aineettomaan tuotantoon sisältyvää jännitettä ihmisenä kehittymisen ja työmarkkina-arvon kehittämisen välillä.

Avainsanat: Kapitalismi, minuus, potentiaali, yksilöllisyys, työelämävalmennus, sukupuoli, diskurssiivinen kehysanalyysi.

Mä haluan vaikuttaa ihmisten minuuden... ihmisten identiteettitasoon sillä tavalla, että mä kerron kaikille että hei, te olette tosi hyviä, teissä on valtava potentiaali!

[...] ja aina tähtää siihen asiakkaan omaan oivallukseen ja sitä kautta voimaantumiseen, että innostus ja energia syntyy siinä.

[...] kun miettii niitä omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita niin löytää ne vahvuudet, ja me niinku tietenki autetaan siinä niitten vahvuuksien löytämisessä ja sanallistamisessa. Jotta pystyy myymään itseensä sinne työnantajalle, jotta joku työnantaja vois kiinnostua.

Muun muassa näillä sanoilla kuvailivat suomalaiset työelämävalmentajat työnsä sisältöä ja tavoitteita tutkimushaastatteluisa. Työelämävalmennus (*coaching*) on Suomessa uudehko mutta kasvava ala. Valmennuksesta on vähitellen tullut osa työelämän ja organisaatioiden arkea: yhä useampi työntekijä, työnhakija, toimitusjohtaja, henkilöstöpäällikkö ja yrittäjä osallistuu valmennusluennoille, pienryhmään tai henkilökohtaiseen valmennukseen.

Työelämävalmennuksen käytännöt ja periaatteet vaihtelevat (Virolainen 2010, 16–17),

mutta pääpiirteissään valmennus on toimintaa, jossa pyritään kasvattamaan valmennettavan työkykyä ja/tai työmarkkinakelpoisuutta erityisesti omaan minuuteen kohdistuvan reflektoinnin ja erilaisten harjoitusten avulla. Valmennuksen tavoitteeksi mainitaan usein voimautuminen ja yksilöllisen potentiaalın löytäminen, huomaaminen tai tuominen esille. Esimerkiksi International Coach Federation, yksi suurista kansainvälisistä valmennuskouluttajista, luonnehtii valmennusta toimintana, jossa ”asiakkaita inspiroidaan maksimoimaan henkilökohtaista ja ammatillista potentiaaliaan” (ICF). Suomen Coaching -yhdistyksen internetsivuilla valmennusta puolestaan kuvataan seuraavasti: ”Coach auttaa valmennettavaa ihmisenä ja yksilönä kehittymään ja hyödyntämään koko nykyisen ja käyttämättömän potentiaalinsa. Näin valmennettava saavuttaa ja myös ylittää omat tavoitteensa ja auttaa koko organisaatiotaan menestymään.” (Suomen Coaching -yhdistys.)

Työelämävalmennuksen keskittyminen yksilön kehitykseen ja potentiaaliin perustuu käsitykseen persoonallisuuden ja työkyvyn kytköksestä. Valmennettava ajatellaan kokonaisuena persoonana, ja hänen asemaansa työmarkkinoilla sekä työkykyään lähestytään nimenomaan persoonallisuuteen kohdistuvan ja tukeutuvan toiminnan kautta. Työtä ei siis ymmärretä erillään minuudesta ja persoonallisuudesta, vaan työn tekeminen ja samalla myös työmarkkinoilla pärjääminen ajatellaan erottamattomasti sidoksissa siihen, minkälainen työntekijä on ”ihmisenä”. Tämä kuvastuu toisaalta siinä, kuinka valmentajat kertovat yritysten etsivän työntekijöikseen ”hyviä tyyppejä” ja toisaalta valmennukseen sisältyvässä ajatuksessa, jonka mukaan oman persoonallisuuden reflektointi auttaa pärjäämään työssä.

Persoonallisuuden ja työkyvyn kytköstä on tutkimuskirjallisuudessa kuvattu työn subjektivoitumisen käsitteen avulla (esim. Heidegren 2004; Julkunen 2008; Holvas & Vähämäki 2005; Vähämäki 2009). Subjektivoitumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa työ ja tuotanto ovat olennaisesti riippuvaisia työntekijän subjektiviteetista. Työn subjektivoitumisen on tulkittu liittyvän työn organisoimisen ja hallin-

nan muutoksiin: kun työ personoituu, ulkoinen valvonta muuntuu ja täydentyy sisäistetyllä kontrollilla. Työajan tarkkailu, kellokortit ja ulkopuolelta asetetut tulostavoitteet eivät välttämättä katoa, mutta työntekijät itse ovat osallisina ulkoisen valvonnan ylläpitämisessä. Työn subjektivoitumiseen liittyy myös henkilökohtainen vastuuttaminen ja motivointi, jonka avulla työntekijöitä sitoutetaan työnantajan määrittelemiin tavoitteisiin. Toisaalta työntekijälle siirtyvä kontrolli tarkoittaa, että työssä voi olla myös enemmän vapautta, omaehtoisuutta ja mahdollisuuksia kehityä. (Holvas & Vähämäki 2005; Kalela 2008; Steinby 2008, 51.) Raija Julkusen (2008, 9) haastattelema henkilöstöpäällikkö kuvaa näitä piirteitä todetessaan työn ”tärhtävän” yhä voimakkaammin henkilöön itseensä.

Työn subjektivoitumista voi lähestyä myös immateriaalisen eli aineettoman työn näkökulmasta (Hardt 1999; Hardt & Negri 2000, 289–294; Kalela 2008, 118). Michael Hardtin ja Antonio Negrin mukaan aineeton työ tarkoittaa työtä, jonka tuotteena syntyy jotakin aineetonta eli esimerkiksi palveluja, tietoa tai kommunikaatiota. Tietotyön lisäksi aineeton työ voi olla myös affektiivista. Affektiivinen työ on ruumiillista tai somaattista (kuten hoivatyö), mutta sen tuotteet ovat aineettomia eli esimerkiksi yhteisöjä, sosiaalisia verkostoja ja biovaltaa. Tässä biopoliittisessa kehyksessä ”elämä alistetaan tuottavuudelle ja tuottavuus elämälle” (Hardt & Negri 2000, 32). Hardtin ja Negrin käsityksessä aineeton työ merkitsee paitsi pääoman suurempaa valtaa kaikilla elämän alueilla myös uusia mahdollisuuksia vastarintaan.<sup>1</sup>

Tästä näkökulmasta katsottuna työn subjektivoitumisessa on kyse paitsi työn riippuvuudesta subjektiviteetista myös subjektiviteettien tuottamisesta kapitalismin tarpeisiin. Tuotannolliset voimat siis tekevät olevaksi paitsi hyödykkeitä myös subjektiviteetteja. Tuotanto luo tarpeita, sosiaalisia suhteita, ruumiita ja mieliä (Hardt & Negri 2000, 32). Työ tärhtää työntekijän persoonaan, koska juuri persoonallisuutta tuottamalla voidaan luoda taloudellista arvoa.

Tässä artikkelissa tutkin työn ja persoonalli-

suuden kytköstä tarkastelemalla yksilöllisen potentiaalin tuotantoa työelämävalmennuksen käytännöissä. Tutkimuksen empiirinen kohde on suomalaisen työelämävalmennuksen moninainen kenttä, josta olen saanut tietoa valmentajien haastattelujen sekä erilaisen valmennukseen liittyvien tekstien avulla. Empiirisen tutkimuskohteen kautta avautuu laajempi tutkimusongelma: olen kiinnostunut kapitalismista ja ”arvokkaiden” subjektien ja subjektiviteettien tuotannosta sekä sukupuolesta yhteiskunnallisena suhteena. Tarkastelen yksilöllisen potentiaalin tuotantoa työelämävalmennuksessa esimerkkinä siitä, millä tavoin kapitalistinen arvonmuodostus tulee osaksi subjektiviteetin ja minuuden muotoutumista. Kysyn, kuinka minuuteen kytketty potentiaali voi nykytyössä tuottaa arvoa ja tutkin tämän arvontuotannon dynamiikkaa erityisesti sukupuoleen liittyvien kysymysten valossa.

Analyysini taustalla vaikuttaa feministinen keskustelu sukupuolijärjestyksestä ja sen muutoksista ja murtumista (esim. Julkunen 2010; McRobbie 2009). Työn ja työelämän muuttuessa myös työelämän sukupuolijärjestyksen on tulkittu olevan murroksessa<sup>2</sup>. Vaikka sukupuolijärjestys muuntuu ja asettuu uudelleen, sen perustava hierarkkinen kahtiajako ei kuitenkaan välttämättä murru eikä yhteiskunnallinen valtasuhde horju (Adkins 2001; 2008; Hennessy 1993). Tätä samanaikaisen pysyvyyden ja murroksen tematiikkaa nivelän tässä artikkelissa kysymykseen minuuteen kytkettyjen potentiaalien tuottamasta arvosta.

Potentiaalista eli tulevaisuuteen suuntautuvista mahdollisuuksista puhutaan sekä uuden talouden analyyseissä (esim. Lazzarato 2009, 123–124; Adkins 2008; 2011; Piironen 2006) että työelämävalmennuksessa (vrt. Virolainen 2010, 83). Tulevaisuuteen suuntautuminen tai tulevaisuuden ennakointi on nähty yhtenä uutta taloutta määrittävistä piirteistä. Esimerkiksi finanssitaloutta on kritisoitu, koska sen nähdään muuttuneen holtittomaksi ”kaupankäynniksi tulevaisuudella”, ja toisaalta uuden talouden nähdään tuovan muassaan tulevaisuuden ennakkoinnille perustuvia elämäntapoja (Adkins 2011, 349–350). Palkkatyösuhteen historiallinen muutos, johon usein viitataan prekarisaationa (Jokinen ym.

2011), muokkaa ja horjuttaa ihmisen aikaperspektiiviä. Kun elinikäinen ja vakaa työura ei näyttäyty itsestään selvänä tulevaisuuden horisonttina, tulevaisuuden ennakoimisesta tulee entistä tärkeämpää. Ennakoinnin pohjalta työntekijät voivat muokata toimintaansa varmistaakseen kilpailukykyä muuttuvilla markkinoilla. (Åkerblad 2011, 19.)

Potentiaalin käsite on siis solmukohta, jossa risteävät sekä valmennuksen käytännöt että nyky-kapitalismille tunnusomaisina pidetyt piirteet. Tämän vuoksi etsin arvontuotannon ja subjektiviteettien tuotannon kytköstä jäljittämällä ”potentiaalia” erilaisista työelämävalmennusta käsittelevistä teksteistä.

#### TYÖELÄMÄVALMENNUS NÄKÖKULMANA TYÖN JA TALOUDEN MUUTOKSEEN

Keskustelu työn subjektivoitumisesta ja immateriaalisesta työstä kiinnittyy laajempiin teorioihin työn ja talouden muutoksesta. Talouden globaali muutos ajoitetaan yleensä noin 1970-luvulle, ja sen myötä syntyneitä talouden muotoa ja siihen liittyviä yhteiskunnallisia piirteitä on kutsuttu esimerkiksi post-fordismiksi tai post-fordistiseksi uudeksi taloudeksi (Adkins 2005; Vähämäki 2009; Peltokoski 2006), uusliberalismiksi (Abbott 2005; Harvey 2008), kognitiiviseksi kapitalismiksi (ks. Toscano 2007), kapitalismin uudeksi hengeksi (Boltanski & Chiapello 2005), tieto- tai informaatiotaloudeksi (Hardt 1999) ja myöhäiseksi kapitalismiksi (Jameson 1991). Osa ”uuden talouden” ja yhteiskunnallisen murroksen teoreetikoista korostaa radikaalia taloudellista ja kulttuurista muutosta (Hardt 1999; Hardt & Negri 2000; Beck 2008; Giddens 1991), mutta useat tutkijat ovat myös kyseenalaistaneet esimerkiksi käsityksen aineettomasta työstä ja taloudesta (Camfield 2007; Nolan & Slater 2010; Federici 2009) ja muistuttaneet, että globaali sen paremmin kuin suomalainenkaan työelämä ei ole yhtenäinen kenttä. Monet nykyisen työelämän piirteistä eivät välttämättä ole uusia, ja toisaalta monet uudet piirteet eivät koske kaikkien alojen työntekijöitä (McDowell 2009; Kalela 2008; Suoranta 2009).

Osa tutkijoista siis korostaa talouden ja yh-

teiskunnan muutosta ja osa haluaa kiinnittää huomiota jatkuvuuteen. Nämä näkökulmat eivät kuitenkaan sulje toisiaan pois, ja esimerkiksi David Harvey (1989) analysoi sekä kapitalistisen järjestelmän pysyviä piirteitä että sen muutoksia. Harvey (1982; 1989, 179–180) listaa kapitalismin pysyviksi piirteiksi suuntautumisen kohti kasvua, luokkasuhteen työn ja pääoman välillä sekä teknologisen ja organisatorisen dynamismin. Linda McDowell (2009) puolestaan huomauttaa, että immateriaalisuuden korostuksesta huolimatta työ on edelleen sidoksissa materiaaliin ruumiisiin ja jakautunut sukupuolen mukaan.

Työelämävalmennus tutkimuskohteena nostaa esiin kysymyksen työn, tuotannon, persoonallisuuden ja subjektiviteettien kytköksestä, jota on luontevaa lähestyä työn subjektiviteettien käsitteen kautta. Koska olen erityisen kiinnostunut subjektiviteettien sidoksista kapitalistiseen tuotantoon, peilaan omaa empiiristä analyysiäni ”italialaisen laboratorion” eli post-marxilaisten autonomistien (mm. Hardt, Negri ja Lazzarato) teoriaan immateriaalisesta tuotannosta. Tämä on perusteltua, sillä yhteiskunnallisen teorian ja tutkimuksen alueella juuri autonomistien teoria on laajimmin ja keskeisimmin käsitellyt kapitalismin muutoksia suhteessa subjektiviteettien tuotantoon (Gill & Pratt 2008, 18). Immateriaalisen työn teoriaa ja siihen sisältyvää laajempaa käsitystä post-fordistisesta kapitalismista on kuitenkin – ja nähdäkseni syystä – arvosteltu siitä, että se ei poliittisuudessaan ja spekulatiivisuudessaan aina kommunikoi empiirisen tutkimuksen tai arkisen todellisuuden kanssa (esim. Nolan & Slater 2010; Julkunen 2008, 38). Tässä artikkelissa tavoitteeni onkin asettaa alustavasti vuoropuheluun kolme keskustelun tasoa: autonomistien varsin korkealentoinen teoria nykyhetken kapitalismin dynamiikasta, hieman konkreettisempi väite työn subjektiviteetistä ja oma empiirinen analyysini työelämävalmennuksesta ja valmennuksen käytännöistä. Minuutta, sukupuolta ja arvontuotantoa koskevan tutkimuskysymykseni johdattelemana pohdin yhtäältä sitä, millaisen näkökulman valmennuksen tutkiminen antaa keskusteluihin immateriaalisesta työstä ja työn subjektiviteetistä ja toisaalta sitä, mil-

laisen näkökulman nämä keskustelut tuovat valmennuksen käytäntöjen ymmärtämiseen.

Olen siis kiinnostunut keskustelemaan ”radikaalin muutoksen” teoreetikkojen kanssa, mutta Harveyyn tapaan näen nykyhetken kapitalismissa myös kapitalistiselle tuotannolle tyypillisiä pysyviä piirteitä. Työn subjektiviteetistä ja subjektiviteettien tuotantoa tarkastellessa on hyödyllistä pitää mielessä erityisesti Karl Marxin käsitys työvoimasta. Marxille työvoima tarkoittaa ”kaikkia niitä ruumiillisia ja henkisiä kykyjä yhteensä, jotka ihmisellä on ruumiillisessa olemuksessaan, elävässä persoonallisuudessaan, ja jotka hän panee liikkeelle joka kerta kun hän tuottaa jonkinlaisia käyttöarvoja” (Marx 1957, 179). Tuotannon ulottuminen subjektiviteettiin on aina osa työvoiman myymistä, sillä myytyä työtä ei koskaan voi täydellisesti erottaa myyjän henkilöstä. Työn subjektiviteetissä ja subjektiviteettien tuotannossa ei näin ollen ole kysymys radikaalista murroksesta vaan pikemminkin eräänlaisesta tihentymisestä tai tiivistymisestä, jossa taloudellisen tuotannon ote subjektiviteetistä voimistuu työn organisaation ja tuotannon rakenteiden muuttuessa.

Työelämävalmennuksen tarjoama näkökulma kysymyksiin arvontuotannosta ja subjektiviteetistä on tietenkin hyvin rajallinen. Valmennus sisältää paljon niin sanotun uuden tai immateriaalisen työn piirteitä ja käytäntöjä, ja se on aivan konkreettisestikin uutta työtä siinä mielessä, että ainakaan nykyisessä muodossa ja nykyisillä nimikkeillä valmennusta ei ole Suomessa kovin monta vuosikymmentä harjoitettu. Tässä mielessä valmentajien voi ajatella vertautuvan ”kulttuurityöläisiin” tai luovan alan työntekijöihin, joiden on ajateltu suorastaan symboloivan työelämän muutoksia (Gill & Pratt 2008) ja olevan siksi erityisen kiinnostava tutkimuskohde, kun näitä muutoksia halutaan tutkimuksessa jäljittää. Yhtäältä valmennusta tutkimalla avautuu siis kiinnostava näkökulma siihen, millaiseen suuntaan työelämä on kehittymässä, mutta toisaalta valmennuksen tutkiminen saattaa helposti johtaa näiden piirteiden ylenpaltiiseen korostamiseen.

On kuitenkin tärkeää muistaa, että siinä mis-

sä valmentajat itse ovat pieni ja valikoitunut joukkio valkokaulustyöläisiä, heidän asiakaskuntansa on hyvin laaja eikä rajoitu tietyille aloille, tiettyyn tulotasoon tai tietynlaisiin työtehtäviin. Haastattelemani valmentajat valmensivat esimerkiksi sairaanhoitajia, kaupallisen alan opiskelijoita, yritysjohtajia ja työttömiä nuoria. Työelämävalmennus on siis jotakin sellaista, jota hyvin monenlaisista lähtökohdista tulevat ihmiset kohtaavat työnsä piirissä. Tästä näkökulmasta katsottuna valmennus ei kerro ainoastaan pienestä erityisalueesta, vaan myös laajemmalti suomalaisen työelämän ilmiöistä.

### TYÖELÄMÄVALMENNUS TUTKIMUSKOHTENA

Työelämävalmennuksen toimijat ovat keskenään hyvin erilaisia (vrt. Virolainen 2010, 21–22), ja toistaiseksi coaching-alalla toimivien lukumäärästä ja esimerkiksi koulutustasutoista on saatavilla suhteellisen vähän tietoa. Valmennus ei ole virallinen ammattinimike, joten periaatteessa kuka tahansa voi kutsua itseään työelämävalmentajaksi tai coachiksi ja perustaa tältä pohjalta yrityksen tai tarjota valmennuspalveluita. Valmennusala myös kasvaa ja kehittyä jatkuvasti, ja siksi tilanteet muuttuvat vuosittain ja tiedot vanhentuvat nopeasti. Esimerkiksi vuonna 2004 perustetulla Suomen Coaching -yhdistyksellä oli 80 jäsentä vuonna 2005, ja vuonna 2010 jäsenten määrä oli kasvanut 384 valmentajaan (Suomen Coaching -yhdistys). Vaikka yhdistykseen kuuluu luultavasti vain pieni osa Suomessa toimivista valmentajista, voi perustamisvuodesta ja jäsenmäärän kasvusta toki päätellä että kiinnostus alaa kohtaan on huomattavasti kasvanut viimeisen 10 vuoden aikana.

Monet valmentajista ovat itsensä työllistäjiä tai yrittäjiä, jotka usein työskentelevät julkisen ja yksityisen sektorin rajapinnalla. Osa työskentelee suurten yritysorganisaatioiden palveluksessa. Jotkut näistä organisaatioista ovat keskittyneet nimenomaan valmennukseen ja toisissa taas valmentajat tekevät valmennustyötä oman varsinaisen työnsä (esimerkiksi konsultoinnin tai henkilöstöjohtamisen) ohella. Osalla valmentajista on oma

yritys, osa taas työskentelee freelancerina tarjoten ostopalveluita sekä julkisen puolen toimijoille että yrityksille, ja osa on työllistynyt kunnallisiin palveluihin.<sup>3</sup>

Haastattelemani valmentajat painottivat toimintaansa eri tavoin. Yhdet tarjosivat yrityksille muutoksenhallintaa ja luennoivat henkilöstölle, toiset taas kuvasivat valmennuksen antavan yritysjohtajille tukea yksinäiseen työhön. Julkisella sektorilla työskentelevät pyrkivät saamaan syrjäytyneitä nuoria takaisin työelämään, ja oman yrityksen pyrittäjät saattoivat tarjota työhön keskittyvän ”sparauksen” lisäksi myös muita palveluja, kuten esimerkiksi ”apua painonhallintaan”. Valmennuksen käytännöt vaihtelivat luennoista ja ryhmätapaamisista kahdenkeskisiin keskusteluihin.

Alalla ei ainakaan vielä ole pätevyysvaatimuksia, vaikkakin useat valmennusyhdistykset Suomessa ja kansainvälisesti (esim. International Coach Federation) kurssittavat valmentajia ja tarjoavat myös sertifikaatteja omien koulutustensa todisteeksi. Käytännössä valmentajien koulutus ja työkokemus kuitenkin vaihtelevat huomattavasti. Karkeasti jaotellen valmentajat voisi erotella yhtäältä niihin, joilla on kaupallisen alan tutkinto ja/tai työkokemusta ja toisaalta sosiaalialan toimijoihin, joiden asiantuntemus on enemmän terapeutista kuin kaupallista, ja näin useat haastateltavani tekivätkin. Käytännössä rajat eivät kuitenkaan ole näin selviä, sillä valmennuksessa terapeutiset ja liikkeenjohdolliset käytännöt sekoittuvat. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä kuten Eva Illouz (2007, 12) toteaa, yhdysvaltalainen liikkeenjohdon (*management*) kulttuuri on jo 1920-luvulta alkaen saanut paljon vaikutteita terapeuttisista käytännöistä. Illouzin mukaan juuri terapeutti kulttuuri toi liikkeenjohdon teorioihin idean persoonallisuudesta avaimena sosiaaliseen ja kaupalliseen menestykseen ja loi työpaikoille ”uuden emotionaalisen johtamisen tyylin” (Illouz 2007, 17). Yhdysvalloista vaikutteita saaneen suomalaisen valmennuksen voi nähdä osana tätä jatkumoa, jossa terapeutiset käytännöt ja kulttuurit sekoittuvat liikkeenjohdollisiin ajatuksiin. Valmennuskenttä on siis moninainen, ja ai-



neistoa kerätessäni ja valitessani pyrinkin siihen, että se tarjoaisi hyvän kuvan kentän variaatioista mutta mahdollistaisi myös yhtenäisten piirteiden tunnistamisen ja analysoinnin. Päädyin tekemään haastatteluja (17)<sup>4</sup> sekä kokoamaan erilaisia valmennukseen liittyviä tekstimateriaaleja, kuten valmennusyritysten internet-sivustoja, kirjoja ja lehtiartikkeleita. Aineistoon kuuluu myös muistiinpanoja neljältä valmennusluennolta sekä yksi näyte-luontoinen valmennussessio, johon osallistui Skypen välityksellä. Sanomalehti- internet ja aikakauslehtiartikkelit sekä julkaistut teokset sijoittuvat aikavälille 1997–2011. Haastattelut on tehty vuosina 2008–2010.<sup>5</sup>

Valmentajien repertuaariin saattaa työ- ja ura-asioiden lisäksi kuulua myös vaikkapa *life coach*usta tai ”hyvinvointivalmennusta”. Tutkimusaineistoa kerätessäni tein rajauksia siten, että kaikki haastateltavani toimivat työelämävalmennuksen piirissä (joskin he saattoivat työelämävalmennuksen ohella työskennellä esimerkiksi personal trainereina). Myös keräämäni kirjallinen aineisto liittyy jollakin tavalla nimenomaan *työelämävalmennukseen*. Kaiken kaikkiaan ajattelen aineistoni yhtenä ikkunana valmennuksen kentälle, eläviin ja muuttuviin valmennuskäytäntöihin – toisesta ikkunasta kenttä saattaa näyttää hyvinkin erilaiselta.

Tutkimusotteeni perustuu ajatukseen diskursiivisesti tuotetuista ja ylläpidetyistä kehystistä (*frames*), jotka sekä rajaavat että tekevät ymmärrettäviksi ilmiöitä, asioita ja minuuksia (Goffman 1990; Callon 2007; Adkins 2005). Yhtäältä kehystäminen on rajojen pystyttämistä. Rajaaminen erottaa ilmiöt, asiat ja minuudet kaikesta muusta, ja siten ne tulevat määritellyiksi ja oleviksi (vrt. Fraser 1999). Toisaalta kehystäminen on eräänlaista lavastamista (vrt. Goffman 1990). Kehys on tausta, jota vasten tarkasteltuna toiminta tulee ymmärrettäväksi ja mielekkääksi. Kiinnostukseni diskursiivisesti muotoutuviin ja ylläpidettyihin kehystisiin perustuu ajatukselle niiden tehtävästä: kehukset ovat osa diskursiivista kamppailua, sillä niiden kautta määrittyy, mitä pidämme todellisuutena, mikä meille ”käy järkeen” (Hennessy 1993; Žižek 1994).

Potentiaalia tarkastellessani olen hahmottanut kahdenlaisia kehystisiä. Ensinnä olen etsinyt niitä tapoja, joilla puhe potentiaalista rajataan: mikä täsmälleen ottaen on se potentiaali, jota tehdään olevaksi valmennuksessa? Toiseksi olen tutkinut, kuinka potentiaalın tuottamista tehdään mielekkääksi: mikä on se kehys, jossa potentiaalın tuottaminen näyttäytyy ymmärrettävänä ja mielekkäänä toimintana? Näiden kysymysten kanssa olen lähestynyt aineistoa ja lähtenyt etsimään vastauksia varsinaiseen tutkimusongelmaani eli subjektiviteetin ja arvontuotannon kytköksiin.

Käytännössä kehysten etsiminen haastatteluja muusta tekstiaineistosta on tarkoittanut diskursiivisten kaavojen etsimistä. Olen kiinnittänyt erityistä huomiota sekä toistuviin teemoihin että ilmauksiin, sanoihin ja fraaseihin, ja hahmottanut näiden kaavamaisina toistuvien kuvioiden kautta intertekstuaalisia yhteyksiä eli tapoja, joilla tekstit kommunikoivat keskenään (Vuori 2004, 116). Kaavojen lisäksi olen symptomaattisen luennan (Hennessy 1993, xvii, 91–94) hengessä etsinyt teksteistä myös murtumia, ristiriitoja ja aukkoja. Sekä kaavoja että murtumia tarkastellessani olen tulkinut niitä vihjeinä paitsi tekstin sisäisistä ja tekstien välisistä logiikoista ja jännitteistä myös yhteiskunnallisen todellisuuden rakenteista (emt.).

## POTENTIAALI JA PÄRJÄÄMINEN

[...] mä olen eniten huolissani tuloksellisuuden taustalla siitä, et miten ihminen on voimaantunut, miten on se sisäinen minä ja ulkoinen minä balanssissa ja miten työ ja sen vaatimukset ja olosuhteet ja asiat ovat niin, että ne antaa ne optimaaliset puitteet. [...] Se näkyy ihmisessä ihan kokonaisvaltaisesti kun se löytää sen cluen, että ”hei, tässähan tää pullonkaula on”, et joku sellainen, joku asia. Ensinnäkin kun yksilövalmennusta lähtee tekemään niin mä olen käyttänyt semmoista metodiikkaa, että ihminen tekee määrittelyn, noin viidestä seitsemään osa-alueetta elämässään. Ihan lähtien siitä, että vaikka hän tulee uravalmennukseen, niin mä kysyn, että onko hampaat hoidettu taikka onko terveyteen liittyen – tai onko perheasiat kunnossa, että vaivaako raha-asiat, tällaisia. Sitä myöden, että jos jollakin osa-alueella on sellaisia selvittämättömiä

asioita, niin ne vaan vie virtaa, ne vie energiaa eikä sitten oo täysillä mukana siinä ja sit se paine onkin sillain, monta kertaa rakentuu sillain piilotettuna, että sen taustalla olevan asian ratkaiseminen antaakin sitten se energian toteuttaa vaivattomasti se muutos, jota kohti on menossa.

Tämä lainaus ura- ja voimavaravalmentajan haastattelusta kuvaa hyvin sitä, mitä työn subjektiivitoiminen voi käytännössä tarkoittaa. Ensinnäkin ihmisen ymmärtäminen kokonaisuutena, mikä on monille valmentajille tärkeää, merkitsee sitä, että huomio kiinnitetään ”kokonaisvaltaiseen” elämänhallintaan. Työkyvyn ylläpitämiseksi on pystyttävä hallitsemaan paitsi työssä tarvittavia taitoja myös omaan minuuteen, persoonallisuuteen ja työajan ulkopuoliseen elämään liittyviä asioita. Hyvä työntekijä tarvitsee ”optimaaliset puitteet” eli hyvin hallitun ja ylläpidetyn persoonan, jonka hampaat, perheasiat ja raha-asiat ovat kunnossa. Samalla kun huomio kiinnittyy minuuteen ja persoonallisuuteen, henkilölle itselleen asetetaan vastuu ”optimaalisten puitteiden” saavuttamisesta:

Meidän ytimessä on se ihmisen asenne [...] mä itse teen ne päätökset mitkä liittyy mun elämänhallintaan, mun ruokailutottumuksiin, mun liikuntatottumuksiin, mun elämäntapoihin. Ja se sama asia se asenne, et haluunks mä tehdä itselleni terveellisemmän elämän vai en. Et sitä on turha työnantajan mieltä et jos ei yksilö tee sitä päätöstä niin, ei mitkään kunto-kuurit eikä mitään liikuntatetit auta siihen, jos ei ihminen itte halua vaikuttaa omaan terveyskäyttäytymiseen. Eli aina ku sana käyttäytymisen esiintyy, sen takana on aina se oma halu ja asennne toimia ja se on se millä me operoidaan ja mä väitän et työelämässä on kasvava tarve, kun puhutaan suomalaisesta yhteiskunnasta, niistä haasteista mitä meillä on, kasvava tarve operoida sillä alueella.

Valmennuksen tarkoituksena on, että valmennettava itse oppii huolehtimaan itsestään, ymmärtämään itseään ja siten huolehtimaan myös työkyvystään ja työmarkkinakelpoisuudestaan. Muut ihmiset, työympäristö, taloudelliset paineet tai mitkään henkilön ulkopuolelle jäävät tekijät eivät näyttäyty samalla tavoin merkityksellisinä, sillä valmennus keskittyy henkilön oman persoonan, oman mi-

nuuden muokkaamiseen. Valmentajan tehtävänä ei ole muuttaa ihmistä ulkoapäin, vaan hän pyrkii ainoastaan antamaan välineitä itsetarkkailuun ja itsen hallintaan. Kysymys on siis aina ensisijaisesti siitä, mitä henkilö *itse* voi tehdä *itselleen*.

Potentiaalista puhutaan juuri tässä minuuden ja yksilöllisyyden varaan rakentuvassa kehyyksessä. Valmennusta kuvataan yksilöllisen potentiaalin löytämisenä ja tunnistamisena. Potentiaali on yhtäältä *yksilöllistä* siinä mielessä, että se on juuri tietylle yksilölle ominaista ja siksi erityistä, ja toisaalta potentiaali on *yksilön* potentiaalia siinä mielessä, että se on ikään kuin yksilön omaisuutta. Yksilöllisen potentiaalin kehys siis rakentuu implisiittisesti possessiivisen yksilön idealle eli ajatukselle siitä, että yksilöyteen sisältyy kyky omistaa omaisuutta omassa persoonassaan (ks. Pateman 1988; Skeggs 2004). Tämä kyky on myös keskeinen vaatimus kapitalistisilla markkinoilla, joilla työvoima voi Karl Marxin mukaan ”esiintyä tavarana” ainoastaan silloin, jos työvoiman omistaja pitää sitä kaupan tai myy sitä tavarana. Jotta näin voisi tehdä, täytyy henkilön olla ”työkykynsä, oman henkilönsä, vapaa omistaja” (Marx 1957, 179). Possessiivisen yksilön ideassa minus tai subjektiviteetti jakautuu ikään kuin kahtia: omistajaan ja omistettavaan, jotka kumpikin sijaitsevat ”yksilössä”, ja käsitys tällaisesta jaosta on implisiittisenä perustana työmarkkinoiden kaupankäynnille.

Edellä siteerasin International Coach Federationin luonnehdintaa valmennuksesta henkilökohtaisen ja ammatillisen potentiaalin maksimointiin tähtäävänä toimintana. Tällaisessa puheessa potentiaali kattaa sekä henkilökohtaisen että ammatillisen kyvykkyuden, eikä näiden erottaminen välttämättä ole mielekäästä tai edes mahdollista. Erilaiset persoonalliset ja ammatilliset piirteet sekoittuvat, ja yksilöstä tulee merkittävä näiden piirteiden leikkauskohtana tai tiivistymänä. Tutkimissani teksteissä potentiaali siis viittaa samaan aikaan yksilön taitoihin ja kykyihin ja toisaalta johonkin, joka piilee yksilön minuudessa. Toistuva ajatus on, että meissä kaikissa on kätkeytynä potentiaalia, joka on vain löydettävä ja tuotava esiin, ja että tämä potentiaali on jotakin, joka on ihmiselle kaikkein ominta. Se on

ikään kuin yksilöllisyyden ytimessä ja samalla tahdonvaraisesti hallittavissa, kuten artikkelin aloittanut lainaus kokonaisuudessaan osoittaa:

Mä haluan vaikuttaa ihmisten minuuden... ihmisten identiteettitasoon sillä tavalla että mä kerron kaikille että hei, te olette tosi hyviä, teissä on valtava potentiaali. Ihminenhan pystyy omista älyllisistä kyvyistään, resursseistaan käyttämään elämänsä aikana ehkä 10 prosenttia. [...] joka tarkoittaa sitä että jokaisella meistä, ihan jokaisella, on ihan valtava reservi mukana jo täällä minussa sisällä, on hirvittävä potentiaali, oppia, kehittyä, kasvaa, ihan mitä vaan. Jos me saadaan se käyttöön. Et mä haluan kehittää ihmisten käsitystä itsestään, identiteettiään sillä että he tajuaa sen että jokaisessa meissä on aidosti valtava potentiaali. Ja se on siellä, ja minusta itsestäni riippuu että lähdenkö mä ottamaan sitä käyttöön vai en, haluunko mä tutustua siihen puoleen itsessäni, että mitä mä oikeasti voisin jopa osata jos mä vaan haluaisin, jos mä avaan oppimiseen johtavan oven.

Pohtiessani potentiaalia ja työelämävalmennusta ajattelin potentiaalini aluksi eräänlaisena bourdieulaisena kulttuurisena, sosiaalisena tai symbolisena pääomana, joka tarkoittaisi nimenomaan yksilöllisiä kykyjä ja taitoja, joita henkilöiden on kasattava itselleen tai itseensä pärjätäkseen työelämässä. Valmentajat kuitenkin erikseen korostavat, että valmennus ei opeta kenellekään taitoja tai tee kenestäkään kyvykästä. Kuten yllä olevasta lainauksesta käy ilmi, valmennuksen tavoitteena on ainoastaan auttaa ihmistä ymmärtämään paremmin itseään, omaa persoonallisuuttaan ja voimavarojaan. Kyse ei ole oppimisprosessista, jossa kerättäisiin jonkinlaista pääomaa vaan nimenomaan jonkin jo olemassa olevan löytämisestä ja tekemisestä tunnistettavaksi. Valmennuksessa ei siis opita taitoja vaan pikemminkin itsen kohdistuvaa reflektointia (tai reflektoinnin taitoa). Tässä mielessä valmennuksen potentiaalinen yksilö on paitsi possessiivinen eli omistava yksilö myös lähellä refleksiivisen modernin teoriassa kuvattua yksilöä (Beck, Giddens & Lash 1994; Beck 2008), jonka taakkana ja/tai vapautena on rakentaa itseensä ja maailmaansa mieli ja merkitys tietoisien reflektoinnin avulla.<sup>6</sup>

Potentiaali siis määritetty reflektoinnin kohteena; jonakin, joka täytyy löytää ja tehdä tiet-

täväksi toisille ihmisille mutta jota ei tarvitse toteuttaa. Tavoitteena on viime kädessä potentiaalini ”maksimoiminen” potentiaalina, ei sen aktualisoiminen. Tällä tavoin potentiaali toisaalta on jo olemassa ennen nykyhetkeä, ja toisaalta se on nykyhetkessä olemassa ainoastaan tulevaisuuteen suuntautuneena lupauksena. Potentiaalini aktualisoiminen tarkoittaisi tämän lupauksen täyttämistä tai vähintään sen täsmentämistä, mutta tästä ei valmennuksen tavoitteissa ole kyse.

Useat haastattelemani valmentajat mainitsevat voimautumisen, jolla he viittaavat juuri omien voimavarojen tai potentiaalini tiedostamiseen ja löytämiseen. Erityisen mieleenpainuvasti voimautumisesta puhuivat muutamat naisvalmentajat, joiden puheessa voimautuminen yhdistyi feminismiin viittaavaan ajatukseen naisten itsenäisyydestä ja omanarvontunnosta. Valmentajat kuvailivat haluaan auttaa ja tukea naisia heidän kamppailussaan tasa-arvoisesta asemasta työmarkkinoilla:

[...] se minkä takia mä näen kauhean niin kuin sydämenasiana sen että mä mielummin vaikka valmennan lähestulkoon ilmaiseksi naisia, on just se että mä haluaisin että naisella on se joku taustajoukko joka sit tietsä tsemppaa siellä takana et kiroa vaan ja taistele vaan ja älä anna periks. Vähän samalla tavalla kun mun isoäiti aikoinaan. Mä en tiedä olisiko mussa ollut niin paljon ämmää et mä olisin saanut itteni niin kuin niihin tehtäviin mihin hän silloin kun ei ollut yhtä ainutta esikuvaa.

Se varmaan tulee siitä että mä olen oppinut sen tasa-arvoajattelun ihan itse niin selkeänä, että mulla ei korostu missään se, itselläni se ei korostu myöskään näissä. Et se aina kun sen vanhan työn roolikin on olla sille asiakkaalle se avaaja, keskustelija, kuuntelija, avaaja, niin mä en näe edes sitä, että missä se [sukupuolen merkitys] tulisi, [...]. Mutta luonnollisesti siten naisilla kytkeytyy monta kertaa myöskin se rooli työssä ja perheessä vahvemmin kuin miehillä, että siinä tulee se ero. Että naisia joutuu enemmän tukemaan ja valmentamaan siihen ajatteluun, että he pitävät puolensa. Miksi olen hyvä uravalmentaja naisille on se, että minun kauttani on ainakin edistynyt semmoinen asia, että naiset osaa vaatia samaa palkkaa.

Valmentajat näkevät tehtävänään toimia tukena tai apuna, jotta nainen saa voimaa pär-



jätä työelämässä. Yllä olevissa lainauksissa korostetaan naisten toimijuutta maailmassa, joka ei vielä ole tasa-arvoinen, ja valmennus nähdään välineenä jonka avulla naiset voivat tulla toimijoiksi. Tukena tai apuna toimiminen ei tässä kuitenkaan merkitse naisen rinnalla kamppailemista tai yhteistä toimintaa yhteiskunnan muuttamiseksi. Valmennuksessa huomio kiinnittyy siihen, mitä *itse* voi tehdä *itselleen*. Siksi maailma näyttäytyy aina yksilön näkökulmasta, ikään kuin suvereenin yksilön ideaalin läpi suodattuneena. Näin myös ymmärrys kamppailusta muodostuu yksilölliseksi. Naista on tuettava, jotta tämä voimistuu kamppailemaan yksin. Kysymys yksilöllisestä potentiaalista voimavarana/resurssina merkityksellistyy yhteydessä sukupuolten tasa-arvon tavoitteluun niin, että naisissa piilevä potentiaali nähdään tärkeänä yksilöllisenä resurssina, jonka avulla he voivat pärjätä ja sinitellä epäoikeudenmukaisissa tilanteissa. Tämä edellyttää vankkumatonta uskoa piilevän potentiaalin olemassaoloon, sillä valmennuksen tavoite voimauttaa naisia ei voi onnistua, jollei naisissa jo itsessään ole sitä mitä pärjäämiseen tarvitaan.

Kokemukset voimautumisesta ja pärjäämisestä ovat varmasti todellisia ja tärkeitä monille naisille, eikä ole syytä epäillä, etteivätkö valmentajat olisi onnistuneet niitä tuottamaan. Käsitukseen yksilöllisestä voimautumisesta sisältyy kuitenkin ongelmia, sillä pärjäämisen ja sinnikkyyden eetos on hyvin helppo kääntää yksilön vastuuttamiseksi pärjäämättömyydestä (Steinby 2008, 48). Tässä haastatteluiden esiin nostama feminismin viittaava puhe eroaa yhteiseen toimintaan ja yhteiskunnan muuttamiseen perustuvan feminismin perinnöstä (vrt. esim. Mohanty 2003). Tällaisen feminismin käytäntö ei oleta kaikkivoipaa tai potentiaalista yksilösubjektia (kuten liberaaliin yhteiskuntäkäsitykseen perustuva feminismi, ks. Vehviläinen 2009, 24), vaan perustuu pikemminkin ajatukseen, että yksilö on aina osa yhteiskuntaa ja yhteisöä ja että näissä kehityksissä syntyvät myös yksilöllisen toiminnan edellytykset. Jokaisessa piilevään potentiaaliin nojaavat ajatukset yksilöllisistä kamppailuista sen sijaan jättävät vastuun omasta pärjäämisestä viime kädessä yksilön itsensä kannetta-

vaksi. Tällä tavoin esimerkiksi palkkaepätasa-arvo pelkistyy kysymykseksi, kuinka yksittäinen nainen voi tulla paremmaksi omien etujensa ajajana. Samalla oletetaan, että jokaisella naisella on potentiaalia ajaa omia etujaan yhtä hyvin kuin kuka tahansa muu, ja lopulta vastuu palkankorotuksesta ja palkkaepätasavasta jää kunkin yksittäisen naisen harteille. Potentiaaliominaisuudet – että se on jo olemassa mutta samalla tulevaisuuteen suuntautunut lupaus – tekevät hankalaksi keskustella siitä, onko meissä kaikissa todella voimia ja resursseja kamppailla epätasa-arvoa vastaan. Koska potentiaali samanaikaisesti on ja ei ole, sen voidaan ajatella olevan olemassa piiloisena silloinkin kun yksilö itse ei sitä tunnista. Avuttomuuden tai heikkouden kokemukset voidaan tällöin tulkita ainoastaan yksilöllisenä ongelmana, jonka ratkaisuna on voimautuminen esimerkiksi henkilökohtaisen valmentajan avulla.

#### LUPAUKSIA JOUSTAVUUDESTA

Potentiaalia tavoitellaan työelämävalmennuksessa, koska sillä ajatellaan olevan merkitystä nimenomaan työnteon ja työmarkkinoiden kannalta. Yksilöllisen voimautumisen kokemus ei siis itsessään riitä valmennuksen tavoitteeksi, vaan voimautumisella on oltava seurauksia suhteessa työhön ja työelämään. Millä tavoin yksilöllisen potentiaalin tunnistaminen omasta itsestä sitten liittyy tämänhetkisiin työmarkkinoihin?

Leena Åkerblad (2011) kartoittaa Pohjois-Karjalaan paikantuneessa haastattelututkimuksessaan epävarman työmarkkinatilanteen kehystämää ”prekaaria olemisen tapaa”, jota hänen mukaansa leimaa sekä uudelleenorientoituminen että menneen reflektointi (emt., 23). Nämä kumpikin – tulevaisuuden ennakointi ja menneeseen kohdistuva reflektointi – sisältyvät myös valmennuksen käytännöissä toteutuvaan potentiaalin etsimiseen. Onkin perusteltua pohtia, olisiko yksilöllisen potentiaalin etsiminen yhteydessä taipuisuutta korostavaan työelämään sekä työntekijöiden ja työn etsijöiden tarpeeseen jatkuvasti ennakoita tulevaisuutta ja orientoitua uudelleen.

Kun uuden talouden ”joustavat organisaatiot”

ennakoivat tulevaisuutta, ne tarvitsevat taipuisaa työvoimaa siinä mielessä, että työntekijän on tärkeää kyetä nopeasti sopeutumaan ja oppimaan uusia työtehtäviä (Sennett 2006; myös Ojajärvi 2008, 151–152). Uusien tehtävien lisäksi työntekijöiden on osattava mukautua myös uusiin työympäristöihin ja sosiaalisiin suhteisiin (esim. Otto, Hoffman-Becourt & Mohr 2011, 611; Heidegren 2004). Talouden ja työelämän jousto tarkoittaa usein sitä, että yksittäiset ihmiset joustavat tavalla tai toisella (Julkunen 2008, 108). Ihmisiä taivutetaan ja ”orientoidaan uudelleen” esimerkiksi erilaisissa uudelleen koulutautumisen ja elinikäisen oppimisen hankkeissa (esim. Åkerblad 2011; Ojala 2010).

Tässä kontekstissa erityisten taitojen hankkiminen menettää merkitystään, ja potentiaalista tulee merkittävää yksilön kykyä siirtä, liikkua, mukautua ja joustaa työssä (vrt. Sennett 2006). Yhtäältä yksilöt ovat vapaita rakentamaan omille valinnoilleen perustuvia työuria, mutta toisaalta joustavien työmarkkinoiden vapaus tarkoittaa, että työntekijöiden on itse pääteltävä, mitä työmarkkina-arvon säilyttäminen vaatii (Åkerblad 2011, 19). Kun työnantajat etsivät työntekijöitä, he eivät välttämättä etsi taitavia ammattilaisia vaan yhä useammin jo edellä mainittuja ”hyviä tyyppejä” (Lavikka 2000; Korvajärvi 2001). Hyvillä tyypeillä on (tai hyvissä tyypeissä on) potentiaalia – jotakin tunnistettavaa mutta samalla vielä lupauksen asteella olevaa eli määrittelemätöntä ja mukautuvaa. Samalla käsitys yksilöllisestä potentiaalista liukuu tarkoitamaan koko ihmistä: ihminen, jolla on potentiaalia, on mukautuvainen ja liikkuva, kun taas ihminen, jonka potentiaali ei ole tunnistettavissa, on kokonaisena ihmisenä jollakin tapaa vääränlainen.

Tämä on yksi tapa, jolla potentiaalin voidaan ajatella muuntuvan taloudelliseksi arvoksi: ei potentiaalisten kykyjen aktualisoitumisena vaan lupauksena taipuisuudesta ja sopeutuvuudesta tai muista työmarkkinoilla arvostetuista ominaisuuksista, jotka ovat yhtä paljon persoonallisuuden tai yksilöllisyyden piirteitä kuin kykyjä tai taitoja. Tässä mielessä potentiaalien tuotanto on erityistä, minuuteen ja yksilöllisyyteen sidottua arvontuotantoa.

Joustavuuteen ja muihin työmarkkinoiden arvostamiin potentiaalisiin ominaisuuksiin vihjataan myös sukupuolta, erityisesti naisuutta käsittelevissä valmennukseen liittyvissä teksteissä ja haastatteluissa. Haastatelluista useat naiset tarttuivat kysymykseeni sukupuolen merkityksestä valmennustyössä ja puhuivat esimerkiksi omakohtaisista kokemuksistaan naisena miehisessä työyhteisössä. Vastaavia kuvauksia löytyy haastattelujen lisäksi myös muutamista tutkimistani teksteistä. Nämä henkilökohtaiset kertomukset asettuvat samankaltaiseen voimaantumisen kehykseen kuin yllä lainatut haastattelukatkelmat:

Kotona painotettiin aina, että naisella pitää olla oma työ ja oma palkka. Äitini toimi hyvänä mallina. Hän säästi asuntorahat, teki ahkerasti töitä ja pukeutui aina kauniisti. [...] Esi-isäni olivat pellonraivaajia ja karhunkaatajia. Jos huono vuosi vei sadon, piti vain unohtaa tappiot ja yrittää uudestaan. Sosiaalitutkia ei ollut olemassa. Omista juuristani olen saanut voimaa ponnistaa kauas.” (Lisa Sounio Eeva-lehden 11/2010 haastattelussa).

Ehkä alkuun mä olen joutunut aika voimakkaasti myös vakuuttamaan sen että mä oon 26-vuotiaana perustanut yrityksen niin silloin joutui olemaan tiukasti se jakkupuku päällä ja tukka nutturalla ja käyttää silmälaseja jotta näyttää vanhemmalta ja on jollain tavalla hyväksyttävämpi varsinkin jossain neuvottelussa jossa mä neuvottelen viisikymppisten miesten kanssa, mutta että nyt kun ollaan tässä vaiheessa ja mulla on kuitenkin suht koht iso yritys ja muuta niin uskaltaa myöskin olla sitten rennommin ja mun ei tarvitse enää ajatella, toki päälle kolmekymppisenä ei enää olekaan mikään nuori nainen niin kuin siinä mittakaavassa.

[...] mun oma isoäiti joka on Suomen ensimmäinen [arvoasema] ja on päässyt [arvoasema] tai [arvoasema] 20-luvulla, jolloin ylipäättään nainen [ko. alalla] oli niin kuin kamala yhdistelmä. [...] Ja hän oli yksinhuoltaja [...]. Mut että niin kuin tietyllä tavalla rikkomalla sitä miesten maailmaa mutta toisaalta hyväksymällä tiettyjä puolia ettei nyt välttämättä rupea ihan täysin niin kuin vastavirtaan uimaan niin hän johdonmukaisesti joskin 10 vuotta pidemmällä prosessilla kuin vastaavan koulutuksen saanut mies olisi päässyt niin hän pääsi siihen tehtävään mihin hän tähtäsi. Ja tietyllä tavalla niin kuin mun mummin tarina on mul-

le ollut sellainen innostava esikuva että miksi naisia kannattaa valmentaa ja nimenomaan niin kuin ottamaan se oma paikkansa ja yleensä menemään sinne saakka mihin omat kyvyt riittää.

Kaikkia yllä lainattuja tekstejä yhdistää selviytymisen ja yksilöllisen sinnikkyuden kuvaus. Yhteiskunnan epätasa-arvoisuuteen ja sukupuoleen liittyvään syrjintään kiinnitetään huomiota, mutta päärooliin nousee kuitenkin yksilö, joka esteistä huolimatta selviytyy.

Etenkin kaksi jälkimmäistä lainausta sisältävät kerronnallisuutta siinä mielessä, että niissä esitetyt tapahtumat jäsentyvät kokonaisuudeksi ja saavat merkityksen ajallisen järjestymisen kautta. Eräänlaisina pienoiskertomuksina nämä kohdat erottuvat muusta haastattelupuheesta ja saavat kysymään, miksi haastateltavat ottavat juuri tässä kohtaa käyttöön kerronnallisuuden ja tuovat sen avulla voimakkaasti esiin omaa henkilöhistoriaansa.

Tulkitsen, että haastateltavat haluavat puhua omasta yksilöllisyydestään tietystä kehyksessä, jonka kysymys sukupuolen merkityksestä houkuttelee esille. Kaikissa edellä siteeratuisissa haastattelulainauksissa kerronnallisuuden tarkoituksena on luoda kuvaa puhujasta tietynlaisena persoonana ja yksilönä. Asian voisi ilmaista myös niin, että kertomusten avulla yksilöllisyyttä ja samalla yksilöä tehdään olevalsi. Kerronnallisuuden ja yksilöllisyyden välillä on suhde, josta esimerkiksi Paul Ricoeur (1991) kirjoittaa todeten, että kertomuksen päättyessä päähenkilö ”omistaa” kertomuksen, jota hän voi ohjailla ja jonka varaan hän voi rakentaa persoonallisen identiteettinsä. Yksilöllisyys syntyy kerronnan kautta ja on sidoksissa muistiin ja jatkuvuuteen: henkilökohtaisen historian kertominen tuottaa samalla kertojan, jolla on yksilöllinen identiteetti kertomuksen alusta loppuun asti (Ricoeur 1991). Kerronnalla on siis erityinen paikkansa silloin, kun yksilöllisyyttä ja yksilöllisyyteen sidottua potentiaalia tuotetaan.

Kehys, johon nämä kertomukset asettuvat, on kytköksissä yllä kuvattuun yksilöllisyyden ja voimautumisen puheeseen ja toisaalta kysymyksiin joustavuudesta ja ”hyvänä tyyppinä” olemisesta. Kaikissa yllä lainatuissa katkelmis-

sa yksilöllisyys muotoutuu henkilöhistorian kautta: kertomus elämän varrella koetuista esteistä tai isovanhempien ja omien vanhempien kokemista esteistä muodostaa eräänlaisen glorifioivan kehän selviytyjän ympärille: kyvykäs yksilö kamppailee vaikeuksien kautta voittoon, ja samalla juuri vaikeuksista kertominen todistaa yksilön ainutlaatuisuudesta ja kyvykkyydestä. Tällä tavoin potentiaali (yksilön ennalta määrittelemättöminä voimavaroina ja kyvykkyytenä) tulee kerrottua osaksi henkilökohtaista historiaa ja siten osaksi yksilöllisyyttä, jota tutkimushaastateltavat puheessaan rakentavat samoin kuin Souniokin lehtihaastattelussaan.

Ensimmäinen ja viimeinen katkelma myös vihjaavat, että yksilö selviytyy juuri siksi, että on nainen – äidin ja isoäidin jälkiä seuraten. Tällä tavoin naiseus kääntyy tarinan edetessä kahleesta resurssiksi. Samalla selviytyvä nainen piirtyy sinnikkääksi taistelijaksi, joka ”hyväksyy tiettyjä puolia” ”pukeutuu aina kauniisti” ja pääsee lopulta tasaveroiseksi miesten kanssa (joskin aikaa saattaa kulua 10 ylimääräistä vuotta). Kertomuksissa voi tavoittaa sekä erään variaation suomalaisen työelämään pitkään kuuluneesta pärjäämisen eetoksesta (Kortteinen 1992) että kaikuja vahvan naisen hahmosta, jolla silläkin on Suomessa oma erityinen historiansa (Markkola 2002; Peltonen 1998). Vahvan naisen vahvuus näyttäytyy sinnikkyutenä ja selviytymisenä, ja samalla yhteiskunnallinen eriarvoisuus muotoutuu koettelemuksiksi, joiden kautta yksilö tunnistaa itsensä ja sisällään piilevän potentiaalain. Viimeisessä katkelmassa isoäidin koettelemukset vakuuttavat puhujan myös muissa ihmisissä piilevästä potentiaalista hänen arvellessaan, että juuri mummin tarina kannustaa häntä kannustamaan toisia naisia ”ottamaan oman paikkansa”.

Yllä olevat aineistolainaukset kuvaavat, kuinka potentiaalia ja yksilöllisyyttä tuotetaan tiettyjen sukupuoleen ja yhteiskunnalliseen eriarvoisuuteen sidottujen kertomusten kautta. Samalla huomataan, että näissä kertomuksissa yksilö näyttää juuri sellaisena kuin potentiaalia kaipaavat työnantajat toivovat: sinnikkäänä, kyvykkäänä ja samalla myös taipuisana. Nainen pukeutuu jakkupukuun tai ”hyväk-

syy tiettyjä puolia”, ja juuri tällä tavoin hän lopulta pääsee asemaan, jossa hänen ei enää tarvitse huolehtia sopeutumisesta. Samoin ensimmäisessä katkelmassa äiti tekee töitä ahkerasti mutta ei unohda pysytellä kauniina. Jos sato ei onnistu, on yritettävä uudestaan. Tällä tavoin haastattelussa kerrotuista kertomuksista tulee eräänlaisia potentiaalisen yksilöllisyyden todistuksia, joissa luonnehdittu yksilöllisyys on juuri sitä jota työmarkkinoilla kaivataan: ennalta määrittelemätöntä sisäistä potentiaalia, joka tarvittaessa manifestoituu sekä pärjäämisenä että joustamisena.

### VAHVUUDEN KÄÄNTÖPUOLI

Kun minuus ja yksilöllisyys ovat osa tuotantoa, arvon tuottaminen sitoutuu väistämättä myös sukupuoleen. Valmennuksen käytännöissä tämä tarkoittaa, että sukupuoli tulee merkitykselliseksi resurssina, potentiaalina, henkilökohtaisen historian ja sitä kautta persoonallisuuden muokkaajana. Tietyntyyppiseen naiseuteen nojaavien kertomusten avulla on mahdollista tulla arvokkaaksi yksilöksi, jonka arvokkuus on samanaikaisesti sekä arvostusta työn ja työelämän kontekstissa että hyödyllisyyttä taloudellisen tuotannon näkökulmasta.

Sukupuolen merkityksellistyminen voimavaraksi ja potentiaaliksi todisteeksi ei kuitenkaan tarkoita, että sukupuoli yhteiskunnallisena jakona olisi kadonnut tai että sen merkitys elämän jäsentäjänä olisi haurastunut, kuten esimerkiksi refleksiivisen modernin teoreetikot ovat esittäneet (vrt. Beck 2008; Beck & Beck-Gernsheim 2001). Kyse on pikemminkin siitä, että yhteiskunnallista epäoikeudenmukaisuutta eli sukupuolta yhteiskunnallisena suhteena tunnustetaan ja artikuloidaan yksilöllisyyden kehyksessä eli yksilöllisyydenä eroina. Tällöin puhe voimautumisesta, yksilöllisyydestä ja potentiaalista peittää taakseen ne ehdot, joita yhteiskunnalliset jaot ja hierarkiat asettavat yksilön toimijuudelle. Tällaisesta artikuloinnista kertoo esimerkiksi seuraava miesvalmentajan haastatteluvastaus:

kun puhutaan niin kuin johtotehtävissä toimivista ihmisistä, on ne sitten tai varsinkin kun ne on naisia, niin siihen ehkä jotenkin liittyy myös semmoinen että siinä, et se että – nyt mä,

tää on mun arvaus ihan vaan tässä että ne naiset ovat päättäneet että tapahtuu mitä tahansa että he ovat siellä pärjätäkseen eivätkä ala itkeä sitä että mua kohdellaan niin kuin epätasa-arvoisesti.

Tässä lainauksessa johtotehtävissä toimimiseen tarvittava potentiaali tarkoittaa, että yksilö *päättää* pärjätä eikä itke epätasa-arvoista kohtelua. Lainauksesta voidaan lukea impliittinen viesti siitä, että pärjäämisen vastakohtana on itkeminen eli epätasa-arvoon puuttuminen ja sen tekeminen julkiseksi. Johtotehtäviin soveltuva henkilö siis kamppailee yksin omasta selviytymisestään sen sijaan, että pyrkisi puuttumaan epätasa-arvoiseen kohteluun, ja samalla syrjinnän esiin nostamisesta tuleekin merkki siitä, että henkilöllä ei ole tarvittavaa potentiaalia pärjätä. Tällä tavoin yhteiskunnallinen epäoikeudenmukaisuus näyttäytyy yksilöllisenä avuttomuutena, josta kukin on viime kädessä itse vastuussa.

Vahvuuden artikuloiminen yksilöllisenä sinnikkyytensä antaa tilaa tulkinnoille, joissa epätasa-arvoon tai epäoikeudenmukaisuuteen puuttuminen näyttäytyy heikkoutena. Feministisessä tutkimuksessa onkin suhtauduttu varsin ristiriitaisesti vahvan naisen ihanteeseen ja vahvuuden korostamiseen. Vahvuuden ihannoinnilla on nähty olevan yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden kannalta huonoja seurauksia, koska tällöin heikkouden kokemuksista tulee ikään kuin vähemmän hyväksyttävää tai jopa hävettävää (Markkola 2002; Husso 2003).

Yhdistettynä yksilöllisen potentiaaliksi tuottamiseen vahvuuden ja sinnikkyuden korostaminen, ja samalla heikkouden ulossulkeminen, saa erityistä voimaa, koska kysymys on työstä ja työpaikoista sekä talouden ”vaatimuksista”. Tämä tarkoittaa, että heikkoksi leimautumisella on seurauksia yksilön oman tulevaisuuden kannalta – epätasa-arvoisuuden ”itkijällä” ei välttämättä ole sijaa silloin, kun etsitään hyvää tyyppiä avoimena olevaan työpaikkaan. Potentiaalinen yksilö on sellainen, jonka omat voimavarat riittävät kantamaan epäoikeudenmukaisuuksien tilanteiden ja rakenteiden yli. Tällöin epäoikeudenmukaisuuteen puuttumisesta ja rakenteiden muuttamisesta ei tule edes relevanttia *kysymystä*. Sukupuolen

toimiminen resurssina tai potentiaalina sisältää siis myös kääntöpuolen, jonka seuraukset eivät sen paremmin yksilölliseltä kuin yhteiskunnalliseltakaan kannalta nähtyinä välttämättä edistä sukupuolten välistä tasa-arvoa tai yhteiskunnallisten valtasuhteiden purkamista.

### JOHTOPÄÄTÖKSET

Andrew Abbottin (2005, 325) mukaan työn sosiologian keskiössä on radikaali ja kriittinen kysymys työn suhteesta inhimilliseen kokemukseen. Tässä artikkelissa olen asettanut tämän kysymyksen tutkimalla työelämävalmennusta ja sukupuoleen liittyviä merkityksiä työn subjektivoitumisen ja subjektiviteettien tuotannon näkökulmasta. Muotoilemalla tutkimuskysymyksen eksplisiittisesti kysymykseksi arvontuotannosta olen myös laajentanut Abbottin kysymystä ja pohtinut, millä tavoin työ ja työelämä välittävät inhimillisen kokemuksen ja kapitalistisen tuotannon välistä suhdetta.

Työelämävalmennuksen käytännöissä toteutuva potentiaalisten minuuksien rakentaminen saa mielen ja merkityksen nykyhetken työmarkkinoiden kontekstissa. Valmennuksessa tuotettu potentiaalinen yksilö on varustettu yksilöllisillä voimavaroilla eli lupauksilla taipuisuudesta, sopeutuvuudesta, pärjäämisestä ja mukautumisesta. Nämä ovat ominaisuuksia, joita sekä vaaditaan että arvostetaan nykyhetken työmarkkinoilla. Tulevaisuuden ennakointiin perustuva talous vaatii myös työntekijöiltä sekä ennakointia että joustamista. Tästä näkökulmasta katsottuina valmennuksen käytännöt palvelevat yksilöiden pyrkimyksiä parantaa työmarkkina-arvoaan eli tulla arvokkaiksi kapitalistisen tuotannon vaatimalla tavalla.

Työkyvyn ja persoonallisuuden kytkeytyminen toisiinsa tarkoittaa, että työmarkkinoilla on kaupan paitsi taitoja myös yksilöllisyyttä ja persoonallisuutta. Työmarkkina-arvoa ei paranneta ainoastaan kehittämällä ammattitaitoa vaan myös tulemalla hyväksi eli potentiaaliseksi tyypiksi. Edellä olen kuvannut, kuinka yksilöllistä potentiaalia voidaan rakentaa ja todistella käyttäen hyväksi sukupuoleen liittyviä kokemuksia. Sukupuolesta voi tulla yksilöllinen voimavara tai hyödyke, jonka avulla nainen voi kertoa itsensä potentiaaliseksi yksilöksi. Tällöin vaatimuksena kuitenkin on, että ymmärrys epäoikeudenmukaisuudesta ja sukupuoleen liittyvästä valtasuhteesta *yksilöllistyy*. Sukupuoli voi siis muuntua arvokkaaksi osaksi yksilöllisyyden tuotantoa, mutta ainoastaan yksilöllisenä erona, jota hyödynnetään kilpailutilanteissa. Näin sukupuoli yhteiskunnallisena valtasuhteena jää yksilötason kysymykseksi, jonka kukin ratkaisee siten kuin itse parhaiten osaa tai pystyy. Työn subjektivoitumisen tutkiminen sukupuolen näkökulmasta valaisee näin osaltaan sitä, millä tavalla subjektiviteettien tuotannon prosessit muotoilevat ja asettavat uudelleen yhteiskunnallisia kysymyksiä.

Sukupuoleen liittyvien valtasuhteiden lisäksi työelämävalmennuksen tutkiminen piirtää näkyviin myös toisen keskeisen yhteiskunnallisen kysymyksen, joka subjektiviteettien tuotannon prosesseissa tulee ajankohtaiseksi ja muotoutuu uudelleen. Tämä kysymys koskee työn subjektivoitumiseen ja aineettomaan tuotantoon sisältyvää jännitettä ihmisenä kehittymisen ja työmarkkina-arvon kehittämisen välillä.

Työelämävalmennuksessa toistettu ja hyödynnetty ajatus inhimillisestä potentiaalista ei ole uusi. Se kytkeytyy pitkään humanistiseen perinteeseen, jossa uskotaan ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa. Usko omiin voimavaroihin ja kehittymismahdollisuuksiin on mielekäs ja merkittävä lähtökohta, joka motivoi etsimään ja kehittämään uutta sekä itsessä että muissa. Tästä näkökulmasta potentiaalinen etsiminen varmasti näyttäytyy rohkaisevana ja aidosti voimauttavana monille valmennettaville. Usko jokaisen sisällä piilevään potentiaaliin voi auttaa jaksamaan erityisesti silloin, kun työmarkkinoiden viesti on, että et ole arvokas sen paremmin työntekijänä kuin yksilönäkään.<sup>7</sup> Valmennuksen käytännöissä humanistinen usko ihmisen mahdollisuuksiin kuitenkin ymmärretään kapitalistisen arvontuotannon määrittämässä kehysissä. Tällöin potentiaalista tulee mahdollisuuden lisäksi vaatimus tai edellytys, jonka merkitys ei enää olekaan pelkästään uskossa ihmisen kykyihin vaan siinä, millaista arvoa tulevaisuuteen



suuntautuneet odotukset voivat kapitalismissa tuottaa. Humanistisen näkökulman sulautuminen yhteen kapitalismin tulevaisuusodotusten ja työmarkkinoilla määräytyvien arvojen kanssa ei ole ristiriidaton prosessi. Keskeisin kysymys nähdäkseni on, millä tavoin itsen kehittäminen, reflektointi ja yksilöllisyyden vaaliminen *työmarkkina-arvon kehittämiseksi* suhteutuu siihen, kuinka ihmisarvo, ihmisyyden ja yksilöllisyys ymmärretään itsessä ja muissa. Hardtin ja Negrin (2000, 32) muotoilua lainatakseni, mitä ihmiselle tapahtuu kun ”elämä alistetaan tuottavuudelle”?

Työvoiman käsite sisältää jo Marxilla ajatuksen siitä, että ihminen on aina koko persoonallisuudellaan läsnä silloin kun työtä ostetaan ja myydään. Kysymys elämän alistamisesta ja aineettomasta tuotannosta ei ole ainoastaan ”uuden talouden” kysymys vaan koskee kapitalistisen järjestelmän pysyvää taipumusta laajentaa hyödykelogiikan piiriä eli tavaramuotoistaa yhä uusia elämän alueita (ks. Mäkinen 2012, 22). Työelämävalmennuksen tutkiminen kuitenkin osoittaa, että nykyhetken työelämään sisältyy sellaisia piirteitä, jotka voimistavat ja tihentävät tätä tavaramuotoistamisen tai elämän alistamisen prosessia. Kun raja työntekijän taitojen ja kykyjen ja hänen minuutensa ja yksilöllisyytensä välillä sumenee, ja kun itsen kehittämisestä tulee kuin huomaamatta itsen kehittämistä työmarkkinoita varten, kahden hyvin erilaisen arvon eli taloudellisen arvon ja ihmisarvon välille muodostuu jännitteinen suhde. Merkittävää on, että työelämävalmennuksessa tätä suhdetta ei nosteta esille eikä yllä muotoilemiani kysymyksiä koskaan esitetä. Näin niihin kiteytyvä koko yhteiskunnan ja inhimillisen kokemuksen kannalta merkittävä ristiriita jää yksilöiden kannettavaksi. Työelämävalmennuksen voikin nähdä palveluna, jonka avulla yksilöt pyrkivät kukin omalla tavallaan neuvottelemaan tätä yksilölliseksi muuttunutta yhteiskunnallista ristiriitaa.

## VIITTEET

<sup>1</sup> Suomalaisen tutkimuksen kentällä esimerkiksi Jussi Vähämäki (2009; Holvas & Vähämäki 2005) on esittänyt samansuuntaisia tulkintoja.

- <sup>2</sup> Feministisessä tutkimuksessa on keskusteltu erityisesti työelämän feminisaatiosta eli naistaipaisten tai feminiinisiksi ymmärrettyjen piirteiden ja käytäntöjen yleistymisestä (esim. Veijola & Jokinen 2008). Tämä keskustelu liittyy osittain myös edellä mainittuihin immateriaalisen ja affektiivisen työn teorioihin.
- <sup>3</sup> Hyvä esimerkki valmennuskentän toimijoiden asemoitumisesta erilaisiin risteyskohtiin on haastattelemani tutkija-valmentaja, joka paitisi valmistelee kauppatieteen väitöskirjaa myös työskentelee organisaatiossa, jonka tehtävä on ”yhdistää [yliopiston] kampusalueen ja yrityselämän palveluita toisiinsa”. Tämän organisaation kautta tutkija-valmentaja pyörittää hanketta, jossa tarjotaan opiskelijoille yrittäjyyteen liittyviä asiantuntijapalveluita. Yksi tällainen palvelu on henkilökohtaisen brändäyksen työpaja.
- <sup>4</sup> Haastatteluista 14 on minun tekemiäni, ensimmäisen haastattelun tein yhdessä työni ohjaajan Päivi Korvajärven kanssa, ja kahden haastattelun materiaalin sekä raportit haastattelutilanteesta sain Päivi Korvajärveltä.
- <sup>5</sup> Aineisto on alun perin kerätty väitöstutkimustani *Becoming Valuable Selves* (2012) varten. Aineistonkeräysprosessia sekä siihen liittyviä metodologisia ratkaisuja on kuvattu laajasti tutkimuksen metodologiaaluvussa, ja väitöskirjasta löytyy myös täydellinen luettelo kirjallisesta ja sähköisestä aineistosta (Mäkinen 2012, 48–90, 282–286). Väitöskirjatyöni tein pääasiassa Suomen Akatemian projektissa 124327.
- <sup>6</sup> Oma näkökulmani potentiaaliin ja yksilöllisyyteen kuitenkin eroaa refleksiivisen modernin teorian näkökulmasta siinä, että minua kiinnostaa erityisesti kuinka *käsitys* tällaisesta pakosta tai vapaudesta rakentuu valmennuksen käytännöissä. En siis oletta refleksiivisen yksilön jo olevan maailmassa, vaan tutkin kuinka käsitys tällaisesta yksilöstä muodostuu, ja miksi jatkuvan itsereflektion vaatimus näyttäytyy mielekkäänä.
- <sup>7</sup> Suomessa esimerkiksi hyvinvointivaltion purkautuminen 1990-luvun laman jälkeen sekä tässäkin artikkelissa kuvatut työelämän muutokset lienevät voimistaneet epävarmuuden kokemuksia. Elämä työssä ja työtä vailla ei ehkä ole tänään prekaarimpaa kuin sata vuotta sitten (vrt. Suoranta 2009), mutta tämä ei vähennä epävarmuuden kokemuksen merkitystä. Pikemminkin se, että epävarmuutta on koettu myös ennen nykyhetkeä, kertoo siitä, että

kyseessä on piirre, joka on luonteenomainen kapitalismille järjestelmänä (Lahikainen & Mäkinen 2012). Jatkuva epävarmuus on omiaan kyseenalaistamaan ihmisen käsityksen omasta arvostaan, jolloin voimautumisen ja yksilöllisyyden retoriikka voi näyttäytyä houkuttelevana lupauksena.

### KIRJALLISUUS

- Abbot, Andrew (2005) *Sociology of Work and Occupations*. Teoksessa Neil Smelser & Richard Swedberg (toim.) *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press, Princeton, 307–330.
- Adkins, Lisa (2011) *Practice as Temporalisation: Bourdieu and the Economic Crisis*. Teoksessa Simon Susen & Bryan S. Turner (toim.) *The Legacy of Pierre Bourdieu: Critical Essays*. Anthem Press, London, 347–365.
- Adkins, Lisa (2008) *From Retroactivation to Futurity: The End of the Sexual Contract?* *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16:3, 182–201.
- Adkins, Lisa (2005) *The New Economy, Property and Personhood*. *Theory, Culture and Society* 22:1, 111–130.
- Adkins, Lisa (2001) *Cultural Feminization: “Money, Sex and Power” for Women*. *Signs* 26:3, 669–695.
- Beck, Ulrich, Giddens, Anthony & Lash, Scott (1994) *Reflexive Modernization. Politics, Traditions and Aesthetics in the Modern Social Order*. Stanford University Press, Stanford.
- Beck, Ulrich (2008) *Risk Society. Towards a New Modernity*. Sage Publications, London, Thousand Oakes & New Delhi.
- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2001) *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Sage Publications, London, Thousand Oakes & New Delhi.
- Boltanski, Luc & Chiapello, Eve (2005) *The New Spirit of Capitalism*. Verso, London.
- Callon, Michael (2007) *An Essay in the Growing Contribution of Economic Markets to the Proliferation of the Social*. *Theory, Culture & Society* 24:7–8, 139–163.
- Camfield, David (2007) *The Multitude and the Kangaroo: A critique of Hardt and Negri’s Theory of Immaterial Labour*. *Historical Materialism* 15, 21–52.
- Federici, Silvia (2009) *Precarious Labor: A Feminist Viewpoint*. Teoksessa *In the Middle of a Whirlwind: 2008 Convention Protests, Movement & Movements*. [www.inthemiddleofawhirlwind.info](http://www.inthemiddleofawhirlwind.info) (Luettu 17.11.2011).
- Fraser, Mariam (1999) *Identity without Selfhood. Simone de Beauvoir and Bisexuality*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Giddens, Anthony (1991) *Modernity and Self-Identity: Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press, Stanford.
- Gill, Rosalind & Pratt, Andy (2008) *In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work*. *Theory Culture & Society* 25:7–8, 1–30.
- Goffman, Erwin (1990) *The Presentation of Self in Everyday Life*. Penguin Books, London.
- Hardt, Michael (1999) *Affective Labour*. *boundary* 26:2, 89–100.
- Hardt, Michael & Negri, Antonio (2000) *Empire*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, London & England.
- Harvey, David (2008) *Uusliberalismin lyhyt historia*. Vastapaino, Tampere.
- Harvey, David (1989) *The Condition of Postmodernity. An Enquiry into the Origins of Cultural Change*. Basil Blackwell, London.
- Harvey, David (1982) *The Limits to Capital*. Verso, London & New York.
- Heidegren Carl-Göran (2004) *Recognition and Social Theory*. *Acta Sociologica* 47:4, 365–373.
- Hennessy, Rosemary (1993) *Materialist Feminism and the Politics of Discourse*. Routledge, New York.
- Holvas, Jakke & Vähämäki, Jussi (2005) *Odotus-tila. Pamfletti uudesta työstä*. Teos, Helsinki.
- Husso, Marita (2003) *Parisuhdeväkivalta. Lyötyjen aika ja tila*. Vastapaino, Tampere.
- Illouz, Eva (2007) *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Polity, Cambridge & Malden.
- ICF. [www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org) (Luettu 14.11.2012).
- Jameson, Fredric (1991) *Postmodernism, or, The Cultural Logic of Late Capitalism*. Verso, London & New York.
- Jokinen, Eeva, Könönen, Jukka, Venäläinen, Juhan & Vähämäki, Jussi (toim.) (2011) *”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa*. Tutkijaliitto, Helsinki.
- Julkunen, Raija (2010) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*.

- Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista. Vastapaino, Tampere.
- Kalela, Jorma (2008) *Markkinavoimat ja "uusi työ"*. Teoksessa Jussi Ojajarvi & Liisa Steinby (toim.) *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Avain, Helsinki, 110–132.
- Kortteinen, Matti (1992) *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanka ja jää Oy, Hämeenlinna.
- Korvajärvi, Päivi (2001) *Ammatin taitamisesta osaamisen esittämiseen*. Teoksessa Anu-Hanna Anttila & Anu Suoranta (toim.) *Ammattia oppimassa. VäkiVoimakas 14. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura*.
- Lahikainen, Lauri & Mäkinen, Katariina (2012) *Luokka erona ja antagonismina*. *Kulttuurintutkimus* 29:1, 3–18.
- Lavikka, Riitta (2000) *Palvelukseen halutaan "hyvä tyyppi" eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa*. *Sosiologia* 37:1, 1–17.
- Lazzarato, Maurizio (2009) *Neoliberalism in Action. Inequality, Insecurity and the Reconstitution of the Social*. *Theory, Culture & Society* 26:6, 109–133.
- Markkola, Pirjo (2002) *Vahva nainen ja kansallinen historia*. Teoksessa Tuula Gordon, Katariina Komulainen & Kirsti Lempiäinen (toim.) *Suomineiton hei! Kansallisuuden sukupuoli*. Vastapaino, Tampere, 75–92.
- Marx, Karl (1957) *Pääoma. Kansantaloustieteen arvostelua. Ensimmäinen osa*. Karjalan ASNT:n Valtion Kustannusliike, Petroskoi.
- McDowell, Linda (2009) *Working Bodies. Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Wiley-Blackwell, Oxford, Malden & West Sussex.
- McRobbie, Angela (2009) *The Aftermath of Feminism. Gender, Culture and Social Change*. Sage Publications, London.
- Mohanty, Chandra (2003) *Feminism without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Duke University Press, Durham & London.
- Mäkinen, Katariina (2012) *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere University Press, Tampere.
- Nolan, Peter & Slater, Gary (2010) *Visions of the future, the legacy of the past: demystifying the weightless economy*. *Labor History* 51:1, 7–27.
- Ojajarvi, Jussi (2008) *Haluatko subjektiksi? Ideologinen kutsu ja yksilön uusliberalistinen hallinta*: Jari Sarasvuo, *Haluatko miljonääriksi? ja Jyrki Tuularin Pyydys*. Teoksessa Jussi Ojajarvi & Liisa Steinby (toim.) *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Avain, Helsinki, 135–191.
- Ojala, Hanna (2010) *Oppimassa tavallaan. Vanhat naiset ikäihmisten yliopistossa*. Tampere University Press, Tampere.
- Otto, Kathleen, Hoffmann-Biencourt, Anja & Mohr, Gisela (2011) *Is there a buffering effect of flexibility for job attitudes and work-related strain under conditions of high job insecurity and regional unemployment rate? Economic and Industrial Democracy* 32:4, 609–630.
- Pateman, Carol (1988) *The Sexual Contract*. Stanford University Press, Stanford.
- Peltonen, Eeva (1998) *"Vahva" suomalainen nainen? Suomalaisen naistutkimuksen kertomaa ja (sen) luentaa*. *Naistutkimus Kvinnoforskning* 11:4, 66–72.
- Peltokoski, Jukka (2006) *Postfordismi*. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Tutkijaliitto, Helsinki, 113–124.
- Piironen, Pekka (2006) *Kyvyn tuotanto*. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Tutkijaliitto, Helsinki, 384–386.
- Ricoeur, Paul (1991) *Narrative Identity*. Teoksessa David Wood (toim.) *On Paul Ricoeur. Narrative and interpretation*. Routledge, New York & London, 188–200.
- Sennett, Richard (2006) *The Culture of New Capitalism*. Yale University Press, New Haven & Connecticut.
- Skeggs, Beverley (2004) *Class, Self, Culture*. Routledge, London & New York.
- Steinby, Liisa (2008) *Ryöstelijät ammutaan: moderni minä ja mitä sille sitten tapahtui*. Teoksessa Jussi Ojajarvi & Liisa Steinby (toim.) *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Avain, Helsinki, 25–66.
- Suomen Coaching -yhdistys. [www.coaching-yhdistys.com](http://www.coaching-yhdistys.com) (Luettu 14.11.2012).
- Suoranta, Anu (2009) *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Vastapaino, Tampere.
- Toscano, Alberto (2007) *From Pin Factories to Gold Farmers: Editorial Introduction to a Research Stream on Cognitive Capitalism, Immaterial Labour, and the General Intellect*. *Historical Materialism* 15, 3–11.

- Vehviläinen, Marja (2009) Naisten toimijuudet tietotalouden välittäjätyössä. *Naistutkimus Kvinnoforskning* 22:4, 18–29.
- Veijola, Soile & Jokinen, Eeva (2008) Towards a Hosting Society? Mobile Arrangements of Gender and Labour. *NORA Nordic Journal of Women's Studies* 16:3, 166–181.
- Virolainen, Ilkka (2010) Johdon coaching. Rajanvetoja, taustateorioita ja prosesseja. Lappeenranta teknillinen yliopisto, Lappeenranta.
- Vuori, Jaana (2004) Sukupuolen ja seksuaalisuuden retorinen analyysi. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Vastapaino, Tampere, 93–117.
- Vähämäki, Jussi (2009) *Itsen alistus*. Like, Helsinki.
- Åkerblad, Lena (2011) Prekaari työmarkkinatilanne ja toimijuus. Teoksessa Eeva Jokinen, Jukka Könönen, Juhana Venäläinen & Jussi Vähämäki (toim.) *”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa*. Tutkijaliitto, Helsinki, 19–36.
- Žižek, Slavoj (1994) Introduction. *The Spectre of Ideology*. Teoksessa Žižek, Slavoj (toim.) *Mapping Ideology*. Verso, London & New York, 1–33.