

Hanna Ylöstalo, Anu-Hanna Anttila, Päivi Berg
& Vuokko Härmä



Uuden työn joustavat ruumiit

Abstrakti

Artikkelissa tarkastellaan ruumiillisuutta uudessa työssä. Uusi työ kiinnittyy tekijänsä persoonaan, ruumiillisuuteen ja tunteisiin sekä edellyttää itsen markinoimista. Artikkelissa ymmärretään uuden työn vaatimuksineen, luokitteluineen ja erontekoineen kaivertuvan uuden työn tekijöiden ruumiisiin, kun he muokkaavat ruumistaan näihin vaatimuksiin sopiviksi. Artikkelissa kysytään: Millainen on ihanteellinen työruumis uudessa työssä? Miten uuden työn tekijät hyödyntävät ja muokkaavat ruumistaan vastaamaan työn ja työelämän vaatimuksia? Kysymyksiin vastataan analysoimalla 41 uuden työn tekijän haastattelut kahden uuden työn määrittelylle keskeisen teeman – ansiotyön ja ajankäytön – avulla. Analyysin perusteella uuden työn vaatimukset eivät siirry työruumiisiin itsestään, vaan työruumiin muokkaus edellyttää työtä ja myös fyysistä ponnistelua. Lisäksi se edellyttää rajanvetotyötä, jossa uuden työn tekijät muokkaavat työruumistaan jatkuvassa neuvottelussa työn vaatimusten, muun elämän kuten perheen tarpeiden sekä omaa hyvinvointia koskevien toiveiden ja huolten ristipaineessa.

Johdanto

Ahkerä. Motivoitunut. Uskaltaa heittäytyä. Pystyy muuntautumaan uusiin tilanteisiin. Joustava. Henkisesti tasapainoinen ja terve. Hyväkuntoinen ja virkeä. Osaa arvostaa työtä. Pystyy, taipuu lähestulkoon mihin vaan. Sosiaalinen. Jaksaa hymyillä koko päivän. Muokkautuu sen mukaan, minkälainen työ on.

Tällaisia vastauksia saimme osa- ja määräaikaissa työsuhteissa työskenteleviltä ja itsensä työllistäjiltä, kun tiedustelimme, millainen ihminen pärjää työelämässä. Työtaitojen ja -kokenuksen sekä koulutuksen sijaan vastauksissa korostuvat yksilön asenteet, arvot, olemus ja persoonallisuuden piirteet. Vastaukset heijastelevat muutoksia, joita on tuotu esiin jälkikapitalistista (tai jälkitekiteollista) työtä ja talout-

ta koskevassa tutkimuksessa (esim. Brunila ym. 2015; McDowell 2009; Parviainen ym. 2016).

Jälkikapitalistisella taloudella viitataan kapitalismin uuteen vaiheeseen, jossa tiedon ja teknologian varaan luotu tuotantojärjestelmä on valjastanut ihmisen kyvyt uudella tavalla tuottamaan varallisuutta (Brunila ym. 2015; Thrift 2005), arvoa ja lisäarvoa (Skeggs 2014). Jälkikapitalistinen talous saa voimansa ihmisen tietämisen kyvyistä (Brunila ym. 2015) sekä elämyksistä ja elämyksellisyydestä, jotka syntyvät vuorovaikutuksen varaan rakennetuista palveluista (Parviainen ym. 2016; Valkonen & Valkonen 2014; Veijola 2010). Työntekijöiden minuuksiin kohdistuu uudenlaisia vaatimuksia: oleellista ei ole se, mitä työntekijät osaavat vaan se, millaisia he ovat ja millaisiksi he voivat tulla. Jälkikapitalistinen talous korostaakin yksilön kokonaisvaltaista

vastuuta elämästään: toimeentulostaan, työllistymisestään, terveydestään ja hyvinvoinnistaan (Koivunen & Ojala 2015).

Tässä artikkelissa tarkastelemme näitä vaatimuksia nuorten aikuisten näkökulmasta uudessa työssä, joka sijoittuu jälkikapitalistiseen talouteen. Työelämän tutkimuksessa uuden työn käsite toimii sateenvarjona joukolle 2000-luvun työelämän ja työn tekemisen piirteitä. Näitä ovat muun muassa työn tietoisuminen, subjektivoituminen, henkilökohtaistuminen, affektisoituminen ja prekarisoituminen (Julkunen 2009; Koivunen 2016; Mannevuola 2015). Työn teettäminen muuten kuin työsuhteisesti on yleistynyt (ks. Suoranta & Anttila 2010, 9-12); siksi puhumme uuden työn tekijöistä, emmekä työsuhteisista työntekijöistä. Uusi työ kiinnittyy entistä tiukemmin tekijänsä persoonaan, ruumiillisuuteen, tunteisiin ja niiden esittämiseen (Koivunen & Ojala 2015) ja edellyttää itsen markkinoimista (Lair ym. 2005; Mäkinen 2012).

Uusi työ paitsi pirstoutuu osa- ja määräaikaisiksi työsuhteiksi myös kattaa erilaisia palkkatyön ja itsensätyöllistämisen muotoja ja yhdistelmiä. Työ- ja vapaa-ajan väliset rajat huokoistuvat ja toimeentulosta tulee epäsäännöllisempää ja epävarmempaa (Koivunen 2016). Hyvinvointivaltion ja ammattiyhdistysliikkeen tarjoamat kollektiiviset suojat ovat edelleen olemassa, mutta haurastuneina, eivätkä ne tarjoa suojaa kaikille (Koivunen & Ojala 2015).

Artikkelissa tarkastelemme vaatimuksia, joita uusi työ asettaa tekijöidensä ruumiillisuudelle. Ymmärrämme Beverley Skeggsin (2014) teoretisointia mukaillen uuden työn vaatimuksineen, luokitteluneen ja erontekoineen kaivertuvan työn tekijöiden ruumiisiin. Oli työ mitä tahansa, se jättää tekijäänsä jälkensä, mutta tekijä voi myös muokata ruumistaan työn vaatimuksiin sopiviksi. Samalla ajatellaan minuuden ja ruumiillisuuden toisistaan erottamattomiksi. Kysymme: Millainen on ihanteellinen työruumis uudessa työssä? Miten uuden työn tekijät hyödyntävät ja muokkaavat ruumistaan vastaamaan työn ja työelämän vaatimuksia?

Nostamme keskiöön uuden työn tekijät, joilla ei ole yhtä vakinaista työtä tai jotka työllistävät itsensä. Aiemmassa työruumiin tutkimuksessa on pohdittu, miten työntekijät muokkaavat tunteitaan ja ruumiillisuuttaan työnantajajärityksen imagoon sopiviksi (esim. Hochschild 1983; Warhurst & Nickson 2007). Me sen sijaan pohdimme työruumiin muokkaamista työhön sopivaksi silloin, kun työntekijä edustaa ja markkinoi ennen kaikkea itseään toimeentulomielessä.

Analysoimme *Ajolähtö: nuoret aikuiset uuden työn markkinoilla* -hankkeessa kerättyjä osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien, monen työn tekijöiden, yksinyrittäjien ja itsensätyöllistäjien haastatteluja (N=41). Haastatellut ovat 20–37-vuotiaita ja asuvat Kymenlaaksossa tai ovat muuttaneet sieltä pääkaupunkiseudulle. Haastatelluista valtaosa työskentelee jälkikapitalistiselle taloudelle tyypillisillä aloilla, kuten luovilla tai hyvinvointi- ja palvelualoilla. Muutama työskentelee perinteisemmillä aloilla kuten teollisuudessa. Heitä yhdistää ennen kaikkea työn tai työsuhteen luonne. Fokuksessamme on työelämä, mutta analyysimme koskettaa myös haastateltujen muita elämänalueita, kuten vapaa-aikaa, perhettä ja asumista, sillä uudelle työlle on leimallista työn ja ei-työn raja-aitojen madaltuminen. Lähestymme tutkimuskykyksiä ansiotyön sekä ajankäytön teemojen kautta, sillä niistä puhuessaan haastateltavat toivat esiin työn ruumiillisuuden. Ansiotyö ja ajankäyttö ovat myös keskeisiä uuden työn määrittelyissä.

Ensin käymme lyhyesti läpi työruumiista tehtyä tutkimusta sekä sen, mitä itse tuomme tämän tutkimusalueen keskusteluun. Sen jälkeen esittelemme aineiston ja lukutavan. Tätä seuraa kaksi analyysilukua, joista ensimmäisessä tarkastelemme työruumiillisuutta ansiotyön ja toisessa ajankäytön näkökulmasta. Johtopäätöksissä pohdimme uuden työn ihanteellista työruumista sekä ruumiin hyödyntämistä ja muokkausta uudessa työssä.

Jälkikapitalistisen talouden työruumis tutkimuksen kohteena

Työruumiin tutkimuksen varhaisvaiheet sijoituvat 1980-luvulle, Arlie Hochschildin (1983) tutkimuksiin emotionaalista työstä. Sillä tarkoitetaan työntekijöiden kykyä käyttää, hallita ja esittää tunteita yrityksen ja sen tuotteiden kannalta suotuisalla tavalla. Tunteiden hallintaan psykologisessa mielessä keskittyvän emotionaalisen työn rinnalla alettiin 1990-luvun lopussa puhua esteettisestä työstä (Warhurst & Nickson 2007; Witz ym. 2003), jolla viitataan tunteiden hallitsemisen lisäksi oman ulkonäön muokkaamiseen työtehtävään tai yrityksen brändiin sopivaksi. 2000-luvulla työruumista on analysoitu erityisesti diskursiivisen (esim. Hodgson 2005), representatiivisen (esim. Nikunen 2016), fenomenologisen (esim. Parviainen 2011) ja affektiteoreettisen (esim. Weeks 2007) lähestymistavan keinoin.

Työelämän muutokset ovat lisänneet työruumiiseen kohdistuvaa kiinnostusta. Hyvinvointivaltion haurastuminen, etenkin työ- ja työvoimapolitiikan painopisteen siirtyminen hyvinvointipolitiikasta (*welfare*) kohti kannustimiin ja velvoitteisiin perustuvaa politiikkaa (*workfare*) (Kananen 2014), on kaventanut valtion tuomaa turvaa ja lisännyt yksilön omaa vastuuta toimeentulostaan. Yksilön vastuun korostuminen näkyy esimerkiksi yrittäjyyttä ja yrittäjämäistä asennetta painottavassa koulutus-, työ- ja työvoimapolitiikassa. Yrittäjyys ei tässä kontekstissa ole vain työllistymisen muoto, vaan sillä viitataan myös rohkeuden ja riskinottokyvyn kaltaisiin yksilöominaisuuksiin sekä vastuullisuuteen omasta työllistymisestä myös palkkatyössä (Keskitalo-Foley ym. 2010; Korhonen 2012). Tavoitteena on itsenäinen, joustava, itsestään vastuun kantava, markkinahenkinen yksilö, joka huolehtii työllistymisestään ja sen jatkumisesta esimerkiksi brändäämällä eli tuotteistamalla itsensä (ks. Lair ym. 2005).

Työmarkkinoiden palveluvaltaistuminen korostaa ruumiillisuuden merkitystä työssä, mutta eri tavalla kuin perinteisessä ruumiil-

lisessa työssä. 1990-luvulla tuotannon alojen töitä alettiin ulkoistaa muuttamalla ne palveluiksi; esimerkiksi siivoustyöstä tuli siivouspalvelua (Parviainen ym. 2016, 14). Myös julkisen sektorin töitä on 1990-luvulla kiihtyneen yksityistämisen myötä muutettu palveluiksi (Eräsaari 2002; Anttila 2016). Valtaosa työstä on palvelutyötä, jossa toisensa kohtaavat asiakas ja palvelutyön tekijä. Palvelutyössä korostuvat työntekijän persoonaan, ulkonäköön, ääneen, vuorovaikutustaitoihin ja muihin ”pehmeisiin taitoihin” (Bailly & Léné 2012) kohdistuvat vaatimukset. Palveluvaltaistumisen myötä yhä useammassa työtehtävässä täytyy osata neuvotella, joustaa, muuntua, vakuuttaa, olla viehättävä sekä luoda oikeanlaisia mielikuvia (Gray 2003; Korvajärvi 2016b).

Ruumis on pääomaa uuden työn markkinoilla, ja sen muokkaamiseen oikeanlaiseksi tehdään valtavasti työtä ja käytetään resursseja. Treenatun ja hoikan ruumiin ajatellaan vievän paitsi jälkiteollisessa työssä tarvittavista tärkeistä fyysisistä niin myös psyykkisistä ominaisuuksista, kuten terveydestä, itsekurista, kyvykkyydestä, voimasta ja kestävydestä (Berg 2010; 2012; Harjunen 2017; Kinnunen & Parvainen 2016). Jälkikapitalistinen talous onkin synnyttänyt ruumiillisuuden hallintaan valmentavien ammattikunnan, työelämä- ja elämäntaidon valmentajista (Mäkinen 2012) erilaisiin kauneus- ja hyvinvointialan ammattilaisiin (Korvajärvi 2016a; Parviainen 2011). Nämä itsen markkinoistamisen (Lair ym. 2005; Mäkinen 2012) tekniikat uusintavat harhaa tasa-arvoisista työmarkkinoista, joissa ihanteellinen työruumis on kaikkien saavutettavissa, eikä esimerkiksi sukupuolella, iällä, etnisellä taustalla ja yhteiskuntaluokalla ole merkitystä.

Paradoksaalista kyllä, ruumiista luettavissa olevat erot, kuten sukupuoli ja yhteiskuntaluokka, ovat samanaikaisesti nousseet kiinnostuksen kohteeksi uuden työn markkinoilla. Ihmisten välisen vuorovaikutuksen taloudellisen merkityksen lisääntymistä on kutsuttu työn feminisaatioksi (Adkins 2001; McDowell 2009). Sillä tarkoitetaan naisten määrän kas-

vua työmarkkinoilla, osa-aikatyön ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntymistä kaikissa tehtävissä sekä töiden sisältöjen muuttumista feminiinisinä pidettyjä taitoja, kuten vuorovaiikutustaitoja, painottaviksi. Sukupuolen ohella yhteiskuntaluokka määrittää uuden työn ihanteellista työruumista: tutkimusten mukaan palvelutyössä pyritään usein tuottamaan esitys nimenomaan keskiluokkaisesta ruumiillisuudesta (Anttila 2016; Payne 2009; Warhurst & Nickson 2007).

Jatkamme työruumiista käytyä keskustelua seuraavissa luvuissa analysoimalla uuden työn ihanteellista työruumista. Ymmärrämme ruumiin materiaalisena ja sosiaalisena pintana, johon ja jonka kautta sosiaaliset luokitte- lut ja kulttuuriset eronteot kaivertuvat (Berg 2010; Skeggs 2014). Työn kontekstissa tämä merkitsee tapaa, jolla tietynlaisiin työruumiisiin siirretään työhön liittyviä edellytyksiä, kuten itsekurista kertovaa voimakkuutta ja kestävyyttä sekä itsehillinnän tuloksena syntyvää myönteisyyttä. Näitä vaatimuksia ovat esimerkiksi joustavuuteen liittyvä ruumiin ”venyminen” pitkiin työpäiviin tai itsen markkinointiin liittyvä affektien ja vuorovaikutuksen hallinta (esim. Anttila 2016; Korvajärvi 2016a). Oleellista tässä on, että nämä vaatimukset eivät siirry työruumiisiin itsestään, vaan työruumiin muokkaus edellyttää työtä, jota erotukseksi muista työn käsitteistä nimitämme ruumistyöksi (ks. Anttila 2012). Niin ikään oleellista on, että työhön liittyvien vaatimusten täyttäminen ei ole kaikille yhtäläisesti mahdollista, sillä ihanteellisen työruumiin ylläpito vaatii aikaa ja rahaa sekä edellyttää tervettä ruumista. Toisin sanoen: ruumista voidaan muokata, mutta sen muokkauksella on rajansa (McDowell 2009; Nikunen 2016).

Lisäksi ajattelemme Pierre Bourdieuta (1986) mukailien ruumiin olevan viides pääoma, johon resursoida ja jonka voi vaihtaa toiseksi pääomaksi sen ollessa kelvollinen vaihtoon (ks. Anttila 2012; Berg 2008; Skeggs 2014). Terveestä, työkykyisestä ruumiista voidaan puhua erityisenä ruumispääomana, jonka avulla työn tekijä myy lupauksen tuot-

tavuudestaan ja suorituskyvystään työnantajalle tai asiakkaalle. Ruumispääoma tehdään vapauden ja pakon välimaastossa. Uuden työn tekijän täytyy löytää jalansijansa markkinoilla, joten hän ei ole vapaa kapitalismin rakenteellista pakoista. Ruumispääoman muokkaus saattaa kuitenkin näyttäytyä uuden työn tekijöille omana vapaana valintana ja hyvän elämän tunnusmerkkinä, kuten Lauri Lahikainen ja Esko Harni (2016) ovat todenneet. Heidän mukaansa enemmistöllä maailman ihmisistä ei ole muuta mahdollisuutta tulla toimeen kuin myymällä omaa työvoimaansa, jolloin *”(v)apaus tarkoittaa pakkoa oma-aloitteisesti muokata omaa itseä markkinakelpoiseksi”* (mt., 39).

Olemme kiinnostuneita erityisesti siitä, millaista ruumista pidetään ihanteellisena, arvokkaana työruumiina ja miten uuden työn tekijät hyödyntävät ja muokkaavat omaa ruumistaan vastaamaan työn ja työelämän vaatimuksia. Tämän voisi muotoilla myös toisin: millaista työruumista pidetään arvokkaimpana ja vaihtokelpoisimpana pääomana uuden työn markkinoilla.

Aineisto ja lukutapa

Artikkelin aineiston muodostavat osa- ja määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien, monen työn tekijöiden, yksinyrittäjien ja itsensä-työllistäjien haastattelut (N=41), jotka on kerätty vuosina 2015–2016. Haastattelut ovat 20–37-vuotiaita naisia (n=27) ja miehiä (n=14). Kaikkia haastateltavia on informoitu kirjallisesti ja suullisesti haastattelujen käytöstä tutkimustarkoituksiin, ja heillä on ollut mahdollisuus koska tahansa kieltäytyä haastattelusta tai evätä sen käyttö. Haastateltavien nimet on muutettu, kuten myös ammatit ja muut yksityiskohdat, joiden kautta heidät voisi tunnistaa.

Haastattelut ovat heterogeeninen joukko, jota yhdistää työnteko ja työllä toimeentulo ilman vakinaista, kokoaikaista palkkatyösuhdetta. Se oli nuoren iän lisäksi kriteerinä tutkimukseen osallistumiseen, sillä etsimme tutki-

mukseemme ansiotöillä sinnittelijöitä. Puolet haastatelluista tekee useampaa kuin yhtä työtä. Heistä seitsemällä on yliopistotutkinto, muut ovat suorittaneet ammattikorkeakoulun, ammatillisen koulutuksen tai muun tutkinnon. Vain muutaman opinnot ovat jääneet peruskouluun. Haastateltujen ikäryhmät ovat niitä, joille vakituinen, kokoaikainen palkkatyö on usein kaukainen haave.

Analyysissa olemme hyödyntäneet niitä kohtia haastatteluista, joissa haastatellut kuvaavat työtä ruumiillisuuden kautta: omaa työntekoaan ruumiillisena kokemuksena, itsen muokkaamista työtehtäviin sopivaksi, itsen markkinointia asiakkaille ja työnantajille sekä työtehtävien asettamia vaatimuksia työn tekijälle. Lukutapamme on aineistolähtöinen: emme ole asettaneet aineistolle etukäteen kysymyksiä, vaan etsimme aluksi ainoastaan tapoja puhua ruumiillisuudesta työn kontekstissa. Analyysissämme näkyy työn ruumiillisuuden moninaisuus, ristiriitaisuuskin: siihen liittyy esimerkiksi nautintoa, riittämättömyyttä ja häpeää.

Lukutavassamme yhdistyy ymmärryksemme ruumiillisuudesta pintana, johon työhön liittyvät luokittelut ja vaatimukset kaivertuvat, sekä käsityksemme ruumiista vaihtoarvoisena pääomana. Löydettyämme aineistosta työn ruumiillisuutta koskevia kuvauksia tarkensimme analyysimme kysymyksenasettelumme mukaisesti kohtiin, joissa haastateltavat kertoivat työruumiiseen liittyvästä työstä, kuten pyrkimyksistä, neuvotteluista, työstämisestä ja kontrollista. Näissä kuvauksissa tiivistyvät työruumiin ihanteet, siis ruumis pääoman arvo, sekä työruumiin muokkaustyö ja sen rajat.

Aineistossa korostui – osin kysymyksenasettelustamme johtuen – kaksi pääteemaa: ansiotyö ja ajankäyttö, joten fokusoimme lopullisen analyysimme niihin. Molemmissa näkyvät keskeiset uuden työn piirteet. Ansiotyö liittyy työn prekarisoitumiseen ja epävarmuuden kokemukseen. Työnantajien, työtehtävien ja asiakkaiden vaihtuminen asettaa ruumiille alituisen vaateen joustaa ja mukautua uu-

siin tilanteisiin. Toisin sanoen, ruumis pääoma vaatii uudenlaisia panostuksia. Uudessa työssä perinteiset ”elämässä menestymisen” tekijät, kuten kova työnteko ja hyvä kouluus (ks. Blom & Melin 2014, 32–35), eivät enää näytä takaavan vakaampaa työuraa, sillä korkeasti kouluttautuneidenkin työsuhteet ovat lyhytkestoisia tai muuten epätyypillisiä (Lempiäinen ym. 2014, 9). Niinpä haastatellut ovat kehittäneet uusia strategioita menestyä epävarmoilla työmarkkinoilla. Tarkastelemme erityisesti ruumis pääoman maksimointiin liittyviä strategioita.

Ajankäyttö puolestaan liittyy uudelle työlle tyypilliseen työ- ja muun elämän rajojen määrittämiseen ja työajan sekoittumiseen muuhun aikaan (ks. Anttila 2010, 119–129), jolloin kaikki aika on periaatteessa valjastettavissa taloudellisesti tuottavaan toimintaan. Työn luonne on muuttunut jälkikapitalistisessa taloudessa uudella tavalla abstraktiksi: työnteko perustuu yhä useammin sellaisiin taitoihin ja ominaisuuksiin, joita käytetään muuallakin kuin työelämässä (Brunila ym. 2015, 12), kuten joustavuuteen. Tämän seurauksena työruumiista tulee uudella tavalla kontrolloinnin ja hallinnan kohde. Analyysissa keskityimme uuden työn rajattomuuden ruumiille asettamiin vaatimuksiin ja tapoihin, joilla uuden työn tekijät vastaavat vaatimuksiin.

Brändätty minuuus ja siinä asuva huoli

Katja: Mul on ollu itse asias se oma slogani, se smile with your eyes. Koska [...] ku sä hymyilet sun silmillä, nii se on se, mikä sielt näkyy.

Haastattelija: *Aivan, joo.*

Katja: Mä voin antaa viel ton käyntikortin.
(Katja, luovan alan itsensä työllistäjä¹)

Katjan puhetapa on tyypillinen esimerkki etenkin aineistomme itsensä työllistäjien tavasta puhua itsestään yrityksensä käyntikorttina. Työ on osa minuuden ruumiillisuutta, jolloin ei pelkästään huolehdi omasta kunnosta ja ul-

konäöstä. Pikemminkin kaikissa vuorovaikutustilanteissa kohdatut ihmiset – tässä tapauksessa tutkija – ovat potentiaalisia asiakkaita. Katja näkeekin, että hänen yrityksensä on ”personoitunut” häneen: asiakkaat tulevat juuri hänen asiakkaikseen, koska heillä on ”*joku käsi-tys, et minkälainen mä oon*”. Hänen edustamansa alan ammattitaito ei yksistään riitä, lisäksi on oltava tietynlainen.

Mitä on olla oikeanlainen? Katja kertoo olevansa yrityksensä hymyilevät kasvot. Toisin sanoen hän on omaksunut itsen markkinoinnin tavat, joissa myönteisyys edistää myytävän tuotteen menekkiä. Sen lisäksi hän korostaa erottautumista muista alan yrittäjistä, sillä hän ammattilaisena saa asiakkaansakin hymyilemään ”aidosti”. Aitous on Katjan myymässä palvelussa oleellinen tekijä, joten hän esittää sen tuottamisen olevan osa ammattitaitoa.

Jotkut tutkimukseen osallistujat katsoivat, että työn kautta opittuja itsen muokkauksen tekniikoita voi hyödyntää muussa elämässä. Yrittäjänä työskentelevä Sanni kertoo harrastustilanteeseensa liittyvän totutun olotilan työstämisestä, jossa tunnetila ruumiillistuu (vrt. Skeggs 2014). Sannin harrastukseen kuuluvat kisat, joita hän jännittää kovasti: ”*jännitys kahlitsee sut ja radalla pitäis olla tosi rento ja liikkuu hyvin*”. Hänestä tuntuu, ettei suorituksesta tule mitään, koska on ”*haarniska päällä*”. Hänellä on jännityksen purkamiseen tekniikka, jota hän käyttää myös hyvinvointialan työssään ohjatessaan toisia:

”Sit ku mä sain tavallaan puettuu sitä sanoiks ja itelleni selkeeks, et mul on nyt tämmönen haarniska, niin sit ku mä lähin miettimään, et mitä mä haluaisin sen tilalle, mikä ois sellanen joustava ja hyvin liikkuva, mä vaihdan sen haarniskan jumppapukuun. [...] Sen kansa oikeestaan [...] hyvin paljon työskentelee, et kuinka vahva meiän mieli on, ja kun siellä muutetaan esimerkiksi just tää et mun haarniska muuttuu komeeks jumppapuvuks ja siin on parempi liikkuu, niin sit se näkykin siinä tekemisessä. [...] Ja ne muutokset mitä esi-

merkiks tollasten harjotusten kautta näkee ihmisissä, ni se on tosi makeeta.”

(Sanni, hyvinvointialan yrittäjä, jolla on myös osa-aikainen palkkatyö)

Kuvauksesta välittyy ajatus, jonka mukaan yksilön mieli hallitsee hänen ruumistaan. Tällöin ajatellaan, että ruumiin liikkeitä muuttamalla voi muuttaa mieltä, jonka seurauksena tilanteiden minuus muuttuu. Tämä tulee lähelle pro-teettisen minuuden (Lury 1998; myös Skeggs 2014, 257–259) ajatusta, jossa yksilön kokemusta omasta toimijuudestaan rakennetaan muuttamalla yksilön käyttäytymistä ja persoonaa, ei rakenteita tai olosuhteita.

Hanna-Mari Ikonen (2016) toteaa, että kun tarjottava tuote on kokemus, tämä syntyy palvelun tuottajan persoonallisuuden kautta ja edellyttää oman toiminnan ja persoonallisten esitysten reflektointia ja muokkaamista. Samaa ilmiötä analysoivat Jarno Valkonen ja Sanna Valkonen (2014) kuvatessaan itsensä työllistäviä Lapin luontosafarien vetäjiä, joiden olemus ja toiminta ilmentävät asiakkaille myytävää elämyksellistä palvelutuotetta. Suuressa osassa työtehtävistä tai ammateista, joiden yhteydessä on aiemmin puhuttu palveluista, puhutaan tällä hetkellä ”elämyksistä”. Elämystaloudessa (Pine & Gilmore 1999) vaatimus tuotteen tai palvelun henkilökohtaisen merkityksellisyyden ja kokemuksellisuuden tuottamiselle on laajentunut yhä useammalle alalle. Samanaikaisesti työ, jossa markkinoidaan itseä, muokkaa tekijänsä minuutta.

Palvelualalla yrittäjänä työskentelevä Linda näkee, että työ on hänelle ”kaikki”. Työ on hänen elämäntapansa ja ”suurin osa” häntä: ”*Se on mun koko identiteetti varmaan*”. Mitä enemmän hän työllään saavuttaa, sitä vahvemmin hän arvelee minuutensa rakentuvan työhönsä kiinnittyvän sosiaalisen aseman kautta:

”No siis silleen, et eihän Linda Ekholmia [nimi muutettu] ole, jos ei ole töitä. Siis jos mä en ois rakentanu näin hienoo kuvioo, ja tehny, ni eihän mun status ois sama. Eli kylhän se osa mun identiteetti on, ainakin noin kuuskyt

prosenttii. Ehkä mun tapauksessa vielä, ku mä oon vielä vähän niinku kuitenkin raakile, niin se voi olla, tai toivonki, et se voi olla jos-sain kohtaa vähemmän, mut toisaalt sit se voi olla enemmän, jos mä oon saavuttanu jonku ison jutun.”

(Linda, palvelualan yrittäjä)

Brändätyssä minuudessa asuu myös huoli. Työssä opittuja itsen muokkauksen tekniikoita voidaan pyrkiä hyödyntämään yksittäisessä tilanteessa. Tutkimukseen osallistuneet puhuvat taloudellisen epävarmuuden aiheuttamista ruumiillisista oloiloista, stressistä ja väsymyksestä. Ne näyttäytyvät vaikeammin hallittavina kuin eleet, ilmeet, äänensävyt ja vaatetus (vrt. Ikonen 2016; Korvajärvi 2016a).

Hyvinvointialan itsensätyöllistäjä Anna kertoi haastattelussa miettivänsä *”apua apua apua apua, et onko rahaa, onko rahaa, onko rahaa”* ja pitäisikö hänen tehdä lisäksi muita töitä, kuten jakaa lehtiä tai mennä kaupan kassaksi. Selväksi hänelle on omien sanojensa mukaan tullut, että *”se stressi tulee olemaan aina läsnä, mun pitää vaan tulla toimeen sen kanssa”*. Hän tekee *”täysin sydämellään”* työtään ja samalla pohtii, että jos hän tekisi sitä *”vaan”* sydämellään, niin *”mun lapsil ei ois kyl leipää pöydässä”*. Anna kuvaa työnsä *”raadoliseksi puoleksi”* sen, että hänen on *”pyöritettävä numeroita”*, siedettävä stressiä, laskelmoitava ja ajoitettava tekemisiä. Hänen on laskettava, paljonko hänellä on oltava asiakkaita, jotta hän saa laskunsa maksettua ja tietyn määrän palkkaa omalle tililleen. Anna näkee, että laskelmointi kuitenkin häviää, kun hän astuu asiakkaidensa eteen.

Vaikka huoli toimeentulosta on haastattelujen jakama kokemus, etenkin itsensätyöllistäjät ja yrittäjät tasapainottelevat *”sydämellä”* tekemisen, eli intohimon ja riittävän toimeentulon ristipaineessa (ks. myös Ikonen 2016).

Elias: *No, lyhykäisyydessään en ole täysin tyytyväinen toimeentuloon tällä hetkellä, et totta kai se aiheuttaa stressiä ja ruokkii sitä väsymystä. Varsinkin sitä henkistä väsymys-*

tä, kun joutuu penniä venyttää mahdollisesti, joinakin kuukausina enemmän kuin toisina.

Haastattelija: *Tuntuuks susta, että työn määrä ei vastaa rahaa, minkä sä siitä saat?*

Elias: *En mä osaa sitä silleen ajatella, koska mä en osaa pistää itselleni ja omalle valmennukselle silleen arvoa euromäärällisesti, mikä ehkä näkyy myös tuolla, kun tulee jotain yhteistyöpyyntöjä, että joku porukka haluaa tulla joksikin aikaa. Vaikka joku seura tänne mulle valmennettavaksi, niin mä oon aika huono sitten niissä antaa semmosen summan, mistä oikeesti jää jotain käteenki, vaan se on silleen, että ne tulee, mä otan niistä tälle vähän, et saa jotain ja sit ne mahdollisesti tulee uudestaan ja näin pois päin.*

(Elias, hyvinvointialan yrittäjä)

Vaikuttaa siltä, että brändätty minuus on enemmänkin ulkokohtaista. Tämä kertoisi siitä, että omaan repertuaariin on sisällytetty tietynlaisia itsen markkinoinnin puhetapoja. Myös omassa toiminnassa työstetään markkinakelpoisia minän muokkauksen tekniikoita. Nekin vaikuttavat olevan enemmän opittua kuin varsinaista itsetietoista minuuden muokkausta ja persoonan kehittämistä ideaalisemmaksi työruumiiksi. Työsuorituksen myyminen brändätyn minuuden avulla ei näin välttämättä kaiveru ihoa syvemmälle. Näin ollen aito hymy on tuotteen myyntiin tuotettu pinnallisempi keino, jota hyödynnetään työssä tuotteen tai palvelun myynnin edistämiseksi.

Aika on rahaa

Työ- ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyessä ajasta on tullut uudessa työssä tärkeä resurssi, koska mikä tahansa aika voi olla muutettavissa työajaksi ja sitä kautta toimeentuloksi. Niinpä moni haastateltu pyrki maksimoimaan hyödyllisen ajankäytön. Tämä näkyi myös neuvotte- luissa tutkijoiden kanssa haastatteluun käytetävästä ajasta: osa pyysi tutkijoilta vastapalvelusta haastatteluajasta, esimerkiksi näkyvyyt-

tä tutkijoiden blogissa tai nimitti haastatteluun osallistumista ”yhteistyöksi”.

Ruumis ei kuitenkaan aina noudata ajankäyttöön liittyviä hyödyllisyysvaatimuksia yhtä ututterasti kuin osa haastatelluista toivoisi, sillä se tarvitsee esimerkiksi lepoa ja ravintoa. Joillakin haastatelluilla oli armoton suhde näihin ruumiillisiin tarpeisiin. Toisinaan ne pyrittiin kieltämään kokonaan. Ruumiillisista tarpeista myös puhuttiin ikään kuin niissä olisi kyse valinnasta:

Haastattelija: *Väsyttääkö sua töitten tekeminen?*

Linda: *Ei. Mä inhoon sanaa ”väsymys”, mä inhoon sanaa ”mä oon kipee, mä oon väsyny”, mä inhoon semmost määkimistä. Miks sitä tarvii sanoo, kyl sä tiiät ite jos sä oot väsyny. Sillon sä meet nukkumaan, mut et sä toitota sitä kelleen. Väsyttää minuu välil iltasin, jos mä oon sängyssä ni mä saatan nukahtaa puhelin kädessä [haukottelee]. Ja nyt mä haukottelen, mut ei mua silti väsytä vaik mä haukottelen. Ei mua siis, et jotenki mä oisin uupunut, ei mitään semmost. Tää on mun oma valinta ja mun elämäntapa.*

(Linda, palvelualan yrittäjä)

Kun raja työ- ja vapaa-ajan välillä ei ole selvä, on kaikki aika periaatteessa työaikaa (Koivunen 2016). Niinpä työruumiin ylläpitämiseksi tehdään paljon työtä, jotta se olisi oikeanlainen ja jotta se selviäisi rajattoman työn ruumiillisuudelle asettamista vaatimuksista. Epävarmuus työn jatkuvuudesta ja huoli taloudellisesta toimeentulosta sai monet haastatelluista tekemään työtä sairaanakin. Syyt epävarmuuteen johtuvat suurelta osin työelämän rakenteista, kuten siitä, että itsensätyöllistäjät eivät saa palkkaa sairauspäiviltä tai siitä, että asiakkaat voivat kääntyä toisen palveluntarjoajan puoleen, jos ei itse ole aina saatavilla. Tästä huolimatta näitä rakenteita ei juuri kritisoiu haastattelussa. Sen sijaan haastatellut pitivät jaksamistaan omana vastuunaan ja syyllistivät itseään ruumiillisista perustarpeista, kuten riittävästä levosta, jos se ei ollut sovittavissa työn rytmiiin.

Linda kertoi haastattelussa myös tuntevansa huonoa omatuntoa päiväunista (vrt. Rantala 2016). Jos hän nukahti sohvalle, hän kertoi ajattelevansa jälkikäteen, että *”ei helvetti mun aika on menny hukkaan”*. Niin ikään hyvinvointialan yrittäjä Anni, joka oli haastatelluajankohtana raskaana, kertoi nauraen että *”tuntuu kuin ois rikoksia tehnyt”* kun on joutunut lepäämään sohvalla. Uuden työn rajattomuudesta seuraa, että ruumiilliset tarpeet ovat moraalinen kysymys. Uusi ihannetyöntekijä ei omistakaan vain aikaansa työelleen vaan kykenee voittamaan myös ihmisruumiin normaalit tarpeet (ks. Karjalainen ym. 2016, 177). Aiemmasta tutkimuksesta käy ilmi, että hyvää fyysistä kuntoa pidetään merkinä työelämässä suotuisina pidetyistä ominaisuuksista, kuten sitkeydestä ja kestävyydestä (Anttila 2016; Berg 2012; Harjunen 2017; Kinnunen & Parviainen 2016; Karjalainen ym. 2016). Haastatelluista käy ilmi, että rajattomaan uuteen työhön liittyvä jatkuva työvalmiudessa oleminen vaatii sekin hyvää kuntoa. Kunto ei ole vain fyysistä, vaan se liittyy myös moraalisiin, kunnollisuuteen. Ihanteellisen työntekijän menestyvää ja hallittua minuutta ilmentää ”oikeanlainen”, sopusuhtaisen trimmattu työruumis, jonka voi ajatella ilmentävän työn tekijän elämäntapaa ja asennetta työhön (vrt. Berg 2010; kelvottoman työruumiin kriteereistä Anttila 2016, 299–302).

Haastatellut kuitenkin pitivät välttämättömänä työruumiin huoltamista jotta se selviäisi rajattomuuden asettamista vaatimuksista. Tämä edellytti toisenlaista työtä, jota nimitämme rajanvetotyöksi. Yksilöityneessä uudessa työssä yksilöt ovat vastuussa tästä rajanvetotyöstä: jaksakseen työssä täytyy osata organisoida, priorisoida ja tarvittaessa irtautua työstä (Julkunen 2009, 123; Rikala 2013). Haastateltujen ristiriitaiset vaatimukset olla koko ajan käytettävissä työhön ja silti pitää huolta itsestään johtivat erilaisiin oman ajankäytön manageroinnin strategioihin. Yksi haastatelluista kertoi aikatauluttaneensa kaikki päivänsä, jotta aikaa ei menisi ”hukkaan”. Lepoa aikatauluun ei mahtunut:

”Lepo ja vapaa-aika, sitä on jos sitä on ja jos sitä ei oo, niin sitä ei oo. Sit katotaan kuinka pitkään jaksaa ilman lepoa ja vapaa-aikaa. Kuitenki prioriteetti numero yks on tää [työ] ja sen asiakkaat ja että ne saa rahoilensa vastinetta. Toki siin on myös se puoli, et mitä paremmin mä ite jaksan, mitä vähemmän mä oon väsyny, tai toisin päin mitä väsyneempi on, niin sitä vähemmän mä pystyn antamaan itestäni asiakkaille. [...] Mä oon myös huomannu sen, et jos mä en pysähdy, jos mä vaan meen aamusta iltaan silleen, että koko ajan mennään, tehdään, niin mä myös jaksan, mä en huomaa, en mä ehdi väsähtää. Mut sit jos mulla on vähän liian pitkä hetki istahtaa ja olla, niin sit väsymys iskee niin pahasti, et loppupäivä menee sit siinä, et mä en saa viireystasoo enää sille tasolle, et mä taas menisin silleen hyvin, versus se, että mä menisin aamusta iltaan ihan täysillä.”

(Elias, palvelualan yrittäjä)

Elias on opetellut työrytmin, joka mahdollistaa ruumiillisten tarpeiden sivuuttamisen: niin kauan kuin hän ei pysähdy, hän pystyy jatkamaan ja ”viireystasoo” pysyy halutunlaisena. Ruumiillisuus on tärkeä resurssi uudessa työssä, mutta samanaikaisesti uusi työ rajattomuuksineen etäännyttää työntekijän ruumiillisuudestaan: on opeteltava tapa sivuuttaa ruumiin tarpeet.

On kuitenkin tilanteita, joissa ruumiin tarpeita ei voi ohittaa. Haastateltujen kertomuksissa esiintyy sairauksia: työnteon estäviä vammoja, sairaalajaksoja, työuupumusta ja masennusta. Sairauksien ohella raskaus ja lapsen syntymä pakottavat etenkin naiset yhtäältä ottamaan sekä omat että lapsen ruumiilliset tarpeet huomioon, toisaalta neuvottelemaan uudelleen työajan ja vapaa-ajan väliset rajat. Hyvinvointialalla yrittäjänä työskentelevä Anni kuvailee tasapainoiluaan rajattoman työn ja lapsen tarpeiden välillä:

”Välillä sit oikeasti herää siihen, että jos sä teet vaikka kotona blogia. Yleensä mä aloitan iltasella joskus seitsemän aikoihin teke-

mään sitä, seitsemän, kahdeksan maissa, kun [lapsi] menee nukkumaan. Välillä kun aloitan vähän aikaisemmin ja [lapsi] tulee nykimään hihasta, sit saattaa siinä vähän, että ”anna mä nyt teen tämän”. Ja sit tajuaa, että ei tämä voi näin mennä. Että se ainut aika, mitä on kotona pitää antaa lapselle. Että kyl se on vähän välillä haastavaa.”

(Anni, hyvinvointialan yrittäjä)

Työn ja perheen välinen rajanvetotyö on sukupuolittunutta työtä: sitä tekevät ennen kaikkea äidit (Rokkonen 2015, 114). Myös aineistossamme pääasiassa äidit puhuivat työhön ja perheeseen liittyvien velvollisuuksien yhteensovittamisen vaikeuksista. Äidit myös joustivat omista työhön liittyvistä tarpeistaan ja tavoitteistaan perhetilanteen niin vaatiessa. Työn ja perheen välisen rajanvetotyön tekee haastavaksi erityisesti se, että useissa uuden talouden töissä, kuten liikunnanohjaajilla, sekä yrittäjillä ja itsensätyöllistäjillä on työelämän kollektiivisten sopimusten ja suojan sijaan tarjolla vain yksilöllisiä sopimuksia ja henkilökohtaisia neuvotteluja (ks. Koivunen & Ojala 2015). Sopimukset ja neuvottelut eivät koske vain työtä, vaan uuden työn rajattomuudesta johtuen yhä useammin myös yksityiselämää. Neuvottelujen lopputulos on sidoksissa sukupuolten välisen työnjaon pitkään historiaan, joka pitää yllä tulkintaa vanhemmuuteen liittyvien velvoitteiden kuulumisesta ensisijaisesti äidille (ks. Lammi-Taskula & Salmi 2016).

Neuvotteluissa työstä puhutaan ikään kuin siinä ei olisi kyse toimeentulosta. Aiemmassa tutkimuksessa on tuotu esiin, että puheessa uudesta työstä korostuvat positiiviset tunteet: intohimo, vapauden tunne, yhdessä innostuminen (Jokinen 2015; Mannevuola 2015). Tämä näkyy myös aineistossamme: kun haastatellut puhuvat työ- ja vapaa-ajan rajanvetotyöstä, he harvoin puhuvat rahasta. Työhön liittyvien yksilöllisten valintojen ja työn aikaansaamien myönteisten tunteiden ihannoiti on johtanut tietynlaiseen puhetapaan. Tässä puhetavassa on yksilön vapaasti valittavissa, käyttäkö hän mieluummin aikansa lapsen kanssa leik-

kimiseen vai töiden tekemiseen. Työhön kohdistuvasta intohimosta huolimatta työssä on kuitenkin useimmiten kyse arkisista asioista: toimeentulosta, asumisesta, itsensä ja lastensa elättämisestä ja työssä selviämisestä rahariippuvuuden oloissa (Julkunen 2009, 117; myös Berg ym. 2017). Näyttää siltä, että nämä kysymykset jäävät suurelta osin yksilötason kysymyksiksi. Onnistuneet ratkaisut kertovat tällöin kyvykkyydestä ja työruumiin kelpoisuudesta, ja epäonnistumiset puolestaan palautetaan yksilön kelvottomuuteen selvitä työmarkkinoiden kamppailuissa.

Yhteenveto ja johtopäätökset

Artikkelissa olemme tarkastelleet ruumiillisuutta uudessa työssä. Olemme kysyneet, millainen on ihanteellinen työruumis uudessa työssä sekä miten uuden työn tekijät hyödyntävät ja muokkaavat ruumistaan vastaamaan uuden työn ja työelämän vaatimuksia. Ihanteellista työruumista kuvaa ennen kaikkea joustavuus. Tällainen työruumis on aina valjastettavissa ansaintaan, vuorokauden ajasta riippumatta, myös sairaana ja väsyneenä. Uuden työn tekijän ruumis onkin työruumis myös silloin kun hän ei ole töissä. Työruumis kuvastaa myytävää tuotetta tai palvelua; se ilmentää, että työn tekijällä on työssä vaaditut taidot, jotka yhä useammas työssä pitävät sisällään kyvyn tuottaa miellyttävä asiakaskokemus. Asiakaskohtaukset voivat tapahtua lähes milloin ja missä tahansa, joten työruumis ei ole kuin työasu, jonka voi vetää päälleen töihin mennessä vaan se on yllä koko ajan.

Uuden työn tekijät ovat kehittäneet lukuisia strategioita parantaakseen työruumiinsa tuottavuutta ja vaihtoarvoa. Nimitämme näitä strategioita ruumistyöksi; se on pääomaa, joka on vaihdettavissa etenkin taloudelliseksi ja sosiaalseksi pääomaksi. Haastattelemamme työn tekijät ovat opetelleet hymyilemään oikealla tavalla, innostamaan toisia työntekijöitä ja asiakkaita sekä tarttumaan mahdollisuuden hankkia uusi asiakas missä tahansa tilan-

teessa – vaikka tutkimushaastattelussa. Työn tekijöille nämä strategiat tuottavat sekä mielihyvää että turvaa. Hyvin tehdyn työn tuottama mielihyvä kohdistuu kokonaisvaltaisesti itseän. Kun asiakkaat kehuvat ja tulevat uudelleen, se tuo paitsi taloudellista turvaa, myös kokemuksen siitä, että työn tuotteeseen ja tekijään ollaan tyytyväisiä. Itsen markkinoistaminen tarjoaa myös mahdollisuuden tehdä itsen näköistä työtä, jossa omat arvot ja ihanteet näkyvät.

Tämän artikkelin analyysin tuloksina nostamme esiin kaksi keskeistä työelämän tutkimukseen liittyvää havaintoa. Ensimmäinen niistä on, että ruumistyö, jolla työruumista muokataan työn vaatimukseen sopivaksi, on usein fyysisesti raskasta työtä. Aiemmassa työruumiin tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota pääasiassa muuhun ruumiillisuuteen kuin fyysiseen ponnisteluun, kuten affektien hallintaan ja ulkonäön muokkaamiseen työhön sopiviksi. Nämä ovat myös omassa analyysissämme tärkeitä elementtejä, mutta niiden rinnalle haluamme nostaa sen, että uusi työ asettaa ruumistyölle myös fyysistä ponnistelua edellyttäviä vaatimuksia. Jotta voisi joustaa ja tehdä pitkää työpäivää sekä näyttäisi oikeanlaiselta on esimerkiksi urheiltava, valvottava ja tehtävä työtä sairaana. Uuden työn kontekstissa on muistettava, että työn tekijät tekevät näitä fyysisesti raskaita suoritteita myös silloin kun heillä ei ole työnantajaa eikä kukaan siis heiltä tätä suoraan vaadi. Tämä jättää tulevalle työruumiin tutkimukselle kiinnostavia jatkokysymyksiä, kuten millaisia vallankäytön ja (itse)kontrollin tai vastaavasti vastarinnan muotoja perinteisen palkkatyön rajapinnoilla taiteileville työn tekijöille tarjoutuu.

Toinen keskeinen löydöksemme on se, että työruumiin ylläpitämiseksi ja ihanteellisen työruumiin saavuttamiseksi tehdyn ruumistyön erityinen muoto uuden työn kontekstissa on rajanvetotyö. Rajanvetotyö on työruumiin muokkausta, jossa työn asettamiin vaatimuksiin samanaikaisesti mukaudutaan ja suhtaudutaan kriittisesti. Strategiana se on siis ristiriitainen, mutta niin ovat uuden työn

vaatimuksetkin: samanaikaisesti pitäisi sekä joustaa ruumiillisista tarpeista, kuten levon ja ravinnon tarpeesta, että pitää ruumis toimintakykyisenä sekä terveen ja pystyvän näköisenä. Rajanvetotyö näyttäytyy uuden työn tekijöille yksilöllisenä strategiana, jonka avulla he neuvottelevat esimerkiksi asiakkaiden, oman hyvinvoinnin ja läheistensä vaatimusten välillä. Nämä vaatimukset kuitenkin ovat sidoksissa työelämän rakenteisiin, jotka ovat yksilön hallitsemattomissa. Rajanvetotyö on siis neuvottelua työelämän vaatimusten kanssa, mutta uuden työn tekijät eivät ole näiden neuvottelujen ainoa osapuoli. Tästä huolimatta rajanvetotyö osoittaa, että vaikka työruumista rakennetaan työssä, ei rakentaminen ole pelkästään alisteista työn ja työelämän vaatimuksille vaan neuvottelua noiden vaatimusten sekä omien arvojen ja toiveiden välillä.

Työruumiin tutkimus on yksi työelämän tutkimuksen suuntaus, joka voi avata uusia

ikkunoita perustavaa laatua oleviin työtä koskeviin kysymyksiin. Tällaisia ovat esimerkiksi kysymykset siitä, miten ja millä tavalla työ tulisi yhteiskunnallisesti järjestää, jotta se tuottaisi kokonaisvaltaista hyvinvointia ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta.

Kiitokset

Ajolahti: nuoret aikuiset uuden työn markkinoilla -hankkeen (2015–2017) rahoitti Koneen Säätiön Jakautuuko Suomi? -ohjelma.

Viitteet

¹ Haastattelulainauksen jälkeen kerromme haastattelun nimen (muutettu), alan ja pääasiallisen työllistymisen muodon.

Kirjallisuus

- Adkins, L. (2001) Cultural feminization. "Money, sex and power" for women. *Signs. Journal of Women in Culture and Society* 22 (1), 111–130.
- Anttila, A-H. (2010) Työn ja elämän yhteensovittaminen? Aikapoliitikassa työmuodolla on väliä. Teoksessa A. Suoranta & A-H. Anttila (toim.) *Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkina-logiikka*. Tampere: Vastapaino, 119–129.
- Anttila A-H. (2012) Uusi työ ja viides pääoma. Niin & näin: Filosofinen aikakauslehti 19 (1), verkkokoekstra. [online]. <URL:https://netn.fi/lehti/niin-nain-112/uusi-tyo-ja-viides-paaoma>. Luettu 10.12.2017.
- Anttila, A-H. (2016) Luokkajärjestyksen muotoutuminen kotityöpalveluprosessissa. Teoksessa A-H. Anttila, R. Kauranen, K. Launis & J. Ojajärvi (toim.) *Luokan ääni ja hiljaisuus. Yhteiskunnallinen luokkajärjestys 2000-luvun alun Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 277–320.
- Bailly, F. & Léné, A. (2012) The personification of the service labour process and the rise of soft skills: A French case study. *Employee Relations* 35 (1), 79–97.
- Berg, P. (2008) Ruumiin resurssit ja mahdollisuudet koulun liikunnanopetuksessa ja liikuntaharrastuksissa. Teoksessa T. Tolonen (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*, Tampere: Vastapaino, 198–223.
- Berg, P. (2010) Ruumis on sielun peili? – Liikuntakasvatus minän hallintana. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen & S. Lapalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 124–155.
- Berg, P. (2012) Kunnan kansalaisia kasvattamassa – vanhempien ja valmentajien näkemyksiä kodin ja urheiluseuran kasvatustehtävistä. *Nuorisotutkimus* 30(4), 34–52.
- Berg, P., Aaltonen, S., Anttila, A-H., Hautamäki, T., Härmä, V., Perttilä, S. & Ylöstalo, H. (2017) "Loma on sitä, että on aikaa tehdä rästityöt" – Unelmat ja arki kohtaavat nuorten yrittäjyydessä Tieto ja trendit – talous- ja hyvinvointikatsaus, 1/2017, 41–48.
- Blom, R. & Melin, H. (2014) Keskiluokkaistuuko Suomi? Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet*. Haurastuvat

- työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino, 20–51.
- Bourdieu, P. (1986) The forms of capital. Teoksessa J. Richardson (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241–258.
- Brunila, K., Onnismaa, J. & Pasanen, H. (2015) Johdanto. Teoksessa K. Brunila, J. Onnismaa & H. Pasanen (toim.) *Koko elämä töihin. Koulutus tietokykykapitalismissa*. Tampere: Vastapaino, 9–24.
- Eräsaari, L. (2002) Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Helsinki: Gaudeamus.
- Gray, A. (2003) Enterprising femininity. *New modes of work and subjectivity*. *European Journal of Cultural Studies* 6 (4), 489–506.
- Harjunen, H. (2017) *Neoliberal Bodies and the Gendered Fat Body*. London: Routledge.
- Hochschild, A. (1983) *The Managed Heart: Commercialization of the Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hodgson, D. (2005) Putting on a professional performance: Performativity, subversion and project management. *Organization* 12 (1), 51–68.
- Ikonen, H-M. (2016) Sopiva tila, sopiva mielentila: Työnä maaseutumatkailu. *Matkailututkimus* 12 (1), 44–58.
- Jokinen, E. (2015) Tohkeisuus. Teoksessa E. Jokinen & J. Venäläinen (toim.) *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylä: Nykyculttuurin tutkimuskeskus, 31–51
- Julkunen, R. (2009) Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kananen, J. (2014) *The Nordic Welfare State in Three Eras. From Emancipation to Discipline*. Lontoo: Routledge.
- Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2016) Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 165–181.
- Keskitalo-Foley, S., Komulainen, K. & Naskali, P. (2010) Risto Reipas riskinottaja. *Koulutuspolitiikan tavoitteleva ihannekansalainen*. Teoksessa K. Komulainen, S. Keskitalo-Foley, M. Korhonen & S. Lappalainen (toim.) *Yrittäjyyskasvatus hallintana*. Tampere: Vastapaino, 15–36.
- Kinnunen, T. & Parviainen, J. (2016) Rekrytointikonsulttien tuntuma ”hyvästä tyypistä”. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 59–75.
- Koivunen, T. (2016) Täyttä päivää työttömänä. Työn ja ei-työn rajalla. *Aikuiskasvatus* 36 (4), 270–278.
- Koivunen, T. & Ojala, H. (2015) Joogaopettajat. *Sukupuolistunutta työtä talouden laitamilla. Sukupuolentutkimus – Genusforskning* 28 (2), 5–18.
- Korhonen, M. (2012) Yrittäjyyttä ja yrittäjämäisyyttä kaikille? Uusliberalistinen hallinta, koulutettavuus ja sosiaaliset erot peruskoulun yrittäjyyskasvatuksessa. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Korvajärvi, P. (2016a) Ruumiillinen mielihyvä työnä. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 115–131.
- Korvajärvi, P. (2016b) Sukupuoli työssä: Numerot ja käytännöt. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 142–160.
- Lahikainen, L. & Harni, E. (2016) Yrittäjämäinen ruumis palvelutaloudessa. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) *Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkitekollisessa taloudessa*. Tampere: Vastapaino, 26–39.
- Lair, D., Sullivan, K. & Cheney, G. (2005) Marketization and the recasting of the professional self. *Management Communication Quarterly* 18 (3), 307–343.
- Lammi-Taskula, J. & Salmi, M. (2016) Perhe, työ ja sukupuoli. Teoksessa M. Husso & R. Heiskala (toim.) *Sukupuolikysymys*. Helsinki: Gaudeamus, 161–184.
- Lempiäinen, K., Silvasti, T. & Kankainen, T. (2014) Eriarvoisuuden uudet paikat. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 7–19.
- Lury, C. (1998) *Prosthetic Culture: Photography, Memory and Identity*. London, Routledge.
- Mannevuol, M. (2015) *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoa*. Turku: Turun yliopisto.
- McDowell, L. (2009) *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Mäkinen, K. (2012) *Becoming Valuable Selves. Self-Promotion, Gender and Individuality in the Late Capitalism*. Tampere: Tampereen yliopisto.

- Nikunen, M. (2016) Liikkuvuus nuorten työmarkkinoiden pääomana. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä: Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 76–95.
- Parviainen, J. (2011) Työn uusi ruumiillisuus – Liikunnanohjaajien keho työvälineenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. Työelämän tutkimus 9 (3), 207–223.
- Parviainen, J., Kinnunen, T. & Kortelainen, I. (2016) Johdatus työruumiiniin tutkimukseen. Teoksessa J. Parviainen, T. Kinnunen & I. Kortelainen (toim.) Ruumiillisuus ja työelämä. Työruumis jälkiteollisessa taloudessa. Tampere: Vastapaino, 9–25.
- Payne, J. (2009) Emotional labour and skill: A reappraisal. *Gender, Work and Organization* 16 (3), 348–367.
- Pine, J. & Gilmore, J. (1999) *The Experience Economy*. Boston: Harvard Business School Press.
- Rantala, P. (2016) Nokkaunia ja tehotorkkuja. Tutkimusmatka päiväunien kulttuurihistoriaan. Rovaniemi: Lapland University Press.
- Rikala, S. (2013) Työssä uupuvat naiset ja masennus. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Rokkonen, L. A. (2015) Moratorio. Teoksessa E. Jokinen & J. Venäläinen (toim.) Prekarisaatio ja affekti. Jyväskylä: Nykykulttuurin tutkimuskeskus, 113–133.
- Skeggs, B. (2014) Elävä luokka. Suom. L. Lahikainen & M. Jakonen. Tampere: Vastapaino.
- Suoranta, A. & Anttila, A-H. (2010) Sopimaton tila. Teoksessa A. Suoranta & A-H. Anttila (toim.) Yksin sovittu. Osapuolet, luottamus ja työmarkkinalogiikka. Tampere: Vastapaino, 7–16.
- Thrift, N. (2005) *Knowing Capitalism*. Los Angeles: Sage.
- Valkonen, J. & Valkonen, S. (2014) Uskottavat safariruumiit: Sukupuoli ja ruumiillisuus palvelutuotetaitoina Lapin safariturismissa. Työelämän tutkimus 12 (3), 244–256.
- Veijola, S. (2010) Gender as work in the tourism industry. *Tourist Studies* 9 (2), 109–126.
- Warhurst, C. & Nickson, D. (2007) A new labour aristocracy? Aesthetic labour and new routine interactive service. *Work, Employment and Society* 21 (4), 785–798.
- Weeks, K. (2007) Life within and against work: Affective labor, feminist critique, and post-Fordist politics. *Ephemera* 7 (1), 233–249.
- Witz, A., Warhurst, C. & Nickson, D. (2003) The labour of aesthetics and the aesthetics of organization. *Organization* 10 (1), 33–54.