

Titta Niemi

**”VAIN ITSE VOIT VAIKUTTAA SIIHEN, MITEN
PITKÄÄN ORAVANPYÖRÄSSÄ JUOKSET”**

Laadullinen asennetutkimus firettäjäien työasenteista

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro Gradu -tutkielma
Syyskuu 2019

TIIVISTELMÄ

Titta Niemi: "VAIN ITSE VOIT VAIKUTTA SIIHEN, MITEN PITKÄÄN ORAVANPYÖRÄSSÄ JUOKSET." Laadullinen asennetutkimus firettäjien työasenteista

Pro Gradu -tutkielma

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatutkimuksen tutkinto-ohjelma

Syyskuu 2019

Firettäminen on ilmiö, jonka harjoittajat pyrkivät saavuttamaan taloudellisen vapauden jättäytyäkseen pois työelämästä paljon ennen normaalia eläkeikää, usein jo 30–40-vuotiaina. Ilmiön nimi tulee sanoista *financial independence*, *retire early*, ja ilmiö on levinnyt 2010-luvulla internetissä erityisesti blogien ja keskustelufoorumien välityksellä.

Firettämistä ja firettäjiä ei ole aiemmin juurikaan tutkittu. Tämän pro gradu -tutkimuksen tavoitteena on tuoda tietoa ilmiöstä ja erityisesti firettäjien työhön ja työelämään kohdistuvista asenteista. Tutkimuksen teoreettisina lähtökohtina ovat sosiaalinen konstruktionismi ja retorinen sosiaalipsykologia.

Tutkimusaineistoni koostui neljästäkymmenestä kahdesta blogiartikkelista, jotka ovat kahdeksantoista eri bloggaajan kirjoittamia. Artikkelit käsittelevät firettämistä harrastavien bloggaajien suhdetta työhön ja työelämään. Aineiston analyysimenetelmänä käytin laadullisen asennetutkimuksen menetelmää.

Analysoin aineistoa ensin luokittelevasti etsimällä työtä koskevista asenteiden ilmauksista eroja ja yhtäläisyyksiä. Jaoin havaitsemani ilmaisut neljään asenneluokkaan: 1) työ mahdollistajana, 2) työ rajoittajana, 3) työ sosiaalisina suhteina ja 4) työ yhteiskunnallisena normina. Luokittelun jälkeen analysoin ilmauksia niissä käytettyjen retoristen keinojen näkökulmasta ja suhteutin keinojen käyttöä siihen, pyritäänkö ilmaisulla oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista vai sen lopettamista.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että firettäjät ilmaisevat sekä myönteisiä että kielteisiä asenteita työtä kohtaan, eikä työssäkäynnin lopettaminen ole heille ehdoton tavoite. Työhön myönteisesti suhtautuvia ja työssäkäynnin jatkamista oikeuttavia asenteita ilmaistaan retoriikan näkökulmasta vähemmän puolustelevasti ja vakuuttelevasti, ja kielteisiä, työssäkäynnin lopettamista oikeuttavia asenteita ilmaistaan voimakkaammin puolustelevalla ja jopa hyökkävällä retoriikalla.

Avainsanat: firettäminen, työ, työasenne, retorinen sosiaalipsykologia, laadullinen asennetutkimus

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

ABSTRACT

Titta Niemi: "ONLY YOU CAN DETERMINE HOW LONG YOU ARE GOING TO STAY IN THE RAT RACE." A qualitative attitude approach to work attitudes in the FIRE movement.

Master's Thesis

Tampere University

Social Sciences

September 2019

FIRE (financial independence, retire early) is a lifestyle movement whose practitioners aim for financial independence and early retirement, often planning to give up work already in their thirties or forties. The movement has been gaining popularity in the 2010s on the internet through blogs and discussion forums.

There is very little academic research on the FIRE movement yet. The objective of this study is to bring forward knowledge about the movement and the work attitudes of FIRE practitioners. The theoretical orientations of the study are social constructionism and rhetorical social psychology.

The study data consists of forty-two blog articles by eighteen bloggers. In the articles, the bloggers write about their approach to work and worklife. The data is analysed with the qualitative attitude approach method.

In the first phase of the analysis four categories of attitude expressions were identified and labelled: 1) work as enabler, 2) work as limitation, 3) work as social relations, and 4) work as societal norm. After the categorisation, the use of rhetoric means and resources in the expressions was analysed, focusing on the difference of rhetoric between utterances for giving up work and for continuing to work.

The findings of the study show that FIRE practitioners express both positive and negative attitudes towards work, and retiring early is not an absolute goal for many of them. Expressions that have a positive stance towards work and aim to justify staying in the worklife are rhetorically less reassuring and persuading, while stances that are negative and aim to justify giving up working are more assertive and even belligerent.

Keywords: FIRE, work, work attitude, rhetorical social psychology, qualitative attitude approach

The originality of this thesis has been checked using the Turnitin OriginalityCheck service.

SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	1
2. Pyrkimyksiä pois työelämästä.....	4
2.1. Firettäminen ilmiönä.....	4
2.2. Downshifting ja muita leppoistamisen keinoja	7
3. Aiempaa tutkimusta työstä ja työelämästä	11
3.1. Työasenteet ja työn merkitys	11
3.2. Työstä irtisanoutumisen syitä	13
3.3. Työelämän muutos – parempaan vai huonompaan suuntaan?	15
4. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat	19
4.1. Asenteen käsite sosiaalipsykologiassa.....	19
4.2. Valtavirran asenneteoriat ja asennekäsitteen monimuotoisuus	20
4.3. Retorinen sosiaalipsykologia ja laadullinen asennetutkimus	22
5. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys	25
6. Tutkimusasetelma	26
6.1. Aineisto	26
6.1.1. Eettiset kysymykset	27
6.1.2. Aineiston kerääminen	28
6.2. Menetelmä	30
6.2.1. Laadullisen asennetutkimuksen menetelmälliset periaatteet.....	30
6.2.2. Retoriset keinot asenteiden ilmaisussa	32
6.2.3. Oman analyysini eteneminen	35
7. Analyysin tulokset	37
7.1. Luokitteleva analyysi: asenneluokkien esittely	39
7.1.1. Työ mahdollistajana.....	39
7.1.2. Työ rajoittajana	42
7.1.3. Työ sosiaalisina suhteina	44
7.1.4. Työ yhteiskunnallisena normina	45
7.2. Tulkitseva analyysi: retoriset keinot oikeuttamisen ja kritisoinnin välineinä	47
7.2.1. Työssäkäynnin jatkamista oikeuttavat ilmaisut.....	47
7.2.2. Työssäkäynnin lopettamista oikeuttavat ilmaisut	52
8. Johtopäätökset ja pohdinta.....	58
8.1. Yhteenveto tuloksista	58

8.2. Tutkimuksen arviointia.....	61
8.3. Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimus	63
9. Lähteet.....	64

1. Johdanto

”Mikä on, kun ei työnteko kiinnosta?” kysyttiin Taloussanomien kolumneissa alkuvuodesta 2018 (Taloussanomien 2018). ”Nuorison viimeisin vaarallinen villitys: elämäntapaeläkeläisyys”, otsikoi Kauppalehti samana syksynä (Kauppalehti 2018). Parin viime vuoden aikana suomalaisessa mediassa on julkaistu useita juttuja taloudellisen riippumattomuuden tavoittelusta ja työntöön lopettamisaikeista eli *firettämiseksi* kutsutusta ilmiöstä (kts. esim. Helsingin Sanomat 2018; Helsingin uutiset 2018; Me Naiset 2018; Talouselämä 2019; Yle 2019; Yle 2019b). Onko suomalaisten työmoraali heikkenemässä, vai mistä tässä ilmiössä on kyse?

Suomalaisten suhtautuminen työhön on perinteisesti ollut positiivista ja työtä on pidetty tärkeänä elämäntapa-alueena. Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA:n arvotutkimuksen mukaan lähes puolet vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä” kanssa (EVA 2014). Työorientaatiota selvittäneessä kyselytutkimuksessa 38% suomalaisista vastaajista oli sitä mieltä, että he nauttivat ansiotyöstä, vaikka eivät tarvitsisikaan siitä saatua rahaa (ISSP 2015). Työ luo rutiineja ja järjestystä arkielämään ja sen sosiaalinen merkitys on suuri (Rintamäki 2016, 229). Sen voidaan nähdä luovan myös yhteiskunnallista järjestystä ja takaavan resurssien ja toimeentulon oikeudenmukaisen jakamisen (Turunen 2009, 4).

Työn yleisestä arvostuksesta ja myönteisistä asenteista huolimatta työelämässä vaikuttaa nykyään olevan jotain vialla. Vaikka paljon myönteistä kehitystä on tapahtunut, työuupumus ja mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolojen syinä ovat lisääntyneet (Helsingin Sanomat 2019), työn mielekkyyden arvioidaan heikkenevän (Lyly-Yrjänäinen 2019, 87) ja työmäärän kasvu hallitsemattomaksi huolestuttaa (Sutela & Lehto 2014, 140). Monet tuntuvat kaipaavan tahdin hiljentämistä tai taukoa työelämästä. Firettäminen on yksi keino työelämän oravanpyörästä pois pyrkimiseen: tavoitteena on hankkia riittävä varallisuus, jotta korko- ja muut passiiviset tulot riittävät kattamaan elinkustannukset loppuelämän ajan eikä töitä tarvitse tehdä.

Firettämisestä sosiaalisena ilmiönä ei ole tietääkseni tutkittu aiemmin. Olen etsinyt artikkeleita eri tietokannoista¹ useilla hakusanayhdistelmillä². Ainoa löytämäni aihepiiriä käsittelevä tutkimus on australialaisten Perronen, Vickersin ja Jacksonin (2015) artikkeli *Financial independence as an alternative to work*, jossa he tutkivat taloudellista riippumattomuutta elämäntapavalintana, mutta eivät käytä fire-nimitystä eivätkä viittaa firettämiseen ilmiönä. Lisäksi olen löytänyt yhden kauppatieteiden maisterintutkielman (Hemmesåker & Nelfelt 2018) sekä muutamia ammattikorkeakoulun liiketalouden alan opinnäytetöitä (Lumia 2017; Koskinen 2017; Marttila 2018), jotka käsittelevät taloudellisen riippumattomuuden tavoittelua sijoittamisen näkökulmasta, mutta nekään eivät pureudu itse ilmiöön.

Tässä pro gradu –tutkielmassa tutkin suomalaisten firettäjien eli taloudellista riippumattomuutta ja työssäkäynnin lopettamista tavoittelevien henkilöiden työhön liittyviä asenteiden ilmauksia blogiaineiston avulla. Tutkimukseni teoreettiseksi kehykseksi valitsemani retorisen sosiaalipsykologian mukaan asenne on sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ilmaistava kiistakysymystä koskeva näkökanta tai positio (Billig 1996, 2). Tässä tutkimuksessa asenteita tarkastellaan siis kielellisenä ilmaisuna, ei dispositionaalisen näkemyksen mukaisena yksilön sisäisenä rakenteena. Tutkin, miten firettäjät blogikirjoituksissaan arvottavat työtä ja työelämää ja miten he perustelevat aikomuksiaan luopua työssäkäynnistä. Analysoin firettäjien työtä ja työelämää koskevia asenteiden ilmaisuja eli kannanottoja ja niiden perusteluja. Suhteutan analyysissäni kannanotoissa käytettyjä retorisia resursseja siihen, mitä niiden ilmaisulla pyritään tekemään: oikeutetaanko niillä työssäkäynnin lopettamista vai sen jatkamista?

Tutkimukseni asettuu sosiaalinen konstruktionismin viitekehykseen, jossa kiinnostuksen kohteena on todellisuuden rakentuminen kielen avulla (Burr 2015, 4–5). Tutkimusaineistoni koostuu suomalaisten firettäjien julkisista blogikirjoituksista ja menetelmänä käytän Michael Billigin retoriseen asenneteoriaan pohjautuvaa laadullisen asennetutkimuksen menetelmää (Billig 1996; Vesala & Rantanen 2007a).

Tutkielmani etenee seuraavasti: luvussa kaksi esittelen firettämistä ilmiönä sekä muita työstä eroon pyrkimiseen liittyviä sosiaalisia ilmiöitä. Luvussa kolme käyn läpi aiempaa tutkimusta

¹ Social Science Premium Collection (Proquest), Sociology Source Ultimate, Scopus, Academic Search Ultimate (Ebsco), PsycInfo (Ovid), Google Scholar

² "financial independence", "financial freedom", "economic freedom", "personal finance", "FIRE movement", "firettäminen", "taloudellinen riippumattomuus", "freedom from work", "early retirement", "retiring early", "quitting work", "getting out of the rat race"

työasenteista, työstä irtisanoutumisesta ja työelämän muutoksesta. Neljännessä luvussa esittelen tutkimukseni teoreettiset lähtökohdat ja viidennessä luvussa tutkimuksen tavoitteet sekä tutkimuskysymykseni. Luku kuusi sisältää aineiston ja menetelmän esittelyn, ja luvussa seitsemän esittelen analyysini tulokset. Viimeisessä eli kahdeksannessa luvussa pohdin analyysini tuloksia yhdistäen niitä teoriaan, arvioin tutkimukseni luotettavuutta ja esitän ehdotuksia tulosten hyödyntämiselle ja jatkotutkimukselle.

2. Pyrkimyksiä pois työelämästä

Esittelen tässä luvussa ensin firettämistä ilmiönä ja sen jälkeen muita työnteon vähentämistä tai lopettamista koskevia ilmiöitä, kuten downshiftaus, vapaaehtoinen yksinkertaistaminen, hidas elämä ja opting out. Käsittelen lyhyesti myös poliittisia liikkeitä, joihin liittyy vapaaehtoinen työttömyys tai työstä kieltäytyminen.

2.1. Firettäminen ilmiönä

FI/RE, F.I.R.E. tai FIRE on erityisesti internetissä blogien ja keskusteluforumien välityksellä toimiva sosiaalinen liike, johon osallistuvien tavoitteena on saavuttaa taloudellinen riippumattomuus ja jäädä sen turvin eläkkeelle huomattavasti ennen virallista eläkeikää, usein jo 30–40-vuotiaana. Lyhenne FIRE tulee sanoista *Financial Independence, Retire Early* (taloudellinen riippumattomuus, varhainen eläköityminen). (Wong 2017; Brenoff 2018; Kotus.) Aihetta koskevan tieteellisen tutkimuksen puutteen takia esittelen ilmiötä pääasiassa medialähteisiin pohjautuen.

Ainoa löytämäni tieteellinen artikkeli aiheesta, Perronen ym. (2015) *Financial Independence as an Alternative to Work* ei käytä ilmiöstä FIRE-nimeä, mutta se käsittelee samaa aihetta eli taloudellista riippumattomuutta vaihtoehtona työssäkäynnille. Artikkelissa taloudellinen riippumattomuus määritellään tilanteeksi, jossa yksilöllä on riittävästi ansiotyöstä riippumattomia tuloja mahdollistamaan hänen haluamansa elämäntyylin. Myös Perrone ym. toteavat, että aiheesta ei ole aiempaa tieteellistä tutkimusta toisin kuin muista samantyyppisistä elämäntapavalinnoista, kuten downshiftaus ja hidas elämä (slow).

FIRE-liikkeen juuret ovat Joe Dominguezin ja Vicki Robinin kirjassa *Your Money or Your Life: 9 Steps to Transforming Your Relationship with Money and Achieving Financial Independence* (1992). Kirja perustuu Robinin ja Dominguezin omiin kokemuksiin ja heidän pitämiinsä esitelmiin säästeliäästi elämisestä, sijoittamisesta ja taloudellisesta vapaudesta. (Money 2018; Chin 1992.) Robinin ja Dominguezin edustama versio taloudellisesta riippumattomuudesta perustui nuukuuteen, turhan kulutuksen karsimiseen ja siihen, että rahaa oli käytettävissä riittävästi vaatimattomaan elämäntyyliin (Money 2018). Olennaista firettämisessä on passiivisten tulojen hankkiminen, mikä tarkoittaa, että tulot ovat ansiotyöstä irrallisia ja niiden saamiseksi tarvitsee ponnistella vain vähän tai ei lainkaan. Passiivisia tuloja saadaan esimerkiksi sijoitusasuntojen vuokratuloista, osakekaupoista ja osingoista,

keksintöjen patenteista, luovan työn tekijänoikeuksista tai oman yrityksen myynnistä. (Perrone ym. 2015, 202.)

Firettämisellä tavoitellaan ensisijaisesti taloudellista riippumattomuutta ja siitä syntyvää mielenrauhaa sekä vapautta tehdä itselleen tärkeitä asioita (TD Ameritrade 2018). Firettäjät kaipaavat vaihtoehtoja koko aikuisiän kestäväälle työuralle ja valinnanvapautta siihen, kuinka paljon ja missä olosuhteissa tekevät työtä. Ansiotyö koetaan merkityksettömäksi ja epätyytyttäväksi ja taloudellisen riippumattomuuden ajatellaan mahdollistavan merkityksellisempien asioiden, kuten vapaaehtoistyön, tekemisen. Taloudellisella riippumattomuudella pyritään myös varmistamaan oman vanhuuden turva, sillä valtion eläkkeenmaksukykyä tulevaisuudessa pidetään epävarmana. (Perrone ym. 2015, 204–206.)

Valtaosa firettäjistä pitää FI-osaa eli taloudellista riippumattomuutta tärkeämpänä kuin RE-osaa eli aikaista eläköitymistä. (TD Ameritrade 2018). He eivät siis ole välttämättä lopettamassa työntekoa täysin taloudellisen tavoitteensa saavutettuaan, vaan saattavat jatkaa työntekoa entiseen tapaan, tehdä lyhyempää työviikkoa tai pitää enemmän lomia, tai ryhtyä yrittäjiksi.

FIRE-ilmiö on 2010-luvulla kasvanut etenkin taloudelliseen riippumattomuuteen keskittyvien blogien kautta. Ilmiön kasvun kannalta merkittäviä ja vaikutusvaltaisia sivustoja ovat olleet muiden muassa vuonna 2011 aloittanut Mr. Money Mustache -blogi (<http://www.mrmoneymustache.com>) ja vuonna 2012 perustettu Mad Fientist -blogi (<https://www.madfientist.com/>) sekä Reddit-keskustelupalstan FIRE-osio (<https://www.reddit.com/r/financialindependence>). Redditiin keskusteluryhmällä on tämän kirjoittamishetkellä toukokuussa 2019 yli 560 000 seuraajaa ympäri maailmaa.

Suomessa ensimmäisiä taloudellisen riippumattomuuden tavoitteluun keskittyviä blogeja on vuosina 2009–2014 toiminut Kohti taloudellista riippumattomuutta (www.taloudellinenriippumattomuus.com). Viime vuosina taloudellista riippumattomuutta, omaa taloutta ja sijoittamista käsittelevät blogit ovat lisääntyneet nopeasti, ja esimerkiksi vuonna 2018 aloitti kaksikymmentäviisi uutta talousaiheista blogia (Omavaraisuushaaste 2019). Pitkäikäisiä ja edelleen aktiivisia suomalaisblogeja ovat muun muassa vuonna 2013 aloittanut P. Ohatta (<https://www.pohatta.com/>) ja Dividend Hawk (<http://dividendhawk.blogspot.com/>) sekä vuonna 2014 aloittanut Rahalla vapaaksi (<http://rahallavapaaksi.blogspot.com/>).

Erityisesti vuonna 2018 FIRE-ilmiö alkoi näkyä myös suomalaisissa valtamedioissa. Helsingin Sanomat kirjoitti syyskuussa 22-vuotiaasta Aliisasta, jonka tavoite on ”olla taloudellisesti riippumaton noin 35-vuotiaana” (Helsingin Sanomat 2018). Taloussanomat julkaisi tammikuussa jutun 45-vuotiaana eläkkeelle tähtäävästä, jo nyt puolikasta työviikkoa tekevästä Jarmosta (Taloussanomat 2018). Helsingin Uutiset (2018) ja Seinäjoen Sanomat (2018) julkaisivat lokakuussa jutun, joissa 24-vuotias Jamilla Heiskanen kertoo firettämisestä ja siihen usein liitetystä väärinymmärryksistä. Aihe on herättänyt keskustelua myös netin keskustelupalstoilla, esimerkiksi Nordnet-osakevälittäjän Shareville-palstalla (Shareville) ja Vauva.fi:ssä (Vauva.fi).

Kasvaneesta kiinnostuksesta ja näkyvyydestä huolimatta FIRE on edelleen melko marginaalinen ilmiö. Osakevälittäjä TD Ameritraden Yhdysvalloissa vuonna 2018 teettämän kyselytutkimuksen mukaan FIRE-ilmiön tuntee hiukan yli kymmenesosa yli 45-vuotiaista yhdysvaltalaisista, ja neljäsosa tuntee konseptin eli taloudellisen riippumattomuuden tavoittelun, mutta ei tunnista FIRE-nimitystä sille. FIRE:n sanotaan olevan erityisesti milleniaalien ilmiö, joten nuoremassa ikäluokassa tunnettuus saattaa olla laajempaa. Tutkimuksen mukaan Google-haut hakusanoilla ”financial independent retire early” ovat lisääntyneet 94% edellisten viiden vuoden aikana. (TD Ameritrade 2018.) Perronen ym. (2015, 196) mukaan helmikuussa 2015 google-haulla ”financial independence” tai ”financial freedom” löytyi 9,24 miljoonaa osumaa. Testasin samaa google-hakua helmikuussa 2019 ja sain tulokseksi yli 15 miljoonaa osumaa, minkä perusteella voi olettaa, että kiinnostus taloudellista vapautta kohtaan on viime vuosina ollut kasvussa. Vaikka tieteellisiä julkaisuja aiheesta ei ole, muuta kirjallisuutta, erityisesti self help -tyyppisiä oppaita rikastumisen keinoista ja taloudellisen riippumattomuuden saavuttamisesta on julkaistu runsaasti (Perrone ym. 2015, 196).

Suomessa FIRE-ilmiön tunnettuus on luultavasti vielä Yhdysvaltoja vähäisempää, vaikka ilmiö onkin ollut mediassa esillä (esim. Helsingin Sanomat 2018, Talouselämä 2019; Yle 2019). Pankit ovat tutkineet omissa kyselytutkimuksissaan säästämisen ja sijoittamisen trendejä. Danske Bankin syksyllä 2017 teettämän pohjoismaisen Sijoitusneuvonta-kyselytutkimuksen mukaan reilu neljäsosa 18-29-vuotiaista suomalaisista uskoo, että heidän on mahdollista jättäytyä pois työelämästä ennen virallista eläkeikää (Danske Bank 2018). Säästöpankkiryhmän Näin Suomi säästää -kyselytutkimuksen mukaan vuonna 2016 neljännes suomalaisista säästi rahaa vaurastuakseen ja ollakseen taloudellisesti riippumattomampi (Säästöpankki 2016). Taloudellisen riippumattomuuden tavoittelun trendi on siis huomattu

ainakin pankkimaailmassa, jossa sijoittamisinnostuksesta on hyötyä sijoitusneuvonnan ja -palvelujen myynnin kannalta. Lehdistön puolella trendiin on sen sijaan reagoitu enemmän huolestuneella hämmästelyllä siitä, miksi nuoria ei työnteko kiinnosta tai miten veropohjan käy, jos tuloveron maksaminen vähenee (kts. esim. Taloussanomat 2018 tai Kauppalehti 2018).

Firettämisellä on ilmiönä yhtäläisyyksiä muiden 2000-luvulla pinnalla olleiden elämäntapatrendien, kuten downshiftauksen, opting outin eli perheeseen keskittymisen uran asemesta tai slow:n eli hitaan elämän, kanssa. Yhteistä näille ilmiöille on pyrkimys pienentää työn roolia elämässä ja elämän rytmin rauhoittaminen. Olennainen ero on kuitenkin se, että muiden edellämaintuttujen elämäntapojen harjoittajat yleensä jatkavat työntekoa jossain muodossa, ehkä kevyemmällä tahdilla ja pienemmillä tuloilla, mutta firettäjät saattavat ensin tehdä entistä enemmän töitä saavuttaakseen vapaaseen elämään riittävän varallisuuden tason ennen kuin lopettavat työssäkäynnin kokonaan. Esittelen seuraavaksi näitä elämäntyylejä ja niistä tehtyä tutkimusta taustaksi ja vertailukohdaksi fire-ilmiölle.

2.2. Downshifting ja muita leppoistamisen keinoja

Tässä luvussa tarkastelen työnteon vähentämiseen pyrkiviä ilmiöitä ja elämäntyylejä, joissa voidaan nähdä yhtäläisyyksiä firettämisen kanssa. Kerron lyhyesti myös vapaaehtoisesta työttömyydestä poliittisena kannanottona. Keskityn erityisesti 2000-luvun ilmiöihin, sillä vaikka työelämästä pois pyrkiminen ei ole vain parin viime vuosikymmenen ilmiö, sitä on aiemmin tutkittu melko vähän. Esimerkkeinä aiemmista aihealuetta koskevista tutkimuksista mainittakoon Lefkowitz (1978) ja Leff & Haft (1983), jotka ovat tutkineet vapaaehtoista työttömyyttä Yhdysvalloissa journalistisesta näkökulmasta (Frayne 2011, 32).

Downshiftingin käsite alkoi esiintyä yhdysvaltalaisessa mediassa 1990-luvun alussa. Suomeen ja muihin pohjoismaihin ilmiö rantautui 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä, jolloin aiheesta julkaistiin kolumneja ja kirjoja (kts. esim. Kopomaa 2008, Rajander-Juusti 2010), ja Sitra järjesti aiheesta työpajan vuonna 2009 (Kasvio & Lundell 2015, 31–32). Suomessa downshifistaamisesta käytetään myös käsitteitä kohtuullistaminen tai leppoistaminen (Kasvio & Lundell 2015, 10).

Downshifistaaminen tarkoittaa vapaaehtoista elämäntyylin muutosta, johon liittyy siirtyminen pois eteen- ja ylöspäin pyrkivältä työuralta. Muutos voi olla väliaikainen, esimerkiksi elämänvaiheeseen liittyvä, tai sykleissä toistuva niin, että välillä tehdään paljon töitä ja välillä

kevyemmin tai ei ollenkaan. (Tan 2000, 6–8.) Kasvion ja Lundellin (2015, 10) mukaan downshiftaaminen tarkoittaa ”yksilön vapaaehtoista luopumista saavutetusta asemasta tärkeämmiksi koettujen asioiden vuoksi”. Ammattiliitto Pron vuonna 2011 tekemässä jäsenkyselyssä 45% vastaajista oli kiinnostuneita downshiftaamisesta (Palmu 2013). Tutkimusten mukaan neljännes brittiläisistä ja viidennes australialaisista 30–59-vuotiaista on downshiftannut edeltävän kymmenen vuoden aikana (Hamilton 2003, 12; Chhetri, Stimson & Western 2009, 350).

Downshiftaamisen taustasyitä voivat olla esimerkiksi taloustilanteen ja organisaatioiden muutokset, jotka heikentävät nousujohtoisen urakehityksen houkuttelevuutta, nopean teknologisen muutoksen aiheuttama stressi tai henkilökohtaiset syyt, kuten perheen perustaminen tai avioero (Tan 2000, 17). Viime vuosikymmeninä työelämän jatkuva muutos ja kiihtyvä työtahti on aiheuttanut monille psykologista stressiä, paineita ja heikentynyttä elämänlaatua, mikä on johtanut huomaamaan, että työstä ei seuraakaan odotettua onnellisuutta (em. 19). Suomalaisten downshiftaajien perustelut ovat samansuuntaisia ulkomaisten tutkimustulosten kanssa: suorituspainoiden kasvu, tietotekniikan kehitys, lisääntynyt epävarmuus sekä yleinen arvojen muutos mainitaan syiksi leppoistamistarpeille (Kasvio & Lundell 2015, 43–47). Kanadalaistutkimuksen mukaan yleisin perustelu downshiftaamiselle oli halu viettää enemmän aikaa lasten kanssa, ja muita syitä olivat vapaa-ajan arvostaminen työtä enemmän, työstressin vähentäminen, opiskelu ja omasta terveydestä huolehtiminen (Kennedy, Krahn, & Krogman 2013, 773–774). Australialaisille tärkeimpiä syitä ovat oman elämän hallinta ja itsensä toteuttaminen sekä lisäaika perheelle, joiden lisäksi haluttiin terveellisempää elämäntapaa ja tasapainoa elämään (Chhetri ym. 2009, 353).

Downshiftaus on yhteydessä muihin rauhallisempaan elämäntyyliin ja kulutuksen vähentämiseen liittyviin yhteiskunnallisiin liikkeisiin, kuten Voluntary Simplicity Movementiin eli vapaaehtoiseen yksinkertaistamiseen (kts. esim. Doherty ym. 2003; Grigsby 2004) ja Slow-liikkeeseen eli hitaaseen elämään (mm. Parkins & Graig, 2006; Honoré 2007). Vapaaehtoista yksinkertaistamista koskevassa kansainvälisessä kyselytutkimuksessa yli puolet vastaajista kertoi haluavansa vähentää työtunteja, jos työnantaja sen sallisi (Alexander & Ussher 2012, 80). Perusteluja elämän yksinkertaistamiselle olivat mm. ekologiset syyt, terveys, itsensä toteuttaminen ja aika itselle ja perheelle (em. 76). Slow-liikkeessä ei pyritä työnteon lopettamiseen, mutta liikkeen filosofian mukaan työtä tulisi tehdä slow-ajatteluun sopivalla tavalla, tietoisesti ja nauttien (Parkins & Graig 2006, 67).

Erityisesti yhdysvaltalaisessa mediassa kohistiin 2000-luvun alkupuolella ilmiöstä nimeltä *opting out*, jolla tarkoitetaan korkeasti koulutettujen naisten vapaaehtoista jättäytymistä pois työelämästä tai ainakin vaativista johtotehtävistä ja keskittymistä työn sijaan perheestä huolehtimiseen (kts. Belkin 2003). Perheen ohella syitä työn jättämiselle ovat työn ja muun elämän tasapainottaminen, pettymys suuryritysten työkuultuuriin, halu ryhtyä yrittäjäksi tai aiempaa vähäisempi kunnianhimo (Cabrera 2007, 18). Myös työpaikkojen joustamattomuus työaikojen suhteen ja osa-aikatyön aiheuttama aseman heikkeneminen ovat yleisiä syitä tauoille naisten työurilla (Stone & Ackerley Hernandez 2013, 239). *Opting out* ei välttämättä olekaan täysin vapaaehtoista, sillä tauon jälkeen uuden työn löytäminen voi olla vaikeaa mm. vanhentuneen osaamisen, pitkän poissaolon tai ikäsyrynnän takia (Cabrera, 2007, 227).

Opting out -ilmiöön liittyen on myös esitetty, että naiset ovat oma-aloitteisesti siirtyneet perinteisestä työtä ensisijaisena elämänaalueena korostavasta psykologisesta sopimuksesta moderniin itsensätyöllistäjä-paradigmaan, johon sopivat myös katkokset ja muualle kuin ylöspäin vievä urakehitys. Kun työnantajat eivät enää tarjoa turvallisuutta ja pitkiä työuria saman yrityksen palveluksessa, ihmiset ottavat ohjat omiin käsiinsä ja tekevät valintoja muun elämän ehdoilla (Shapiro, Ingols & Blake-Beard 2008, 315–316). Itsensätyöllistäjä-ajattelumalli sopii myös firettämiseen ja downshiftaukseen, sillä molemmissa pyritään etsimään vaihtoehtoja perinteiselle uramallille ja kyseenalaistetaan työn ensisijaisuutta elämänaalueena.

Tässä luvussa esittelemiäni työn vähentämiseen pyrkiviä ilmiöitä yhdistävät henkilökohtaiset kokemukset työn liian suuresta roolista elämässä, vapaa-ajan ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien puutteesta ja suuryritysten työkuultuurista, joka heikentää ihmisten hyvinvointia ja onnellisuutta. Työssäkäynnin lopettaminen voi kuitenkin olla myös poliittinen kannanotto. Työstäkieltäytyminen on liittynyt usein antikapitalistisiin liikkeisiin, kuten anarkismiin (CrimethInc 2011) ja freeganismiin (Barnard 2011). Suomessa palkkatyötä kyseenalaistava liikehdintä on näkynyt parin viime vuoden aikana myös kohuna ”ideologisesta työttömyydestä” (mm. Helsingin Sanomat 2017; Savon Sanomat 2017) sekä Työstäkieltäytyjäliiton (<https://tk-liitto.tumblr.com/>) perustamisena. Työstäkieltäytyjäliitto on myös vastikään julkaissut Työstäkieltäytyjän käsikirjan (Kankila ym. 2019), joka kyseenalaistaa palkkatyön aseman yhteiskunnassa ja esittää työstäkieltäytymisen kehitystä eteenpäin vievänä muutosvoimana.

Firettäminen eroaa muista tässä luvussa esitellyistä ilmiöistä siten, että siinä on olennaista kerätä riippumattomuuteen riittävä varallisuus ennen töiden lopettamista, kun esimerkiksi downshiftauksessa pääpaino on työn tekemisessä sen verran, kun on välttämätöntä toimeentulon kannalta. Opting out -vaihtoehdossa naisilla on usein työssäkäyvä puoliso, joka huolehtii perheen elättämisestä. Firettäminen ei ole antikapitalistista, kuten monet muut työssäkäynnin lopettamiseen tähtäävät liikkeet, vaan firettäjät pikemminkin pyrkivät hyötymään kapitalistisesta järjestelmästä siirtymällä työntekijästä omistajan rooliin.

3. Aiempaa tutkimusta työstä ja työelämästä

Tässä luvussa esittelen tutkimustietoa aiheista, jotka saattavat vaikuttaa firettämisen taustalla. Käsittelen alaluvuissa tutkimusta suomalaisten työasenteista ja työn merkityksestä, työstä irtisanoutumisen syistä sekä työelämän muutoksesta viime vuosikymmeninä.

3.1. Työasenteet ja työn merkitys

Suomessa työn arvostus on perinteisesti ollut korkealla tasolla. Suomalaista työorientaatiota on kutsuttu työhulluudeksi (Purhonen ja Hoikkala 2008, 136) ja jopa uskonnollisävytteiseksi työn arvostukseksi (Häkkinen, Linnanmäki ja Leino-Kaukiainen 2005, 67). Tutkimuksissa eri sukupolvia, ammatteja ja asemia edustavilla palkansaajilla korostuu halu tehdä työ hyvin ja kunnolla, vastuullisesti ja kunniallisesti (mm. Julkunen, Nätti ja Anttila 2004, 104, 172–173, 220; Saari 2015, 147–149; Ruoholinna 2009, 307; Åkerblad 2014b, 152). Työhön liittyy vahva itse pärjäämisen eetos ja oman elannon ansaitseminen osoituksena yhteiskuntakelpoisuudesta (Kylmäkoski 2012, 17–18; Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 192).

Kansainvälisten arvotutkimusten (World Values Survey ja European Values Survey) tulosten perusteella suomalaisille tärkeitä asioita työssä ovat työn mielenkiintoisuus, mukavat työkaverit, työn varmuus ja tunne siitä, että työssä saavuttaa jotain. Myös hyvää palkkaa pidetään tärkeänä asiana. Suuria muutoksia tärkeinä pidetyissä asioissa ei viime vuosikymmeninä vaikuta tapahtuneen – tosin työpaikan varmuuden arvostus kasvoi selvästi vuosina 1990–1996 luultavasti talouden lamasta johtuen. Myös hyvien työaikojen merkitys on kasvanut 2000-luvulla. (Rintamäki 2016, 49.) Elinkeinoelämän valtuuskunnan vuoden 2010 arvokyselyn mukaan tärkeitä asioita ovat työpaikan hyvä henki, viihtyisä työympäristö, työn mielenkiintoisuus sekä innostavat ja reilut esihenkilöt (EVA 2010d).

Etenkin nuorten työasenteet ovat herättäneet huolta ja julkisessa keskustelussa milleniaaleja on arvosteltu itsekkyydestä, sitoutumiskyvyttömyydestä ja liiallisesta vapaa-ajan arvostamisesta työntekoon verrattuna. Myös FIRE-ilmiö vaikuttaa mediajulkisuuden perusteella olevan erityisesti nuorten suosiossa, ja monet firettäjät ilmaisevat tavoitteekseen päästä eläkkeelle jo varhaisessa keski-ikässä. Tutkimukset eivät kuitenkaan tue mediassa paljon toistettua ajatusta, että nuorten työasenteet olisivat merkittävästi muuttuneet. Työn arvostus on säilynyt melko vakaana 1980-luvulta lähtien sekä alle 30-vuotialla että sitä

vanhemmissa ikäryhmissä (Pyöriä & Ojala 2016, 35). Nuoret arvostavat yleisesti työtä hiukan vähemmän kuin vanhemmat, mutta ero ei ole muuttunut viime vuosikymmenien aikana. Tosin perheen ja vapaa-ajan arvostus on kasvanut kaikissa ikäluokissa, mikä johtunee yleisestä vaurastumisesta ja kulttuurin muutoksesta. (Em. 37.) Vaikka työtekoa yleisesti arvostetaan, osalle ihmisistä se on vain toimeentulon väline, ja elämän sisältö ja arvostukset ovat muissa asioissa. EVA:n tutkimuksen vastaajista hieman yli puolet oli sitä mieltä, että työn merkitys on enimmäkseen toimeentulon hankkimisessa (EVA 2010a). Toisaalta lähes puolet oli samaa mieltä väitteen ”työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä” kanssa (EVA 2014).

Myöskään vuosittain tehtävät Nuorisobarometrit eivät tuo esiin kovin merkittäviä muutoksia suomalaisnuorten työasenteissa. Työn arvostusta on Nuorisobarometreissa mitattu mm. väitteellä ”ottaisin mieluummin tilapäistäkin työtä kuin eläisin työttömyyskorvauksella, jos käteen jäävä tulo olisi yhtä suuri”, josta seurannan alusta eli vuodesta 1994 lähtien säännönmukaisesti yli neljä viidesosaa vastaajista on ollut täysin tai lähes samaa mieltä (Nuorisobarometri 2013a).

FIRE-ilmion kannalta erityisen kiinnostava on Nuorisobarometrin ja EVA:n kyselyn väittämä ”työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu”. Firettäjät pyrkivät saavuttamaan sellaisen varallisuuden tason, että he eivät tarvitsisi työttömyyskorvausta tai muita valtion maksamia tukia, vaan pystyisivät elämään täysin oman varallisuutensa turvin. Nuorisobarometrin perusteella asenteet työttömänä oloa kohtaan ovat hieman kiristyneet: vuonna 2007 väitteen kanssa oli täysin tai lähes samaa mieltä lähes kuusikymmentä prosenttia, kun vuonna 2013 samaa mieltä oli enää noin kolmannes (Nuorisobarometri 2013b). Nuoret siis paheksuvat työttömyyttä aiempaa enemmän, minkä perusteella voidaan olettaa, että työtä pidetään nuorten keskuudessa yhteiskunnallisena velvollisuutena tai kunniallisuuden merkinä. Työikäisistä suomalaisista noin neljäkymmentä prosenttia ei pidä työttömyyttä pahana asiana toimeentulon ollessa turvattu (EVA 2010b). Toisaalta työtä yhteiskunnallisena velvollisuutena piti ainakin jossain määrin kolme neljäsosaa ja ihmisen kunnian mittana lähes kaksi kolmasosaa työikäisistä (EVA 2010c; EVA 2010a).

Toinen firettämisen kannalta mielenkiintoinen kysymys on Työolotutkimuksessa esitetty ”lottomarkkinyksymys”, jossa kysytään, mitä vastaaja tekisi, jos voittaisi lotossa tai saisi perintönä niin paljon rahaa, ettei töissä tarvitsisi käydä. Työolotutkimuksen perusteella läheskään kaikki eivät haaveile työnteon kokonaan lopettamisesta, vaan lopettamisvaihtoehdon kannatus on

1980-luvulta lähtien pyörinyt alle viidesosassa. Noin kolmannes vastaajista vähentäisi lottovoiton jälkeen työntekoa lyhentämällä työaikaan tai tekemällä työtä vain silloin tällöin. Töiden entiseen tapaan jatkajia on viimeisimmissä vuoden 2013 tuloksissa suunnilleen saman verran kuin työteon kokonaan lopettajia, mutta entiseen tapaan jatkajien määrä on ollut tasaisessa laskusuunnassa 1980-luvulta lähtien. (Sutela & Lehto 2013, 23) Suomalaisia lottovoittajia koskevassa tutkimuksessa on havaittu, että monet voittajat jatkoivat työntekoa entiseen tapaan, koska työ toi jatkuvuutta elämään. Nekin, jotka luopuivat palkkatyöstä, alkoivat tehdä jotain muuta esimerkiksi yrittäjyyden tai vapaaehtoistyön muodossa, tai palasivat palkkatyöhön parin vuoden sapatin jälkeen. Tutkimuksen mukaan lottovoittajat usein vaihtavat palkkatyön välineellisen arvon omaehtoisen työn konkreettisuuteen ja itseisarvoon. (Falk & Mäenpää 1997, 113–124.)

Tutkimusten perusteella näyttää siltä, että työn arvostus on suomalaisten keskuudessa edelleen korkealla ja työssäkäynti on tärkeä osa elämänrytmiä. Mitään merkittäviä muutoksia työn arvostuksessa tai merkityksessä ei näytä viime vuosikymmeninä tapahtuneen, vaikka vapaa-ajan merkitys on ollut hienoisessa kasvussa. Taloudellisen vapauden saavuttaminen esimerkiksi lottovoiton myötä ei sekään useimmiten johda täydelliseen työnteon lopettamiseen, mikä kertoo työn roolin tärkeydestä ihmisten elämässä.

3.2. Työstä irtisanoutumisen syitä

Työntekijöiden vapaaehtoista irtisanoutumista koskevaa tutkimusta on tehty enimmäkseen tilanteista, joissa työntekijä irtisanoutuu yhdestä työstä aloittaakseen toisessa. Firettäjien tavoitteena olevaa täydellistä irtaantumista työssäkäynnistä on tutkittu huomattavasti vähemmän. Irtisanoutumisen taustalla voi kuitenkin olla samantyyppisiä syitä molemmissa tilanteissa. Esittelen tässä aluvuussa tutkimuksia irtisanoutumiseen ja toisaalta työpaikassa pysymiseen vaikuttavista tekijöistä.

Heikko työtyytyväisyys ja vaihtoehtojen, eli muiden sopivien työpaikkojen, määrä ovat olleet irtisanoutumista selittäviä tekijöitä suuressa osassa tutkimuksia (mm. Hulin, Roznovski & Hachiya 1985; Jakofsky & Peters 1983). Tyytymättömyyden on ajateltu johtavan vaihtoehtojen etsimiseen ja lopulta irtisanoutumiseen (Moblely 1977). Mitä enemmän vaihtoehtoja on tarjolla, sitä herkemmin irtisanoutuminen tapahtuu, eli korkean työttömyyden aikana irtisanoutuminen on vähemmän todennäköistä kuin matalan työttömyyden aikana (Carsten & Spector 1987).

Työtyytyväisyyteen ja irtisanoutumiseen vaikuttavina tekijöinä on tutkittu muun muassa palkkaa ja palkkauksen oikeudenmukaisuutta, sosiaalisia suhteita, työn yksitoikkoisuutta, viestintää ja ylenemismahdollisuuksia (Price & Muller 1981). Tutkimuksissa on havaittu, että työnkuvan laajuus vaikuttaa tyytyväisyyteen, ja yksitoikkoisen työn tekijät irtisanoutuvat herkemmin (Mowday & Spencer 1981; Loher, Noe, Moeller & Fitzgerald 1985). Myös uupumisen (Wright & Cropanzano 1998) ja loppuunpalamisen (Lee & Ashforth 1996) on todettu vaikuttavan tyytyväisyyteen ja irtisanoutumisen todennäköisyyteen.

Persoonallisuuden piirteet ja yksilölliset erot voivat tutkimusten mukaan olla irtisanoutumisen taustatekijöitä. Esimerkiksi yksilön taipumus sitoutua sekä tunnollisuus ja tunne-elämän tasapaino vaikuttavat heikentävästi irtisanoutumisaikaisiin (Lee, Ashford, Walsh & Mowday 1992; Barrick & Mount 1996). Myös työpaikan sosiaalisilla suhteilla ja henkilöstöhallinnon käytännöillä on merkitystä. Työntekijän kokemus organisaation antamasta tuesta on negatiivisesti yhteydessä irtisanoutumisen todennäköisyyteen (Allen, Shore & Griffeth 2003). Organisaatioyksikön yleisen työhyvinvoinnin kehityssuunta vaikuttaa yksilöihin: työntekijät tarkkailevat työkavereidensa hyvinvointia ja sitoutumista etsien sosiaalisia vihjeitä muiden jäämis- tai lähtemisaikaisista. Jos yksikön yleinen ilmapiiri on parempi kuin yksilön oma, se voi saada hänet jäämään, ja toisaalta heikkenevä yhteisen hyvinvoinnin taso voi lisätä irtisanoutumishaluja tyytyväisilläkin työntekijöillä. (Liu 2012).

Perinteinen käsitys irtisanoutumisen syistä on siis liittynyt vahvasti työtyytyväisyyteen. Työn lopettaminen ei kuitenkaan aina liity tyytymättömyyteen tai edes työhön, vaan se voi johtua myös ulkoisista syistä, kuten puolison uudesta työstä eri paikkakunnalla tai läheisen kuolemasta (Mitchell & Lee 2001, 196). Irtisanoutumiseen voi johtaa jokin tietty tapahtuma, käännekohta, joka saa tyytyväisen työntekijän lähtemään työpaikasta (Rosse & Miller 1984; sit. Mitchell & Lee 2001, 196).

Leen & Mitchellin (1994) hankalasti suomeksi kääntyvä *unfolding model* on ollut tärkeä teoreettinen saavutus irtisanoutumistutkimuksessa (Hom, Lee, Shaw & Hausknecht 2017, 536). Teorian mukaan irtisanoutuminen ei johdu suoraan työasenteista tai tyytymättömyydestä, vaan sen taustalla on sekä psykologisia prosesseja että työn ulkopuolisia tekijöitä. Teoria esittää neljä erilaista polkua, joista kolme käynnistyy tietystä tapahtumasta (”šokista”) ja johtaa irtisanoutumiseen. Šokit voivat olla positiivisia, negatiivisia tai neutraaleja, mutta ne joka tapauksessa saavat työntekijän miettimään tilannettaan ja jatkosuunnitelmiaan. Neljäs polku ei käynnisty šokilla, vaan työntekijän ajatukset työpaikasta

ja esimerkiksi etenemismahdollisuuksista siellä muuttuvat vähitellen, mikä lopulta johtaa uuden työn etsimiseen. (Lee & Mitchell, 1994; Lee, Mitchell, Wise & Fireman 1996.)

Juurtuneisuusteoria (*embeddedness theory*) keskittyy irtisanoutumisen syiden sijasta syihin, joiden vuoksi työntekijät pysyvät työpaikoissaan. Teorian mukaan työntekijöiden ”juurtumiseen” työhönsä vaikuttavat työpaikan sosiaaliset suhteet, tunne yhteensopivuudesta työtehtävän ja organisaation kanssa sekä ajatukset siitä, mitä yksilö menettäisi, jos jättäisi työn. (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez 2001.) Työpaikassa pysyminen voi johtua myös perhesyistä (Ramesh and Gelfand 2010), yhteisöllisistä tai maantieteellisistä syistä (Feldman, Ng & Vogel 2012) tai ammatillisesta juurtumisesta eli ammattiin liittyvistä taidoista ja verkostoista (Feldman & Ng 2007).

Yksilöön liittyvien irtisanoutumissyiden ohella 2000-luvulla on tutkittu ryhmien ja organisaatioiden toiminnan vaikutusta työntekijöiden vaihtuvuuteen (Hom ym. 2017, 538). Tällaisia kollektiivisia tekijöitä ovat muun muassa henkilöstöhallinnon käytännöt, johtamisen laatu sekä yrityksen kulttuuri ja ilmapiiri (Hausknecht & Trevor 2011). Myös yleinen työmarkkinatilanne ja kollektiiviset asenteet vaikuttavat irtisanoutumisaikaisiin (Hom ym. 2017, 538.)

Syitä työstä irtisanoutumiseen on siis monenlaisia. Erityisesti työtyytyväisyyden merkitystä on tutkittu paljon, mutta viime vuosikymmenten aikana aihetta on tutkittu myös laajemmista näkökulmista, huomioiden työntekijöiden työn ulkopuolisen elämän vaikutukset irtisanoutumispäätökseen. Irtisanoutuminen vaikuttaa olevan useiden eri tekijöiden summa, ja siihen päädytään monia eri reittejä.

3.3. Työelämän muutos – parempaan vai huonompaan suuntaan?

Työelämän laatua koskevassa keskustelussa vaikuttaa vallitsevan ristiriita: viime vuosikymmeninä moni asia on työssä parantunut ja kehittynyt, mutta laadun koetaan silti huonontuneen (kts. Green 2006, Julkunen 2010, Siltala 2007). Osaksi tämä ristiriita voi johtua median aiheuttamasta harhasta, sillä työn epävarmuuteen liittyvä uutisointi on lisääntynyt (OECD 1997) ja lehdissä kirjoitetaan työelämästä enimmäkseen ongelmakeskeisesti ja negatiivisesti (Juuti 2007; sit. Pyöriä 2017, 9). Pelkästä mediailmiöstä ei kuitenkaan ole kysymys, sillä noin neljäsosa suomalaisista kärsii työuupumuksen oireista (Koskinen, Lundqvist & Ristiluoma 2012, 96) ja hieman alle puolet kokee työuupumuksen vaaraa (Sutela

& Lehto 2014, 132). Esittelen tässä luvussa erityisesti sellaisia työelämän muutokseen liittyviä tekijöitä, jotka saattavat aiheuttaa halua päästä pois työelämästä.

Työstressi alkoi 1990-luvulla näkyä länsimaissa epidemian kaltaisena (Wainwright & Calnan 1–2). Kansainvälisten vertailujen perusteella suomalainen ja pohjoismainen työelämän laatu on heikentynyt vähemmän kuin anglosaksisissa maissa (Gallie 2003, kts. myös Green 2006; Alasoini 2007), minkä on esitetty johtuvan muun muassa korkeasta ammatillisista järjestäytymisestä, aktiivisesta työelämän uudistuspolitiikasta ja yhteistoiminnallisista suhteista työelämässä (Gallie 2003, 76). Laadukkaammasta työelämästä huolimatta Suomessa työhön sitoutuminen on heikompaa kuin muissa Euroopan maissa (Turunen 2014; Stam, Veerbakel & Graaf 2013). Sitoutumisen heikkous ei välttämättä ole merkki työelämän huonoudesta, vaan siihen voi vaikuttaa suomalaisten korkea koulutustaso. Korkeasti koulutetut työntekijät ovat innokkaampia vaihtamaan työpaikkaa ja heillä on siihen myös paremmat mahdollisuudet kuin matalammin koulutetuilla. (Saari & Koivunen 2017, 74.)

Työhön käytetty aika on Suomessa ollut laskusuunnassa 1980-luvulta lähtien (Green 2006, 46; Eurostat 2018) ja vapaa-ajan määrä on hieman lisääntynyt (SVT 2009). Työ kuitenkin levittäytyy myös työntekijöiden omalle ajalle. Työasiat huolestuttavat jatkuvasti lähes viidesosaa suomalaisista vastaajista (Eurofound 2015b). Vapaa-ajalla ilman korvausta tehtävän työn määrä on hieman laskenut viime vuosina, mutta edelleen yli kolmannes suomalaisista palkansaajista on tehnyt korvauksetonta työtä viimeksi kuluneen vuoden sisällä, ja joka kymmenes tekee sitä viikottain suoriutuakseen työstään (Lyly-Yrjänäinen 2019, 51).

Työn intensiteetti eli nopea työtahti ja tiukat aikataulut lisäävät väsymystä ja stressiä sekä heikentävät työn ja muun elämän tasapainoa (Boxall & Macky 2014). Tunne intensiteetin lisääntymisestä aiheuttaa stressiä ja psykosomaattisia oireita sekä työn imun heikkenemistä (Franke 2015; Kubicek, Korunka & Ulferts 2012). Kiireen tunteeseen vaikuttavat työmäärän lisäksi toistuvat keskeytykset ja monelta taholta tulevat aikatauluvaatimukset (Eurofound 2015a). Kiireen tunne vaikuttaa kuitenkin hieman helpottaneen 2000-luvulla. Työolotutkimuksen mukaan kiireen tunne lisääntyi suomalaisilla työpaikoilla jatkuvasti 1970-luvulta vuoteen 1997, mutta kääntyi sen jälkeen hienoiseen laskuun. (Sutela & Lehto 2014, 69.) Kiireen tasaantumisen huolimatta työmäärän kasvu sietämättömäksi on yksi suurimmista työssä koetuista epävarmuustekijöistä (emt. 140; Mamia 2007a, 56).

Työstä aiheutuva stressi voi näkyä psyykkisinä ja somaattisina oireina, kuten väsymyksenä, jännittyneisyytenä ja pää- tai vatsakipuina. Valtaosa oireita kokeneista on sitä mieltä, että ne

johtuvat ainakin osittain työstä ja työoloista (Sutela & Lehto 2014, 199). Erityisesti univaikeudet ovat lisääntyneet jatkuvasti 1970-luvulta lähtien, ja vuonna 2013 niistä kärsi vähintään kerran viikossa jo yli kolmannes palkansaajista (Sutela & Lehto 2014, 196). Psykkisillä ja somaattisilla oireilla vaikuttaa olevan selvä yhteys työssä koettuun kiireeseen, ristiriitoihin ja kokemukseen huonosta esimiestyöstä (Sutela & Lehto 2014, 199).

Kiire vaikuttaa myös työn mielekkyyden kokemukseen. Kustannustehokkuuden nimissä minimoitujen resurssien takia työntekijät eivät ehdi tehdä työtään kunnolla niin, että voisivat itse olla siihen tyytyväisiä ja sananlaskun mukaisesti ”työ tekijäänsä kiittäisi”. Usein myöskään johtajat eivät osaa ja muista kiittää hyvin tehdystä työstä. (Melin & Mamia 2007, 142–143.) Euroopan Työolotutkimuksessa niiden työntekijöiden osuus, jotka tuntevat aina tekevänsä työnsä hyvin, on laskenut kymmenessä vuodessa yli kymmenen prosenttiyksikköä (Eurofound 2015a). Suomessa tunteen hyvin tehdystä työstä sai aina tai useimmiten kolme neljänestä vastaajista, mutta joka kymmenes ei saanut sitä koskaan (Eurofound 2015b). Julkunen (2010, 286–288) kutsuu työstä saatavan kiitoksen puutetta tunnustusvajaksi ja esittää, että jatkuvan kilpailun ja vertailun kulttuurissa työntekijän on vaikea tietää, milloin hän on tehnyt työnsä riittävän hyvin. Koska työ on henkilökohtaistunut ja siihen käytetään itseä, omaa persoonaa, tunnustuksen puute työstä johtaa myös riittämättömyyden tunteeseen omasta itsestä. (Em.)

Työolobarometrissa mitattu työnteon mielekkyyden balanssiluku on ollut negatiivinen koko 2000-luvun (lukuunottamatta vuotta 2017), mikä tarkoittaa, että useimmat vastaajat arvioivat mielekkyyden todennäköisemmin heikkenevän kuin parantuvan (Lyly-Yrjänäinen 2019, 86–87). Työn mielekkyyden tunteen heikkeneminen on liitetty heikkoon luottamukseen työntekijöiden ja johtajien välillä ja psykologisen sopimuksen murtumiseen (Julkunen 2010, 76–77; Alasoini 2007). Suomi on perinteisesti ollut luottamusyhteiskunta, jossa kelvollisesti tehty työ ja uskollisuus työnantajaa kohtaan on palkittu turvallisella työsuhteella ja kohtuullisella palkkakehityksellä. Talouden globalisoituminen ja uudet johtamistyyliä ovat nakertaneet tätä psykologista sopimusta ja lisänneet ennakoimattomien ja yllättävien muutosten uhkaa työpaikoilla. (Alasoini 2007, 112.) Markkinoiden vapauttaminen ja sääntelyn purku ovat heikentäneet valtion ja ammatillisen järjestäytymisen muodostamia suojarakenteita ja lisänneet epävarmuutta (Julkunen 2010, 55). Ennakoimattomat muutokset ovat Työolotutkimuksen mukaan työntekijöitä eniten huolestuttavia uhkatekijöitä (Sutela & Lehto 2014, 140).

Työn ymmärrettävyyden puutetta on kuvattu jälkimodernin työelämän keskeisimmäksi haasteeksi (Kira 2003). Erityisesti tietotyö on usein epämääräistä abstraktien symbolien käsittelyä, jonka merkitys ja tarkoitus jäävät tekijälleen näkymättömiksi (Julkunen 2010, 270). Muutoksen ja uudistumisen tarpeesta on tullut työelämässä itseisarvo, ja muutoksia tehdään niiden itsensä vuoksi, vaikka vanha työtapo olisi edelleen tehokas ja toimiva (Melin & Mamia 2007, 139). Työprosessien jatkuva muutos voi aiheuttaa identiteetin horjuvuutta, sillä uusliberaalissa työelämässä työntekijä on nomadi, joka joustaa ja muokkaa itseään markkinoiden tarpeiden mukaisesti. Jatkuva itsen muutos, esittely ja markkinointi kuluttavat yksilön voimia. (Julkunen 2010, 229.) On esitetty, että koko kapitalistinen järjestelmä ”huokuu välinpitämättömyyttä”, mikä saa yksilön tuntemaan itsensä ja työnsä tarpeettomaksi, merkityksettömäksi ja kertakäyttöiseksi jatkuvien uudelleenjärjestelyiden keskellä (Sennett 2002, 159).

Vaikka työelämässä moni asia on parantunut ja kehittynyt, samalla on tapahtunut epävarmuutta lisääviä ja luottamusta heikentäviä muutoksia, jotka lisäävät työntekijöiden stressiä ja saavat kyseenalaistamaan työnteon mielekkyyttä. Tällaiset kehityssuunnat saattavat vaikuttaa firettämisen ja muiden luvussa 2 esittelemieni työn roolin pienentämistä tavoittelevien ilmiöiden taustalla.

4. Tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat

Tutkimukseni teoreettisena lähtökohtana on sosiaalisen konstruktionismin traditio, jossa olennaista on vuorovaikutuksen ja erityisesti kielen muodostamat merkitykset ja tulkinnat sosiaalisen todellisuuden rakentajina (mm. Lock & Thomas 2010, 6; Kuusela 2002, 49; Burr 2015, 4–5). Sosiaalisen konstruktionismin perinne ei ole yhtenäinen tai yksiselitteinen, vaan se sisältää useita erilaisia suuntauksia ja ajattelutapoja (Kuusela 2002, 51). Käsitteen tarkka määrittely on hankalaa, mutta eri suuntauksia yhdistäviä tekijöitä ovat 1) kriittinen suhtautuminen itsestään selvänä pidettyyn tietoon, 2) tiedon ja merkitysten näkeminen historiallisesti ja kulttuurisesti suhteellisina, 3) näkemys tiedosta sosiaalisesti tuotettuna, ei objektiivisena, ja 4) tiedon ja toiminnan yhteys eli se, että jollekin asialle annettu merkitys vaikuttaa siihen liittyvään toimintaan (Burr 2015, 2–5). Sosiaalinen konstruktionismi on anti-essentialistista, eli ihmisen toiminnan ja käyttäytymisen ei ajatella johtuvan yksilön olemuksesta vaan vuorovaikutuksen prosesseista ja dynamiikasta (Burr 2015, 6, 11).

Retorinen asenneteoria (Billig 1987/1996) ja siihen perustuva laadullisen asennetutkimuksen menetelmä (Vesala & Rantanen 2007a) kiinnittyvät diskursiivisen sosiaalipsykologian suuntaukseen, jossa mielenkiinnon kohteena on erityisesti kielen performatiivisuus eli se, miten ihmiset käyttävät kieltä todellisuutta luovina ja seurauksia tuottavina puhetekoina (Burr 2015, 19; Kuusela 2002, 60). Diskursiivinen ja retorinen sosiaalipsykologia eivät ole kiinnostuneita kognitiivisen psykologian tavoin tiedonkäsittelyn prosesseista ja olemuksesta vaan vuorovaikutuksessa ilmenevistä käytännöistä ja resursseista (Potter 1998, 4). Retorisessa suuntauksessa huomion keskiössä on arkipuheen argumentatiivisuus ja pyrkimys vakuuttamiseen ja suostutteluun (Billig 1997, 37; Augoustinos, Walker & Donaghue 2006, 56; Kuusela 2002, 75).

4.1. Asenteen käsite sosiaalipsykologiassa

Asenteet ovat sosiaalipsykologian tutkituimpia aihealueita, ja asenteen käsitettä on määritelty ja mallinnettu lukuisilla eri tavoilla (Augoustinos ym. 2006, 113). Asenteet kiinnostavat tutkijoita, koska ne ovat merkittävä tekijä ihmisen käyttäytymisen ymmärtämisessä (Conrey & Smith 2007, 718). Asenteiden on todettu vaikuttavan muun muassa yksilön huomiokykyyn (Roskos-Ewoldsen & Fazio 1992), muistiin ja muistoihin (Ross, McFarland & Fletcher 1981; Sierra & McQuitty 2007) sekä tiedon kategorisointiin (Smith, Fazio & Cejka 1996) ja tulkintaan (Lord, Ross & Lepper 1979; Boysen & Vogel 2007).

Erilaisia asenteen määritelmiä ja asenneteorioita yhdistää kaksi asiaa: asenteella on aina jokin kohde, ja asenne arvottaa tuota kohdetta jollain tavalla (Vesala & Rantanen 1999, 10). Asennetta on kuvattu muun muassa kokemuksen kautta syntyneenä neuropsyykkisenä valmiutena mentaaliseen tai fyysiseen reagointiin (Allport 1935, 810; sit. Fazio 2007, 604), psykologisena taipumuksena, jota ilmaistaan arvottamalla asenteen kohdetta (Eagly & Chaiken 1998, 269) tai kohdetta koskeviin uskomuksiin perustuvana kielteisenä tai myönteisenä suhtautumisena kohteeseen (Fishbein 1997, 79). Tutkijoilla on erilaisia näkemyksiä siitä, onko asenne olemassa yksilön muistissa (Fazio 2007), rakentuuko se aina uutena tilanteen mukaan tallentumatta mihinkään (Schwarz 2007) vai onko se toiminnallinen tila, joka muodostuu useista verkostoituneista tietoyksiköistä aivoissa (Conrey & Smith 2007).

4.2. Valtavirran asenneteoriat ja asennekäsitteen monimuotoisuus

Asennetutkimuksen kognitiivisessa valtavirrassa asennetta on pidetty yksilön sisäisenä, melko pysyvänä piirteenä tai ominaisuutena, mitä kutsutaan dispositionaaliseksi asenneteoriaksi (Vesala & Rantanen 2007b, 19). Dispositionaalisen asennekäsitteen tausta on behavioristis-kognitiivisessa perinteessä, jossa ajatellaan uskomusten ja tiedonkäsittelyn vaikuttavan asenteiden muodostumiseen ja muuttumiseen (Vesala & Rantanen 2007b, 20). Sosiaalipsykologisen asennetutkimuksen voidaan katsoa alkaneen Thomasin ja Znanieckin teossarjasta *The Polish Peasant in Europe and America* (1918–1920), jossa asenteita käsiteltiin sosiaalisena ilmiönä, ryhmän jakamina yhteisinä arvoina (Fraser 1994, 2). G.W. Allport (1935) individualisoi ja psykologisoi asenteen käsitteen riisumalla sen sosiaalisista ja kollektiivisista piirteistä, mikä johti muiden behavioristien tuella yksilönäkemyksen valtavirtaistumiseen (Jaspars & Fraser 1984, 105; Farr 1994, 3). Toisen maailmansodan jälkeen erityisesti amerikkalaisessa tutkimuksessa muutkin sosiaalitieteet yksilöllistyivät ja niistä alettiin puhua käyttäytymistieteinä (Farr 1994, 3). Hieman myöhemmin, 1950–60 luvun taitteessa, behaviorismin rinnalle tuli ihmisen tiedonkäsittelyä painottava kognitiivinen näkemys, jossa korostui erityisesti kiinnostus asenteiden ja käyttäytymisen yhteyteen (Tonttila 2010, 76).

Dispositionaalisen näkemyksen suosion syyksi on esitetty, että se antaa lupauksen yksilön käyttäytymisen selitettävyydestä ja ennustettavuudesta, jolloin asenteita muokkaamalla olisi mahdollista myös muokata ihmisten käyttäytymistä (Vesala & Rantanen 2007b, 20). Länsimaisten yhteiskuntien ominaisuudet, kuten demokratia ja markkinakapitalismi, ovat

vaikuttaneet siihen, että nimenomaan yksilöiden tekemät valinnat ja yksilölliset erot ovat olleet asennetutkimuksen kiinnostuksen kohteena (Potter 1996a, 123–124).

Dispositionaalista asennekäsitystä on kritisoitu sen epämääräisyyden ja laajuuden vuoksi (Fishbein & Ajzen 1972; Jaspars & Fraser 1984, 106) ja siksi, että vaikka asenteiden on joissain tilanteissa huomattu ennustavan käyttäytymistä, johdonmukaista yhteyttä asenteen ja käyttäytymisen välillä ei ole pystytty todentamaan (Fazio 2007, 604–605). Asennetutkimuksen kannalta ongelmalliseksi on nähty myös se, että kognitiivisen tutkimusperinteen suosimissa kvantitatiivisissa ja kokeellisissa menetelmissä kontekstin vaikutus jää huomioimatta (Augoustinos ym. 2006, 141). Vastauksena tähän kritiikkiin on esitetty, että mittauksissa tulisi keskittyä vain tarkasti rajattuihin ja tilannesidonnaisiin asenteisiin (Fishbein & Aizen 1975, 381). Toisaalta kognitiivisessa tutkimuksessa on esitetty myös, että asenteet eivät olisikaan erillisiä, pysyviä rakenteita, vaan ne syntyvät hetkessä tilannetiedon perusteella (Schwarz 2007) tai assosiaatioina kohteen herättämien muistitietojen perusteella (Fazio 2007). Osa tutkijoista on sitä mieltä, että konteksti ei vaikuta itse asenteeseen yksilön sisällä, mutta se vaikuttaa asenteen ilmaisuun esimerkiksi kriittiseksi tiedetyn yleisön läsnäollessa (Eagly & Chaiken 2007, 587; Conrey & Smith 2007, 731).

Diskursiivisessa sosiaalipsykologiassa on esitetty luopumista asenteen käsitteestä kokonaan sen ongelmallisuuden vuoksi. Diskursiivisen näkemyksen mukaan käsitys yksilön sisäisistä arvottamistapumuksista on ongelmallinen muun muassa siksi, että ihminen voi puhuessaan esittää keskenään ristiriitaisia arvottavia kommentteja, ja siksi, että ihmiset havaitsevat ja tulkitsevat asenteen kohdetta eri tavoilla. (Potter & Wetherell 1987, 44–45.) On ehdotettu, että asenne käsitteenä jätettäisiin vain dispositionaalisten teorioiden käyttöön ja sen sijasta diskursiivisessa suuntauksessa puhuttaisiin ”arvottavista toiminnoista” (Potter 1998), ”asemoitumisesta” (Jokinen 2016b, 274) tai ”asenoitumisesta” (Kärkkäinen 2002, 87), jotka korostavat pysyvyyden sijasta toimintaa.

Toisaalta asenteen käsitteen on katsottu sopivan hyvin myös diskursiiviseen tutkimukseen (mm. Vesala & Rantanen 2007b, 27–28; Pälli 1999). Valtavirta-asetestaan huolimatta dispositionaalinen näkemys on vain yksi teoria asenteiden luonteesta, ja asennekäsitystä on käytetty myös muissa tutkimusperinteissä, muun muassa symbolisessa interaktionismissa ja sosiaalisten representaatioiden tutkimuksessa (Augoustinos, Walker & Donaghue 2006, 136–138). Diskursiivisessa tutkimuksessa asennetta on määritelty muun muassa diskursiivisessa kehyksessä dynaamisesti muotoutuvaksi positioksi (Pälli 1999, 208), arvottavassa

kommunikaatiossa vaikuttavaksi ilmiöksi (Vesala & Rantanen 2007b, 27) tai arvottamista sisältäväksi kommunikaatiiviseksi teoksi (Lalljee, Brown & Ginsburg 1984, 233; sit. Vesala & Rantanen 2007b, 28). Kun dispositionaalinen suuntaus keskittyy yksilöiden välisiin asenne-eroihin ja täsmällisten asennemallien luomiseen, diskursiivisessa asennetutkimuksessa tavoitteena on tutkia asenteiden esiintymistä ja käyttöä arkielämän keskusteluissa, kaikessa epämääräisyydessään ja ristiriitaisuudessaan (Potter 1998, 13). Asenteen käsitettä ei näiden eroavaisuuksien takia ole tarvetta hylätä.

Oma tutkimukseni edustaa diskursiivisen ja retorisen sosiaalipsykologian näkemystä, jossa asenne ei ole yksilön sisäinen ominaisuus vaan sosiaalisesti jaettu, vuorovaikutuksessa tapahtuva ilmiö. Retorisen asenneteorian mukaan asenteet ovat luonteeltaan sosiaalisia ja argumentatiivisia, ja niitä rakennetaan keskusteluissa retorisesti oikeuttamisen ja kritisoinnin keinoilla (Billig 1997, 43).

4.3. Retorinen sosiaalipsykologia ja laadullinen asennetutkimus

Retorisen sosiaalipsykologian mukaan asenne on kiistakysymystä koskeva näkökanta tai positio (Billig 1996, 2), jota ilmaistaan sosiaalisen argumentaation kontekstissa (Billig 1991, 144). Retorinen näkemys asenteiden luonteesta perustuu antiikin filosofien puhetaidon oppeihin ja erityisesti Protagoraan maksiimiin, jonka mukaan ihmisen ajattelu on kaksijakoista, ja jokaiselle väitteelle voi kuka tahansa esittää vastaväitteen. Siksi mikä tahansa aihe on potentiaalinen kiistakysymys, ja yksilön näkemykset ovat aina osa laajempaa sosiaalista kontekstia. (Billig 1996, 74.) Asenteella on sosiaalinen merkitys, sillä se asemoi yksilön osaksi laajempaa kiistakysymykseen liittyvää keskustelua (Billig 1991, 43).

Retorisessa sosiaalipsykologiassa kieli on ajattelun väline, ja kielen retorisuudesta johtuen myös ajattelu on retorista ja monologin sijaan dialogista, keskustelevaa ja argumentoivaa. Ajattelu ja ääneen puhuminen eroavat vain siinä, että ajattelu on ihmisen sisäistä puhetta, kun ääneen puhumisella on useimmiten yleisö (Billig 1996, 141–144). Itsekseen ajatellessaan ihmiset pohtivat asioiden eri puolia ja käyvät dialogia itsensä kanssa. Keskustelutilanteessakaan puhujat eivät toistele samaa argumenttia, vaan luovat jatkuvasti uusia ajatuksia ja ilmaisuja kontekstin ja vastaväitteiden muuttuessa. (Billig 1997, 45.) Siksi asenteetkaan eivät ole yksilön sisäisiä pysyviä ominaisuuksia, joita ilmaistaan ulospäin puhumalla, vaan ne muodostuvat sosiaalisessa kontekstissa yksilöiden kehitellessä ja ilmaistessa näkemyksiä käsillä olevasta kiistakysymyksestä (Billig 1989, 220–221).

Asenteen ilmaisun ymmärtämiseksi on tiedettävä, mihin kiistakysymykseen ilmaisu liittyy ja mikä on arvotettavan kohteen vastakohta (Billig 1991, 44). Arvottaminen riippuu aina siitä, mihin kohdetta verrataan (Vesala & Rantanen 1999, 14), ja eksplisiittinen asenteen ilmaisu sisältää aina myös implisiittisen kannanoton vastakkaista näkemystä kohtaan (Billig 1991, 112). Asenne ei ole pelkästään arvottamista ilmaiseva lause, vaan olennaista on, missä kontekstissa ja mistä positiosta se lausutaan ja mitä sillä pyritään oikeuttamaan tai kritisoimaan (Billig 1996, 121). Asenteen ilmaisuilla on erilaisia funktioita eli käyttötarkoituksia, kuten identiteetin rakentaminen (Vesala & Rantanen 1999) ja kuulumisen tai erottautumisen osoittaminen (Potter 1989, 122–123). Esimerkiksi palkkatyön arvottaminen voi vaihdella sen mukaan, vertaako arvottaja sitä työttömyyteen vai yrittäjyyteen ja kategorisoiko hän itsensä palkansaajaksi vai itsensätyöllistäjäksi.

Yksilön ideologia ja asennemaailma eivät koskaan ole yhtenäinen kokonaisuus, vaan ne sisältävät aina keskenään ristiriitaisia ja vastakohtaisia uskomuksia. Vain osa näistä uskomuksista ilmaistaan eksplisiittisesti, yleensä niin, että yksilön ilmaisemat argumentit vaikuttavat keskenään johdonmukaisilta. Kontekstin muuttuessa näkemysten ja uskomusten implisiittiset osat eli teemat, joita ei ole aiemmin muotoiltu kannanotoiksi ja ilmaistu ulospäin, voivat kehittyä eksplisiittisiksi argumenteiksi. (Billig 1991, 146-149.) Tällainen muutos saattaa vaikuttaa asenteen muuttumiselta, mutta retorisen näkemyksen mukaan kyse on kontekstin muuttumisesta, jolloin yksilö alkaa arvottaa kohdetta eri näkökulmasta. Joskus käy niinkin, että puhuja päätyy argumentoimaan oman alkuperäisen näkemyksensä vastaisesti. Billig kutsuu tätä *toisen puolen ottamiseksi*. Esimerkiksi perinteisiä sukupuolirooleja kannattavat naiset alkoivat käyttää feministisiä argumentteja tilanteessa, jossa perinteisiä rooleja kannattava mies esitti provosoivia kannanottoja naisista. (Billig 1996, 270–272.) Toisen puolen ottaminen ei tarkoita pysyvää vastakkaisen näkemyksen omaksumista, vaan se on tietyssä kontekstissa käytettävä retorinen keino (em. 275).

Billigin näkemyksen mukaan asenteet ovat sosiaalisesti jaettuina ja perustuvat yhteisön jaettuihin arvoihin. Yhteisön jäsenet perustavat asenteensa kulttuurisiin ”hakupaikkoihin” (*common-places*), joista muodostuvat yhteisön yleiset asennoitumistavat ja niin sanottu arkijärki. Asenteiden sosiaalisuuden ja yhteisten hakupaikkojen vuoksi asenteilla on aina myös historiallinen tausta, joka voi olla merkittävä esimerkiksi poliittisten asenteiden kohdalla. (Billig 1991, 144–145.) Arvojen sosiaalisuus havainnoillistuu esimerkiksi isänmaallisuudessa, sillä halu asua isänmaassa perustuu sosiaaliseen arvoon tai ideaan, ei yksilön sisäiseen ominaisuuteen (Vesala & Rantanen 2007b, 23). Ympäröivä

uskomusjärjestelmä siis vaikuttaa yksilön ajattelun ja asenteiden muotoutumiseen, mutta ei täysin määrää sitä, sillä ajattelun kaksijakoisuuden ansiosta yksilöllä on myös mahdollisuus vastustaa ja muovata yhteisön uskomuksia ja ideologiaa (Billig 1991, 20–22).

Tässä tutkielmassa käyttämäni laadullisen asennetutkimuksen menetelmä hyödyntää Billigin ajatuksia asenteesta sosiaalisen argumentaation kontekstissa tapahtuvana ilmiönä (Vesala & Rantanen 2007b, 15). Laadullisessa asennetutkimuksessa asenne on yksilön ja sosiaalisen maailman vuorovaikutusta kuvaava suhdekäsitys (Vesala & Rantanen 2007b, 23). Arvottamisen lisäksi laadullinen asennetutkimus tutkii sitä, mihin arvottaminen liittyy ja miten se suhteutuu ympäröivään maailmaan, esimerkiksi ideologioihin, ryhmäsuhteisiin tai identiteetin rakentamiseen (em. 18). Avainkysymys on asenteiden laatu tiettyssä sosiaalisessa ja kulttuurisessa kontekstissa sekä arvottamisen yhteys toimijoihin, vuorovaikutukseen ja sosiaalisiin suhteisiin (em. 30–31). Asenteiden sosiaalisuus ei poista yksilön merkitystä, sillä yksilöllä on olennainen rooli asenteiden tuottajana ja ilmaisijana (Vesala & Rantanen 2007b, 28–29). Esittelen laadullisen asennetutkimuksen menetelmän tarkemmin luvussa 6.2.

5. Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys

Suomalaisten työasenteet ovat myönteisiä ja työ on suurimmalle osalle suomalaisista tärkeä osa elämää (kts. luku 3.1.). Suomalainen työelämä on myös muihin Euroopan maihin verrattuna laadukasta (kts. luku 3.3.) ja negatiivissävyisestä julkisuuskuvasta huolimatta työhön ollaan yleisesti tyytyväisiä ja sitoutuneita (Sutela & Lehto 2014, 210, 215). Firettäjät kuitenkin tavoittelevat taloudellista vapautta päästäkseen pois työelämästä mahdollisimman varhain, mikä poikkeaa suomalaisten yleisestä asennoitumisesta työtä kohtaan.

Tässä tutkimuksessa tavoitteenani on selvittää, millaisia kannanottoja firettäjät ilmaisevat blogikirjoituksissaan työssäkäyntiä kohtaan ja millaisia perusteluja he käyttävät työnteon lopettamisen tai jatkamisen oikeuttamiseen. Samalla pyrin ymmärtämään firettämistä ilmiönä ja tuottamaan siitä tietoa, sillä siitä ei ole olemassa juuri lainkaan sosiaalitieteellistä tutkimustietoa. Tämän vuoksi olen valinnut laadullisen tutkimusotteen, joka sopii hyvin uutta aihepiiriä koskevan tiedon tuottamiseen ja ymmärtämiseen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 28; Alasuutari 2011, 231). Laadullisen asennetutkimuksen menetelmän avulla pyrin saamaan työasenteisiin erilaista näkökulmaa kuin valtavirran asennetutkimusmenetelmillä, joissa mitataan asenteen voimakkuutta, mutta ei huomioida sen perusteluita tai kontekstia.

Tutkimukseni konteksti on suomalaisten firettäjien julkiset blogikirjoitukset, joissa he ilmaisevat työhön liittyviä kannanottoja ja perusteluja niille. Kontekstin huomioiminen on tärkeää, sillä blogit ovat vaikuttamisen väline, ja niiden kirjoittajat pyrkivät vakuuttamaan lukijoitaan oman toimintansa oikeutuksesta. Epistemologisesti tutkimukseni edustaa näytenäkökulmaa, eli en en pyri aineiston avulla esittämään faktoja tai väittämiä todellisuudesta vaan tutkimaan, miten todellisuutta jäsennetään aineiston teksteissä. Analyysissäni ryhmittelen firettäjien kannanottoja asenneluokkiin sekä tutkin, millaisia retorisia resursseja asenteiden ilmauksissa käytetään ja mikä niiden funktio on.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- **Millaisia asenteiden ilmauksia firettäjät esittävät työtä ja työelämää kohtaan?**
- **Mitä retorisia resursseja asenteiden ilmaisuissa käytetään ja mikä niiden funktio on?**

6. Tutkimusasetelma

6.1. Aineisto

Valitsin tutkielmani aineistoksi blogikirjoitukset siksi, että FIRE-ilmiö näkyy parhaiten juuri blogimaailmassa, ja itsekkin olin törmännyt siihen ensimmäisen kerran juuri blogien kautta. Koska kyseessä on melko tuore yhteiskunnallinen ja kulttuurinen ilmiö, sitä on antoisinta tutkia nimenomaan firettäjien omien näkökulmien kautta. Toisena vaihtoehtona pohdin ilmiöstä kertovien lehtiartikkeleiden ja muiden medialähteiden tutkimista, mutta valitsin kuitenkin blogit niiden suhteellisen suuren määrän ja helpon saatavuuden takia. Halusin myös ensisijaisesti tutkia firettäjien näkemyksiä työstä enkä median näkemyksiä firettäjistä, ja blogiaineisto sopi tähän tarkoitukseen parhaiten.

Blogiaineistossa on tutkijan kannalta monia hyviä puolia: aineisto on julkisesti saatavilla ja kerättävissä melko helposti ja pienin kustannuksin, sen keräämisessä ei ole tutkijasta johtuvia maantieteellisiä tai sosiaalisia rajoituksia, ja aineisto on valmiiksi tekstimuodossa eikä vaadi litterointia. Lisäksi blogien arkistorakenteen takia esimerkiksi tietyn ilmiön kehittymisen seuraaminen on mahdollista. (Hookway 2008, 92–93.) Haastatteluaineistossa menneisyyden tapahtumiin saattaa liittyä muistivirheitä tai haluttomuutta kertoa jostain asiasta, mutta blogien päiväkirjamaisuuden ansiosta kokemus ja siitä kertominen linkittyvät tiiviisti yhteen (Hookway 2008, 95). Blogiaineistoa voidaan kutsua luonnolliseksi, sillä se on syntynyt tutkijan toiminnasta riippumatta ja ilman tutkittavien kohteiden vaivaamista (Alasuutari 2011, 122).

Blogiaineiston kerääminen on helpompaa kuin perinteisen päiväkirja-aineiston, sillä blogeja kirjoitetaan oletusarvioisesti jonkinlaiselle yleisölle eikä vain yksityiseen käyttöön tai tutkimustarkoitusta varten (Hookway 2008, 96). Nykyisin moni bloggaaja kirjoittaa omalla nimellään ja on tehnyt itsestään henkilöbrändin, johon liittyy myös tulojen ansaitseminen blogin kautta. Tällaisissa blogeissa on huomioitava brändin merkitys ja kaupallisten yhteistöiden vaikutus blogissa esitettyihin näkemyksiin. Oman aineistoni blogeissa on jonkin verran kumppanuusmarkkinointia eli esimerkiksi sijoituspalveluihin ohjaavia linkkejä, joiden kautta tehdyistä ostoista bloggaajat saavat komission. Olen kuitenkin jättänyt aineiston ulkopuolelle sellaiset blogit, jotka selvästi ovat ammattimaista sisällöntuotantoa ja joita julkaistaan esimerkiksi osake- ja rahastovälittäjien nettisivuilla.

Vaikka blogin kirjoittaja käyttäisi nimimerkkiä, hän kirjoittaa kuitenkin yleisölle – vaikka ei tietäisikään, keitä yleisöön kuuluu. Nimimerkin käyttö suojaa kirjoittajaa ja mahdollistaa omalla nimellä esiintymistä vapaamman ilmaisuuden, mutta siitä huolimatta yleisölle kirjoittaessaan bloggaajan voidaan ajatella goffmanilaisittain tekevä vaikutelmanhallintaa, itsen esittämistä ja kehosta irrallista kasvotyötä (Hookway 2008, 96). Tutkijan täytyy huomioida blogiaineistoa analysoidessaan, että bloggaaja ei välttämättä kerro luotettavia faktoja itsestään tai aiheestaan ja saattaa jopa huijata lukijaa esiintymällä esimerkiksi eri sukupuolen edustajana.

Oman tutkimukseni näkökulmasta tällaisella epäluotettavuudella ei ole merkitystä, sillä tutkin kulttuurista ilmiötä, ja bloggaajat joka tapauksessa kertovat kirjoituksissaan ilmiöstä jotain. Tällaista lähestymistapaa kutsutaan *näytenäkökulmaksi* vastakohtana tosiasioita tutkivaan *faktanäkökulmaan*. Näyte on todellisuuden osa, eikä sen sisällön totuudenmukaisuudella ole merkitystä tutkimuksessa. Olennaista näytteen analyysissä on se, miten aineiston tekstit kertovat tutkimuksen aiheesta ja millaisia luokitteluja ja erontekoja niissä tehdään. (Alasuutari 2011, 88.) Aineiston sisältämä argumentaatio voidaan nähdä osana sosiaalista todellisuutta, josta saadaan tietoa tulkitsemalla argumentaatiota erilaisista kontekstinäkökulmista (Vesala & Rantanen 2007b, 14).

6.1.1. Eettiset kysymykset

Aineistoni blogit ovat julkisia ja kaikkien vapaasti luettavissa internetissä, joten niiden käyttämiseen tutkimusaineistona ei liity merkittäviä eettisiä ongelmia. Julkisten blogien tutkimiseen ei tarvita lupaa sivuston haltijalta (Kuula 2011, 130). Blogiartikkeleissa, kuten muissakin sosiaalisen median aineistoissa, on kuitenkin huomattava, että aineiston tuottajat eivät välttämättä hahmota tekstejään julkisiksi, vaikka tietävätkin toimivansa julkisella alustalla (Markham & Buchanan 2012, 6). Bloggaaja voi myös muuttaa bloginsa julkisuusasetuksia tai poistaa koko blogin milloin vain. Lisäksi osa käyttäjistä saattaa suhtautua kriittisesti tutkijoihin ja tutkimuksen kohteena olemiseen, vaikka muuten heidän tuottamansa sisältö olisikin täysin julkista (Chen, Hall & Johns 2004, 161). Näiden syiden perusteella päätin, että kysyn kaikilta aineistoni bloggaajilta luvan heidän tekstiensä käyttöön analyysissä sekä myös aineistolainauksien käyttöön. Olen pseudonymisoinut aineistoni eli en julkaise blogien nimiä, URL-osoitteita tai kirjoittajien nimimerkkejä, vaan käytän koodattuja tunnisteita. Blogit ovat kuitenkin löydettävissä netistä hakukoneilla aineistolainauksien perusteella.

Tekijänoikeuksien kannalta aineistolainausten yhteydessä tulisi ilmoittaa viitetiedot. Tutkimustuloksia raportoidessa voi kuitenkin pitää lähtökohtana henkilötietolakia, jonka mukaan tunnistetiedot sisällytetään tuloksiin vain silloin, kun se on tutkimuksen onnistumisen kannalta välttämätöntä. Tämä tulkinta perustuu siihen, että sisällön omistaja voi halutessaan poistaa bloginsa tai muut tuottamansa sisällöt netistä, mutta tutkimusjulkaisuun ne jäisivät silloinkin talteen ja avoimesti saataville. (Kuula 2011, 130.)

Halusin myös itse käyttää aineistoa, jossa kirjoittaja ei ole suoraan tunnistettavissa. Tavoitteeni on tutkia asenteiden ilmaisua yleisesti, enkä halunnut että tutkimukseni lukijat tai minä itse tutkijana kiinnittäisin huomiota siihen, kenen esittämä asenne milloinkin on kyseessä. Pseudonymisointi auttoi minua suhtautumaan asenteisiin kirjoittajasta irrotettuna, jolloin ne mielestäni kuvaavat paremmin myös tutkimaani ilmiötä ja siihen liittyvää asenneilmastoa. Arkioletuksen vastaisesti asenteita ilmaisevat yksilöt eivät ole johdonmukaisia ilmaisussaan ja saattavat ilmaista useita erilaisia kannanottoja samaan kiistakysymyksen liittyen, joten laadullisessa asennetutkimuksessa olennaista on havainnoida asenteiden variaatiota riippumatta niiden ilmaisijasta yksilönä (Vesala & Rantanen 2007b, 39).

6.1.2. Aineiston kerääminen

Aloitin aineiston keräämisen tekemällä tammikuussa 2019 Suomen Blogilista -sivustolla (blogit.fi) haun hakusanoilla ”taloudellinen riippumattomuus”. Valitsin tämän hakutermin, koska suomalaiset bloggaajat eivät useinkaan käytä itsestään termiä ”firettäjä” tai kirjoita toiminnastaan ”firettämisenä”. FIRE:ä kyllä käytetään blogeissa ilmiön nimenä, mutta yleisemmässä käytössä ovat suomenkieliset versiot ”taloudellinen riippumattomuus” ja ”taloudellisen riippumattomuuden tavoittelija”.

Haun tuloksena löytyi 199 blogiartikkelia, jotka oli julkaistu 38:ssa eri blogissa. Läheskään kaikki näistä artikkeleista eivät käsitelleet työtä tai työelämää, vaan suuri osa niistä oli esimerkiksi bloggaajan omien sijoitusten tuoton ja taloudellisen riippumattomuuden tavoitteen seuranta. Jätin tällaiset sijoittamista koskevat artikkelit aineiston ulkopuolelle ja keskityin sellaisiin artikkeleihin, joissa käsiteltiin työhön ja työelämään liittyviä asioita. Näitä artikkeleita kertyi yhteensä kaksikymmentäkuusi kappaletta. Lisäksi näissä artikkeleissa olevia linkkejä seuraamalla eli ns. lumipallo-otannalla löysin kaksikymmentä kappaletta lisää työtä ja työelämää käsitteleviä blogiartikkeleita. Otantamenetelmäni voi siis kuvata

harkituksi ja tarkoitukseen sopivaksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73–74). En pyri aineistollani esittämään tilastollisia yleistyksiä tai kokonaiskuvaa firettäjistä, vaan kuvaamaan ilmiötä ja siihen liittyviä asenteita.

Lähetin kaikille keräämäni aineiston bloggaajille sähköpostin, jossa kerroin graduni aiheesta ja kysyin lupaa heidän tekstiensä käyttöön. Kolmesta blogista ei löytynyt kirjoittajan yhteystietoja, joten jätin ne aineiston ulkopuolelle. Lisäksi yksi bloggaaja ei vastannut viestiini, joten jätin hänenkin bloginsa pois aineistosta. Sain luvan käyttää blogikirjoituksia kahdeksaltatoista bloggaajalta, joten aineistoni lopulliseksi kooksi tuli neljäkymmentäkaksi blogiartikkelia kahdeksaltatoista eri kirjoittajalta. Artikkelien pituus vaihtelee noin puolikkaasta A4-sivusta seitsemään sivuun, ja yhteensä niitä on tulostettuna 96 sivua. Tästä sivumäärästä osa on muuta kuin työtä ja työelämää koskevaa tekstiä, sillä usein samassa blogiartikkelissa käsitellään useampia aiheita.

Aineiston blogiartikkelit on kirjoitettu vuosien 2010–2018 välillä. Artikkelit jakautuvat eri vuosille niin, että vuosilta 2010–2015 on yksittäisiä artikkeleita, vuosilta 2016–2017 kymmenen artikkelia/vuosi ja selvästi eniten, kahdeksantoista, blogiartikkelia on vuodelta 2018. Vuodet 2016–2018 ovatkin olleet suomalaisten talousblogien kulta-aikaa, ja uusia talousaiheisia blogeja on perustettu ahkerasti (tosin osa aloittaneista on jo ehtinyt lopettaakin): aktiivisia talousblogeja on tämän kirjoittamishetkellä vuoden 2019 maaliskuussa 95 kappaletta (Omavaraisuushaaste-blogi 2019). Lukumäärä ei ole virallinen ja perustuu yhden bloggaajan ylläpitämään listaan, mutta se antaa kuitenkin käsitystä suomalaisten talousblogien määrästä.

Harkitsin aluksi myös blogiartikkelien kommenttien ottamista mukaan aineistoon, sillä arvelin, että ne voisivat olla retorisesti mielenkiintoisia bloggaajan ja lukijoiden välisinä väittelytilanteina. Kommentteja lukiessani huomasin kuitenkin pian, että niitä oli melko vähän eikä niissä syntynyt varsinaisia keskusteluja ainakaan työhön liittyvistä aiheista. Vaikutti siltä, että blogeja kommentoivat useimmiten joko kirjoittajan kanssa hyvin samanmieliset lukijat, jotka lähinnä kiittelivät hyvistä kirjoituksista, tai sijoittamisesta kiinnostuneet lukijat, jotka kommentoivat kirjoittajan sijoitusstrategioita tai laskelmia eläkerahaston kertymisvauhdista. Päätin siksi jättää lukijakommentit analyysin ulkopuolelle ja keskittyä vain blogiartikkeleihin.

6.2. Menetelmä

6.2.1. Laadullisen asennetutkimuksen menetelmälliset periaatteet

Asennetutkimusta on perinteisesti tehty kvantitatiivisilla menetelmillä, esimerkiksi pyytämällä vastaajia valitsemaan Likert-asteikolta, ovatko he samaa vai eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. Tällainen yksilöiden välisiä eroja havainnollistava metodi sopii yhteen dispositionaalisen näkemyksen kanssa, jossa asenne nähdään yksilön sisäisenä, suhteellisen pysyvänä ominaisuutena. Laadullinen asennetutkimus sen sijaan korostaa yksilöllisten erojen asemesta asenteiden sosiaalista ja kollektiivista luonnetta. (Vesala & Rantanen 2007b, 24.)

Asenteita on tutkittu aiemminkin laadullisten menetelmien, kuten tekstianalyysin ja haastattelujen avulla, joten tässä tutkielmassa käyttämäni menetelmä ei ole ainoa laadullinen asennetutkimuksen metodi. Vesala ja Rantanen (2007, 17) mainitsevat esimerkkeinä mm. Knightin, Nunkoosingin, Vrijin ja Cherrymanin (2003) ankkuroitua teoriaa (grounded theory) käyttävän tutkimuksen ihmisten asenteista eläinten käyttöä kohtaan sekä McDowellin ja Burmanin (2004) kuvailevaa analyysitapaa käyttävän tutkimuksen asenteista vaihtoehtoista lääketiedettä kohtaan. Kvantitatiivisessakin asennetutkimuksessa asenteiden laadullinen luonne on tiedostettu, mutta siitä on pyritty pääsemään eroon kvantifioimalla eli purkamalla asenteet riittävän pieniksi komponenteiksi mittausta varten (Allport 1967, 8–9; sit. Vesala & Rantanen 2007b, 17).

Laadullisen asennetutkimuksen menetelmällisenä lähtökohtana on, että aineistoa analysoidaan kannanotoista ja perusteluista tai muista selonteista koostuvina kommentointeina (Vesala & Rantanen 2007b, 11). Analyysia voidaan tehdä kahdella tasolla: ensin luokittavasti, jolloin tunnistetaan ja ryhmitellään aineistosta löytyviä kannanottojen ja perustelujen yhdistelmiä, ja luokittelun jälkeen tulkitsevasti, jolloin aineistoa hahmotetaan luokittavaa analyysia abstraktimmin erilaisten teoreettisten näkökulmien avulla (Vesala & Rantanen 2007b, 12). Toki myös luokittava analyysi sisältää jo jonkin verran tulkintaa, ja Vesalan ja Rantasen (2007, 44–45) mukaan monen tutkimuskysymyksen ja -aiheen kohdalla jo pelkkä aineiston asenteita näkyviksi tekevä luokitteleva analyysi onkin riittävä.

Laadullisessa asennetutkimuksessa aineistona käytetään usein puolistrukturoituja haastatteluita, joissa haastateltavalle esitetään väite, johon vastatessaan hän ottaa kantaa ja perustelee kannanottoaan. Haastatteluaineisto ei kuitenkaan ole välttämätön, vaan aineistona voidaan käyttää muitakin puhe- tai tekstiaineistoja, joihin sisältyy kiistanalaisiin kysymyksiin

liittyvää kommentointia. (Vesala & Rantanen 2007b, 33). Esimerkiksi Vesala (2004) on tutkinut maanviljelijöiden EU-asenteita kirjoituskilpailuaineistosta, jossa aiheena oli maanviljelijöiden elämä ja arki. Kirjoituskilpailuun osallistujia ei erityisesti ohjattu kommentoimaan nimenomaan EU:a kirjoituksissaan, mutta aineistosta oli silti mahdollista löytää siihen liittyviä kannanottoja. Tällä perusteella myös blogiaineisto sopii hyvin laadullisen asennetutkimuksen kohteeksi: aineistoni bloggaajilta ei ole erikseen pyydetty kommentteja työstä, mutta heidän kirjoituksissaan on runsaasti työtä ja työelämää koskevia kannanottoja, jotka voidaan katsoa asenteiden ilmaisuiksi.

Aineistoa analysoitaessa on huomioitava, että kannanotot ovat asenteen ilmauksia, eivät sellaisenaan asenteita. Asenteen käsite vesittyisi, jos jokaista kannanottoa pidettäisiin erillisenä asenteena. Sen vuoksi laadullisen asennetutkimuksen menetelmässä on olennaista tulkita asenteen ilmauksia puhetekoina, jotka ilmentävät sosiaalisessa todellisuudessa vaikuttavia asenteita. Näitä puhujien kannanottoja ja perusteluja ryhmitellään yhteneväisyyksien ja erojen perusteella kokonaisuuksiksi, joista voidaan sitten hahmottaa erilaisia asenteita. (Vesala & Rantanen, 2007b, 38.) Laadullisessa asennetutkimuksessa asenne ei ole yksittäinen lausetason kannanotto vaan laajempi, argumentaatiosta tunnistettava hahmo tai kaava, joka muodostuu kannanotoista ja niiden perusteluista (Vesala & Rantanen 2007b, 56).

Kannanottoja aineistosta etsittäessä ja luokiteltaessa on tärkeää hahmottaa, mihin asiaan puhuja ottaa kantaa eli mikä on arvotuksen kohde. Eri puhujat voivat arvottaa kohdetta samalla tavalla, esimerkiksi myönteisesti tai kielteisesti, mutta perustella kannanottonsa eri tavalla, jolloin kyseessä on kaksi eri asennetta. Kannanotto ei aina ole yksiselitteisesti positiivinen tai negatiivinen, vaan se voidaan esittää myös varauksellisesti tai epäsuorasti, esim. ”kyllähän se näinkin voi olla, mutta toisaalta...”. Yksi puheenvuoro voi sisältää monta erilaista asenteen ilmausta: puhuja voi pohdiskella asiaa eri subjektinäkökulmista ja punnita eri näkökantoja. (Vesala & Rantanen, 2007b, 39–41.) Asenteiden hahmottaminen aineistosta ei siis ole yksiselitteistä, vaan kyse on puhetekojen tulkinnasta. Vesalan ja Rantasen (2007b, 41) mukaan asenteen kohdekaan ei selviä aina suoraan tekstistä, vaan sen täsmällinen tunnistaminen onnistuu vasta, kun aineiston kannanotot ja perustelut on tunnistettu ja hahmotettu luokiksi.

Asenteiden ilmaisun kontekstia voidaan tulkita ainakin kahdesta näkökulmasta: funktioiden tai resurssien kautta. Asenteen ilmaisun funktioita tulkitsessa pyritään hahmottamaan, mihin

ilmaisulla pyritään ja mihin sitä käytetään. Resurssinäkökulmassa puolestaan tulkitaan, miten ja millaisten välineiden avulla arvottamista ilmaistaan. (Vesala & Rantanen 2007b, 50.)

Omassa tutkimuksessani tulkiten argumentaatiota resurssien näkökulmasta eli analysoin, miten arvottamista ilmaistaan ja millaisia retorisia keinoja asenteiden ilmaisussa käytetään. Lisäksi analysoin ilmaisujen funktiota eli sitä, mitä retoristen keinojen avulla pyritään oikeuttamaan ja mitä kritisoidaan.

6.2.2. Retoriset keinot asenteiden ilmaisussa

Laadullisessa asennetutkimuksessa asenteet nähdään osana laajempaa argumentatiivista tai retorista kontekstia, minkä vuoksi asenteiden ilmaisussa käytetty retoriikka ja argumentaatio ovat tulkinnan kannalta olennaisia (Billig 1996, 206). Retorinen argumentaatio ei ole vain kielipelien pelaamista ja taktikointia, vaan retoriikka on luonnollinen, kulttuuriseen kielioppiin pohjautuva osa kaikkea kielenkäyttöä (Jokinen 2016b, 274). Billigin (1996, 256–258) mukaan argumentoinnin taito kuuluu arkijärkeen ja kaikkeen kielenkäyttöön, ja siihen sisältyy kognitiivista liikkumavaraa, joka mahdollistaa erilaisen ilmaisun eri tilanteissa. Sama puhuja voi siksi esittää monenlaisia asenteita yhteen kiistakysymykseen liittyen.

Retoristen keinojen analyysissa tulee huomioida kolme seikkaa: 1) olennaisia eivät ole puhetekniset keinot sinänsä, vaan se, miten niitä käytetään ja mitä niillä saadaan aikaan aktuaalisessa argumentaatiossa, 2) olennaista ei ole se, onko retoristen keinojen käyttö harkittua vai tiedostamatonta, ja 3) keinot toimivat eri yhteyksissä eri tavalla, koska yleisö ja tilanne vaikuttavat argumentaation tulkintaan (Jokinen 2016b, 276).

Esittelen tässä alaluvussa retorisia asenteiden ilmaisun resursseja eli keinoja, joilla puhuja tai kirjoittaja voi pyrkiä vahvistamaan oman kannanottonsa uskottavuutta ja vahvuutta tai heikentämään vastapuolen argumentteja yleisön silmissä. Lista ei ole kattava esitys retorisista keinoista, vaan esittelen siinä oman aineistoni kannalta olennaisimpia keinoja.

Retoriikka voi olla *puolustavaa* tai *hyökkävää*. Puolustavassa retoriikassa puhuja pyrkii esittämään itsensä luotettavana ja argumenttinsa vakuuttavana, kun hyökkävässä retoriikassa tavoitteena on vastapuolen argumenttien tai niiden esittäjän saaminen epäsuotuisaan valoon. (Potter 1996b, 107.) Puolustava ja hyökkävä retoriikka eivät ole toistensa vastakohtia, vaan niitä käytetään rinnakkain ja ne täydentävät toisiaan. Samassa puheenvuorossa on

mahdollista sekä suojata omaa näkemystä että hyökätä kilpailijaa vastaan. (Jokinen 2016b, 296.)

Kategorisointi on perustavanlaatuinen retorinen strategia, jossa asian tai henkilön nimeämisellä tiettyyn joukkoon kuuluvaksi luodaan siitä tietynlainen mielikuva (Billig 1996, 151). Argumentaatiossa osapuolet nimeävät asioita omien tavoitteidensa mukaisesti: esimerkiksi oikeudenkäynnissä syyttäjä puhuu ”juonivasta rikollisesta” kun puolustuksen puheessa sama henkilö on ”olosuhteiden uhri” (Billig, 1996, 172). Lääkärin kategoriaan asetetulla henkilöllä odotetaan olevan luotettavaa tietoa sairauksista (Potter 1996b, 114). Puhuja voi myös itse kategorisoida itsensä (”opettajana olen sitä mieltä, että...”) vakuuttavuutensa lisäämiseksi (Jokinen 2016b, 279). Kategorisointiin yhdistyy vastakkainen prosessi, partikularisointi eli kategorioiden osittaminen tai poikkeustapausten irrottaminen niistä (Billig 1996, 171–173). Hyvätuloinen henkilö voi paheksua työttömiä kategorisesti, mutta jäädessään itse työttömäksi hän partikularisoi itsensä erikoistapaukseksi, jolla on oikeus pitää taukoa töistä ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen turvin. Myös koko kategoria ja sen sisältö voidaan kyseenalaistaa venyttämällä sen rajoja tai vetämällä ne täysin uusiksi (Billig 1996, 177). Esimerkiksi porvaripuolueen ehdokkaan mainostaminen ”työväen presidenttinä” Suomen vuoden 2006 presidentinvaaleissa oli tällainen rajojen uudelleen määrittelyä hyödyntävä retorinen strategia.

Yleisesti hyväksytyihin arvoihin ja uskomuksiin vetoaminen eli niin sanottujen hakupaikkojen (*common-places*) käyttö on tehokas retorinen strategia. Hakupaikat sisältävät ”maalaisjärkeä” ja asioita, jotka ”kaikki tietävät”. Ne ovat moneen tilanteeseen sopivia yleistyksiä, joita ei yleensä tarvitse perustella. (Billig 1996, 229.) Yleiseen tietoon viittaavia *takaavia ilmauksia* käytetään usein silloin, kun väitteen perustelut ovat heikot tai niitä ei ole (Kakkuri-Knuuttila 1998, 256). Yleiset uskomukset ja kansanviisaudet ovat usein keskenään ristiriitaisia tai vastakkaisia (esimerkiksi sanonnat ”hullu paljon työtä tekee” ja ”ahkeruus kovan onnenkin voittaa”), ja juuri se tekee niistä retorisesti tehokkaita: ne kaikki pitävät paikkansa sopivassa tilanteessa esitettynä (Billig 1996, 206). Myös omakohtaiseen kokemukseen viittaamista voidaan pitää kulttuurisesti hyväksyttynä argumentaation hakupaikkana (Vesala & Rantanen 2007b, 53.) Puhujan itsensä näkemää tai kokemaa asiaa on vaikea kyseenalaistaa tai kumota.

Konsensusukseen ja yhteisiin mielipiteisiin vetoaminen tekee puhujan samaistuttavammaksi yleisölle ja pehmentää hänen esittämiään argumentteja. Niin sanotut suojatut myönnytykset (*hedged agreements*) alkavat kuulijoiden tai vastapuolen argumentin myötäilyllä, mutta

varsinainen kannanotto tulee vasta suojauksen jälkeen. (Billig 1991, 179–181, kts. myös Antaki & Wetherell 1999.) Puhuja voi sanoa esimerkiksi näin: ”Olen samaa mieltä siitä, että työnteko on hyväksi ihmisille, *mutta* mielestäni vapaa-aikaa pitäisi olla enemmän.” Keskustelu- tai väittelytilanteessa myönnytys voi olla lyhyempi: ”kyllä, mutta...” Myös metatieteen käyttö vahvistaa konsensusta, sillä se antaa ymmärtää, että puhuja ei ole mielipiteensä kanssa yksin tai että puhuja kuuluu samaan joukkoon kuin yleisönsä: ”kaikkihan me tiedämme, että...” (Jokinen 2016b, 282). Poliitikkojen puheessa ”me” tarkoittaa usein omia kannattajia ja ”he” ovat vastustajia, jotka jollain tavoin uhkaavat ”meitä” (Billig 1996, 119).

Disclaimerit eli *vastuuvapauslausekkeet* ovat keino yhteisen maaperän hakemiseen tilanteessa, jossa puhuja haluaa esiintyä samaistuttavana mutta tehdä samalla tilaa kriittiselle argumentille, josta yleisö ei välttämättä ole samaa mieltä. Klassisessa retorikassa keinosta käytetään termiä *prolepsis* eli ennakointi tai ennaltaehkäisy. Puhuja suojaa itseään kritiikiltä ja negatiiviselta luokittelulta aloittamalla kyseenalaistavan lausuntonsa erotuslauseella. (Billig 1996, 269.) Tyypillinen esimerkki tästä strategiasta on aloitus ”en ole rasisti, mutta...”

Itsensä etäännyttäminen väitteestä on retorinen keino, jolla puhuja välttää joutumista selitysvetäjäksi. Etäännyttämisessä puhuja ei esitä väitettä omista nimistään vaan ilmaisee olevansa vain neutraali viestintuoja tai välittäjä. (Potter 1996b, 147.) Puhuja voi esiintyä ikään kuin uutistenlukijana, joka ei itse tuota argumenttejaan vaan toimii vain sanansaattajana (Jokinen 2016b, 281). Myös tieteellisessä tekstissä usein käytetty passiivimuoto tai toimijuuden siirtäminen tutkijalta aineistolle on etäännyttämiskeino: ”Tutkimustulokset kertovat, että...” (Potter 1996b, 154–155). Tällainen *faktuaalinen argumentaatio* häivyttää toimijoiden ja tulkintojen roolin ja esittää asiat faktoina, joilla ei ole vaihtoehtoja ja jotka pitää vain hyväksyä ilman moraalista pohdintaa. Kovia faktoja esittävä vaihtoehdottomuuspuhe on yleistä esimerkiksi politiikassa. (Jokinen 2016b, 283.)

Määrällistäminen eli *kvantifiointi* voi olla numeerista, kuten lukuja tai prosentteja, tai ei-numeerista, kuten kokoa tai määrää kuvaavia sanoja: ”pieni”, ”valtava”, ”harva” (Potter, Wetherell & Chitty 1991). Erityisesti numeerinen määrällistäminen luo mielikuvan yksiselitteisestä ja ristiriidattomasta tosiasiaista, joka ei kaipaa tulkintaa. Ei-numeerisella määrällistämällä voidaan esimerkiksi korostaa jonkun asian pienuutta ilmaisematta tarkkaa lukua: osuuden nimeäminen ”häviävän pieneksi” on tehokas mitätöinnin keino. (Jokinen 2016b, 288–290.) Määrällistämiseen liittyy myös *ääri-ilmaisujen* käyttö, kuten ”kaikki”,

”useimmat” tai ”ei yksikään”. Ääri-ilmaisuja käytetään myös muualla kuin määrällisissä argumenteissa väitteen tehokkuutta lisäämään: ”täysin”, ”ei todellakaan”. (Pomerantz 1986.)

Metaforat eli vertaukset ilman kuin-sanaa ovat yleisiä kaikessa kielenkäytössä. Retoriikassa metaforien tehokkuus johtuu siitä, että vertauskuvan avulla puhuja voi tehokkaasti luoda mielleyhtymiä ja liittää asioihin merkityksiä ilman pitkiä selityksiä. (Jokinen 2016b, 292.) Tehokkaimpia ovat usein ns. uinuvat metaforat, jotka ovat niin usein arkikielessä toistuvia, ettei niiden metaforista luonnetta tunnisteta (Perelman 1996, 137). Metaforat ovat kulttuurisidonnaisia, joten niiden tehokkuus retoriikassa perustuu puhujan ja kuulijan yhteiseen ymmärrykseen vertauskuvan merkityksestä (Kakkuri-Knuutila 1998, 260).

Ironian käyttö on erityisesti hyökkäävän retoriikan keino, jolla pyritään saamaan vastapuolen argumentti vaikuttamaan naurettavalta tai vääristyneeltä ja siksi epäuskottavalta (Potter 1996b, 112). Ironia voi kohdistua myös argumentin esittäjään vitsien tai nolaamisen muodossa, mikä on tehokas hiljentämisen tapa (Jokinen 2016b, 296).

Muita retorisia keinoja ovat muun muassa narratiivit eli tarinallistaminen, yksityiskohtien käyttö, kontrastiparit, vertaukset ja rinnastukset, toisto ja tautologia (Jokinen 2016b, 294–295) sekä kolmen listat, joissa kolme lueteltua asiaa antavat riittävän näytön aiheesta (Jefferson 1990). Myös ilmaisun värikyvyys, tunnelataus ja tyyli (kuten vakuuttava tai suostutteleva tyyli) ovat retorisia tapoja vaikuttaa siihen, miten yleisö vastaanottaa puhujan viestin (Kakkuri-Knuutila 1998, 234–237).

6.2.3. Oman analyysini eteneminen

Aloitin analyysini tulostamalla kaikki aineiston artikkelit paperille ja nimeämällä ne juoksevilla numeroinnilla niin, että ensimmäisen blogin ensimmäinen artikkeli sai koodin B01A1 (blogi 1, artikkeli 1). Luin artikkeleita läpi useaan kertaan ja tein niihin merkintöjä havaitsemistani työtä tai työelämää koskevista kannanotoista ja niiden perusteluista. Keräsin löytämäni kannanotot excel-taulukkoon niin, että jokainen sai tunnisteeksi artikkelinkoodin sekä juoksevan kirjaintunnisteen. Artikkelista B01A1 löytyneet kannanotot saivat siis tunnisteita B01A1a, B01A1b jne. (Analyysiluvun aineistolainauksissa käytän vain tunnuksen alkuosaa ilman viimeistä pikkukirjainta, esim. B01A1.)

Kirjasin taulukkoon samalla myös omia kommenttejani kannanottoihin: mikä niiden kohde on, mistä asemasta arvottaja niitä arvottaa, mikä on kohteen vastakohta, jota vasten sitä

peilataan (esimerkiksi verrataanko palkkatyötä työttömyyteen vai yrittäjyyteen)? Näiden kommenttien avulla pystyin selkeämmin hahmottamaan aineistossa ilmaistavien kannanottojen kokonaiskuvaa.

Taulukoinnin perusteella jaoin kannanottoja ryhmiin sen mukaan, mitä niissä arvoitettiin ja oliko arvotus positiivinen vai negatiivinen. Muodostin jokaisesta kannanoton ja perustelun yhdistelmästä yksinkertaistetun asenteen ilmaisun, esimerkiksi ”työ on hyvä asia, koska siitä saa rahaa” tai ”työ on huono asia, koska se vie aikaa muulta elämältä”. Näiden yksinkertaistettujen ilmausten avulla oli helpompi hahmottaa arvotuksen kohteita ja yhdistellä niitä ryhmiin samankaltaisuuden ja erojen perusteella.

Huomasin, että joissain tapauksissa oli vaikea hahmottaa, mitä kannanotoissa arvoitettiin ja millä tavalla. Listasin erikseen myös kannanottoja, jotka eivät olleet yksiselitteisesti negatiivisia tai positiivisia, vaan neutraaleja, varauksellisia, itsensä kanssa ristiriitaisia tai jollain muulla akselilla kohdetta arvottavia. Totesin, että pelkkä myönteisyys–kielteisyys - akseli ei ollut riittävä kuvaamaan asenteiden ilmaisun moninaisuutta, vaan tarvitsin jonkin muun tavan ryhmitellä kannanottoja.

Luin excel-taulukkoon keräämiäni kannanottoja läpi ja siirsin niitä omille välilehdilleen sen mukaan, mitä kannanotoissa arvoitettiin. Näitä kohteita olivat työn lisäksi yhteiskunnalliset ja yleiset asenteet työtä kohtaan sekä työn merkitys sosiaalisten suhteiden ja identiteetin, itsetunnon ja itsearvostuksen kannalta. Päätin käsitellä näitä arvotuksen kohteita omina kokonaisuuksinaan ilman ehdotonta myönteisyys–kielteisyys -jakoa, jotta saisin myös ristiriitaiset ja varaukselliset kannanotot sisällytettyä kategorioihin.

Luokittelevan analyysin jälkeen jatkoin tulkitsevaan analyysiin, jossa lähestyin argumentaatiota arvottamisen resurssien ja funktioiden näkökulmasta. Asenteen ilmaisun resursseina voidaan nähdä kaikki ne seikat, joita hyödynnetään kannanottojen perustelemisessa (Vesala & Rantanen 2007b, 52). Analysoin, minkälaisia retorisia keinoja kirjoittajat käyttävät asenteita ilmaistessaan, mitä ilmaisulla pyritään oikeuttamaan ja miten käytetyt keinot eroavat eri asenneluokkien välillä. Esittelen analyysini tulokset seuraavassa luvussa.

7. Analyysin tulokset

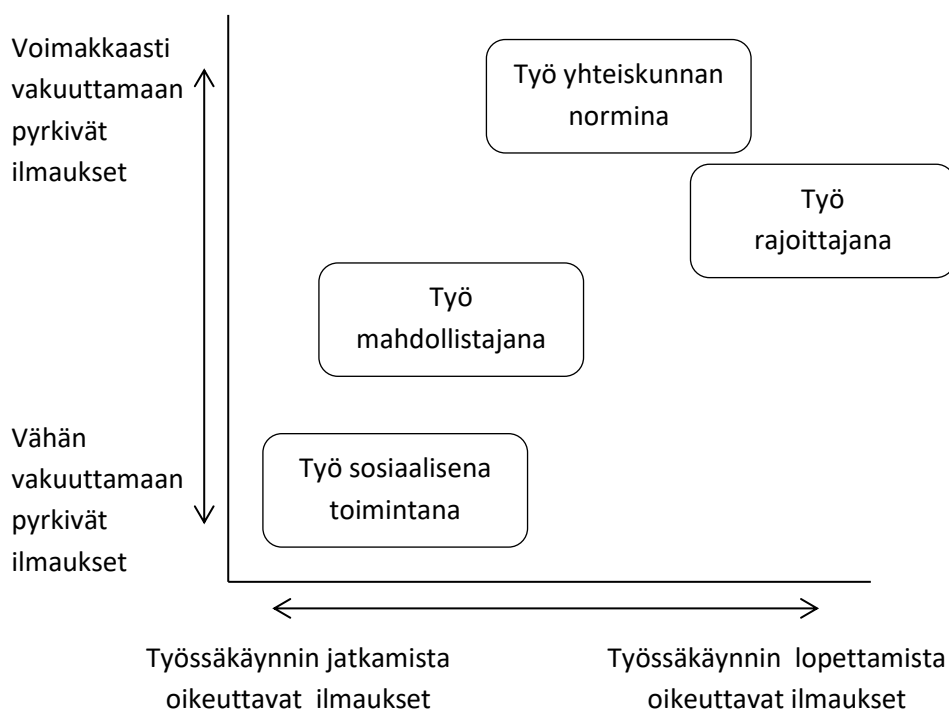
Tässä luvussa esittelen analyysini tulokset. Aluksi esitän yleiskatsauksen aineistosta havaitsemistani asenteiden ilmauksista ja sen jälkeen alaluvussa 7.1. esittelen muodostamani asenneluokat ja niiden ydinsisällöt. Luokittelevan analyysin jälkeen esitän luvussa 7.2. tulkitsevan analyysin tulokset. Siinä analysoin kannanotoissa käytettyjä retorisia keinoja, joilla kirjoittaja pyrkii vakuuttamaan lukijoita näkemyksensä oikeutuksesta. Suhteutan retoristen keinojen vakuuttelevuutta siihen, onko ilmaisulla pyrkimyksenä oikeuttaa työssäkäynnin lopettamista vai sen jatkamista.

Ennako-oletukseni oli, että löytäisin aineistosta erityisesti työhön kielteisesti suhtautuvia kannanottoja, koska kyse on aikaisesta eläköitymisestä kiinnostuneista kirjoittajista. Oletus osoittautui virheelliseksi, sillä aineisto sisälsi runsaasti myönteisiä kannanottoja työtä kohtaan, eikä työn lopettaminen ollut lainkaan itsestäänselvä tavoite kaikille kirjoittajille. Aineistossa ilmaistaan työhön suhtauduttavan välineenä, joka mahdollistaa monia positiivisia asioita elämässä. Myös työn sosiaalista aspektia arvotetaan hyvin myönteisesti. Toisaalta työ esitetään rajoitteena muulle elämälle. Työelämän huonoista puolista aineistossa korostuvat etenkin ilmaiset, joissa kuvaillaan työn merkityksettömyyttä ja työhön kuluvaan liiallista aikaa. Työnteko näyttäytyy aineistossa myös vahvana yhteiskunnan normina, jota kirjoittajat kyseenalaistavat. Sen sijaan työn epävarmuutta ja tulevaisuuden työelämän muutoksia sivutaan vain ohimennen, eikä niihin oteta voimakasta kantaa. Yksiselitteisen myönteisten tai kielteisten asenteiden ilmaisujen lisäksi aineistossa on myös varauksellisia, ristiriitaisia tai pohdiskeluvia kannanottoja, jotka havainnollistavat asenteiden retorisuutta ja tilannesidonnaisuutta.

Retorisen analyysin kannalta mielenkiintoista on yleisön merkitys blogien kirjoittajille. Aineistoni blogit ovat julkisia ja kenen tahansa luettavissa, joten kirjoittaja ei tiedä, keitä hänen yleisönsä kuuluu. Useimmilla kirjoittajilla lienee jonkinlainen mielikuva yleisöstä, jolle hän kirjoituksensa suuntaa, ja se vaikuttaa myös teksteissä käytettävään retoriikkaan. Jotkut tekstit ovat selvästi omalle viiteryhmälle eli muille firettäjille tai talousbloggaajille suunnattuja, toiset taas pyrkivät markkinoimaan firettämistä sellaisille lukijoille, jotka ovat ehkä kiinnostuneita mutta eivät vielä kovin perehtyneitä aihepiiriin. Osa kirjoittajista vaikuttaa kirjoittavan lähinnä itselleen, mikä näkyy teksteissä pohdiskeluvuutena ja omien ajatusten hahmotteluna ilman voimakkaita kannanottoja. Oletetusta yleisöstä riippuu, pyrkiikö

kirjoittaja suostuttelemaan ja vakuuttelemaan lukijoitaan, ilmaiseeko hän tarvetta suojella itseään kritiikiltä ja käyttääkö hän enemmän puolustavaa vai hyökkäävää retoriikkaa.

Analyysini pohjalta luokittelin aineistosta löytämäni kannanotot neljään asenneluokkaan: 1) työ mahdollistajana, 2) työ rajoittajana, 3) työ sosiaalisina suhteina ja 4) työ yhteiskunnallisena normina. Kaksi ensimmäistä luokkaa ovat enemmän kirjoittajiin itseensä ja heidän toimintaansa liittyviä, ja kaksi jälkimmäistä muihin ihmisiin ja sosiaalisiin suhteisiin kiinnittyviä. Asenneluokista on mahdollista tunnistaa kaksi ulottuvuutta. Ensimmäinen ulottuvuus kuvaa sitä, mitä asenteen ilmaisuilla tehdään, eli pyritäänkö niillä oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista vai sen lopettamista. Toinen ulottuvuus kuvaa ilmausten vakuuttelevuuden voimakkuutta. Asenneluokat ja ulottuvuudet on kuvattu kuvassa 1.



Kuva 1: Asenneluokat ja niiden ulottuvuudet

Työ mahdollistajana -luokka sisältää runsaasti työhön liittyviä myönteisiä kannanottoja. Tässä luokassa työ nähdään välineenä, jonka kautta on mahdollista saavuttaa muita asioita, kuten elämänlaatua, kehittymismahdollisuuksia tai mielekästä sisältöä elämään. Retoriikassa käytetään silti jonkin verran vakuuttelevia ja erityisesti puolusteleivia keinoja, sillä kirjoittajat

pyrkivät perustelemaan yleisönä oleville muille firettäjille, miksi he haluavat jatkaa työssäkäyntiä, vaikka se on firettämisen perusidea vastaan.

Työ rajoittajana -luokassa kannanotot työtä kohtaan ovat pääosin kielteisiä. Työn ilmaistaan vievän liikaa aikaa sekä rajoittavan vapautta ja itsen toteuttamista. Työtä kuvaillaan merkityksettömäksi ja työntekijän kannalta epäreiluksi, sillä suurimmat voitot ja hyödyt menevät muille kuin tekijälle itselleen. Negatiivisia kannanottoja ilmaistessaan kirjoittajat pyrkivät retoristen keinojen avulla suojaamaan itseään ja vahvistamaan argumenttejaan, sillä työhön kielteisesti suhtautuvat kannanotot ovat yleisen mielipiteen vastaisia ja saavat siksi helposti kritiikkiä ja vastaväitteitä osakseen.

Työ sosiaalisena toimintana -luokassa on luokista eniten työhön sitouttavia kannanottoja, ja se on myös retoriikaltaan vähiten vakuutteluun pyrkivää. Yleisesti hyväksytyissä kannanotoissa, kuten työkavereiden kehumisessa, ei ole tarvetta oikeuttaa argumentteja voimakkaalla retoriikalla. Työstä saadut sosiaaliset suhteet, yhdessä tekemisen ilo ja onnistumiskokemusten myötä vahvistuva itsetunto ja identiteetti ovat tekijöitä, jotka kiinnittävät ihmisiä työhön ja joihin liittyen he ilmaisevat myönteisiä kannanottoja työtä kohtaan.

Työ yhteiskunnallisena normina -luokka sisältää kannanottoja, joissa kohteena on työn yleinen arvostus suomalaisessa yhteiskunnassa. Kannanotot kyseenalaistavat työn suurta roolia ihmisten elämässä ja sitä, että työntekoa pidetään normaaliuden ja kunniallisuuden merkinä. Ilmaisuihin käytetään hyökkäävämpää retoriikkaa kuin muissa asenneluokissa. Argumentaatioissa käytetään värikästä kieltä ja huumoria, joilla keinoilla pyritään tekemään kannanoton kohteesta naurunalainen ja viemään siltä uskottavuutta. Tämän asenneluokan ilmaisut eivät pyri oikeuttamaan henkilökohtaisia työn lopettamisaikeita yhtä voimakkaasti kuin työ rajoittajana -luokan ilmaisut, mutta niillä pyritään kyseenalaistamaan työn asemaa ja yhteiskunnan normeja.

Seuraavissa alaluvuissa esittelen tarkemmin asenneluokkien sisältöä ja kannanotoissa käytettyjä retorisia keinoja.

7.1. Luokitteleva analyysi: asenneluokkien esittely

7.1.1. Työ mahdollistajana

Vaikka taloudellisen riippumattomuuden tavoitteluun liittyy usein ajatus työnteon lopettamisesta tai ainakin vähentämisestä, aineistossani kirjoittajat ilmaisevat hyvin

myönteisiä kannanottoja työtä kohtaan eikä työnteon kokonaan lopettaminen ole heille ehdoton tavoite. Monet kertovat viihtyvänsä nykyisessä työssään hyvin ja arvelevat jatkavansa työntekoa sittenkin, kun se ei taloudellisesti enää olisi välttämätöntä. Kirjoittajat kertovat, että työssä oppii ja kehittyy, siitä saa rahaa ja muita etuja sekä työn iloa. Työ voi olla myös tärkeä arjen rytmittäjä ja rutiinien luoja. Toisaalta myös positiivisina pidetyistä asioista löytyy kääntöpuolia, jotka aiheuttavat varauksellisia tai ristiriitaisia kannanottoja työtä kohtaan. Vaikka työura on voinut olla antoisa ja mahdollistaa mukavan elämäntyylin, se *on edellyttänyt usein kompromisseja muilla elämän osa-alueilla* (B18A5).

Työ mahdollistajana -asenneluokassa työstä käytetään positiivisia sanavalintoja, kuten *unelmatyö, intohimo ja nautinto*. Kirjoittajat kertovat *saavansa* mahtavan työyhteisön ja *pääsevänsä* tekemään töitä kiinnostavien ja innostavien asioiden parissa. Työ on *merkityksellistä* ja siinä koetaan *mielekkäitä haasteita*.

Työssäkäynnin ilmaistaan mahdollistavan sellaista uuden oppimista, joka ei työn ulkopuolella olisi mahdollista. Ajanpuutteen kanssa tuskaileva kirjoittaja toteaa, ettei kiireestä huolimatta halua lopettaa päivätyötään, sillä *opin siellä paljon enemmän kuin mihin ikinä vois in omin voimin päästä* (B12A3). Oppimiskokemuksia arvostavat kirjoittajat ilmaisevat pitävänsä myös huonoja kokemuksia työstä tai työpaikasta tärkeinä, sillä niistäkin voi oppia jotain. Nuorena koetut pienipalkkaiset ja fyysisesti raskaat kesätyöt ovat innostaneet opiskelemaan, jotta jatkossa olisi mahdollisuus parempaan ja kiinnostavampaan työhön. Eräs kirjoittaja kehottaa opiskelijoita tekemään puhelinmyyntityötä, vaikka se onkin *”todennäköisesti aitoa paskaduunia”* (B10A3), sillä kirjoittajan mukaan työnantajat arvostavat siitä saatua kokemusta ja se vie uralla eteenpäin. Toisaalta niin sanottuihin hanttihommiin voi vielä aikuisenakin ilmaista positiivista suhtautumista oppimiskokemuksina: *Etenkin täällä maailmalla monenlaiset duunit ottaa enemmänkin oppimisena ja kokemuksina, osana vivahteikasta elämää*. (B07A1)

Kirjoittajat kertovat positiiviseksi asiaksi myös rahan ansaitsemisen. Vaikka tavoitteena olisikin työnteon lopettaminen sitten kun taloudellinen riippumattomuus on saavutettu, matkalla tavoitteeseen palkkatyöstä ilmaistaan olevan hyötyä. Ilman säännöllistä palkkaa tavoitteen saavuttaminen vaikeutuisi ja hidastuisi. *Vaikka palkkatyöllä ei rikastuisi, vaurastumisen tai taloudellisen vapauden perusta voidaan luoda palkkatyöllä*. (B07A2)

Palkkatyötä arvotetaan mahdollistajana paitsi taloudellisen riippumattomuuden tavoitteen saavuttamiselle, myös elämän mukavuuksille. Vaikka taloudellisen riippumattomuuden

tavoittelijan elämäntapaan kuuluukin säästeliäisyys ja turhien menojen karsiminen, useimmat aineistoni kirjoittajat kertovat haluavansa nauttia elämästä jo ennen kuin varallisuustavoite on saavutettu. Säännöllinen palkka tuo turvaa ja vakautta elämään, minkä johdosta palkkatyötä kohtaan ilmaistaan myönteisiä kannanottoja.. Aineistossani on myös varauksellisia tai ristiriitaisia kannanottoja palkkatyöhön rahan tuojana. Palkkatyön helppous ja turvallisuus voivat hidastaa vaihtoehtoiseen elämäntyyliin siirtymistä, vaikka kiinnostusta sitä kohtaan olisi: *Minulla ei ole ollut polttavaa tarvetta rakentaa omaa liiketoimintaa, koska koheneva tulotaso on varmistanut kasvavat säästöt ja sijoitukset.* (B18A4).

Työtä arvotetaan positiivisesti myös siitä saadun nautinnon ja työn ilon takia. Työn kerrotaan tuovan elämään sisältöä, mielenkiintoa ja merkitystä. Aineistossa korostuu ajatus, että rahan ansaitsemisen pakko tekee työstä vastenmielistä, mutta kun tulotaso on turvattu muilla tavoin, työstäkin voi löytää nautintoa.

Kun töiden tekeminen ei ole enää rahan takia pakollista, niin siitä voi nauttia myös aivan eri tavalla. Saat itse tehdä sitä mistä nautit, elämänlaatusi paranee ja stressi vähenee. Vapaa-ajan määränkin voit itse valita. (B02A1)

Työtä voi ajatella myös itseisarvona ja elämän tarkoituksena. Tähän asennoitumiseen tosin usein sisältyy ajatus sellaisesta riippumattomuuden tasosta, että työtä voi tehdä missä ja milloin haluaa. Kirjoittajat kertovat haaveilevansa työstä, jota voi tehdä vaikka uima-altaan reunalla tai muussa miellyttävässä, itse valitussa paikassa ja ilman aikataulupaineita. *Itse haaveilen enemmän sellaisesta työstä, jota voin tehdä altaan reunalta niin kuin nyt tätäkin kirjoittelen* (B06A1). Toisaalta tällainen ajatus vapaudesta ja ajan ja paikan suhteen rajattoman työn tekemisestä saa myös kritiikkiä osakseen, sillä jotkut pitävät sitä elitistisenä ja mahdollisena vain harvoille hyväosaisille. Osa kirjoittajista kertoo pitävänsä työstä nimenomaan rutiinien ja arkirytmien takia, eikä siksi suunnittele työsskäynnin lopettamista.

Aineistossa ilmaistaan positiivisia kannanottoja palkkatyön lisäksi yrittäjyyttä kohtaan. Sitä arvotetaan positiivisesti ensisijaisesti sen antaman oletetun vapauden takia. Kirjoittajat kertovat haaveilevansa pienimuotoisesta yrittäjyydestä, joka ei veisi liikaa aikaa muulta elämältä, mutta toisi vähän ylimääräistä rahaa ja mielenkiintoista sisältöä elämään. Yrittäjyyttä kuvaillaan ”omana tienä” tai ”omannäköisenä” tekemisenä, jonka määrää pystyy säätelemään itse ja josta saatu hyöty tulee itselle, ei työnantajalle. Yrittäminen näyttäytyy aineistossa enemmän harrastuksen kaltaisena miellyttävänä puuhailuna kuin varsinaisena

työntekona. *En halua luoda itselleni uutta työpaikkaa (B18A3)*, kertoo eräs yritystoiminnan käynnistämistä suunnitteleva kirjoittaja.

Työhön asennoituminen mahdollistajana liittyy aineistossani siis oppimiseen ja kehittymiseen, rahan ansaitsemiseen, työniloon ja työhön itseisarvona. Palkkatyöhön liittyy myönteisyyden ohella myös varauksellisia asenteen ilmaisuja, sillä hyvistä puolista huolimatta työn ilmaistaan rajoittavan firettäjille tärkeää vapautta. Yrittäjyyteen suhtaudutaan positiivisesti, sillä se nähdään vapaana ja omaehtoisena toimintana.

7.1.2. Työ rajoittajana

Vaikka työssä nähdään paljon myönteisiä puolia, sen kuvataan myös rajoittavan elämää. Rajoittavuus ilmenee aineiston kannanotoissa erityisesti ajan, vapauden ja merkityksen puutteena sekä siinä, että työn tuottama hyöty ja rahallinen voitto menee suureksi osaksi muille kuin tekijälle itselleen. Työtä kuvaileva sanasto on tässä luokassa erilaista kuin työ mahdollistajana-luokassa. Työn rajoittavuutta ilmaisevissa kannanotoissa työpaikalle *raahaudutaan* tai *vaelletaan zombina*, työtä *painetaan*, *puurretaan* tai *pakerretaan* ja ollaan *sidottuja* työhön tai *riippuvaisia* työstä. Työntekijä on *oravanpyörässä* juokseva *alamainen* tai *koneen osa*, joka *uhraa työelämän alttarille* muun elämänsä.

Työ rajoittajana -asenneluokassa syiksi työn kielteiselle arvottamiselle mainitaan vapauden tai ajan puute. Kirjoittajat ilmaisevat, etteivät he välttämättä haaveile täydellisestä työstä luopumisesta, vaan haluaisivat tehdä vähemmän töitä ja saada enemmän aikaa muille asioille. Työtä arvotetaan kielteisesti erityisesti silloin, kun sen vastakohtana nähdään vapaa-aika tai loman kaltainen tilanne, jolloin ei tarvitse tehdä mitään pakollista, mutta rahaa on kuitenkin riittävästi mukavaan elämään. Kirjoittajat kertovat työn vievän aikaa kaikelta sellaiselta, mikä elämässä on arvokasta, tärkeää tai kivaa. Vuosikymmeniä jatkuvaa työssäkäyntiä kuvaillaan ajan tuhlaamiseksi tai parhaiden vuosien hukkaan heittämiseksi. *Haluanko viettää parhaimmat vuoteni kolmekymppisenä stressaantuneena, kiireisenä ja lomiam odotellen? (B18A3)*. *Miksi juoksisin oravanpyörässä 40 vuotta, jos voin juosta oravanpyörässä vain esim. 15 vuotta? (B10A5)*.

Työelämän jäykkyyttä ja kokoaikatyön vahvaa asemaa Suomen työmarkkinoilla kommentoidaan aineistossa kielteisillä kannanotoilla. Kokoaikatyötä määritetään blogiteksteissä liian aikaavieväksi ja raskaaksi, ja moni ilmaiseekin olevansa valmis tekemään työtä vähän kevyemmällä tahdilla. Erityisesti pienten lasten vanhemmat kirjoittavat

riittämättömyyden tunteesta sekä kotona että töissä ja toiveesta olla läsnä lapsille enemmän kuin kokopäivätyö antaa myöten.

Työtä määritetään *työ rajoittajana* -luokassa vapauden vastakohtaksi ja sen ilmaistaan olevan este oman itsen, omien halujen ja mielenkiinnon kohteiden toteuttamiselle. Työtä tärkeämmiksi asioiksi kirjoittajat mainitsevat muun muassa perheen, harrastukset tai luovan toiminnan, kuten kirjan kirjoittamisen tai musiikin tekemisen. Osa kirjoittaa kaipaavansa vain rauhallista olemista, kiireettömiä aamukahvihetkiä tai aikaa kirjojen lukemiseen, ja joku pohtii, olisiko vielä mahdollista menestyä urheilijana, jos siihen pystyisi panostamaan täysipäiväisesti ennen kuin ikää kertyy liikaa.

Kirjoittajat ilmaisevat haluavansa lisää aikaa asioille, jotka he kokevat tärkeiksi ja merkityksellisiksi elämässään. Työtä kommentoidaan kielteisesti, koska se ei pysty tarjoamaan tällaisia merkityksellisyyden kokemuksia. Vaikka työ, työyhteisö ja palkka olisivat hyviä, positiivisista puolista huolimatta syvemmän merkityksen puuttuessa työntekoa kuvaillaan epäkiinnostavaksi tai epämotivoivaksi. Eräs kirjoittaja perustelee työpaikasta irtisanoutumistaan työn merkityksen kadottamisella: ”*En enää löytänyt vastausta kysymykseen miksi.*” (B12A6)

Työtä määritetään *työ rajoittajana* -luokassa pakkona, tylsänä rutiinina ja päivästä toiseen samanlaisena toistuvana oravanpyöränä, jonka kerrotaan kyllästyttävän ja turhauttavan. Työpaikan tai työtehtävien vaihtamisesta ei ole apua kyllästymiseen, koska työmarkkinoiden ilmaistaan tarjoavan vain huonoja ja merkityksettömiä vaihtoehtoja. Kutsumusammattia on kirjoittajien mukaan vaikea löytää, tai jos sellaisen löytääkin, sillä voi olla mahdotonta ansaita elantonsa.

Kuinkakohan moni tämänpäivän töistä on oikeasti ns. kutsumusammatteja? Onnittelien vilpittömästi niitä paria prosenttia tai prosentin kymmenysosia, jotka sellaisen oikeasti löytävät tämänpäivän yhteiskunnasta. (B16A1)

Palkkatyötä kritisoidaan myös siksi, että sen ei koeta tuottavan hyötyä tekijälle itselleen, vaan ainoastaan työnantajayritykselle ja sen osakkeenomistajille. Työntekijän roolia kuvaillaan vain koneen osaksi, joka ei saa tekemästään työstä asianmukaista korvausta ja palkintoa, vaan rakentaa ”*aina jonkun muun imperiumia*” (B18A3) ja edistää jonkun muun tavoitteita. Lisäksi ansaitusta palkasta pitää maksaa veroja, minkä myös ilmaistaan hyödyttävän muita kuin työntekijää itseään.

Työtä kielteisesti arvottavissa kannanotoissa ja perusteluissa näkyy melko vähän sellaisia työelämän huonoja puolia, jotka ovat olleet runsaasti esillä julkisuudessa, kuten jatkuvaa kiirettä, uupumista, työn valumista vapaa-ajalle tai työpaikkakiusaamista. Tosin ainakin kolmen ensinmainitun ilmiön voidaan katsoa sisältyvän kirjoittajien paljon käyttämään oravanpyörä-metaforaan työelämän kuvaajana. Niin sanottu boreout eli tylsistyminen vaikuttaa aineistoni kannanottojen perusteella olevan firettäjäien keskuudessa yleisempää kuin burnout, mutta työelämään liitetään myös myös kuvailua stressin kokemuksista ja mielenrauhan puutteesta: *Itse ainakin olen havahtunut siihen, että haluan elää elämäni tietyssä mielenrauhassa, joka minulta palkkatyöelämässä ollessa puuttui, tai se oli vaillinaista.* (B07A2)

Työn ilmaistaan olevan rajoittava tekijä erityisesti ajankäytön ja vapauden suhteen. Työn kuvaillaan vievän liikaa aikaa tärkeiltä asioilta ja estävän ihmisiä toteuttamasta itseään haluamallaan tavoilla. Elämän merkityksellisyys vaikuttaa aineistoni kannanottojen perusteella löytyvän jostain muualta kuin työelämästä. Myös työn tuottamien hyötyjen meneminen muualle kuin tekijälle itselleen aiheuttaa kirjoittajissa tyytymättömiä ja kielteisiä kannanottoja työssäkäyntiä kohtaan.

7.1.3. Työ sosiaalisina suhteina

Työ sosiaalisina suhteina –asenneluokan kannanotot käsittelevät työkavereiden, työyhteisön ja yhdessä tekemisen merkitystä. Työpaikan sosiaalisia suhteita kuvaillaan tärkeäksi osaksi työelämää ja niitä arvotetaan aineistossani hyvin myönteisesti. Työn sosiaalista antia käytetään kirjoituksissa usein perusteluna sille, ettei haluta jättäytyä kokonaan työelämän ulkopuolelle. Julkisuudessa paljon puhuttavat työpaikkojen sosiaalisten suhteiden ongelmat, kuten työpaikkakiusaaminen tai huono johtaminen, eivät näy aineistossani lainkaan.

Tiimityön, työkavereiden auttamisen ja heiltä saadun tuen sekä yhteisten tavoitteiden ilmaistaan monissa blogiteksteissä olevan tärkeitä. Kirjoittajat kuvailevat saavansa työstä ja työyhteisöstä arvostuksen tunnetta, kiitosta sekä itsetuntoa vahvistavaa positiivista palautetta. He ilmaisevat tuntevansa, että he tekevät jotain tarpeellista ja hyödyllistä, heihin luotetaan ja heitä arvostetaan tiimin jäseninä. Muiden auttamisen ja siitä saadun tunnustuksen kerrotaan tuottavan mielihyvää. Yhteisten päämäärien tavoittelun yhdessä työkaverien kanssa ilmaistaan antavan elämään sisältöä ja merkityksellisyyttä, joita pelkkä rajattomasti jatkuva vapaa-aika ei pystyisi tarjoamaan. Kirjoittajat kertovat pitävänsä myös työhön liittymätöntä

rupattelua, lounasseuraa ja työajan ulkopuolellekin ulottuvia ystävyys-suhteita suuressa arvossa.

Työssä on mukavaa se kun saa hyvää palautetta, sinuun luotetaan ja teet työsi hyvin. Työ tuo myös mielenkiintoisia haasteita elämään. Teette kaikki työtä saman päämäärän eteen yhteen hiileen puhaltaen. (B11A3)

Moni kirjoittaja pohtiikin teksteissään työn lopettamisen mahdollisuutta myös siltä kannalta, mitä se merkitsisi sosiaalisille suhteille. Varsinkin aikuisiällä työkaverit muodostavat usein suuren osan yksilön sosiaalisista kontakteista, joten työn lopettamisen myötä elämästä katoaisi joukko ihmisiä, joiden kanssa on vietetty paljon aikaa. Lisäksi uusien sosiaalisten kontaktien löytämistä arvelaan hankalaksi, kun suurin osa kanssaihmisistä käy edelleen töissä ja elää aivan erilaista ja eriytmistä elämää kuin taloudellisesti riippumaton ”vapaaherra”.

Jos lopetat työt, sinulla ei ole enää työkavereita, joita näet joka päivä. Miten täytät sosiaalisen aukon elämässäsi kun elät käytännössä aivan erilaista elämää kuin kaikki ympärilläsi olevat ihmiset? (B10A6)

Kirjoittajat määrittävät työtä myös merkittävänä tekijänä oman identiteetin rakentumisessa ja pohtivat työnteon lopettamista oman minäkuvansa kannalta. Ammatti tai työpaikka ovat ominaisuuksia, joiden perusteella ihmiset luokittelevat toisiaan, ja työttömän tai toimeettoman kategorioita ei pidetä sosiaalisesti suotavina. Toisaalta työn identiteettiä rakentava vaikutus saa kirjoittajilta osakseen myös kriittisiä ja varauksellisia kannanottoja. Erään kirjoittajan mukaan hänen vahvasti työhön perustuva identiteettinsä alkoi tuntua raskaalta, koska hän ei tuntenut enää olevansa sellainen, millaiseksi muut hänet työn kautta määrittivät. Hänen mukaansa työstä ja työidentiteetistä luopuminen voi olla vapauttavaa ja antaa mahdollisuuden luoda itsensä uudestaan.

Työtä arvotetaan aineistossani lähes yksinomaan positiivisesti siihen liittyvien sosiaalisten suhteiden, yhteisöön kuulumisen tunteen ja yhdessä tekemisen ilon takia. Työtä kuvataan myös tärkeänä rakennuspalikkana omalle identiteetille ja itsetunnolle. Toisaalta kannanotoissa ilmaistaan, että ulkopuolelta tulevaan arvostukseen voi muodostua ristiriitainen suhde, jos työrooli ei vastaa omia elämänarvoja.

7.1.4. Työ yhteiskunnallisena normina

Edellisten asenneluokkien kannanotot kuvastavat pääosin kirjoittajien omaa suhdetta työhön

ja heidän henkilökohtaisia näkemyksiään. Monissa aineistoni kirjoituksissa kuvataan kuitenkin myös muiden ihmisten asennoitumista työhön ja kommentteja, joita työnteon lopettamista suunnittelevat henkilöt ovat saaneet tai arvelevat saavansa, jos kertovat tavoitteestaan muille. Tällaiset muiden ilmaisemiksi kerrotut kannanotot kuvaavat yhteiskunnassa yleisesti vallitsevaa asenneilmapiiriä, niin sanottua ”yleistä mielipidettä” työtä kohtaan.

Kirjoittajat ilmaisevat, että muiden ihmisten kannanotoissa työ näyttäytyy yhteiskunnallisena velvollisuutena ja normaaliuden ja kunniallisuuden merkinä. Työtä tekemättömiä, varsinkin työn omasta halustaan lopettaneita tai lopettamista suunnittelevia, pidetään yleisen mielipiteen mukaan epäilyttävinä ja ajatusta työelämän ulkopuolelle jäämisestä ”hihulointina”. Kirjoittajat kuvaavat muiden ihmisten asennoitumista ja yhteiskunnan yleistä suhtautumista työhön perinteiseksi ja kyseenalaistamattomaksi. He myös ilmaisevat ihmettelyä massan mukana kulkemista kohtaan. Blogikirjoituksissa ihmisten kuvaillaan käyvän töissä ja juoksevan oravanpyörässä, koska eivät tiedä paremmasta tai eivät osaa ajatella muita vaihtoehtoja. Heidän arvellaan elävän kuplassa tai Matrix-elokuvan kaltaisessa virtuaalitodellisuudessa. *Heidät on aivopesty tekemään jotain täysin turhaa ja luonnotonta* (B12A6). Kaikkien elämän kuvaillaan kulkevan samaa latua, vaikka se ei kirjoittajien näkökulmasta tee ihmisistä onnellisia tai tyytyväisiä.

Firettäjillä voi silti itselläänkin olla epäilyksiä siitä, onko työstä luopuminen hyväksyttävää tai sosiaalisesti suotavaa. Eräs kirjoittaja pohdiskelee, olisiko täysin työstä vapaaksi heittäytyminen suotavaa, koska omille lapsille pitää näyttää esimerkkiä kunnollisen ihmisen elämästä: *Minkälaisen esimerkin antaisin mahdollisille lapsilleni jos faija vain makoilisi soffalla tekemättä mitään?* (B11A1) Työ näyttäytyy tässä kannanotossa kunniallisuuden ja normaaliuden merkinä, ja tekemättömyys ja ”soffalla makoilu” tekee ihmisestä jollain tavalla epäilyttävän.

Kirjoittajat kuvaavat siis työllä olevan edelleen vahvan aseman yhteiskunnassa ja yleisessä asenneilmapiirissä, vaikka he itse ehkä ajattelevatkin olevansa edelläkävijöitä asennemuutoksessa vähemmän työkeskeistä elämää kohti.

7.2. Tulkitseva analyysi: retoriset keinot oikeuttamisen ja kritisoinnin välineinä

Tässä luvussa analysoin kirjoittajien asenteiden ilmaisussa käyttämiä retorisia keinoja ja suhteutan niiden käyttöä siihen, millaista toimintaa ilmaisulla pyritään oikeuttamaan tai kritisoidaan. Työhön myönteisesti suhtautuvissa kannanotoissa ilmaisulla pyritään useimmiten oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista firettämisharrastuksesta huolimatta. Kielteisillä työtä koskevilla kannanotoilla sen sijaan pyritään useimmiten oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista. Koska työ on yhteiskunnassa yleisesti arvostettu ja velvollisuudeksikin katsottu asia, myönteistä suhtautumista työssäkäyntiin voidaan pitää lähtökohtapremissinä, jota ei tarvitse erikseen perustella (Jokinen 2016a, 147). Tämän vuoksi työssäkäynnin lopettamisen oikeuttaminen vaatii kirjoittajilta vahvemmin vakuuttelevan retoriikan käyttöä kuin työssäkäynnin jatkamisen oikeuttaminen. Kuitenkin myös työssäkäynnin jatkamisen oikeuttamiseen käytetään puolustelevaa retoriikkaa, sillä firettäjien keskuudessa työssäkäynnin lopettaminen voi olla arvostetumpaa kuin sen jatkaminen. Kaikista voimakkainta ja hyökkäävintä retoriikkaa käytetään työ yhteiskunnallisena normina - luokan ilmauksissa, joissa kritisoidaan valtavirran asenneilmapiiriä ja vallitsevia normeja.

7.2.1. Työssäkäynnin jatkamista oikeuttavat ilmaisut

Työssäkäynnin jatkamista oikeuttavia kannanottoja ilmaistaan erityisesti *työ mahdollistajana-* ja *työ sosiaalisina suhteina* -asenneluokissa. Työhön ja työyhteisöön myönteisesti suhtautuvat mielipiteet ovat yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyjä, joten kirjoittajien ei niitä ilmaistessaan tarvitse voimakkaasti vakuutella yleisöä tai suojata ja puolustella argumenttejaan. Etenkin *työ sosiaalisina suhteina* -luokassa kannanotot ovat luonteeltaan enemmän pohdiskelevia ja toteavia kuin vahvasti argumentatiivisia. Kirjoittajat vetoavat omiin kokemuksiinsa ja kertovat pieniä narratiiveja omasta elämästään luodakseen uskottavuutta näkemyksilleen. *Työ mahdollistajana* -luokassa retoriikka on välillä puolustelevaa, sillä kirjoittajat pyrkivät suojaamaan työssäkäynnin jatkamista oikeuttavia kannanottojaan muiden firettäjien kritiikiltä.

Työ sosiaalisina suhteina –asenneluokka

Yhteisöön kuuluminen on ihmisille tärkeää, ja jotkut kirjoittajat kertovat huomanneensa sen tärkeyden vasta työyhteisön ulkopuolelle, kokonaan pois töistä tai pitkälle vapaalle, jäätyään. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kertoo kokemuksiaan opintovapaasta ja työyhteisön ulkopuolella olemisesta, jotka kokemukset ovat saanut hänet arvostamaan työssäkäyntiä uudella tavalla.

Tässä opintovapaan aikana olen huomannut miten tärkeää työ minulle onkaan: työyhteisö ja rutiinit ovat tärkeämpiä kuin aiemmin kuvittelin. Jutteleminen työkavereille heidän kuulumisistaan on mukavaa puuhaa. On mukavaa kuulua johonkin yhteisöön. (B11A3)

Kirjoittaja kertoo omasta kokemuksestaan, jota tarinallisuus ja draaman kaari vahvistavat: ennen hän ei ymmärtänyt työn olevan tärkeää, opintovapaa on tarinan käännekohta, ja nyt hänen suhtautumisensa työhön on muuttunut hänen opittuaan ymmärtämään työyhteisön merkityksen. Henkilökohtainen kokemus työyhteisön ulkopuolella vietetystä ajasta ja aiemman mielipiteen virheellisyyden myöntäminen vahvistavat kertojan uskottavuutta ja argumentaation luotettavuutta. Kolmen esimerkin lista (työyhteisö ja rutiinit, jutteleminen työkavereille, yhteisöön kuuluminen) toimii näyttönä perustelujen todenmukaisuudesta (Jokinen 2016b, 294). Työn tärkeyttä korostavaa kannanottoa perustelemalla kirjoittaja pyrkii oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista. Samalla hän implisiittisesti kritisoi työssäkäynnin lopettamista antamalla lukijoiden ymmärtää, että vapaa-aika ja työstä poissaolo ei ainakaan hänelle ole tarjonnut sitä, mitä hän siltä etukäteen odotti.

Työ sosiaalisina suhteina -luokassa ilmaistaan työssäkäynnin vaikuttavan myös yksilön identiteettiin ja minäkuvaan. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja pohtii, miten työn lopettaminen vaikuttaa identiteettiin ja itsen määrittelyyn sekä elämän merkityksellisuuden kokemukseen.

Halusimme tai emme, aikuisiässä työmme määrittelee meitä paljon. Olemme duunareita, konttorirottia, konsultteja, koodareita, putkimiehiä, myyjiä, toimitusjohtajia, lakimiehiä, lääkäreitä jne. Kun olet taloudellisesti riippumaton ja lopetat työnteon, lopetat samalla osan itsestäsi ja osa indentiteestistäsi katoaa. Miten määrittelet itsesi kun et ole enää ammatti. Jokainen meistä tarvitsee identiteetin ja sen rakentaminen ei ole helppoa. Jos olet tehnyt työtä, joka on sinusta merkityksellistä, miten varmistat, että jatkat merkityksellistä elämää? (B10A6)

Otteen alun *halusimme tai emme* -ilmaus korostaa vaihtoehdottomuutta ja esittää kirjoittajan kannanoton faktana. Kirjoittaja käyttää me-muotoa rakentamaan yhteyttä yleisönsä kanssa ja osoittamaan, että hän on itse samassa tilanteessa kuin yleisö ammattinimikkeestä riippumatta. Välillä hän kuitenkin vaihtaa sinä-muotoon (*kun olet taloudellisesti riippumaton*), jonka käyttö kohdistaa itsensä määrittelemistä koskevan kysymyksen (*Miten määrittelet itsesi kun et*

ole enää ammatti) yksilölle ja herättelee yleisön jäseniä ajattelemaan asiaa omalla kohdallaan. Sinä-muodon käyttö myös kategorisoi kirjoittajan itsensä erilleen niistä, jotka harkitsevat työnteon lopettamista, sillä hän ei kerro omista lopettamisaikeistaan mitään. Kirjoittaja palaa hetkeksi me-muotoon muistuttamaan, että *jokainen meistä tarvitsee identiteetin*, ja esittää sitten vielä uuden sinä-muotoisen kysymyksen elämän merkityksellisyydestä. Kannanotto vaikuttaakin olevan työnteon lopettamista vastaan. Kirjoittaja pyrkii sillä kyseenalaistamaan yleisönä olevien firettäjien elämänmuutossuunnitelmia ja ehkä hieman pelottelemaankin luomalla kysymyksillään vaikutelmaa, että työtä vailla olevan elämässä identiteetin ja merkityksen löytäminen on hankalaa. Työ näyttäytyy kannanotossa identiteetin olennaisena osana, josta ei kannata luopua liian heppoisin perustein. Argumentaatiollaan kirjoittaja pyrkii oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista ja samalla kritisoimaan työssäkäynnin lopettamisaikeita.

Työ mahdollistajana -asenneluokka

Työ mahdollistajana -asenneluokassa työssäkäynnin jatkamista oikeutetaan argumenteilla, joissa korostetaan työstä saatavia positiivisia elämyksiä ja kokemuksia. Seuraavassa aineistotteessa kirjoittaja kuvailee, kuinka työstä saa oppimis- ja kehittymiskokemuksia, joita muualla ei ole mahdollista saada. Hän ilmaisee kuitenkin suhtautuvansa hieman varauksellisesti työssäkäyntiin sen viemän ajan takia.

Sivutöiden lopettamisen jälkeen aikataulu on tuntunut sopivalta, vaikka päivätöissä aikaa onkin mennyt – välillä vähän liikaakin. Olen kuitenkin huomannut, että nautin suuresti työstäni ja se tarjoaa elämyksiä ja kokemuksia joita en muualta ole löytänyt. Esimerkiksi ongelmanratkaisu ja oppiminen tuottavat valtavasti mielihyvää. (B12A4)

Otteen alussa kirjoittaja suojaa argumenttiaan kritiikiltä tekemällä ensin myönnytyksen, jonka mukaan työssä on huonojakin puolia (*aikaa onkin mennyt – välillä vähän liikaakin*). Vasta sen jälkeen hän ilmaisee varsinaisen kannanottonsa, eli myönteisen suhtautumisen työtä kohtaan, ja perustelee sitä työstä saaduilla elämyksillä ja kokemuksilla. Kannanotto vaikuttaa olevan suunnattu yleisölle, jossa on muita firettäjiä ja työnteon lopettamisesta kiinnostuneita lukijoita, ja sen vuoksi kirjoittaja käyttää ilmaisussaan puolustavaa retoriikkaa. Myönteiset työasenteet eivät ole sitä, mitä yleisö häneltä odottaa, ja siksi hänen on varauduttava vastaväitteisiin. Hän vetoaa omaan havaintoonsa (*olen kuitenkin huomannut*), jota muiden on vaikea kiistää. *Kuitenkin*-konjunktio heikentää mahdollisten vastaväitteiden painoa (Kakkuri-

Knuutila 1998, 257). Kirjoittaja lisää argumenttinsa vakuuttavuutta määrällistämällä kokemuksiinsa: hän nauttii työstä *suuresti* ja se tuottaa *valtavasti* mielihyvää (Potter ym. 1991). Puolustelevalle ja vakuutelevalla retoriikalla kirjoittaja pyrkii oikeuttamaan työssäkäynnin jatkamista firettämisharrastuksesta huolimatta.

Työssäkäyntiä oikeutetaan aineistossa rahan ansaitsemiseen ja varallisuuden kasvattamiseen liittyvillä perusteluilla, mutta myös rahaan työnteon motivaattorina suhtaudutaan joissain kannanotoissa varauksella. Seuraavassa *työ mahdollistajana* –asenneluokkaan kuuluvassa aineisto-otteessa kirjoittaja kuvailee päätymistään lyhyen yrittäjäjakson jälkeen takaisin palkkatyöhön ja ristiriitaista suhtautumistaan tilanteeseen. Hän käyttää palkansaajaksi palaamisen perusteluissaan puolustavaa retoriikkaa ja ilmaisee, että työstä pitää saada jotain muutakin kuin rahaa menetetyn vapauden korvaukseksi. Kannanotollaan kirjoittaja oikeuttaa työssäkäynnin jatkamista, vaikka samalla korostaa firettämisen olevan hänelle edelleen tärkeää.

No, elämä vie eteenpäin ja sattumien kautta istuin kesäkuussa työhaastattelussa työpaikkaan, jonne en ole hakeutunut. Itse asiassa, en hakenut töitä ollenkaan, mutta mutkien kautta sain työtarjouksen, jonka sitten pitkän pohdinnan (ja muutaman neuvottelukierroksen) jälkeen, hyväksyin tässä kuussa. ”Uhosin” ja juhlin vuoden vaihteessa sitä, että lähdän yrittämään omaa juttuani ja häntä koipien välissä palaan nyt palkkatyöläiseksi... Oikeasti odotan aika innokkaana uutta työtäni, mutta rehellisesti sanottuna, hieman ristiriitaisin mielin luovun nykyisestä vapaudesta. Sillä syy kasvattaa omaa varallisuutta ja pyrkii taloudellisesti riippumattomaksi on juuri tuon vapauden saaminen. Kuka nyt pelkää rahaa takia haluaa tehdä töitä? (B09A1)

Kirjoittaja ilmaisee päätyneensä takaisin palkkatyöhön puolivahingossa, *sattumien ja mutkien kautta*, ja korostaa ettei itse hakenut töitä vaan hänelle tarjottiin tehtävää. Hän kertoo päätöksen vaatineen paljon pohdintaa ja useamman neuvottelukierroksen, millä hän osoittaa, ettei kyseessä ollut helppo ratkaisu. Näillä argumenteilla kirjoittaja suojautuu kritiikiltä ja vahvistaa uskottavuttaan firettäjänä. Hän ilmaisee palaavansa palkkatyöhön *häntä koipien välissä* osoittaen metaforan avulla olevansa itsekin hämillään tilanteesta.

Kirjoittaja kertoo odottavansa innolla työn aloittamista, mutta käyttää *mutta*-sanaa painottamaan virkkeen loppuosaa eli haluttomuutta luopua vapaudesta (Kakkuri-Knuutila 1998, 99). *Rehellisesti sanottuna* -ilmaisun käyttö luo luottamusta kirjoittajan ja yleisön

välille luomalla mielikuvaa, että kirjoittaja on aito ja paljastaa nyt yleisölle jotain luottamuksellista. Samalla hän vahvistaa uskottavuuttaan osoittamalla edelleen kuuluvansa firettäjien kategoriaan, joka arvostaa vapautta enemmän kuin työtä. Lainauksen lopussa oleva kysymys ”*Kuka nyt pelkäästään rahan takia haluaa tehdä töitä?*” viittaa nykyisessä työelämäpuheessa usein toistuvaan ajatukseen, että työtä pitäisi tehdä intohimosta ja rakkaudesta lajiin eikä vain rahan vuoksi. Tulkitseen, että esittäessään kysymyksen kirjoittaja olettaa yleisön olevan samaa mieltä hänen kanssaan ja edustavan samaa työelämän hyväosaisten ryhmää, joilla on mahdollisuus valita työpaikkansa työn kiinnostavuuden mukaan. Kannanotto on siis suunnattu kirjoittajan omalle viiteryhmälle, muille firettäjille, ja se vahvistaa yleisön samastumista kirjoittajaan (Billig 1996, 224). Saman kysymyksen esittäminen pienipalkkaisille prekaarin työn tekijöille veisi todennäköisesti puhujalta uskottavuuden ja aiheuttaisi vastaväitteiden vyöryn.

Työssäkäynnin jatkamista oikeutetaan *työ mahdollistajana* -asenneluokassa myös työn itseisarvolla ja määrittämällä työnteko elämän sisällöksi tai tarkoitukseksi. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja perustelee, miksi hän haluaa tehdä töitä vaikka yleensä taloudellisen riippumattomuuden tavoitteluun liitetään ajatus vapaudesta.

Itse teen töitä nimenomaan sen vapauden takia! Haluan pystyä tekemään asioita silloin kuin haluan ja siellä missä haluan. Monesti tämä tarkoittaa jotain aurinkoista maata. En usko, että tulen koskaan lopettamaan töitä – se ei ole mielestäni oman elämäni tarkoitus. (B01A1)

Kirjoittaja käyttää retorisenä keinona käsitteen uudelleenmäärittämistä kategorioiden rajojen venyttämällä (Billig 1996, 177). Yleensä työ ja vapaus katsotaan toistensa vastakohtiksi ja työn koetaan rajoittavan vapautta, mutta kirjoittaja muuttaa asetelmaa määrittelemällä työn vapauden mahdollistajaksi tai jopa suoranaisesti vapaudeksi itsessään. *Haluan*-sanana toisto korostaa argumentin tärkeyttä (Kakkuri-Knuutila 1998, 238) ja ajalliset määrällistämiset ja ääri-ilmaisut (*monesti, ei koskaan*) lisäävät vakuuttavuutta luomalla kuvan toiminnan toistuvuudesta ja säännönmukaisuudesta (Potter ym. 1991). Kirjoittaja suojautuu kritiikiltä viittaamalla henkilökohtaiseen kokemukseen ilmaisuilla *itse, en usko, mielestäni* ja *oma elämäni*. Hän pyrkii myös luomaan suotuisaa kuvaa itsestään ahkerana ja työteliäänä ihmisenä vakuuttavuuden ja uskottavuuden lisäämiseksi (Billig 1996, 261–262). *Oman elämäni tarkoitus* viittaa kulttuuriseen käsitykseen, että elämällä pitää olla jokin päämäärä tai merkitys, jotta se on mielekästä.

7.2.2. Työssäkäynnin lopettamista oikeuttavat ilmaisut

Koska työ on yleisesti arvostettua ja yhteiskunnallisena velvollisuutenakin pidettyä, työn lopettamiseen liittyvät kannanotot ja mielipiteet vaativat enemmän puolustelua kuin työhön myönteisesti suhtautuvat, yhteiskunnan normien mukaisia asenteita ilmaisevat kannanotot. Aineistoni kirjoittajat käyttävätkin asenteiden ilmaisuissaan monenlaisia retorisia keinoja vahvistaakseen kannanottonsa uskottavuutta ja suojatakseen sitä kritiikiltä. Yksi tällainen keino on ”kyllä, mutta” -rakenne, jossa omaa argumenttia suojataan tekemällä ensin myönnytys oletetulle vastapuolelle, ja vasta sitten ilmaistaan varsinainen kannanotto (Billig, 1991, 179–181). *Toki jotkut onnekkait saavat iloa työstäänkin, mutta kaikille se ei todellakaan ole mahdollista!* (B08A1).

Työ rajoittajana -asenneluokka

Työ rajoittajana -asenneluokan työssäkäynnin lopettamista oikeuttavissa kannanotoissa työtä kuvataan tylsänä ja turhauttavana rutiinina. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kertoo irtisanoutuneensa työstään, koska on kyllästynyt lähes kaikkiin työtehtäviinsä.

Käytännössä suurin syy lähdölleni on kyllästyminen. Keskimääräisestä työviikosta vain yksi päivä on joten kuten kiinnostavaa työtä, kaksi päivää on neutraalia rutiinihommaa ja loput kaksi päivää on työtehtäviä, jotka suoraan sanottuna vituttaa. En myöskään näe, että tilanne tulisi nykyisestä olennaisesti parantumaan vaan enemmänkin suunta on huonompaan suuntaan. Firman kasvun myötä nimittäin kasvaa myös kaikki se hallinnollinen (tuottamaton) työ, joka ei voisi vähempää kiinnostaa. (B14A2)

Kirjoittaja ilmaisee tehneensä lähtöpäätöksen rationaalisesti käytännön syihin ja täsmällisiin numerotietoihin vetoamalla. Hän käyttää määrällistämistä (*keskimääräisestä, vain yksi, kaksi, loput kaksi*) konkretisoimaan perusteluitaan ja osoittamaan, että suurin osa työtehtävistä todellakin on merkityksettömiä. *Suoraan sanottuna* -ilmaisulla hän vahvistaa rehellisyyden ja uskottavuuden vaikutelmaa ja kirosanalla vielä painottaa kannanoton vakavuutta. Hän ilmaisee miettineensä myös tulevaisuuden kehityssuuntia, mikä korostaa päätöksenteon rationaalisuutta ja järkevyyttä. Kritisoimalla työtehtävien merkityksettömyyttä ja turhauttavuutta hän oikeuttaa päätöstään irtisanoutua työstä.

Vaikka työn tarjoamia kehitymis- ja oppimismahdollisuuksia kommentoidaan aineistossani useimmiten positiivisesti, niiden puutetta ja rajallisuutta käytetään kritisoimaan työssäkäyntiä ja oikeuttamaan sen lopettamista tai vähentämistä. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja ilmaisee, että riittävän laaja-alaiset kehitysmahdollisuudet ovat vain pienen ryhmän ulottuvilla, ja suurin osa palkansaajista joutuu tyytymään vain pienen osaamisalueen kehittämiseen. Tällaiset rajalliset kehitysmahdollisuudet eivät kirjoittajan mukaan lisää työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemusta.

Jokainen meistä tarvitsee mielekästä tekemistä tunteakseen olonsa hyväksi ja elämänsä tarkoituksenmukaiseksi. Joillakin meillä on työ niin mielenkiintoista ja kehittävää, että tarkoituksenmukaisuus tulee sieltä. Uskon sen ryhmän olevan kuitenkin vähemmistö. Hyvin harva meistä on sellaisessa työtehtävässä, jossa voi kehittää itseään ihmisenä laaja-alaisesti. Monesti työ kehittää vain jotain hyvin pientä spesifistä osaamisen aluetta meissä. Se harvemmin kehittää kokonaisvaltaisesti. (B17A2)

Aineisto-otteen alussa *jokainen meistä* -ilmaus toimii arkijärkeen viittaavana takauksena, joka vahvistaa asiiasisältöä sekä kirjoittajan uskottavuutta ja samastuttavuutta (Kakkuri-Knuuttila 1998, 256). Kirjoittaja vetoaa kulttuuriseen käsitykseen siitä, että elämällä on jokin tarkoitus tai merkitys, joka ihmisen tulisi löytää ollakseen onnellinen. Varauksellinen asennoituminen kehitysmahdollisuuksia kohtaan tulee esiin kategorisoinnin ja määrällistämisen kautta: *joillakin* työ voi olla kiinnostavaa, mutta *hyvin harva* pystyy todella kehittämään itseään työssä. Kirjoittaja määrittää itsensä ensin mainitun ryhmän ulkopuolelle sanomalla uskovansa *sen ryhmän* olevan vähemmistö. Me-muodon käyttö osoittaa, että kirjoittaja olettaa suurimman osan yleisöstään olevan samassa tilanteessa hänen kanssaan. Hän vahvistaa argumenttiaan ajallisella määrällistämisellä: *monesti* työ kehittää vain pientä osaamisaluetta, *harvemmin* kokonaisvaltaisesti (Pomerantz 1986). Kirjoittaja pyrkii ilmaisullaan kyseenalaistamaan ajatusta, että työ ja siinä kehittyminen toisivat riittävästi merkityksellisyyttä elämään, ja tällä perustelulla hän pyrkii oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista.

Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kuvailee oravanpyörelämää, jossa työ on pakko, mutta myös normi, jota ihmiset noudattavat ilman kyseenalaistusta vaeltaessaan joka arkiamu zombeina työpisteilleen.

Toki omalla kohdalla olen jo pystynyt vähentämään omaa taloudellista riippuvuuttani, mutta edelleen ollaan oravanpyörässä ja se pyörähtää käyntiin taas ensi maanantaina kello 6.45, jolloin pakotan itseni hereille ja kohta astun tuttuun tapaan zombina ulos taloni ulko-ovesta ja vaellan satojen muiden zombien kanssa joukkoliikennevälineissä kohti konttorien kahviautomaatteja hakemaan elämälleni tarkoitusta. (B16A1)

Otteen alun *toki, mutta* -rakenne luo uskottavuutta: kirjoittaja osoittaa olevansa ansioitunut firettäjä, joka ei kuitenkaan vielä ole päässyt nauttimaan taloudellisen vapauden tuomista eduista eikä siksi ole unohtanut työelämän todellisuutta. Hän vetoaa omaan kokemukseensa oravanpyöräelämästä ja käyttää ironiaa ja värikästä kieltä saadakseen elämäntyylin vaikuttamaan omituiselta ja naurettavalta. Yksityiskohdat, kuten tarkka ajankohta (*enssi maanantaina kello 6.45*), talon ulko-ovi ja konttorien kahviautomaatit, tuovat elävyyttä ja tarttumapintaa narratiiviin (Potter 1996b, 191). Zombi-metaforalla kirjoittaja luo työmatkalaisista kuvan aivottomina ja tahdottomina elävinä kuolleina, jotka liikkuvat massana vailla yksilöllistä merkitystä. Elämän tarkoituksen etsiminen konttorien kahviautomaateilta kuvastaa työntekijöiden elämän tyhjyyttä ja mielikuvituksettomuutta. Ilmaisullaan kirjoittaja kritisoi työelämää ja sen kautta oikeuttaa työssäkäynnin lopettamisaikeitaan.

Kielteisiä kannanottoja työssäkäyntiä kohtaan perustellaan myös sillä, että palkkatyön tekijä ei saa tekemästään työstä hyötyä itselleen, vaan siitä hyötävät työnantajayrityksen omistajat ja verottaja. Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja vertaa hyvätuloista palkkatyöläistä entisaikojen maaorjaan, joka teki palkatonta työtä isännälleen hyötymättä siitä itse.

Nykyiseen yhteiskuntaan nähden tilanne ei ole juuri muuttunut. Maaorjuus on vain ottanut hienovaraisemman muodon. Veroja maksetaan monia arvokkaita tarkoituspieriä varten: koulutusta, terveydenhoitoa ja järjestyksenpitoa varten, vain muutamia mainitakseni. Olennainen ero on kuitenkin se, että tänä päivänä vähänkin keskimääräistä enemmän ansaitsevat, tekevät maaherralle palkattomia päiviä helposti kolme päivää viikossa. Mitä vähemmän ansaitset, sitä vähemmän kuokit maaherran pellolla. (B18A6)

Kirjoittaja ilmaisee, että hänen mielestään maaorjuutta on edelleen olemassa, mutta nykyisin orjan isännän tilalla on verottaja. Hän suojaa verotusta koskevan argumenttinsa myöntämällä ensin, että veroja käytetään hyviin tarkoituksiin. Sen jälkeen hän kuitenkin ilmaisee kriittisen kannanoton, jonka mukaan verotus on varsinkin hyvätuloisille liian korkeaa, ja siksi työnteko

on verrattavissa maaorjuuteen. Tällä retorisella keinolla hän ensin liittoutuu oletetun yleisönsä kanssa, mutta esittääkin seuraavaksi argumentin, joka saattaa olla yleisön mielipiteen vastainen (Billig 1996, 268–269). Tällaisella vastuuvapauslausekkeella kirjoittaja suojaa paitsi argumenttiaan, myös kasvojaan, jottei tulisi luokitelluksi epäsuotuisaan verojen välttelijän kategoriaan. Sen sijaan hän liittää itsensä kunnan kansalaisen kategoriaan kertomalla tietävänsä, että veroja käytetään arvokkaisiin asioihin, joista kolmen lista antaa riittävän näytön (Jefferson 1990) ja *vain muutamia mainitakseni* antaa ymmärtää, että hän tietää niitä olevan lukuisia muitakin. Passiivimuoto etäännyttää kirjoittajaa väitteestä ja saa hänet vaikuttamaan aktiivisen kannanottajan sijaan neutraalilta tiedon välittäjältä, mikä suojaa häntä selitysvollisuudelta (Potter 1996b, 147). Liioitteleva orjuus-metafora korostaa argumentin painokkuutta. Kirjoittaja pyrkii ilmaisullaan oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista osoittamalla, että palkkatyö ei ainakaan hyvätuloiselle ole kannattavaa toimintaa.

Työ yhteiskunnallisena normina -asenneluokka

Työ yhteiskunnallisena normina -asenneluokan kannanotot eivät pyri oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista yhtä suoraviivaisesti kuin *työ rajoittajana* -luokan kannanotot. Sen sijaan tämän luokan ilmauksilla pyritään voimakkaasti kyseenalaistamaan normeja ja työn vahvaa asemaa yhteiskunnassa sekä oikeuttamaan vaihtoehtoisia elämäntapoja. Kirjoittajien kannanotot ovat yleistä mielipiteestä poikkeavia, joten he asettuvat retoriikassaan paitsi puolustusasemiin, myös hyökkäämään havaitsemiaan tai olettamiaan vastakkaisia näkemyksiä kohti. Kannanottoja esitetään värikkäällä kielellä, humoristisesti ja etenkin ironiaa hyödyntämällä, millä keinoilla pyritään heikentämään vastapuolen uskottavuutta. Tässä asenneluokassa retoriikalla pyritään vakuuttavuuteen vahvemmin kuin muissa asenneluokissa.

Seuraavassa aineisto-otteessa kirjoittaja kuvailee muiden ihmisten reaktioita varhaiseen eläkkeellejäämiseen ja ilmaisee kokevansa, että asia on monille täysin käsittämätön tai vähintäänkin epäilyttävä.

Varoituksen sana, edellä oleva ajatus ennen aikaisesta eläköitymisestä saa monen ihmisen näkemään punaista tai ainakin epäilemään, että tuollainen hihhulointi on täysin tavallisen ihmisen ulottumattomissa, systeemin vastaista, huijausta ja mahdotonta. Sano, jos olen mielestäsi väärässä, mutta meidät on koulutettu ja kasvatettu elämään ns. raharattaassa jotenkin näin: 1. Käy koulusi. 2. Mene töihin. 3. Tee 50 vuotta töitä. 4. Lottoa, jotta edellistä kohtaa ei

tarvitsisi tehdä. 5. 50 työvuoden jälkeen jää eläkkeelle ja totea että: a) teit liikaa töitä b) tärkeintä elämässä on läheiset, yhdessäolo ja vapaa-aika. (B04A1)

Kirjoittaja vetoaa yleisöön ensin ironisesti varoittamalla (*Varoituksen sana*) ja sitten haastamalla väittämään vastaan (*Sano, jos olen mielestäsi väärässä*). Haastamisella hän osoittaa rohkeutta ja uskottavuutta, vaikka osoittaakin kannanottonsa kanssaan samanmieliselle yleisölle, jolta ei todennäköisesti ole tulossa vastaväitteitä. Me-retoriikka (*meidät on koulutettu*) vahvistaa yhteenkuuluvuutta, mutta alun varoituksessa ja raharattaan ja sen seurausten kuvauksessa käytetty ironia osoittaa, että kirjoittaja kategorisoi itsensä ja muut samanmieliset eri luokkaan kuin ”tavalliset” ihmiset, jotka eivät osaa kyseenalaistaa nykyistä järjestelmää. Muiden reaktiota aikaiseen eläköitymiseen kuvataan irrationaalisena raivostumisena (*saa monen ihmisen näkemään punaista*) ja epämääräisinä, perusteettomina syytöksinä systeeminvastaisuudesta ja huijaamisesta. Näin luodaan vastapuolesta kuvaa tietämättöminä ja tunteella reagoivina hölmöinä, mikä vie heiltä uskottavuutta.

Ajatus systeeminvastaisuudesta näkyy kirjoittajien mukaan myös viranomaisten suhtautumisessa työstä luopumiseen tai toimeentulon hankkimiseen vakituisesta palkkatyöstä poikkeavalla tavalla. Seuraavan aineisto-otteen kirjoittaja kuvailee viranomaisten asennoitumista vaihtoehtoisia elämäntapoja kohtaan vahvistaen kannanottoaan ironialla sekä asettamalla vastakkain ”tosielämän” ja ”unelmahötön”:

Työvoimaviranomaiset varoittelevat siitä, etteivät kaikki pärjää yrittäjinä, taiteilijoina tai vapaina matkustajina, eikä työpaikastaan kannata siksi alkaa luopumaan, vain koska ”mieli tekee” ja kaikenlaiset lifecouchit kannustavat ihmistä kuuntelemaan itseään sekä luottamaan itseensä ja elämään. Unelmahöttöä sellainen. Tosielämä on uhrautumista, kurjuutta ja raatamista. (No ehkä hieman kärjistin, mutta you get the point.) Pelkona ilmeisesti on, että tästä seuraa kaikenlaista (yhteiskunnan kustannettavaa) harmia, taloudellista ahdinkoa, velkaantumista ja lopulta työttömyyttä, masennusta, päihdeongelmaa ja lastensuojelutoimenpiteitä. Tämän talousrasitepelon vuoksi yksilön siis pitäisi tyytyä epätyytyttävään elämään, leikata unelmiltaan siivet ja varmistella varmistelemasta päästyään, kunnes lopulta kuolo korjaa. Ruotu, ruotu, ruotu. Voi morjens. (B07A1)

Työvoimaviranomaiset kuvataan otteessa ilonpilaajina, jotka haluavat pelottelullaan ehkäistä ihmisten itsenäistä ajattelua ja onnellisuuden tavoittelua. Viranomaisista tehdään

naurunalaisia liioittelemalla heidän oletettuja näkemyksiään ja esittämällä, että heidän ajattelussaan on kaltevan pinnan argumentaatiovirhe, jonka mukaan vapautentavoittelusta seuraa yhä karmeampia asioita aina päihdeongelmiin ja lastensuojelutoimenpiteisiin saakka. Värikkäät ilmaukset, metaforat ja kolmen listat (*uhrautumista, kurjuutta ja raatamista; tyytyä, leikata, varmistella*) vahvistavat argumentaatiota, samoin kuin lopussa toisteltava *ruotu*. Lopun *Voi morjens* -huokauksella kirjoittaja korostaa kaiken kertomansa naurettavuutta.

Jotkut kirjoittajat arvelevat yleisten työasenteiden olevan muuttumassa ja muiden arvojen nousemassa työntekoa tärkeämmiksi. Aiempien sukupolvien työlle omistautuminen ja materian haaliminen ei enää houkuta, vaan nuoremman polven ilmaistaan arvostavan vapautta ja vapaa-aikaa. Seuraavan aineisto-otteen ”me vastaan he” -retoriikka korostaa kirjoittajan samaistumista oletettuun yleisönsä ja erottautumista vanhempien sukupolvesta. ”Toisinajattelijoiden” määrällistäminen *melkoinen*-ilmaisulla ja *lauma*-metaforan käyttö luovat mielikuvan huomattavan suuresta ihmismäärästä, vaikka kirjoittajalla tuskin on mitään lukumääriä tiedossa. Toisinajattelijan kategoria erottaa kirjoittajan ja yleisön normeja noudattavasta massasta, ja vapauden rinnastaminen materiaan ja oravanpyöräelämään korostaa elämäntyylien eroa.

Kun vanhempani tekivät töitä, heillä oli vakituinen ns. eläkevirka. Työntekoa on aina arvostettu Suomessa, mutta ajat ovat muuttuneet. Meitä ”toisinajattelijoita” alkaa olla melkoinen lauma. Me arvostamme enemmän vapautta ja vapaa-aikaa kuin materiaalia ja jatkuvaa oravanpyörässä juoksemista. (B05A1)

Kirjoittajat näkevät siis työllä olevan edelleen vahvan aseman yhteiskunnassa ja yleisessä asenneilmapiirissä, mutta he itse usein ajattelevat olevansa edelläkävijöitä asennemuutoksessa. Yhteiskunnallisiin normeihin ja ”tavalliseen elämään” kohdistuvien kannanottojen retoriikka on hyökkäävää ja sillä pyritään kyseenalaistamaan normeja. Retoriikassa korostuvat värikäs kielenkäyttö, metaforat ja ironia, joilla pyritään heikentämään vastapuolen asemaa ja uskottavuutta. Asenteiden ilmaisulla pyritään työn vahvan aseman kyseenalaistamiseen ja vaihtoehtoisen, vähemmän työkeskeisen elämäntavan oikeuttamiseen.

8. Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä tutkimuksessa tarkastelin firettäjien työssäkäyntiin liittyviä asenteiden ilmauksia. Aineistoni koostui suomalaisten firettäjien blogikirjoituksista, joita analysoin retoriseen sosiaalipsykologiaan perustuvalla laadullisen asennetutkimuksen menetelmällä. FIRE-ilmio on tutkimuskohteena uusi eikä myöskään työasenteita ole tietääkseni aiemmin tutkittu käyttämälläni laadullisen asennetutkimuksen menetelmällä (toisin kuin yrittäjyyttä, kts. Vesala & Rantanen 1999, Tonttila 2010), joten tutkimukseni tuo uutta tietoa sosiaalipsykologian ja työelämäntutkimuksen kenttään.

Tässä luvussa vedän yhteen tutkimukseni tuloksia ja suhteutan niitä aiempaan tietoon. Arvioin myös tutkimukseni luotettavuutta ja valintoja, joita olen tehnyt aineiston ja menetelmän suhteen. Lopuksi pohdin jatkotutkimusten aiheita ja sitä, miten tutkimukseni tuloksia voi hyödyntää käytännön työelämässä.

8.1. Yhteenveto tuloksista

Tutkimukseni tuloksista voi havaita, että firettäjät eivät ole asenteidensa puolesta yhtenäinen joukko, ja että työntöön lopettaminen ei ole kaikille heille yksiselitteinen päämäärä. Ilmiön esittelyluvussa 2.1. viittasin amerikkalaiseen kyselytutkimukseen (TD Ameritrade 2018), jonka mukaan valtaosa firettäjistä pitää FI-osaa eli taloudellisen riippumattomuuden tavoittelua tärkeämpänä kuin RE-osaa eli aikaista eläköitymistä. Suomalaisfirettäjien blogiteksteissä näkyy sama painotus, ja varsinkin alkuinnostuksen jälkeen monet vaikuttavat pehmentäneensä kannanottojaan työn lopettamisen suhteen. Oma ennako-oletukseni firettäjien negatiivisesta suhtautumisesta työtä kohtaan osoittautui heti analyysin alkuvaiheessa vääräksi, kun aineistosta löytyikin runsaasti työtä myönteisesti arvottavia kannanottoja.

Analysoin aineistoa laadullisen asennetutkimuksen menetelmän (Vesala & Rantanen 2007a) mukaisesti kahdessa vaiheessa. Luokittelevassa analyysissä jaoin asenteet neljään eri ryhmään: 1) *työ mahdollistajana*, 2) *työ rajoittajana*, 3) *työ sosiaalisina suhteina* ja 4) *työ yhteiskunnallisena normina*. Tulkitsevan analyysin vaiheessa tutkin asenteiden ilmauksissa käytettyjä retorisia keinoja selvittääkseni, miten ja millaista retoriikkaa kannanotoissa käytettiin oikeuttamisen ja kritisoinnin välineenä. Lisäksi analysoin ilmaisuissa käytettyjen retoristen keinojen eroja sen suhteen, pyrittiinkö ilmaisuilla oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista vai sen jatkamista. Analyysini perusteella voidaan havaita, että yleisesti

hyväksytyissä, työssäkäyntiin myönteisesti suhtautuvissa asenteen ilmaisuissa käytettiin vähemmän vakuuttelevaa retoriikkaa, kun työssäkäyntiin kielteisesti suhtautuvissa ja yhteiskunnan normeja kyseenalaistavissa ilmaisuissa käytettiin selvästi voimakkaammin vakuuttamiseen pyrkivää retoriikkaa.

Työ mahdollistajana ja työ sosiaalisina suhteina -asenneluokissa työtä koskevat kannanotot olivat pääosin myönteisiä, vaikka ilmaisuissa oli hieman myös varauksellisuutta muun muassa työn vaatiman ajan suhteen. *Työ mahdollistajana* -luokassa työtä kuvailtiin välineenä, jonka avulla on mahdollista saada kokemuksia ja sisältöä elämään. Asenteen ilmauksissa käytettiin jonkin verran puolustelemaa retoriikkaa oikeuttamaan työntöön jatkamista firettämisharrastuksesta huolimatta. Tulkitsin puolustelun olevan suunnattua erityisesti muille firettäjille, sillä suurelle yleisölle työssäkäyntiä ei tarvitse puolustella sen ollessa yhteiskunnassa yleisesti hyväksytty ja arvostettu asia. *Työ sosiaalisina suhteina* -luokassa puolestaan korostui työyhteisön ja työkavereiden merkitys, jota ei myöskään yleisesti hyväksyttynä kannanottona ole tarvetta puolustella. Tässä luokassa asenteiden ilmaisu oli retoriikaltaan kaikista luokista vähiten vakuutteluun pyrkivää. Työpaikan sosiaaliset suhteet olivat ehkä tärkein yksittäinen syy, jolla aineistoni bloggaajat perustelivat haluaan pysyä työelämässä. Työkavereiden ja työpaikan hyvän yhteishengen tärkeys on havaittu myös muissa tutkimuksissa (EVA 2010d, Rintamäki 2016, 49).

Työ rajoittajana- ja *työ yhteiskunnallisena normina* -luokissa kannanotot olivat selvästi kahta muuta luokkaa kielteisempiä ja kriittisempiä. *Työ rajoittajana* -luokan ilmaisuissa työ näyttäytyi esteenä ja haittana muille, tärkeämmäksi koetuille asioille ja elämänalueille. *Työ yhteiskunnan normina* -luokassa kritisoitiin työn suurta roolia ihmisten elämässä ja kyseenalaistettiin työn asemaa ja yleistä arvostusta yhteiskunnassa. Retoriikka oli näissä luokissa vakuuttelevampaa kuin kahdessa muussa luokassa ja sen avulla pyrittiin kritisoimaan työelämää ja oikeuttamaan työssäkäynnin lopettamista tai vähentämistä. Työhön negatiivisesti suhtautuvat kannanotot ovat yhteiskunnan yleisen lähtökohtapremissin eli työn arvostuksen vastaisia, minkä vuoksi niiden ilmaisu vaatii vakuuttelevan ja puolustelemaan retoriikan käyttöä. *Työ rajoittajana* -luokassa retoriikka oli enimmäkseen puolustelemaa ja *työ yhteiskunnan normina* -luokassa paitsi puolustelemaa, myös hyökkäävää. Firettäjät ilmaisevat kokevansa työtä koskevat normit ahdistavina ja syyllistävinä, minkä vuoksi he sekä puolustautuvat että hyökkäävät niitä vastaan. Hyökkäävällä retoriikalla kirjoittajat pyrkivät normien kyseenalaistamiseen.

Billigin (1996, 249; kts. myös Moscovici, Mugny & Avermaet 1985) mukaan vähemmistön hyökkäystä enemmistön arvoja kohtaan paheksutaan voimakkaasti, mutta toisaalta pienelläkin vähemmistöllä on mahdollisuus kyseenalaistaa arki ajattelua ja muuttaa asenteita ilmaisemalla normeista poikkeavia kannanottoja. Tällöin enemmistön edustajat joutuvat oikeuttamaan aiemmin kyseenalaistamattomia ajatuksia ja arvoja ja etsimään niille rationaalisia perusteluja, mikä tekee niistä julkisia kiistakysymyksiä eli asenteiden kohteita. Tähän firettäjät oletettavasti pyrkivät julkisilla blogeillaan: kyseenalaistamaan työkeskeisyyttä ja saamaan ihmiset huomaamaan, että myös muunlaisia elämäntapoja on olemassa.

Samoin kuin Perrone ym. (2015), tulkitsem firettämisen pyrkimykseksi vaihtoehtoiseen elämäntapaan. Taloudellisen vapauden tavoittelijat haastavat normatiivisia oletuksia ihmisen elämäntapaan, kuten sitä, että ansiotyö olisi tavallinen ja välttämätön osa aikuisen elämää. Vaikka työ voi osalle ihmisistä tuottaa merkitystä ja onnellisuutta, toisille muut asiat voivat olla hyvinvoinnin kannalta työtä tärkeämpiä. (Perrone ym. 2015, 207–208.) Myös oman aineistoni firettäjät kapinoivat normatiivista elämäntapaa vastaan pyrkimällä vähentämään työn osuutta elämässään ja löytämään muita keinoja riittävän elintason säilyttämiseen. Firettämisellä on näin ollen samantapaisia pyrkimyksiä kuin downshiftaujilla (kts. luku 2.2.) ja muilla vähemmän työkeskeistä elämää kaipaavilla. Näissä ilmiöissä saattaa näkyä myös laajempi yhteiskunnallinen siirtymä työkeskeisestä ”work is primary” -paradigmasta itsensä työllistäjämentaliteettiin (kts. luku 2.2.; Shapiro ym. 2008), sillä moni firettäjä arvostaa ja suunnittelee yrittäjyyttä. Yrittäjyyden arvostus näyttäytyy aineistossani yrittäjyyden ideaaliin eli vapautteen, riippumattomuuteen, päätösvaltaan ja työn mielekkäiseen sisältöön vetoamisena (Tonttila 2010, 305; Vesala 1996).

Tutkimustuloksieni perusteella työelämässä on paljon hyvää ja työssä viihdytään niin hyvin, että sitä halutaan tehdä vaikka taloudellisen riippumattomuuden tavoite joskus täytyisikin. Firettäjät arvostavat työssä samoja asioita kuin suomalaiset yleensäkin, kuten sosiaalisia suhteita, mielenkiintoisuutta ja mahdollisuutta onnistumisiin ja saavutuksiin (kts. luku 3.1.). Toisaalta asenteissa näkyy myös aiemmissa tutkimuksissa havaittuja työelämän huonoja puolia: työ tuntuu merkityksettömältä ja turhauttavalta ja se vie liikaa aikaa muulta eläältä (kts. Lyly-Yrjänäinen 2019, 86–87; Julkunen 2010, 270; Lyly-Yrjänäinen 2019, 51.) Asenteiden ilmaisussa näkyy selvästi myös kohteen kontekstin ja tulkinnan merkitys: ”työ” ei ole yksiselitteinen, kaikille samaa tarkoittava käsite, vaan se herättää erilaisia mielleyhtymiä. Jotkut näkevät työn elämän sisältönä ja merkityksen tuojana, kun toisille työ on pakko ja muuta elämää häiritsevä rasite. (Vrt. Peltola & Vesala 2013, 42.)

8.2. Tutkimuksen arviointia

Valitsin firettämisen ja siihen liittyvät asenteet tutkimukseni aiheeksi, koska minua kiinnosti työelämän muutos ja erityisesti usein julkisessa keskustelussa korostuva näkemys työelämän huonontumisesta. Firettäminen on ilmiönä ajankohtainen ja siihen liittyvät vahvasti kokemukset tai mielikuvat työelämän raskaudesta ja kurjuudesta. Itsekin olen välillä kaivannut taukoa työelämästä ja osaksi sen vuoksi päätynyt alun perin lukemaan firettäjien blogeja. Minulla oli siis tutkimustani aloittaessa jonkinlaisia ennakkokäsityksiä ja -oletuksia firettäjien asenteista. Pysin tutkimusprosessin aikana jatkuvasti tunnistamaan ja refleктоimaan omia asenteitani ja käsityksiäni, jotta ne eivät ohjaisi analyysin suuntaa.

Aineistossa ilmenevät asenteet voisi luokitella muillakin tavoilla kuin itse valitsemallani. Juuri näiden luokkien valinta oli pitkän pohdinnan tulos, ja kokeilin luokittelussa useita eri vaihtoehtoja ennen kuin päädyin esittämiini neljään asenneluokkaan. Myös ulottuvuudet, joihin luokat sijoitin, voisivat olla toisen tutkijan valitsemina erilaisia. Minua kiinnosti firettämisessä erityisesti suhtautuminen työssäkäynnin lopettamiseen, joten valitsin ulottuvuudet niin, että pystyin tuomaan sen näkökulman esiin. Asenteiden ilmaisut argumentaatiossa voidaan asettaa erilaisiin kehyksiin, ja valittu kehys vaikuttaa niiden tulkintaan (Vesala & Rantanen 2007b, 46–49). Tuloksia tarkasteltaessa onkin tärkeää huomioida, että ne ovat vain yksi näkökulma aineistooni, jota olisi ollut mahdollista kehystää ja jäsentää useilla eri tavoilla.

Myös aineiston ja sen keräämistävän vaikutus lopputulokseen on syytä huomioida. Keräsin aineiston ensimmäiset blogikirjoitukset blogit.fi -sivustolta hakusanahauulla, ja jatkoin aineiston kartuttamista lumipallomenetelmällä hyödyntämällä blogeissa olevia muihin blogiartikkeleihin johtavia linkkejä seuraamalla. (Olen kuvannut aineiston keräämisprosessin luvussa 6.1.2.) Lumipallomenetelmän vuoksi aineistoni saattaa olla vinoutunut ja on mahdollista, että siinä korostuu jokin tietyn tyyppinen firettämissuuntaus tai -näkemys jonkun toisen suuntauksen jäädessä vähemmälle. Pysin kuitenkin aineistoa kerätessäni saamaan mahdollisimman monipuolisen kokoelman blogeista ja blogiartikkeleista ja välttämään oman ennakkokäsitykseni vaikutusta artikkelien valintaan. Tulokset eivät ole yleistettävissä laajemmin oman aineistoni ulkopuolelle, vaan ne tarjoavat näytteen firettämiseen liittyvästä asennemaailmasta.

Kriteerini artikkelien valinnassa oli se, että artikkelin täytyy ainakin osaksi käsitellä työtä ja työelämää, vaikka firettäjät kirjoittavat blogeissaan paljon muistakin aiheista. Pelkästään työtä käsittelevät artikkelit olivatkin melko harvinaisia ja työtä koskevia kannanottoja oli löydettävissä sieltä täältä muiden aiheiden seasta. Tämän vuoksi aineistoni oli artikkelien määrällä mitattuna melko suuri, neljäkymmentäkaksi artikkelia ja lähes sata sivua, mutta lopullinen analysoitavan tekstin määrä tiivistyi noin kahteenkymmeneenviiteen sivuun. Pohdin myös vaihtoehtoisena aineistonkeruutapana bloggaajille suunnattua kirjoituspyyntöä, mutta siinä tapauksessa pyynnön muotoilu olisi saattanut ohjata kirjoittajia ja jättää joitain asenteiden ilmaisuja piiloon. Valmiit, oma-aloitteisesti kirjoitetut bloggartikkelit voivat mielestäni tuoda esiin sellaisia asenteita, joita tutkijalle pyynnöstä kirjoitettaessa ei välttämättä haluttaisi tai huomattaisi ilmaista. Blogiaineiston tulkinnassa on tosin myös huomioitava, että julkista blogia kirjoitetaan aina jollekin yleisölle ja bloggaajilla on omat motivaationsa kirjoittamisen taustalla. Blogeissa ilmaistut kannanotot ja asenteet eivät siis välttämättä ole sen ”aidompia” tai rehellisempiä kuin muuallakaan sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Laadullisen asennetutkimuksen menetelmässä aineisto kerätään usein haastattelulla, mutta halusin tässä tutkimuksessa käyttää ilman tutkijan vaikutusta kirjoitettuja blogitekstejä. Menetelmästä ei ole olemassa yhtä systemaattisia ohjeita kuin monista muista laadullisista menetelmistä, esimerkiksi sisällönanalyysistä ja diskurssianalyysistä (kts. Tuomi & Sarajärvi 2018; Jokinen, Juhila & Suoninen 2016), joten menetelmän käyttö etenkin muun kuin haastatteluaineiston kanssa vaati jonkin verran soveltamista. Haastatteluaineistossa kannanotto ilmaistaan vastauksena haastattelijan esittämään väittämään, mutta bloggartikkeleista kannanotot pitää tunnistaa muun tekstin seasta. Eri kirjoittajien kannanotot eivät myöskään ole vertailtavissa keskenään samalla tavalla kuin haastatteluaineistossa, koska kirjoittajat ilmaisevat näkemyksiään oma-aloitteisesti ja omista lähtökohdistaan, ilman haastatteluväittämän tuomaa yhteistä aloituspistettä. Toisaalta monet blogikirjoitukset syntyvät reaktiona jonkun muun bloggaajan tekstiin: kun yksi firettäjä kirjoittaa suhteestaan työhön, se inspiroi muita kirjoittamaan samasta aiheesta oman näkemyksensä. Tästä huolimatta blogiaineiston kannanotot ovat haastatteluaineistoa enemmän hajallaan ja tutkijan tulkinnasta riippuvaisia. Siksi on mahdollista, että joku toinen tutkija löytäisi samasta aineistosta erilaisia kannanottoja kuin minä. Olen käyttänyt analyysiluvussa melko runsaasti aineisto-otteita, jotta lukija saisi mahdollisimman kattavan kuvan aineiston sisällöstä ja siitä, miten olen aineistoa tulkinnut.

Menetelmän käytössä seurasin mahdollisimman tarkasti Vesalan ja Rantasen (2007a) kuvaamaa etenemistä ja hyödynsin myös muita laadullisen asennetutkimuksen menetelmää käyttäneitä tutkimuksia (Vesala 2004; Vesala & Rantanen 1999; Tonttila 2010; Peltola & Vesala 2013). Toivon onnistuneeni soveltamaan menetelmää oikein ja tuomaan omalla tutkimuksellani lisää hyödyllisiä esimerkkejä menetelmän käytöstä tulevaisuuden tutkijoiden käyttöön. Itse koin haastavaksi, että menetelmää on käytetty tutkimuksissa toistaiseksi melko vähän, ja kokemattoman tutkijan kaipaamia hyviä ja selkeitä malleja menetelmän käytöstä etenkin muun kuin haastatteluaineiston analysointiin oli siksi vaikea löytää.

8.3. Tulosten hyödyntäminen ja jatkotutkimus

Tässä tutkielmassa olen pyrkinyt kuvaamaan firettämistä ilmiönä ja avaamaan siihen liittyvää asennemaailmaa. Firettäminen on ilmiönä tuore, mutta se liittyy downshiftaukseen ja muihin vaihtoehtoisiiin elämäntapoihin, joissa työn roolia elämässä halutaan pienentää. Työelämän murrosvaiheessa, jossa automaatio uhkaa monia työtehtäviä ja työstressi saa ihmiset uupumaan, tällaisten vähemmän työkeskeisten elämäntapojen tutkimukselle on tarvetta. Kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi esimerkiksi työn merkityksen muuttuminen yksilön näkökulmasta työn muuttuessa ja työurien sirpaloituessa.

Laadullisen asennetutkimuksen menetelmä sopii mielestäni hyvin uusien ilmiöiden ja muutosvaiheiden tutkimiseen, sillä sitä hyödyntämällä on mahdollista tehdä havaintoja asenteiden rakentumisesta ja käyttötarkoituksesta sosiaalisessa kontekstissa. Uudet ilmiöt synnyttävät uusia yhteiskunnallisia kiistakysymyksiä ja asenteita, joiden havaitsemisessa ja jäsentämisessä laadullinen asennetutkimus on tarpeen.

Tutkimukseni tuloksia on mahdollista hyödyntää myös työelämän kehittämisessä. Tulosten perusteella työssäkäynnin jatkamishalua vaikuttavat ylläpitävän erityisesti työpaikan sosiaaliset suhteet sekä työn tarjoamat oppimis- ja kehittymismahdollisuudet. Työstä pois sen sijaan ajavat merkityksen puute, työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmat ja työn liian suuri osuus ajankäytöstä. Esimerkiksi työajan lyhentäminen, paremmat mahdollisuudet osa-aikatyöhön ja joustavuuden lisääminen saattaisivat parantaa työssä viihtymistä ja tasapainottaisivat työn ja muun elämän suhdetta. Laadullisen asennetutkimuksen menetelmää voisi hyödyntää myös yksittäisen yrityksen tai toimipisteen työilmapiirin tai työhyvinvoinnin tutkimuksessa analysoimalla työntekijöiden ilmaisemia asenteita omaa työtä ja työpaikkaa kohtaan.

9. Lähteet

Alasoini, Tuomo (2007) Psykologisen sopimuksen murros ja työnteon mielekkyyden aleneminen – hiipivä muutos suomalaisessa työelämässä? Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 106–120.

Alasuutari, Pertti (2011) Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Alexander, Samuel, & Ussher, Simon (2012) The voluntary simplicity movement: A multi-national survey analysis in theoretical context. *Journal of Consumer Culture*, 12(1), 66–86.

Allen, David G. & Shore, Lynn M. & Griffeth, Rodger W. (2003) The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29(1), 99–118. doi:10.1016/S0149-2063(02)00222-2.

Allport, Gordon (1935/1967) Attitudes. Teoksessa C. Murchison (toim.) *Handbook of social psychology*. Worcester, MA: Clark University Press, 798–844.

Antaki, Charles & Wetherell, Margaret (1999) Show Concessions. *Discourse Studies*, 1(1), 7-27.

Augoustinos, Martha & Walker, Iain & Donaghue, Ngaire (2006) *Social cognition: An integrated introduction* (2. ed ed.). London: Sage.

Barnard, Alex V. (2011) ‘Waving the banana’ at capitalism: Political theater and social movement strategy among New York’s ‘freegan’ dumpster divers. *Ethnography*, 12(4), 419–444. doi:10.1177/1466138110392453.

Barrick, Murray R. & Mount, Michael K. (1996) Effects of impression management and self-deception on the predictive validity of personality constructs. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 261–272. doi:10.1037/0021-9010.81.3.261.

Belkin, Lisa (2003) The opt-out revolution. *The New York Times*.

<https://www.nytimes.com/2003/10/26/magazine/the-opt-out-revolution.html>. Viitattu 15.4.2019.

Billig, Michael (1987). *Arguing and thinking: A rhetorical approach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Billig, Michael (1989) The argumentative nature of holding strong views: A case study. *European Journal of Social Psychology*, 19(3), 203–223. doi:10.1002/ejsp.2420190303.
- Billig, Michael (1991) *Ideology and opinions: Studies in rhetorical psychology*. London: Sage.
- Billig, Michael (1996) *Arguing and thinking: A rhetorical approach to social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Billig, Michael (1997) Discursive, rhetorical, and ideological messages. Teoksessa Craig McGarthy & S. Alexander Haslam (toim.) *The message of social psychology*. Oxford: Blackwell, 36–53.
- Boxall, Peter & Macky, Keith (2014) High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment & Society*, 28(6), 963–984.
- Boysen, Guy & Vogel, David (2007) Biased assimilation and attitude polarization in response to learning about biological explanations of homosexuality. *Sex Roles*, 57(9), 755–762. doi:10.1007/s11199-007-9256-7.
- Brenoff, Ann (2018) 7 things you can learn from the 'FIRE' early retirement movement. https://www.huffpost.com/entry/fire-movement-lessons-early-retirement_n_5ad8c586e4b03c426dac4e01?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly9lbi53aWtpcGVkaWEub3JnLw&guce_referrer_sig=AQAAANjBoVj_mVhRX-syYMP3UViQ6TuPaKi2O9Gk_YCPzfz8ergI70RIieuJkP0Qe4XB57ciAqYkYb1ikIF318pv2Vtb91ygJf-areYpV0uUYfqN-gbq9a70BtT6vztOEAAPe0TCfwq1X5wyDCMnaROc-oUb2m6dM1BDwa_Pwi82Yq08. Luettu 17.5.2019.
- Burr, Vivien (2015) *Social constructionism*. London: Routledge. [E-kirja] Saatavilla: ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/tampere/detail.action?docID=2011179>
- Cabrera, Elizabeth F. (2007) Opting out and opting in: Understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218–237.
- Carsten, Jeanne M. & Spector, Paul E. (1987) Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the muchinsky model. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 374–381. doi:10.1037//0021-9010.72.3.374

Chen, Shing-Ling S. & Hall, G. Jon & Johns, Mark D. (2004) Research paparazzi in cyberspace: The voices of the researched. In Mark D. Johns, Shin-Ling S. Chen & G. Jon Hall (toim.) *Online social research: Methods, issues & ethics*. New York: Peter Lang cop, 157–175.

Chhetri, Prem, Stimson, Robert J., & Western, John (2009) Understanding the downshifting phenomenon: A case of South East Queensland, Australia. *Australian Journal of Social Issues*, 44(4), 345–362.

Chin, Paula (1992) Cents and sensibility. *People Magazine*. <https://people.com/archive/cents-and-sensibility-vol-38-no-21/>. Luettu 17.5.2019.

Conrey, Frederica R & Smith, Eliot R. (2007) Attitude representation: Attitudes as patterns in a distributed, connectionist representational system. *Social Cognition*, 25(25), 718–735. doi:10.1521/soco.2007.25.5.718.

CrimethInc Workers' Collective (2011) Fighting in the new terrain: What's changed since the 20th century. *Theory in Action*, 4(4), 76–89. doi:10.3798/tia.1937-0237.11032.

Danske Bank (2018) Kasvaako Suomessa ensimmäinen FIRE-sukupolvi? Neljännes nuorista uskoo eläköityvänsä ennen virallista eläkeikää. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/kasvaako-suomessa-ensimmainen-fire-sukupolvi-neljannes-nuorista-uskoo-elakoityvansa-ennen-virallista-elakeikaa?publisherId=65472256&releaseId=66065484>. Viitattu 25.2.2019.

Doherty, Daniel, Etzioni, Amitai, Brooks, David, Elgin, Duane, Frank, Robert, Gregg, Richard B., Luttwak, Edward N., Maslow, A.H., Mitchell, Arnold, Myers, David G., Shi, David, Schor, Juliet, Twitchell, James B. & Wagner, Charles L. (2003) *Voluntary simplicity: Responding to consumer culture*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers. [E-kirja]

Dominguez, Joe & Robin, Vicky (1992) *Your Money or Your Life: Transforming Your Relationship With Money and Achieving Financial Independence*. Viking Adult.

Eagly, Alice H. & Chaiken, Shelly (1998) Attitude structure and function. Teoksessa Daniel T. Gilbert, Susan T. Fiske & Gardner Lindzey (toim.) *The handbook of social psychology*. Boston: McGraw-Hill.

Eagly, Alice H. & Chaiken, Shelly (2007) The advantages of an inclusive definition of attitude. *Social Cognition*, 25(5), 582–602. doi:10.1521/soco.2007.25.5.582.

Eurofound. (2015a). Ensimmäiset tulokset: Kuudes euroopan työolotutkimus. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/publications/resume/2015/working-conditions/first-findings-sixth-european-working-conditions-survey-resume>

Eurofound. (2015b). Euroopan työolotutkimus. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/european-working-conditions-survey>

Eurostat (2018) Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE rev. 2) – hours. European Commission. <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

EVA (2010a) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan arvopankki. Mitä ansiotyö merkitsee Teille henkilökohtaisesti? <https://www.eva.fi/arvopankki/patteri.php?q=329> (Luettu 6.3.2019.)

EVA (2010b) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan arvopankki. Työttömänä olo ei ole paha asia, jos toimeentulo on turvattu. <https://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=298> (Luettu 6.3.2019.)

EVA (2010c) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan arvopankki. Mitä ansiotyö merkitsee Teille henkilökohtaisesti? Jokaiselle yhteiskunnan jäsenelle kuuluvaa velvollisuutta (verot ym.) <https://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=331> (Luettu 6.3.2019.)

EVA (2010d) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan arvopankki. Kuinka tärkeitä Teille ovat seuraavat työn/työpaikan ominaisuudet? <https://www.eva.fi/arvopankki/patteri.php?q=307> (Luettu 8.3.2019.)

EVA (2014) Elinkeinoelämän Valtuuskunnan arvopankki. Työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä. <https://www.eva.fi/arvopankki/perusnakyma.php?q=305> (Luettu 6.3.2019.)

EVA (2019) Taustatietoja tutkimuksesta. <https://www.eva.fi/arvopankki/tietoja.php> (Luettu 6.3.2019)

Falk, Pasi & Mäenpää, Pasi (1997) Lottomiljonäärit: Tutkimus suomalaisista lottovoittajista. Helsinki: Gaudeamus.

Farr, Robert (1994) Attitudes, social representations and social attitudes. Papers on social representations, 3 (1), 30–33. <http://eprints.lse.ac.uk/24966/>

- Fazio, Russell H. (2007) Attitudes as object-evaluation associations of varying strength. *Social Cognition*, 25(5), 603–637. doi:10.1521/soco.2007.25.5.603.
- Feldman, Daniel C. & Ng, Thomas W. H. (2007) Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377. doi:10.1177/0149206307300815
- Feldman, Daniel C. & Ng, Thomas W. H. & Vogel, Ryan M. (2012) Off-the-job embeddedness: A reconceptualization and agenda for future research. Teoksessa Joseph Martocchio, Aparna Joshi & Hui Liao (toim.) *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited, 209–251. doi:10.1108/S0742-7301(2012)0000031008.
- Fishbein, Martin & Ajzen, Icek (1972). Attitudes and opinions. *Annual Review of Psychology*, 23(1), 487–544.
- Fishbein, Martin & Ajzen, Icek (1975) Belief, attitude, intention and behavior. An introduction to theory and research. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Fishbein, Martin (1997) Predicting, understanding, and changing socially relevant behaviors: lessons learned. Teoksessa Craig McGarthy & S. Alexander Haslam (toim.) *The Message of Social Psychology*. Oxford: Blackwell, 77–91.
- Franke, Franziska (2015) Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 17–27. doi:10.1027/1866-5888/a000120.
- Fraser, Colin (1994) Attitudes, social representations and widespread beliefs. *Papers on Social Representations – Textes Sur Les Représentations Sociales*, 3(1), 1–13.
- Frayne, David (2011) *Critical Social Theory and the Will to Happiness: A Study of Anti-Work Subjectivities*. Väitöskirja. Cardiff University.
- Gallie, Duncan (2003) The quality of working life: Is scandinavia different? *European Sociological Review*, 19(1), 61–79. doi:10.1093/esr/19.1.61
- Green, Francis (2006) *Demanding work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Grigsby, Mary (2004). *Buying time and getting by: The voluntary simplicity movement*. Albany, NY: State University of New York Press.

Hamilton, Clive (2003) Downshifting in Britain. A sea-change in the pursuit of happiness. The Australia Institute, Discussion Paper Number 58.

Hausknecht, John P. & Trevor, Charlie O. (2011) Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of Management*, 37(1), 352–388. doi:10.1177/0149206310383910.

Helsingin Sanomat 13.10.2017. Ossi nyman ei tee töitä ja sanoo, että työvoimatoimisto on ihmisoikeusloukkaus – näin ”ideologisesti työtön” taktikoi itselleen yhteiskunnan tuet. <https://www.hs.fi/elama/art-2000005405564.html>. Viitattu 17.5.2019.

Helsingin Sanomat 8.9.2018. Rahaa ja rattoisaa elämää eikä päivääkään töitä – Alisa Suvanne, 22, aikoo saavuttaa taloudellisen riippumattomuuden ennen keski-ikää. <https://www.hs.fi/elama/art-2000005818905.html>. Luettu 15.5.2019.

Helsingin Sanomat 4.4.2019. Nuoret naiset uupuvat töissä valtavaa vauhtia, paljastaa terveystalon iso tilasto – ”Kaikessa pitäisi olla täydellinen”. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000006058596.html>. Luettu 17.5.2019.

Helsingin Uutiset 28.10.2018. Mitä ihmettä on firettäminen? – Jamilla, 24, oikoo väärät mielikuvat: "Oma talous ja tyytyväisyys täytyy ottaa omiin käsiin". <https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/715309-mita-ihmetta-on-firettaminen-jamilla-24-oikoo-vaarat-mielikuvat-oma-talous-ja>. Luettu 15.5.2019.

Hemmesåker, Emilia & Nelfelt, Victor (2018) Catch the dream of financial independence. A study about how you can impact your retirement saving and reach your future financial goal. Pro Gradu -tutkielma. Lund University.

Hom, Peter W. & Lee, Thomas W. & Shaw, Jason D. & Hausknecht, John P. (2017) One hundred years of employee turnover theory and research. *The Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. doi:10.1037/apl0000103.

Honoré, Carl (2007) Slow: Elä hitaammin! Suomentanut Outi Huovinen. Helsinki: Bazar. Englanninkielinen alkuteos *In Praise of Slow* julkaistu 2004.

Hookway, Nicholas (2008) Entering the blogosphere: Some strategies for using blogs in social research. *Qualitative Research*, 8(1), 91–113. doi:10.1177/1468794107085298.

Hulin, Charles L. & Roznowski, Mary & Hachiya, Donna (1985) Alternative opportunities and withdrawal decisions. *Psychological Bulletin*, 97(2), 233–250. doi:10.1037/0033-2909.97.2.233.

Häkkinen, Antti, Linnanmäki, Eila, & Leino-Kaukiainen, Pirkko (2005) Suomi, johon suuret ikäluokat syntyivät. Teoksessa Antti Karisto (toim.), *Suuret ikäluokat*. Tampere: Vastapaino, 61–91.

ISSP 2015: työorientaatiot IV: Suomen aineisto [sähköinen tietoaineisto]. Versio 2.0 (2018-07-17). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD3106>

Jackofsky, Ellen F. & Peters, Lawrence H. (1983) The hypothesized effects of ability in the turnover process. *Academy of Management Review*, 8(1), 46–49.
doi:10.5465/amr.1983.4287655

Jaspars, J. & Fraser, Colin (1984). *Attitudes and social representations*. Teoksessa Serge Moscovici (toim.) *Social representations*. Cambridge : Cambridge University Press.

Jefferson, Gail (1990) List construction as a task and resource. Teoksessa George Psathas (toim.) *Interaction competence*. Lanham: University Press of America, 63–92.

Jokinen, Arja (2016a) Poliitikkojen puheet puntarissa. kaupunginvaltuutettujen asunnottomuuspuheiden retoriikka. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.), *Diskurssianalyysi. Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino, 145–168.

Jokinen, Arja (2016b) Vakuuttelevan ja suostuttelevan retoriikan analysoiminen. Teoksessa Arja Jokinen, Kirsi Juhila & Eero Suoninen (toim.), *Diskurssianalyysi: Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino 2016, 273–299. Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero (2016) *Diskurssianalyysi : Teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija (2010) *Uuden työn paradoksit: Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) *Aikanyrjähdys: Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Juuti, Pauli (2010) *Mitä lehdet kirjoittavat työelämästä?* Helsinki: JTO: Palje-ryhmä.

Järvensivu, Anu & Nikkanen, Risto & Syrjä, Sannu (2014) Työelämän sukupolvien tärkeimmät muutoskokemukset ja pärjäämisstrategiat. Teoksessa Anu Järvensivu & Risto Nikkanen (toim.) Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampere: Tampere University Press, 175–201.

Kakkuri-Knuuttila, Marja-Liisa (1998) Argumentti ja kritiikki: Lukemisen, keskustelun ja vakuuttamisen taidot. Helsinki: Gaudeamus.

Kankila, Anna, Viren, Eetu, Salmenniemi, Harry, Meriläinen, Heidi, Kilpi, Joel, Ekholm, Johannes, Maunuksela, Klaus Lumi, Poser, Lasse, Haglund, Mia ja Purokuru, Pontus (2019) Työstäkieltäytyjän käsikirja. Helsinki: Into.

Kasvio, Antti & Lundell, Susanna (2015) Ulos oravanpyörästä: Työn kohtuullistamisen edut ja haitat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauppalehti 18.9.2018. Nuorison viimeisin vaarallinen villitys: Elämäntapaeläkeläisyys. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/nuorison-viimeisin-vaarallinen-villitys-elamantapaelakelaisyys/48315227-7eb6-3108-aa8a-6967e3010a1d>. Luettu 15.5.2019.

Kennedy, Emily H. & Krahn, Harvey & Krogman, Naomi T. (2013) Downshifting: An exploration of motivations, quality of life, and environmental practices. *Sociological Forum*, 28(4), 764–783. doi:DOI: 10.1111/socf.12057.

Kira, Mari (2003) Byrokratian jälkeen: Kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Helsinki: Työministeriö.

Knight, Sarah & Nunkoosing, Karl & Vrij, Aldert & Cherryman, Juliet (2003) Using grounded theory to examine people's attitudes toward how animals are used. *Society and Animals* 11:4, 307–327.

Kopomaa, Timo (2008) Leppoistamisen tekniikat. Helsinki: Like.

Koskinen, Antton (2017) Taloudellisen riippumattomuuden saavuttaminen. Opinnäytetyö. Haaga-Helia-ammattikorkeakoulu.

Koskinen, Seppo & Lundqvist, Annamari & Ristiluoma, Noora (2012) Terveys, toimintakyky ja hyvinvointi suomessa 2011. Tampere: THL.

Kotus. Sanapöimintoja vuodelta 2018. Firettäjä.

https://www.kotus.fi/sanakirjat/kielitoimiston_sanakirja/uudet_sanat/vuoden_sanapöiminnot/sanapöimintoja_2018. Luettu 17.5.2019.

Kubicek, Bettina & Korunka, Christian & Ulferts, Heike (2013) Acceleration in the care of older adults: New demands as predictors of employee burnout and engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 69(7), 1525–1538. doi:10.1111/jan.12011.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys [E-kirja] Tampere: Vastapaino.

Kuusela, Pekka (2002) Sosiaalipsykologian maailmahypoteesit: Tieteenalan historia ja sosiaalisen konstruktionismin muodot. Helsinki: Unipress.

Kylmäkoski, Merja (2010) Nomadinen pätkätö nuoruuden elämänpoliittisena valintana. *Nuorisotutkimus*, 30(4), 6–20.

Kärkkäinen, Elise (2002) Asennoituminen keskustelun osanottajien yhteistoimintana. Teoksessa Anna Mauranen & Liisa Tiittula (toim.) *Kieli yhteiskunnassa – yhteiskunta kielessä*. AfinLAN vuosikirja nro 60. Jyväskylä: Suomen soveltavan kielitieteen yhdistys AfinLA, 85–100.

Lalljee, Mansur & Brown, Laurence B. & Ginsburg, G. P. (1984). Attitudes: Disposition, behaviour or evaluation? *British Journal of Social Psychology*, 23(3), 233–244. doi:10.1111/j.2044-8309.1984.tb00634.x.

Lee, Raymond T. & Ashforth, Blake E. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123

Lee, Thomas W. & Ashford, Susan J. & Walsh, James P. & Mowday, Richard T. (1992) Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, 18(1), 15–32. doi:10.1177/014920639201800102

Lee, Thomas W. & Mitchell, Terence R. (1994) An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51–89. doi:10.2307/258835.

Lee, Thomas W. & Mitchell, Terence R. & Wise, Lowell & Fireman, Steven (1996) An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5–36. doi:10.5465/256629.

Lefkowitz, Bernard (1979) *Breaktime: Living Without Work in a Nine to Five World*. New York: Hawthorn.

Leff, Walli F. & Haft, Marilyn G. (1983) *Time Without Work*. Boston: South End Press

Liu, Dong & Mitchell, Terence R. & Lee, Thomas W. & Holtom, Brooks C. & Hinkin, Timothy R. (2012) When employees are out of step with coworkers: How job satisfaction trajectory and dispersion influence individual- and unit-level voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, 55(6), 1360–1380. doi:10.5465/amj.2010.0920.

Lock, Andrew & Strong, Thomas (2010) *Social constructionism: Sources and stirrings in theory and practice*. Cambridge, UK ; New York: Cambridge University Press.

Loher, Brian T. & Noe, Raymond A. & Moeller, Nancy L. & Fitzgerald, Michael P. (1985) A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 70(2), 280–289. doi:10.1037/0021-9010.70.2.280

Lord, Charles G. & Ross, Lee & Lepper, Mark R. (1979) Biased assimilation and attitude polarization: The effects of prior theories on subsequently considered evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(11), 2098–2109. doi:10.1037/0022-3514.37.11.2098.

Lumia, Martti (2017) *Sijoittaminen opiskelijana. Aloittaminen, tiedonsaanti ja tavat. Opinnäytetyö*. Tampereen Ammattikorkeakoulu.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2019) *Työolobarometri 2018 – ennakkotiedot*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-403-7>. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Mamia, Tero (2007a) *Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa*. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.), *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turku: Turun yliopiston sosiologian laitos, 33–56.

Markham, Annette & Buchanan, Elizabeth (2012) *Ethical decision-making and internet research: Recommendations from the AoIR ethics working committee (version 2.0)*. <http://aoir.org/reports/ethics2.pdf>.

- Marttila, Mikko (2018) Sijoittaminen – tavoitteena taloudellinen riippumattomuus. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- McDowell, J. & Burman, M (2004) Complementary and alternative medicine: a qualitative study of beliefs of a small sample of Rocky Mountains area nurses. *Medsurg Nursing* 13:6, 383–390.
- Melin, Harri & Mamia, Tero (2007) Pohdintaa: Tietoyhteiskunta, työn uudet organisointimuodot ja 2000-luvun työelämän haasteet. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Helsinki: Työterveyslaitos, 133–144.
- Me Naiset 2.1.2018. FIRE-ihmiset haluavat eläkkeelle nuorena – yksi heistä on Merja, joka saa säästöön puolet nettotuloistaan. <https://www.menaiset.fi/artikkeli/tyo-ja-raha/fire-ihmiset-haluavat-elakkeelle-nuorena-yksi-heista-merja-joka-saa-saastoon>. Luettu 15.5.2019.
- Mitchell, Terence R. & Holtom, Brooks C. & Lee, Thomas W. & Sablinski, Chris J. & Erez, Miriam (2001) Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. doi:10.5465/3069391.
- Mitchell, Terence R. & Lee, Thomas W. (2001) The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189–246. doi:10.1016/S0191-3085(01)23006-8
- Mobley, William H. (1977) Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. doi:10.1037/0021-9010.62.2.237
- Money 17.4.2018. A growing cult of millennials is obsessed with early retirement. This 72-year-old is their unlikely inspiration. <http://money.com/money/5241566/vicki-robin-financial-independence-retire-early/>. Luettu 17.5.2019.
- Moscovici, Serge & Mugny, Gabriel & Avermaet, Eddy van (1985) *Perspectives on minority influence*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mowday, Richard T. & Spencer, Daniel G. (1981) The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism incidents. *The Academy of Management Journal*, 24(3), 634–642. doi:10.2307/255582

- Nuorisobarometri (2013a) <https://nuorisobarometri.tietoanuorista.fi/ottaisin-mieluummintilapaistakin-tyota-kuin-elaisin-tyottomyyskorvauksella-jos-kateen-jaava-tulolisi-yhta-suuri> (luettu 6.3.2019)
- Nuorisobarometri (2013b) <https://nuorisobarometri.tietoanuorista.fi/tyottomana-olo-ei-olepaha-asia-jos-toimeentulo-on-turvattu> (Luettu 6.3.2019)
- OECD (1997) OECD employment outlook. OECD Publishing. https://read-oecd-ilibrary-org.libproxy.tuni.fi/social-issues-migration-health/oecd-employment-outlook-1997_empl_outlook-1997-en#page140
- Omavaraisuushaaste-blogi (2019) Kaikki suomalaiset aktiiviset sijoitusblogit – 2019. <https://omavaraisuushaaste.com/sijoitusblogit-2019/>. Luettu 10.3.2019.
- Palmu, Petri (2013) Työ, tuottavuus, hyvinvointi ja ekologisuus. Tutkimusta yksityisen sektorin toimihenkilöistä. https://tiedostot.proliitto.fi/tmt/PUBDOC/thlot_taloukasvu1.pdf. Viitattu 15.4.2019.
- Parkins, Wendy, & Craig, Geoffrey (2006) *Slow living*. Oxford; New York: Berg. [E-kirja].
- Peltola, Soili & Vesala, Kari Mikko (2013) Constructing entrepreneurial orientation in a selling context. *The Poznań University of Economics Review*, 13(1), 26–47.
- Perelman, Chaïm (1996) *Retoriikan valtakunta*. Tampere: Vastapaino.
- Perrone, Lisa, Vickers, Margaret H. & Jackson, Debra (2015) Financial independence as an alternative to work. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (27), 195–211. doi:DOI 10.1007/s10672-015-9262-9
- Pomerantz, Anita (1986) Extreme case formulations: A way of legitimizing claims. *Human Studies*, 9(2/3), 219–229. doi:10.1007/BF00148128.
- Potter, Jonathan (1989) Attitudes and attitude change. Teoksessa D. Howitt (toim.) *Social psychology. conflicts and continuities. an introductory textbook*. Philadelphia: Open university press, 122–138.
- Potter, Jonathan (1996a) Attitudes, social representations and discursive psychology. Teoksessa Margaret Wetherell (toim.) *Identities, groups and social issues* London: SAGE Publications, 119–174.

- Potter, Jonathan (1996b) *Representing reality: Discourse, rhetoric and social construction*. London: Sage Publications.
- Potter, Jonathan (1998) Discursive social psychology: From attitudes to evaluative practices. *European Review of Social Psychology*, 9(1), 233–266. doi:10.1080/14792779843000090.
- Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1987) *Discourse and social psychology: Beyond attitudes and behaviour*. London: Sage.
- Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret & Chitty, Andrew (1991) Quantification rhetoric—cancer on television. *Discourse & Society*, 2(3), 333–365.
- Price, James L. & Mueller, Charles W. (1981) A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543–565. doi:10.5465/255574
- Purhonen, Semi ja Hoikkala, Tommi (2008) 60-lukulaisen eliitin tyyppitarina. Teoksessa Semi Purhonen, Tommi Hoikkala & J. P. Roos (toim.) *Kenen sukupolveen kuulut?* Helsinki: Gaudeamus, 134–155.
- Pyöriä, Pasi (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pasi Pyöriä. *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 7–25.
- Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? *Yhteiskuntapolitiikka*, 81(1), 31–42.
- Pälli, Pekka (1999) ”Kyllä niilläkin joku paikka pitää olla missä asua, mutta...” Rasismi suomalaisnuorten ulkomaalais- ja pakolaispuheissa. *Sociologia* 36:3, 205–218.
- Rajander-Juusti, Ritva (2010) *Kohtuus kaikessa – enemmän elämää vähemmällä*. Helsinki: Minerva.
- Ramesh, Anuradha & Gelfand, Michele J. (2010) Will they stay or will they go? The role of job embeddedness in predicting turnover in individualistic and collectivistic cultures. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 807–823. doi:10.1037/a0019464.
- Rintamäki, Katri (2016) *Työ arjessa. Työn kokemus suomalaisten arkielämässä 2000-luvulla*. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.

Roskos-Ewoldsen, David R. & Fazio, Russell H. (1992) On the orienting value of attitudes: Attitude accessibility as a determinant of an object's attraction of visual attention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(2), 198.

Ross, Michale & McFarland, Cathy & Fletcher, Garth J. (1981) The effect of attitude on the recall of personal histories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(4), 627–634. doi:10.1037/0022-3514.40.4.627

Rosse, J. G. & Miller, H. E. (1984) Relationships between absenteeism and other employee behaviors. Teoksessa P. Goodman & R. Atkin (toim.) *Absenteeism*. San Francisco: Jossey-Bass.

Ruoholinna, Tarita (2009) Ikääntyvät työelämässä: Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Väitöskirja. *Annales Universitatis Turkuensis C* 288. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-4119-3>

Saari, Tiina (2015) Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. *Työelämän Tutkimus*, 13(2), 146–150.

Saari, Tiina & Koivunen, Tuija (2017) Työhön sitoutuminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 63–80.

Savon Sanomat 14.10.2017. Ideologisesti työttömän tarina herätti valtavan keskustelun – myös TE-toimisto puuttui asiaan. <https://www.savonsanomat.fi/kotimaa/Ideologisesti-ty%C3%B6tt%C3%B6m%C3%A4n-tarina-her%C3%A4tti-valtavan-keskustelun-%E2%80%93-my%C3%B6s-TE-toimisto-puuttui-asiaan/1055519>. Viitattu 17.5.2019.

Schwartz, Norbert (2007) Attitude construction: Evaluation in context. *Social Cognition*, 25(5), 638–656. doi:10.1521/soco.2007.25.5.638

Seinäjoen Sanomat 29.10.2018. Jamilla, 24, haluaa olla riippumaton – "Ei tämä ole vain valkoihoisen iäkkään miehen harrastus". <https://www.seinajoensanomat.fi/artikkeli/715781-jamilla-24-haluaa-olla-riippumaton-ei-tama-ole-vain-valkoihoisen-iakkaan-miehen>. Luettu 17.5.2019.

Sennett, Richard (2002) *Työn uusi järjestys: Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Tampere: Vastapaino.

Shapiro, Mary, Ingols, Cynthia & Blake-Beard, Stacy (2008) Confronting career double binds. Implications for women, organizations, and career practitioners. *Journal of Career Development*, 34(3), 309–333.

Shareville. Taloudellinen riippumattomuus. <https://www.shareville.fi/ryhmat/taloudellinen-riippumattomuus-415>. Haettu 17.5.2019.

Sierra, Jeremy J. & McQuitty, Shaun (2007) Attitudes and emotions as determinants of nostalgia purchases: An application of social identity theory. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 15(2), 99–112. doi:10.2753/MTP1069-6679150201.

Siltala, Juha (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia: Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava.

Smith, Eliot R. & Fazio, Russell H. & Cejka, Mary Ann (1996) Accessible attitudes influence categorization of multiply categorizable objects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(5), 888–898. doi:10.1037/0022-3514.71.5.888.

Stam, Kirsten & Verbakel, Ellen & Graaf, Paul M. de (2013) Explaining variation in work ethic in europe: Religious heritage rather than modernisation, the welfare state and communism. *European Societies*, 15(2), 268–289. doi:10.1080/14616696.2012.726734

Stone, Pamela & Ackerley Hernandez, Lisa (2013) The all-or-nothing workplace: Flexibility stigma and “Opting out” among professional-managerial women. *Journal of Social Issues*, 69(2), 235–256.

SVT (2009) Ajankäyttö [verkojulkaisu]. Suomen virallinen tilasto. http://www.stat.fi/til/akay/2009/02/akay_2009_02_2011-02-17_tau_001_fi.html

Sutela, Hanna ja Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT).

Säästöpankki (2016) Näin Suomi säästää -tutkimus: Tampereen seudulla uskotaan oman talouden vahvistumiseen. Tiedote 31.10.2016. <https://www.saastopankki.fi/fi-fi/pankit-ja-konttorit/aito-saastopankki/ajankohtaista/nain-suomi-saastaa--tutkimus-tampereen-seudulla-uskotaan-oman-talouden-vahvistumiseen>. Viitattu 25.2.2019.

Talouselämä 8.3.2019. Ekonomisti yllättyi: Joka toinen nuori tavoittelee sijoittamisella taloudellista riippumattomuutta. <https://www.talouselama.fi/uutiset/ekonomisti-yllatyi-joka->

toinen-nuori-tavoittelee-sijoittamisella-taloudellista-riippumattomuutta/e60e11fb-1194-3f1e-b74e-0d6350cedca9. Luettu 15.5.2019.

Taloussanomat 19.2.2018. Mikä on, kun ei työnteko kiinnosta?

<https://www.is.fi/taloussanomat/oma-raha/art-2000005573101.html>. Luettu 15.5.2019.

Tan, Philomena (2000) *Leaving the rat race to get a life: A study of midlife career downshifting*. Väitöskirja. Swinburne University.

TD Ameritrade (2018) *The FIRE movement survey. Financial independence, retire early.*

https://s1.q4cdn.com/959385532/files/doc_downloads/research/2018/FIRE-Survey-full-research.pdf. Haettu 23.2.2019.

Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918). *The polish peasant in europe and america*. Chicago: Univ. of Chicago Press.

Tonttila, Kirsti (2010) *Yrittäjyyden arvottaminen akateemisten nuorten argumentoinnissa*.

Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2010: 2.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, Teemu (2009) Nuorten palkansaajien työorientaatiot suomessa. *Tutkimus 18–29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä*. *Janus*, 17(1), 4–19.

Turunen, Teemu (2014) Lack of commitment? Work orientations of finnish employees in a european comparison. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(2), 65–83.

doi:10.19154/njwls.v4i2.3865

Vauva.fi. Firettäminen – eli taloudellinen riippumattomuus ennen eläkeikää, mitä ajatuksia?

<https://www.vauva.fi/keskustelu/3303443/firettaminen-eli-taloudellinen-riippumattomuus-ennen-elakeikaa-mita-ajatuksia>. Haettu 17.5.2019.

Vesala, Kari Mikko (2004) *Yrittäjyys ja uhkakuvat. EU maanviljelijöiden asenteissa*.

Teoksessa Juha Nirkko & Kari Mikko Vesala (toim.) *Kirjoituksia maan sydämeltä*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 164–200.

Vesala, Kari Mikko & Rantanen, Teemu (1999) Pelkkä puhe ei riitä: Maanviljelijän yrittäjäidentiteetin rakentumisen sosiaalipsykologisia ehtoja. Helsinki: Yliopistopaino.

Vesala, Kari Mikko & Rantanen, Teemu (2007a). Argumentaatio ja tulkinta: Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa. Helsinki: Gaudeamus.

Vesala, Kari Mikko & Rantanen, Teemu (2007b). Laadullinen asennetutkimus: Lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. Teoksessa Kari Mikko Vesala & Teemu Rantanen (toim.) Argumentaatio ja tulkinta. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa. Helsinki: Gaudeamus, 11–61.

Wainwright, David, & Calnan, Michael (2002) Work stress: The making of a modern epidemic. Buckingham: Open University

Wong, Kristin (2017) The basics of FIRE (financial independence and early retirement). <https://twocents.lifehacker.com/the-basics-of-fire-financial-independence-and-early-re-1820129768> Luettu 17.5.2019.

Wright, Thomas A. & Cropanzano, Russell (1998) Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486–493. doi:10.1037/0021-9010.83.3.486

Yle 28.3.2019. 28-vuotias Antti Möttönen haluaa taloudellisen vapauden nelikymppisenä – dosentti: "Firettäjät ottavat työelämän ongelmien ratkaisut omiin käsiinsä". <https://yle.fi/uutiset/3-10702828> Luettu 15.5.2019.

Yle (2019b) Vaurautta ja vapautta tavoittelemassa. Pörssipäivä-podcast. <https://areena.yle.fi/1-50089496>. Kuunneltu 9.4.2019.

Åkerblad, Leena (2014) Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto, Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 73. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1364-7/urn_isbn_978-952-61-1364-7.pdf