

Aino-Maija Makkula

LOPUTTOMIA MAHDOLLISUUKSIA VAI UUVUTTAVAA EPÄVARMUUTTA?

Me Naisten ja Ylen työelämärepresentaatiot 2020-
luvulla

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta

Kandidaatintutkielma

Joulukuu 2022

TIIVISTELMÄ

Aino-Maija Makkula: Loputtomia mahdollisuuksia vai uuvuttavaa epävarmuutta? Me Naisten ja Ylen työelämärepresentaatiot 2020-luvulla
Kandidaatintutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän monitieteinen tutkinto-ohjelma
Joulukuu 2022

Tutkimuksessa tarkastellaan työelämän representaatioita Ylen ja Me Naisten verkkojulkaisuissa. Tutkimusaihetta lähestytään kahden tutkimuskysymyksen kautta: Millaisia diskursseja aineistosta on löydettävissä? Miten Me Naisten ja Ylen diskurssit eroavat toisistaan?

Aineistona toimivat 15 Me Naisten ja 15 Ylen henkilövetoista verkkojulkaisua, jotka käsittelevät työelämää. Aineisto kerättiin vuosina 2020–2022 ilmestyneistä verkkojulkaisuista. Me Naisten aineisto edustaa tutkielmassa naistenlehtijournalismia sekä kaupallista journalismia ja Yle ei-kaupallista uutisjournalismia. Työelämän representaatioita tarkasteltiin etenkin työn muutoksen kontekstissa. Tutkielman teoreettinen viitekehys koostuu työn muutoksen aiemmasta tutkimuksesta, työelämän representaatioiden tutkimuksesta sekä prekarisaation tutkimuksesta.

Tutkimusaineistoa analysoitiin diskurssianalyysin keinoin työn muutoksen kontekstissa prekarisaatiodiskurssin kautta. Metodien avulla aineistosta eroteltiin viisi diskurssia: mielenterveysdiskurssi, kohtuullisuusdiskurssi, epävarmuusdiskurssi, mahdollisuusdiskurssi ja omaperäisyysdiskurssi.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että työelämä ja sen muutos esitetään Ylen ja Me Naisten aineiston verkkojulkaisuissa ristiriitaisesti. Muuttuva työelämä näyttäytyy paikkana pelon ja toivon välissä. Myös työelämän muutokseen liitetty epävarmuus nähdään kaksipuolisena: toisaalta sysäyksenä kohti yksilöllistä ja onnellisempaa työelämää, toisaalta uuvuttavana. Työelämä kuvataan paikoittain vaativana, ja se nähdään yhtenä syynä uupumukselle, ahdistukselle ja masennukselle. Prekarisaatio sen sijaan esitetään paikoin jopa positiivisessa valossa.

Me Naisten ja Ylen työelämärepresentaatioista oli löydettävissä myös eroja. Merkittävin ero on, ettei omaperäisyysdiskurssia löytynyt lainkaan Ylen aineistosta. Me Naisten aineistossa omaperäisyys ja uusi, yksilöllinen työelämäkuvaus korostuvat. Muutoin erot medioiden välillä liittyvät kriittisyyteen. Me Naisten aineistossa työelämästä ja sen muutoksesta esitellään Yleen verrattuna yksipuolisempaa, positiivisempaa ja toiveikkaampaa kuvaa. Ylellä työelämän muutokseen ja sen trendeihin suhtaudutaan kriittisemmin ja painotetaan työelämän epätasa-arvoisuutta. Medioiden väliset erot oli mahdollista selittää naistenlehtijournalismin ja uutisjournalismin, sekä kaupallisuuden ja ei-kaupallisuuden eroilla.

Avainsanat: journalismi, representaatio, työelämä, työelämän muutos, prekarisaatio, diskurssi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimuksen tausta ja tavoite.....	1
1.2	Aiheen rajaus ja tutkimuskysymys	2
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	4
2.1	Työelämän muutoksen aiempaa tutkimusta.....	4
2.2	Prekarisaatio	5
2.3	Representaatio.....	7
	Työelämän representaatioita.....	7
2.3.1	Yrittäjyyden representaatio	7
2.3.2	Työelämän ja arjen tasapainon representaatio	8
3	AINEISTO JA MENETELMÄT	10
3.1	Tutkimusaineisto	10
3.2	Menetelmä	11
4	ANALYYSI JA TULOKSET.....	13
4.1	Aineiston työelämädiskurssit.....	13
4.1.1	Mielenterveysdiskurssi.....	14
4.1.2	Mahdollisuuskurssi	16
4.1.3	Omaperäisyysdiskurssi	18
4.1.4	Kohtuullisuuskurssi	20
4.1.5	Epävarmuuskurssi.....	22
4.2	Me Naisten ja Ylen representaatioiden erot	24
5	POHDINTA JA PÄÄTELMÄT	26
	LÄHTEET	28
	LIITE: AINEISTO	31

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja tavoite

Suomalaiset ovat työelämässä keskimäärin noin 40 vuotta (Eurostat 2022). Vastasyntyneen pojan elinajanodote oli vuonna 2021 Suomessa 79,2 vuotta ja vastasyntyneen tytön 84,5 vuotta (Tilastokeskus, 2022). Vietämme elämästämme siis noin puolet työelämässä. Millaista työelämässä oikeastaan on – ja mitä ja miten siitä meille puhutaan?

Tässä tutkielmassa tutkin työelämän *representaatioita Me Naisten* ja Ylen verkkojulkaisuissa. Aihe on ajankohtainen, sillä työelämän murroksesta, työelämän vaatimuksista ja työuupumuksesta on puhuttu julkisessa keskustelussa viime vuosina paljon. Vuosina 1981–1996 syntynyttä sukupolvea, eli milleniaaleja on alettu kutsua kokonaiseksi burn out -sukupolveksi. Esimerkiksi Eeva Kolu kutsuu kirjassaan *Korkeintaan vähän väsynyt* (2020) työuupumusepidemiaa nimellä ”milleniaalien burn out”. Millaista kuvaa työelämästä joukkoviestimissä maalataan? Uhkakuvia, toiveikkuutta vai huikeita menestystarinoita, joihin itseään vertaamalla uupuu ja lannistuu itse kukakin?

Työelämän representaatioiden tutkiminen on aiheellista, sillä median representaatiot työelämästä vaikuttavat siihen, millaisena työelämä Suomessa suomalaisille näyttäytyy. Työn murros ja muuttuva työelämä voidaankin nähdä laajana yhteiskunnallisena keskusteluna, jonka osapuolina ovat asiantuntijat, poliitikot, kansalaiset ja media (Koskinen 2021). Fairclough’n (2003, 19) mukaan joukkoviestinnän muodostamat käsitykset todellisuudesta ovat juurtuneet syvälle sosiaalisiin normeihin ja arvoihin. Media on siis yksi keskusteluun osallistuva taho, joka luo puheenaiheita ja *diskursseja*. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista työelämän todellisuutta *Me Naiset* ja Yle tuottavat, ja millaisena muuttuva työelämä näissä kahdessa mediassa näyttäytyy.

Vaikka työelämän representaatiota jollain tavalla sivuavaa tutkimusta on Suomessa ja maailmalla tehty, ei varsinaisesti kokonaisuutena juuri työelämän representaatiota mediassa tarkastelevia tutkimuksia toistaiseksi ole. Teemaa sivuavissa tutkielmissa on käsitelty esimerkiksi työelämän ja arjen tasapainon representaatioita sekä yrittäjyyden representaatiota. Suomalaisissa väitöskirjoissa ja pro gradu -tutkielmissa työelämän tutkimuksessa on sivuttu esimerkiksi vammaisuutta työelämässä ja sen representaatiota (Jäppinen 2020), naisjohtajien representaatioita mediassa (Manninen 2021), naisen suhdetta työhön (Poikolainen 2009), ja työelämässä pärjäämisen representaatioita (Rouhiainen 2016).

Koska aiempaa tutkimusta kokonaisvaltaisesti ja nimenomaan työelämän representaatioista ei ole tehty, käytän tutkielmani teoreettisena viitekehystenä työn murroksen tutkimusta. Tutkielmassani myös avaan erilaisia tutkimukseni kannalta relevantteja käsitteitä kuten *prekarisaatio*, representaatio ja diskurssi.

Tutkielmani lähtee liikkeelle aiheen rajauksen perusteluilla ja tutkimuskysymyksen esittelyllä. Seuraavaksi pohjustan tutkimusta esittelemällä tutkielmani teoreettisen viitekehysten. Käsittelem työ muutoksen taustaa sekä historiaa ja aiempaa tutkimusta. Tämän jälkeen esittelen aiempaa työelämän representaatioiden tutkimusta, johon osittain peilaan omassa tutkielmassani saatuja tuloksia myöhemmin tutkielman aikana. Ennen aineiston analysointia esittelen vielä tutkimusmetodin ja aineiston. Viimeiseksi analysoin aineistosta käytetyllä metodilla saatuja tuloksia.

Tutkimuksen aineisto on koottu 15 henkilövetoisesta Ylen verkkoartikkelista ja 15 henkilövetoisesta *Me Naisten* verkkoartikkelista, jotka ovat ilmestyneet vuosina 2020–2022. Analyysimetodinä käytän diskurssianalyysia.

1.2 Aiheen rajaus ja tutkimuskysymys

Tutkielman tavoitteena on selvittää, millaisia representaatioita työelämästä aineistossa esitetään. Tähän pyrin tutkimalla, millaisia diskursseja työelämästä käsittelevissä henkilövetoisista jutuista löytyy. Tarkastelen jutuista erottelemieni diskurssien avulla sitä, millaisena työelämästä rakennettu todellisuus näyttäytyy ja millaisia merkityksiä työelämälle annetaan. Vertaan *Me Naisten* ja Ylen jutuista löydettyjä diskursseja myös keskenään. Näin selvitän samalla myös sitä, tuottaako *Me Naiset* naistenlehtenä ja nimenomaan naisille suunnattuna mediana työelämästä erilaista todellisuutta kuin oletusarvoisesti koko kansalle suunnattu ja tutkielmassani uutisjournalismia edustava Yle.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Millaisia työelämädiskursseja aineistosta on löydettävissä?
2. Miten *Me Naisten* ja Ylen diskurssit eroavat toisistaan?

Tutkimuksessa tarkastelen, millaisia diskursseja aineistosta löytyy virke- ja lausetasolla. Löydettyjä diskursseja tutkin etenkin prekarisaatiodiskurssin kautta työn muutoksen kontekstissa.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Luvussa 2.1 kerron työelämän muutoksen aiemmasta tutkimuksesta. Luvuissa 2.2 ja 2.3 avaen representaation ja prekarisaation käsitteitä, sillä ne ovat tutkielmani ja aiemman tutkimuksen kannalta keskeisiä. Seuraavaksi luvussa 2.4 käsittelem työelämän representaation aiempaa tutkimusta. Koska kokonaisuudessaan nimenomaan työelämän representaatioita ei ole tutkittu, tässä osiossa keskitytään yrittäjyyden, prekarisaation sekä työelämän ja arjen tasapainon representaatioiden aiempaan tutkimukseen.

2.1 Työelämän muutoksen aiempaa tutkimusta

Melin ja Saari (2019, 22) toteavat, että työelämän muutoksesta voidaan ”kertoa erilaisia tarinoita” riippuen siitä, millaisiin muutoksiin tutkimuksessa kiinnitetään huomiota. Huomion arvoista on myös se, että työn muutos näyttäytyy erilaisena paikasta riippuen: useissa maailman maissa esimerkiksi teollistuminen on vasta alkamassa ja perinteinen palkkatyömalli kehittymässä (emt., 22). Siksi keskityn tässä luvussa nimenomaan Suomen työelämän tutkimukseen ja työelämän muutokseen Suomessa.

Työn ja työelämän muutos on yhteiskunnassamme pitkään jatkunut keskustelu, joka voidaan katsoa alkaneeksi jo teollistumisen aikakaudella 1800-luvulla (Koskinen 2021; Melin ja Saari 2019). Nykyisenkaltainen työelämä Suomessa muodostui kuitenkin vasta noin 50 vuotta sitten, kun nykyinen palkkatyön yhteiskunta kehittyi. Työelämän muutos tutkimuksen kohteena on Suomessa siten suhteellisen nuori ilmiö. (Melin ja Saari 2019.) Työelämän muutos nähdään jatkuvasti kiihtyvänä ilmiönä – tulevaisuuden työelämässä muutos ei ainakaan tule hidastumaan, päinvastoin (Koskinen 2021).

Työelämän muutoksen kannalta yksi oleellisin muutostrendi Suomessa on tietotyön pariin siirtyminen, ja tietotyötä tekevien työntekijöiden määrän lisääntyminen (Melin ja Saari 2019; Pyöriä 2002). Tietotyön määrittäminen on vaikeaa, ja sillä on erilaisia määritelmiä (Melin ja Saari 2019). Yleisimmin sillä tarkoitetaan työtä, joka edellyttää suunnittelua ja ideointia, jossa käytetään tietotekniikkaa ja jossa työntekijä itse on työn tärkein ”työväline” (Pyöriä 2002, 60). Teknologian kehittyessä Suomen työelämän muutosta määrittelevät nyt ja tulevaisuudessa esimerkiksi robotiikka ja automatisaatio. Varsinkin teollisuuden aloilta siirrytään automatisaation ja robotiikan kehityksen seurauksena yhä enenevässä määrin tietotyöntekijöiksi. (Melin ja Saari 2019.)

Fyysisesti raskaista töistä tietotöihin siirtymisen lisäksi 2020-luvulla työelämän muutostrendeiksi

Ikonen ja Koivunen (2020) tunnistavat etenkin työnteon monipaikkaisuuden (työtä tehdään fyysisesti useissa eri paikoissa), elinikäisen oppimisen (työelämässä pärjääminen vaatii uudelleen koulutautumista tai tietotaitojen päivittämistä) ja digitalisaation. Vaikka digitalisaation on katsottu vievän työpaikkoja tietyiltä aloilta, uusia ammatteja syntyy nopeasti (Melin ja Saari 2019). Tällaisia uusia ammatteja ovat digitalisaation myötä syntyneet ammatit kuten sosiaalisen median sisällön tuottamiseen erikoistuneet bloggaajat ja Youtube-videoita tekevät tubettajat (emt., 22). Töiden tehtävä- ja ammattirakenteet ovatkin muuttuneet Suomessa viime vuosina nopeasti (emt.).

Tietotyön lisääntyminen on lisännyt myös työhyvinvoinnin haasteita. Melinin ja Saaren (2019, 31) mukaan tietotyön lisääntyminen osoittautui ristiriitaiseksi, sillä yhtäältä sitä määrittelevät vapaus, luovuus ja innostus, mutta toisaalta tietotyössä rasitus kohdistuu ruumiin sijasta henkiseen hyvinvointiin. Tietotyössä koetaan paineita esimerkiksi aikataulussa pysymisestä sekä oman asemasta jatkuvissa organisaatiomuutoksissa. Työ tunkeutuu myös helpommin osaksi muuta elämää ja vapaa-aikaa. Työhön liittyvä kiire tunnistettiin haasteeksi jo 1980-luvun puolivälistä alkaen, kun tietokoneet yleistyivät työnteossa. (Emt., 30.) Tutkielmassani onkin mielekästä pohtia, kuinka vahvasti henkinen hyvinvointi, työhyvinvointi ja työuupumus linkittyvät nykypäivän työelämän diskursseihin, ja millaista todellisuutta niistä tuotetaan. Osana teoreettista viitekehystä käsittelen myös työelämän ja arjen representaatioiden tutkimusta, jossa siinäkin esiin tuodaan ”elämän tempo”, työssä koettu kiire ja kiireen vaikutukset siihen, miten työelämä koetaan ja nähdään.

2.2 Prekarisaatio

Prekaarilla työllä tarkoitetaan työtä, jota määrittelee epävakaus ja epävarmuus. Prekaarissa työssä esimerkiksi tulot ja työtilanteen jatkuvuus ovat epävakaita. Prekarisaatio puolestaan tarkoittaa tällaisten epävakaiden töiden lisääntymistä työmarkkinoilla: työelämän ja työmarkkinoiden tietynlaista ”sirpaloitumista”. (Wiengarten ja Pagell ym. 2021.) Prekaarilla työntekijällä tarkoitetaan pätkätyöläistä, siirtolaista, opiskelijaa, työtöntä tai muunlaista epätyypillistä työtä tekevää ja turvattomuutta kokevaa työntekijää (Harju 2017, 95). Prekaaria työntekijää kutsutaan niin ikään prekaariksi (emt.).

Prekariisaatiota on tutkittu Suomessa jonkin verran ja kansainvälisesti viime vuonna aktiivisemmin. Suomessa prekariisaatiosta on tehty etenkin sosiologian alalla muutamia väitöskirjoja, kuten *Epävarmuuden tuolla puolen: muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus* (Åkerblad 2014) ja *Pelon ja toivon välissä: pätkätyöläisen urakerronta* (Leinikki 2009). Lähimmäksi tutkielmani näkökulmaa työelämän representaatioista työelämän murroksen kontekstissa sijoittuu pro gradu - tutkielma *Prekariisaatio: Katsaus prekariisaatioilmiöön sekä analyysi suomalaisesta prekaaridiskurssista 2000-luvulla* (Harju 2017), jossa tutkitaan prekaariuden representaatioita. Tutkielmassa aineistona käytettiin tieteellisiä artikkeleita, ei media-artikkeleita.

Keskusteluun työelämän prekaariudesta on liitetty vahvasti epävarmuuden käsite (Koskinen 2021, 41; Åkerblad 2014). Työelämän nykytila nähdään epävarmana, ja työntekijöille epävarmuutta luovana ympäristönä (Koskinen 2021, 41). Työ ja työelämä ilmenevät prekariisaation diskurssissa projektimaisena ja pirstaleisena. Kokoaikainen palkkatyö on vaarassa kriisiytyä, sillä uudet työmallit, kuten freelance- ja vuokratyö sekä nollasopimukset yleistyvät. (Koskinen 2019, 38.)

Työelämän epävarmuuden puolestaan on koettu heijastuvan suoraan muihin elämän osa-alueisiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin, kuten perhe-elämään, mielenterveyteen ja toimeentuloon. Julkisessa keskustelussa prekaarissa työtilanteessa oleva työntekijä on perinteisesti nähty jollain tavalla huonompi osaiseksi ja alisteiseksi verrattuna varmassa vakityössä olevaan työntekijään. (Åkerblad 2014, 13.) Yleinen keskusteluilmapiiri ja käsitys on siis tuominut prekaariuden varsin negatiiviseksi työelämän murrokseen liittyväksi ilmiöksi. Toisaalta julkisessa keskustelussa on kuitenkin pohdittu myös sitä, miten prekaaria työtä tekevät työelämän prekaariuden itse kokevat – onko esimerkiksi itsensä työllistäminen vapaaehtoinen valinta vai työelämän muutoksen pakon sanelemaa? (Åkerblad 2014.)

Harju (2017) selvitti pro gradu -tutkielmassaan, että ainakin tieteellisistä artikkeleista kerätyn aineiston valossa prekariisaation representaatio on jokseenkin negatiivissävytteistä. Harjun tutkielman (2017) erityisin huomio on, että aineiston artikkeleista vain kaksi käsitteli prekariisaation positiivisia puolia, loput yhdeksän esittävät prekariisaation ensisijaisesti negatiivisessa valossa. Kuten Åkerblad (2014) toteaa, myös Harju painottaa, että prekariisaatiodiskurssiin kuuluu vahvasti työn muutos- ja epävarmuuspuhe. Muutoin prekariisaation ympärillä pyörivä keskustelu paljastui Harjun (2017) tutkielmassa moninaiseksi ja kirjavaksi.

2.3 Representaatio

Representaatiolla tarkoitetaan jonkin asian tai ajatuksen esittämistä tai uudelleenesittämistä jonkin merkkijärjestelmän, kuten kuvan tai tekstin kautta (Seppänen ja Väliaverronen 2017, 92). Representaatiolla yhdistetään merkitys ja kieli kulttuuriin (Hall 2013). Mediajutuissa representaatioita on sisäkkäin: uutinen tai feature-juttu on sinällään jo representaatio asiasta, mutta sen osat, kuten kuvat, otsikko ja kuvateksti ovat myös yksittäisiä representaatioita (Seppänen ja Väliaverronen 2017, 92).

Stuart Hallin (2013, 5) mukaan representaatiot syntyvät asioiden, konseptien ja merkitysten yhdistyessä. Hallin (2013) näkee representaation kolmella tavalla: todellisuutta heijastavana, tekijän intentioita ja tarkoitusta heijastelevana ja todellisuutta rakentavana. Tutkielmassani keskityn viimeiseen näkökulmaan, jonka mukaan representaatiot rakentavat todellisuutta, eli todellisuutta sekä merkityksiä rakennetaan kielenkäytön kautta.

Representaation ongelmakohdista puhutaan representaation politiikkana. Representaation politiikan kannalta oleelliset kysymykset kytkeytyvät esimerkiksi läsnäoloon ja poissaoloon – mitä representaatiossa korostetaan ja mitä jätetään kertomatta. (Seppänen ja Väliaverronen 2017.) Tämä on tutkielmani kannalta oleellinen näkökulma, sillä on mielekästä pohtia, mitä asioita ja miten niistä työelämästä puhutaan ja millaisia vivahteita keskustelusta jää uupumaan.

Työelämän representaatioita

Työelämän representaation aiemmassa tutkimuksessa esiin nousee etenkin työelämän muutosdiskurssit, työelämän muutoksen mukana tullut epävarmuus ja yrittäjämäisyys. Tarkastelen seuraavaksi yrittäjyyden sekä työelämän ja arjen tasapainon representaatioiden aiempaa tutkimusta.

2.3.1 Yrittäjyyden representaatio

Aiemman tutkimuksen valossa yrittäjyyden ja työn muutoksen diskurssit kietoutuvat tiukasti toisiinsa, sillä yrittäjyyden ja työelämän muutoksen kontekstissa startup-yrittäjyys ja kaikenlainen yrittäjämäinen toiminta nähdään ratkaisuna muutosalttiiseen ja epävarmaan työtilanteeseen (Koskinen 2021). Koskisen analyysin (2021, 40) mukaan startup-yrittäjyyteen liitetyt diskurssit ja merkitykset, kuten epävarmuuden sietäminen, itsensä toteuttaminen ja yrittäjämäisen asenteen korostaminen, heijastelevat myös laajemmin työn muutoskeskustelussa esiin nousseita

diskursseja. Hän toteaa myös, että työelämän epävarmuuteen ja prekarisaatioon ”yrittäjämäistä toimijuutta tarjotaan ratkaisuksi niin valtiohallinnan kielessä, kasvatuksessa ja koulutuksessa kuin TE-palveluissakin” (Koskinen 2021, 42). Startup-kirjallisuudessa yrittäjyys merkityksellistetään muuttuvan työelämän ihanteellisena asenteena – ”lääkkeenä” yksilön kokemaan epävarmuuteen (emt., 42).

Naisten yrittäjyyden representaatioita mediassa ovat tutkineet saksalaiset tutkijat Leona Achenhagen ja Friederike Welter (2011). Tutkimuksessa selvitettiin, millaisia representaatioita naisyrittäjyydestä ja naisyrittäjistä saksalaisista lehdissä luotiin, ja kuinka representaatiot ovat muuttuneet ajassa. Achenhagen ja Welter (2011) korostivat tutkimuksessaan, että yhteiskunnalliset asenteet vaikuttavat siihen, kuinka naisyrittäjyyteen suhtaudutaan: nähdäänkö naisyrittäjyys ja naisyrittäjät hyväksyttynä ja kannustettuna ilmiönä vai muuhun työhön tai miesyrittäjiin verrattuna toisarvoisina. Näitä asenteita ylläpitävät yhteiskunnalliset rakenteet, ja myös kirjoitettu sekä puhuttu kieli toimii välittäjänä todellisuuden rakentumisessa. (Achenhagen & Welter 2011, 764.) Tutkimuksessa todetaan, että yrittäjyydestä puhutaan edelleen miesvaltaisena työelämän osana (emt.). Tällaisia eriarvoisia rakenteita ja käsityksiä voidaan ylläpitää teksteissä ja puhetoissa, jotka osaltaan vaikuttavat myös ympäröivään maailmaan ja yksilöiden toimintaan – myös työelämässä. (Achenhagen & Welter 2011).

2.3.2 Työelämän ja arjen tasapainon representaatio

Myös työelämän ja arjen tasapainon tärkeydestä työntekijälle on tullut tärkeä keskustelun aihe mediassa (Reece ja Davis ym. 2009, 432). Receen ja Davisin ym. (2009) tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista todellisuutta työelämän ja arjen tasapainoa kanadalaisessa printtamediassa tuotetaan. Tutkimuksen aineistona olivat neljä Kanadan suurinta englanninkielistä printtilehteä.

Reece ja Davis ym. (2009) määrittelevät työelämän tasapainoksi työssä ja henkilökohtaisessa elämässä käytetyn ajan ja tunteiden suhteen vallitsevaksi tasapainoksi. Tämän tasapainon avulla ihminen pyrkii löytämään ja säilyttämään mielekkyyden ja löytämään tarkoituksenmukaisuuden jokaisella elämän osa-alueella (Reece ja Davis ym. 2009, 432.)

Työelämän tasapainon tutkimuksessa sivutaan myös ajanhallinnan ja elämän tempon merkitystä työelämän ja arjen tasapainon löytämisessä. Elämän tempolla Reece ja Davis ym. (2009) viittaavat ajankäyttöön ja sen hallintaan niin työelämässä kuin kokonaisvaltaisesti arjessa. Nopeatempoiseen

elämään on Reecen ja Davisin ym. (2009, 432) mukaan liitetty negatiiviset terveysvaikutukset. Lisäksi nopea tempo työelämässä on vähentänyt ihmisten mahdollisuutta kokea tyydytystä ammattiinsa liittyvissä rutiineissa, ja työssä koetut merkityksellisyyden kokemukset ovat vähentyneet (emt.) Tutkielmani kannalta on mielekästä pohtia, millä tavalla mahdollinen kiireen kokemus työssä ja työelämässä näkyy suomalaisten medioiden työelämäkerronnassa. Kuten mainittua, myös Melin ja Saari (2019) liittävät kiireen ja työssä koetut aikapaineet tietotyöhön liittyväksi ilmiöksi (Melin ja Saari 2019, 31).

Reecen ja Davisin ym. (2009) löydökset kanadalaisen printtimedian diskursseista viittaavat siihen, että työelämän tasapainon saavuttaminen nähdään jatkuvana prosessina, ja käsitys tasapainosta tai epätasapainosta on subjektiivista ja riippuu useista yksilöllisistä tekijöistä. Toisaalta työelämän tasapainon etsimiseen vaikuttavat sosiaaliseen elämään ja työhön liittyvät odotukset, joita yhteiskunta on luonut (emt). Ulkoiset vaatimukset vaikuttavat myös yksilön käsitykseen ja kokemuksiin siitä, mitä on tasapaino ja epätasapaino (Reece ja Davis ym. 2009, 439).

Reece ja Davis (2009) löysivät myös viitteitä siitä, että haasteet työelämän ja arjen välisessä tasapainossa aiheuttavat vastareaktioita tulevissa sukupolvissa. Kun työelämään astuvat nuoret ovat koko ikänsä nähneet vanhempien työntekijöiden, esimerkiksi vanhempiensa, ”raatavan itsensä hengiltä”, tekevät he itse aktiivisesti sellaisia uudenlaisia valintoja, jotka ohjaavat mielekkäämpää työelämää kohti (Reece ja Davis ym. 2009, 439). Kanadalaisessa printtimedian työelämän tasapainon diskurssissa nuoret työntekijät arvostavat mukavuutta ja hyvää elämää, sekä pyrkivät itselle mielekkäisiin töihin ja aktiivisesti tasapainoon työelämän ja yksityiselämän välillä (emt.).

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

Luvussa 3.1 esittelen käytetyn aineiston ja aineiston keruutavan. Tämän jälkeen luvussa 3.2 esittelen käyttämäni tutkimusmenetelmän eli metodin.

3.1 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineistona toimivat 15 *Me Naisten* ja 15 Ylen verkossa ilmestynyttä henkilövetoista featureartikkelia ja uutista, jotka on julkaistu vuosina 2020–2022. Aineisto on kerätty Ylen tapauksessa sisäistä hakukonetta hyödyntäen käyttämällä hakusanana 'työelämä'. *Me Naisten* aineisto puolestaan kerättiin *Me Naisten* verkon *työ & raha* -osiosta.

Me Naiset on Sanoma-konserniin kuuluva kaupallinen media, ja Yle valtion omistama ei-kaupallinen media. Kaupallisuus on perinteisesti liitetty lukijalähtöisyyteen, jota on pidetty myös negatiivisena journalismin piirteenä (Ruoho ja Saarenmaa 2011, 28). Uutisjournalismi, jota tässä tutkielmassa edustaa Ylen aineisto, nähdään puolestaan yhteiskuntaa kriittisesti tarkastelevana (Ruoho ja Saarenmaa 2011). Toisaalta voidaan katsoa, että tietynlaista konseptoitumista ja lukijalähtöisyyttä on viime vuosina ollut huomattavissa myös Ylellä, sillä Yle esimerkiksi perusti vuonna 2020 Yle Mixin, joka tekee sisältöä nimenomaan lapsille ja nuorille ”palvelemaan alle 30-vuotiasta yleisöä” (Yle 2020). Tässä tutkielmassa Ylen aineisto on kuitenkin kerätty Ylen verkkosivujen uutisosiosta ja siksi Yle edustaa nimenomaan uutisjournalismia.

Torkkola ja Ruoho (2010, 43) toteavat, että naistenlehtien käyttäminen tutkimusaineistona on journalismin tutkimuksessa usein tarvinnut erilliset perustelut, ja ihanteena on nähty uutisten käyttäminen tutkimusaineistona. Nimenomaan *Me Naisten* julkaisujen tarkastelu on kuitenkin aiheellista, sillä *Me Naiset* on kokonaistavoittavuudeltaan Suomen suurin ja luetuin journalistinen aikakauslehti (Kansallinen Mediatutkimus 2022). *Me Naiset* tavoittaa digissä ja printissä yhteensä yli miljoona suomalaista (KMT 2022). Suurin osa lukijoista on naisia (Artima-Kyrki 2020). Täten voidaan olettaa, että *Me Naisilla* on vaikutusta siihen, millaisena työelämä suomalaisille, ja etenkin naisille mediassa näyttäytyy. *Me Naisten* verkossa on myös erikseen rahaa ja työtä käsittelevä osio, jossa käsitellään nimenomaan työelämää hyvin henkilövetoisesti.

Me Naisilla on selkeä, hieman kevyempi mutta toisinaan myös kantaakin ottava ääni.

Tarkoituksenmukaisesti lukijakunnan perusteella luotu ”lehden ääni” on tyyppillistä

naistenlehtijournalismille (Ruoho ja Saarenmaa 2011, 18). Ylellä tämä ääni on uutisjournalismille tyypillisellä tavalla neutraalimpi. Naistenlehtijournalismissa myös näkökulmat ja aiheet ovat lukijalähtöisiä, sillä kohderyhmä on hyvin tärkeä (emt.). Naistenlehdillä on yleensä vahva oma konseptinsa, joka vaikuttaa myös siihen, millaisia juttuja tehdään. Tällaista konseptoitumista on kuitenkin kritisoitu. Uhkana on se, että jutulle muodostuu liian ahtaat ”raamit”, joiden sisään haastateltavan tarinan on mahdollista. Juttuja saatetaan lähteä kirjoittamaan valmis idea ja tarina eikä henkilön tarina edellä. (Ruoho ja Saarenmaa 2011, 20.) Tällöin uhkana on, ettei moniäänisyys toteudu, sillä raameihin ja konseptiin sopimattomia tarinoita, totuuksia ja puolia asioista saattaa jäädä kertomatta.

Analysointiosuudessa vertailen näiden kahden median työelämädiskursseja keskenään ja tarkastelen, miten diskurssit eroavat toisistaan. Tutkielmani kannalta on mielekästä pohtia, näkyvätkö naistenlehtijournalismin ja uutisjournalismin erot näiden kahden medioiden työelämädiskursseissa. Tutkielman tavoitteena ei ole näiden kahden lähdeaineiston valossa selvittää koko Suomen mediakentän työelämän representaatioita, tai yleistää tuloksia koskemaan koko Suomen journalismia. Näiden kahden median representaatioiden tarkastelu ja vertailu voi kuitenkin antaa kiinnostavia lähtökohtia tarkempaan ja laajempaan tutkimukseen työelämän representaatioista suomalaisessa journalismissa.

Henkilövetoisuuden peruste pohjautuu yksinkertaisesti siihen, että henkilövetoisia juttuja analysoimalla päästään käsiksi siihen, millaisia esimerkkejä työelämästä näissä kahdessa mediassa nostetaan esille, ja millaisia merkityksiä työelämälle henkilövetoisten tarinoiden kautta annetaan.

Aineisto on hankittu vuosina 2020–2022 ilmestyneistä verkkojulkaisuista. Näin on mahdollista selvittää, millaisena 2020-luvun työelämä näissä medioissa näyttäytyy. Ajallisen rajauksen peruste on se, että tutkielman kannalta on relevanttia tarkastella työelämän representaatiota mahdollisimman lähellä nykyhetkeä, jolloin myös saadut tulokset ovat ajantasaisia. Näin ollen niistä voidaan tehdä jonkinlaisia johtopäätöksiä siitä, millaisia diskursseja journalismin puheessa tällä hetkellä ja 2020-luvulla on.

3.2 Menetelmä

Analyysimenetelmänä käytän diskurssianalyysia. Diskurssianalyysin avulla voidaan tutkia kielenkäytön rakentamia merkityksiä ja todellisuuksia (Kallinen ja Kinnunen 2022; Hall 2013).

Diskurssianalyysi on tämän tutkielman ja kysymyksenasettelun näkökulmasta relevantti metodi, sillä pyrin selvittämään, millaista todellisuutta verkkojulkaisut lause- ja virketasolla työelämästä rakentavat. Diskurssianalyysin avulla tarkastelen myös artikkeleissa käytettyjen sanojen ja ilmausten merkityksiä.

Tarkemmin pohjaan analyysini Michel Foucaultin ja Stuart Hallin näkemukseen diskursseista ja representaatiosta. Hall (2013) näkee merkityksien rakentumisen kulttuurissa suurempien kokonaisuuksien kautta. Kulttuurissa rakentuvat merkitykset ja representaatiot riippuvat narratiiveista, väittämistä ja kokonaisista diskursseista (Hall 2013, 27). Foucault määrittelee diskurssin tiedon tuottamiseksi kielen avulla (Hall 2013, 29). Hänen mukaansa kieltä ja käytäntöä ei voi erottaa toisistaan, sillä kieli vaikuttaa todellisuuden rakentumiseen samoin kuin todellisuus vaikuttaa kieleen ja puhetapoihin. Muodostuneet diskurssit ohjaavat tapoja, jolla aiheista puhutaan, ja näin ollen myös rakentavat merkityksiä ja muokkaavat todellisuutta. Foucault ehdottaa, että teoilla ja kielellä on aina diskursiivinen puoli, sillä kaikissa sosiaalisissa käytänteissä rakennetaan ja annetaan merkityksiä, siis tuotetaan diskursseja. (emt., 29.)

Foucault ymmärtää representaation nimenomaan diskurssien eikä itse kielen synnyttämänä (Hall 2013, 29). Diskurssianalyysin käyttäminen analyysimenetelmänä tutkielmassani on relevanttia siis myös representaatioiden tarkastelemisen kannalta, sillä diskurssit erittelemällä ja nimeämällä on mahdollista tarkastella myös niiden tuottamia representaatioita. Koska aineisto on suuri ja siitä olisi mahdollista löytää kymmeniä hyvin erilaisia diskursseja, aineistoa tarkastellaan nimenomaan työelämän murroksen kontekstissa, prekarisaation diskurssissa.

4 ANALYYSI JA TULOKSET

Kummastakin aineistosta erottelin diskurssianalyysin keinoin viisi erilaista diskurssia. Aineistosta löydetty diskurssit ovat mielenterveysdiskurssi, kohtuullisuusdiskurssi, omaperäisyysdiskurssi, mahdollisuusdiskurssi ja epävarmuusdiskurssi. Näitä diskursseja analysoin työn muutoksen kontekstissa.

Esittelen ensin, miten jokainen diskurssi ilmenee aineistossa. Viimeiseksi vertailen *Me Naisten* aineiston ja Ylen aineiston diskursseja keskenään.

4.1 Aineiston työelämädiskurssit

Diskurssien määrät eri medioissa on koottu alla olevaan taulukkoon. Yhteensä taulukkoon koottuja diskursseja löytyi 30 artikkelin aineistosta 54. Tämä johtuu siitä, että artikkeleissa, joista löytyi kohtuullisuusdiskurssia ja omaperäisyysdiskurssia, käsiteltiin lähes poikkeuksetta myös mielenterveyttä. Näin ollen näissä aineiston jutuissa puhuttiin työelämästä myös mielenterveysdiskurssissa.

Yleisin aineistossa esiintyvä diskurssi on mielenterveysdiskurssi, jota esiintyi Ylen ja *Me Naisten* aineistossa suunnilleen saman verran. Seuraavaksi yleisimmin aineistossa esiintyy epävarmuusdiskurssi, joka korostui etenkin Ylen aineistossa. *Me Naisten* aineistossa yleisin diskurssi oli omaperäisyysdiskurssi, joka puuttuu Ylen aineistosta kokonaan. Käsittelem diskursseja seuraavaksi taulukossa esitetyssä järjestyksessä.

Diskurssi/Lehti	Me Naiset	Yle	Yhteensä
Mielenterveysdiskurssi	8	7	15
Mahdollisuusdiskurssi	7	3	7
Omaperäisyysdiskurssi	10	0	10
Kohtuullisuusdiskurssi	5	2	10
Epävarmuusdiskurssi	4	8	12

4.1.1 Mielenterveysdiskurssi

Mielenterveysdiskurssilla tarkoitan tässä tutkimuksessa sitä, että työelämä ja työelämän prekaariuus esitetään mielenterveysongelmien aiheuttajaksi, ja varsinkin uupumuksen ja stressin yhdeksi syyksi. Diskurssi oli yleisin koko aineistossa esiintyvä diskurssi, ja se löytyi toisena diskurssina lähes kaikista aineiston jutuista, joista löytyi myös omaperäisyys- ja kohtuullisuusdiskurssia. Mielenterveysdiskurssissa puhutaan laajasti työelämään liittyvistä ja vaikuttavista mielenterveyden ongelmista, kuten ahdistuneisuudesta, uupumuksesta, masennuksesta, stressistä, sekä henkisistä haasteista kuten peloista ja yksinäisyydestä. Tässä diskurssissa työelämän muutos ja prekarisaatio esitetään varsin negatiivisina muutostrendeinä.

Me Naisten aineistossa mielenterveysdiskurssissa korostuvat työuupumustarinat ja kerronta siitä, kuinka usea työntekijä kokee työelämän liian vaativana. Työssä uupumisen syyksi kuvataan työelämän epärealistista vaatimustasoa, etenkin liian vaativaa aikataulua. Esimerkiksi Henna kertoo uupuneensa siivoojan työssään, sillä tekemistä oli aikaan nähden liikaa:

”Jo perjantaina – ennen viikonloppua – stressasin seuraavaa viikkoa’, Henna sanoo. Hennasta tuntui, että hän ei millään pystynyt toivottuun tahtiin. Ei edes silloin, kun nipisti siivoamiselle lisää aikaa kahvitauoistaan tai tuli töihin sovittua aikaisemmin. Vain muutamassa kuukaudessa Henna alkoi uupua. ’Olin ahdistunut ja masentunutkin. En jaksanut urheilla ollenkaan, vaikka normaalisti liikuin monta kertaa viikossa. Yllätyin, että menin sellaiseen tilaan niin nopeasti.’” (Me Naiset 6.9.2022.)

Diskurssi peilaa Reecen ja Davisin ym. (2009) havaintoja työelämässä koetuista aikapaineista. Reece ja Davis ym. (2009) huomioivat tutkimuksessaan elämän ja työelämän nopean tempon, eli työelämän aikapaineet yhdeksi terveysongelmien aiheuttajaksi. Tutkielmani mielenterveysdiskurssissa työelämän terveysongelmat näkyvät kokonaan tai osittain työelämän takia syntyneinä ja koettuina mielenterveysongelmina. Melin ja Saari (2019) noteeraavat uupumuksen ja henkiset haasteet nimenomaan tietotyöhön liittyvänä ilmiönä, mutta tutkielmani mielenterveysdiskurssissa mielenterveysongelmia kokivat niin siivoojat kuin tietotyöntekijätkin.

Uupuminen kuvataan mielenterveysdiskurssissa usein totaalisenä ”romahduksena”, jonka merkkejä oli ollut ilmassa kuitenkin jo pitkään, jopa vuosia tai vuosikymmeniä:

”Uupumisen merkkejä oli ilmassa jo ennen romahdusta. Caritalla oli niin paljon palavereita, että hän saattoi liikennevaloissa tajuta, että ei muistanut minne oli menossa. (...) Romahdus tuli, kun Carita puhui puhelimesta yhtiökumppaninsa kanssa.” (Me Naiset 23.1.2022.)

Mielenterveysdiskurssille on tyypillistä, että haastatteluhetkellä haastateltavat ovat jo parantuneet uupumuksesta ja muistelevat kokemuksiaan ja tuntemuksiaan ikään kuin jälkikäteen. Toisaalta uupumuksesta toipumista kuvataan useassa jutussa jonkinlaiseksi ”loppuelämän projektiksi” (Yle 21.8.2022). Myös Reece ja Davis (2009, 431) kuvaavat terveen tasapainon löytämistä työelämän ja arjen välillä läpi elämän kestäväksi prosessiksi.

Ylen mielenterveysdiskurssissa käsitellään erityisesti yhteiskunnassa ja työelämässä heikommin tunnistettavia henkisiä epäkohtia, joiden käsittely julkisessa keskustelussa jää ehkä toisinaan perinteisemmän työuupumusnarratiivin jalkoihin. Yleinen aineistossa mielenterveysdiskurssi näkyy esimerkiksi kerrontana miesten työuupumuksesta, jossa painotetaan sitä epäkohtaa, että miehet saavat mielenterveysongelmiinsa apua naisia harvemmin (Yle 21.8.2022). Etenkin Ylen aineistossa koronapandemia liitetään vahvasti erilaisiin mielenterveyden haasteisiin, kuten uupumukseen ja ahdistukseen työelämässä. Ylen aineistossa käsitellään mielenterveysongelmien lisäksi myös erilaisia henkisiä haasteita, kuten yksinäisyyttä työelämässä.

Ylen aineiston mielenterveysdiskurssissa keskitytään keskusteluun etenkin nuorten kokemista henkisistä haasteista, ja nuorta ikää korostetaan tekstissä:

”Yhä useampi nuori kammaa sosiaalisia tilanteita. Kotoa lähtemistä, vieraan ihmisen kohtaamista ja etenkin soittamista. Forssan Ohjaamon palveluohjaaja Katja Alitalo on välillä istunut nuoren viereen, kun tämä on vastannut mahdollisesta työpaikasta tulevaan puheluun.” (Yle 1.9.2022.)

”21-vuotias Viivi on tehnyt vuokratyöfirman kautta osa-aikatöitä suuressa päivittäistavarakaupassa puolitoista vuotta. Yksinäisyys oli totaalista koko ensimmäisen vuoden: Viivi söi yksin ja oli käytännössä hiljaa työpäivien ajan. (...) Hänen mukaansa kyse on myös osittain iästä.” (Yle 20.5.2022.)

Ylen mielenterveysdiskurssille tyypillistä on myös se, että osa kertoo tilanteestaan anonyyminä ”koska ei halua huonoa mainetta työelämässä” tai pelkää pomojensa ja kollegoidensa mielipiteitä tai jopa työn menettämistä (Yle 15.9.2022; Yle 6.9.2022). Anonymiteetin perusteella voitaisiinkin kyseenalaistaa, ylläpitääkö tällainen diskurssi tietynlaista puhumattomuuden kulttuuria ja stigmaa työelämän aiheuttamista mielenterveyshaasteista: pidetäänkö aihetta sellaisena, että siitä ei voisi puhua omalla nimellään?

4.1.2 Mahdollisuusdiskurssi

Mahdollisuusdiskurssia löytyi *Me Naisten* aineistosta seitsemästä verkkoartikkelista ja Ylen aineistosta kolmesta verkkoartikkelista. Diskurssi näkyy aineistossa siten, että työelämä näyttäytyy kenttänä, jossa on loputtomasti mahdollisuuksia. Etenkin *Me Naisten* aineistossa toistuvat tarinat siitä, kuinka työntekijät tekivät rakkaasta harrastuksesta työn tai mahdottoman oloisesta unelmastaan totta, olivatpa lähtökohdat millaiset tahansa.

Aineiston mahdollisuusdiskurssissa käsitellään esimerkiksi sitä, kuinka työntekijä päätyy paremman puutteessa luomaan harrastuksestaan tai intohimostaan kokopäiväisen työn, kuten Riikka Ikäheimo (*Me Naiset* 4.9.2021), Jenni Ahtiainen (*Me Naiset* 8.8.2021) ja Reija Forss (*Yle* 18.1.2022). Diskurssissa korostetaan myös, että upean työelämän saavuttaakseen ja unelmien työn saadakseen ei tarvitse huippututkintoja, tai tutkintoja ollenkaan. Menestyksen mahdollistaa pikemminkin intohimo ja kova tahtotila. ”Riikka Ikäheimo uskoo, että mikä tahansa on mahdollista, kun vain uskoa itseensä riittää.” (*Me Naiset* 4.9.2021.)

”Urallaan Forss on puskenut eteenpäin tee-se-itse-naisen asenteella, eikä ole pysähtynyt miettimään onko minusta tähän. Hän uskoo, että jos jotain haluaa tarpeeksi paljon, sen voi saavuttaa. Tekemällä oppii. Kaikki on mahdollista, kun löytää työnantajan, joka antaa tilaisuuden opetella uusia asioita.” (*Yle* 18.1.2022.)

Aineistossa työelämään liitetty epävarmuus ei näyttäyty uhkana vaan pikemminkin mahdollisuutena: jatkuva epävarmuus työmarkkinoilla ohjaa työntekijää oman yrityksen perustamisen tai muiden luovien valintojen pariin, kuten usean kevyemmän työn tekemiseen samanaikaisesti. Näin ikään etenkin *Me Naisten* aineistossa epävarmuudelle annetaan positiivinen merkitys. Kun ajat ovat epävarmat eikä vakityötä ole, ei ole menetettävää ja voi yhtä hyvin pyrkiä aktiivisesti kohti vilskeimpiä unelmiaan. Etenkin yrittäjyystarinat korostuvat, ja yrittäjyys esitetään epävarmassa työtilanteessa mahdollisuutena saada kontrolli takaisin omiin käsiin. Myös Koskinen (2021, 42) toteaa, että yrittäjyys on nähty ”lääkkeenä” epävarmaan työtilanteeseen.

Me Naisten aineistossa työelämä esitetään inspiroivalla tavalla rohkaisevien esimerkkien kautta. Sävy on nimenomaan lukijaa rohkaiseva: hekin pystyivät saavuttamaan unelmansa työelämässä, joten mikset pystyisi sinäkin. Aineistossa korostetaan sitä, kuinka huonoista oltavista tai surkeista lähtökohdista yrittäjä tai menestyjä on ponnistanut. Tällainen inspiroiva ja rohkaiseva tyyli saattaa olla osittain seurausta naistenlehtijournalismin lukijalähtöisyydestä (Ruoho ja Saarenmaa, 2011). Toisinaan muistutetaan kuitenkin, että vaikka mahdollisuuksia on ja on ollut, ei menestys ole tullut

ilman kovaa työtä. Silti työelämän mahdollisuuksista puhutaan tavalla, josta huokuu oletus siitä, että mahdollisuuksia on muuttuvassa työelämässä kaikilla, jos vain katselee hieman ympärilleen.

Jopa potkuista puhutaan *Me Naisten* aineistossa positiiviseen sävyyn: aineistossa käytetään ilmaisuja, kuten ”potkut vauhdittivat unelmaa” ja ”kun yksi ovi sulkeutuu, uusi avautuu”. Mahdollisuusdiskurssissa potkut näyttäytyvät jopa tietynlaisina potkuina takamukselle kohti unelmia, oikeina ”onnenpotkuina”:

”Karoliina, 28, irtisanottiin ja Susan, 37, sai potkut äitiyslomalla – näin he muuttivat irtisanomisensa onnenpotkuiksi. Kun yksi ovi sulkeutuu, uusi avautuu, tietävät Karoliina ja Susan.” (Me Naiset 1.2.2022.)

”Kehityspäällikkö Anna, 56, sai potkut yt-neuvotteluissa ja päätyi erotiikkaliikkeeseen myyjäksi: ’Löysin ihan uuden puolen itsestäni’. Anna Mattson päätyi irtisanomisen jälkeen alanvaihtoon: ’Voitan elämänlaadussa sen, minkä palkassa häviän.’” (Me Naiset 2.12.2021.)

Myös työuupumus kuvataan *Me Naisten* aineistossa asiaksi, joka lopulta avaa uusia ovia ja mahdollistaa uusia asioita työelämässä. *Me Naisten* aineistossa toistuvat tarinat työuupuneesta työntekijästä tai yrittäjästä, joka uupumuksen aikana tai jälkeen sai loistavan bisnesidean ja perusti uuden yrityksen. Näin työuupumuskin esitetään mahdollisuutena johonkin uuteen ja parempaan.

Ylen aineistossa mahdollisuusdiskurssi on ristiriitaisempi: mahdollisuuksia työelämässä toki on, mutta toisaalta painotetaan myös sitä, että kaikilla niitä ei ole, eivätkä lähtökohdat ole kaikille samat. Mahdollisuuksien eriarvoisen luonteen syyksi esitetään rahaa, palkkaeroja, ja mielenterveysongelmia. Tämä peilaa koko Ylen aineistoa hallitsevaa epäkohtiin puuttumista. Työelämään ja sen mahdollisuuksiin positiivisesti suhtautuvissa Ylen aineiston artikkeleissa mahdollisuuksista puhutaan osittain rohkaisevaan sävyyn:

”Oleellista on, että hyväksyy muutoksen ja keskittyy siihen, mitä voi tehdä valittamisen sijaan.’ Hänen mukaansa työelämässä painavat harppausten sijasta pienet askeleet. Vaikka pohjalta on vaikea nousta, se on mahdollista.” (Yle 22.9.2020.)

Toisaalta Ylen aineistossa lukuisat mahdollisuudet työelämässä käännetään osittain myös negatiiviseksi, stressaavaksi ja työuupumusta aiheuttavaksi asiaksi. Mahdollisuuksista puhutaan sen kautta, että niitä on jopa liikaa, mikä aiheuttaa stressiä ja paineita:

”Millään ei ehdi olla kaikkialla ja reagoimaan kaikkeen, ja samalla ollaan tietoisia siitä, mitä muut tekevät ja mikä kaikki olisi mahdollista. ’Mitä kaikkea sä voisit sun elämällä

tehdä! Siitä tulee helposti olo, että pitäisi tehdä kaikki tämä. Nähdään kaikki maailman vaihtoehdot koko ajan. Nytkin voisit olla jossain muualla.” (Yle 23.8.2020.)

4.1.3 Omaperäisyysdiskurssi

Omaperäisyysdiskurssissa tarkoitetaan tässä tutkielmassa sitä, että aineistossa työelämä kuvataan yksilöllisenä, omaperäisenä kokonaisuutena. Omaperäisyysdiskurssissa puretaan perinteisiä käsityksiä siitä, minkälaista työelämän pitäisi olla, ja mikä ylipäättään katsotaan soveliaaksi työksi tai olemisen tavaksi työelämässä. Omaperäisyysdiskurssi ilmenee vain *Me Naisten* aineistossa, ja Ylen aineistossa omaperäisyysdiskurssia ei löytynyt. *Me Naisten* aineistossa omaperäisyysdiskurssia löytyi aineiston 10 jutusta.

Diskurssissa korostuvat rohkeus ja uusi tapa tehdä ja olla työelämässä. Työelämää ei kuvata jäykkänä paikkana, vaan tilana, jossa jokainen on tervetullut omana itsenään. Diskurssissa korostetaan työntekijän persoonan näkyvyyttä työelämässä, ja persoonallisia valintoja muutenkin: työntekijän ei tarvitse mahtua yhteen muottiin.

Omaperäisyysdiskurssi näkyy aineistossa esimerkiksi kerrontana videoita somealusta Tiktokiin julkaisevasta Hanna-opesta, aikuisviihdettä Onlyfans-alustalle tekevästä Hennasta, yritysmaailman jättäneestä taiteilija Sanna Pöyhöstä, seksityöntekijä Iiris Rusista ja viittä eri työtä tekevästä Riikka-Maria Lemmingistä.

Aineistossa Hanna Hallilasta puhutaan ”cool opena”, jolla on myös täysin omanlainen opetustapansa: hän opettaa kieliä erilaisten teemojen, kuten Harry Potter ja Amazing Race -teematuntien avulla. Lisäksi hän postaa kouluaiheisia videoita Tiktokiin. Hannan omaperäisyydestä puhutaan aineistossa ihailevaan sävyyn. Hanna korostaa itsekin, ettei työelämässä ole vain yhtä oikeaa muottia työntekijälle:

”Vierastan tosi paljon sitä, että open pitäisi mahtua tiettyyn muottiin”, Hanna sanoo. (...) Opettaminen on ihan sairaan kivaa työtä ja on ihanaa, että siitä saa tehdä omannäköistään. (Me Naiset 18.11.2021.)

Omaperäisyysdiskurssissa työelämästä maalataan värikästä ja monimuotoista kuvaa. Perinteisinä pidetyissä töissä, kuten opettajan virassa, ei tarvitse käyttäytyä, olla ja toimia ainoastaan tietyllä tavalla. Luovuus ja omaperäisyys on sallittua, ja aineistossa omaperäisistä valinnoista puhutaan jälleen ihailevaan, positiiviseen ja kannustavaankin sävyyn.

Perinteisten töiden lisäksi työelämästä puhuttaessa puhutaan diskurssissa myös töistä, joita aiemmin on pidetty yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti jossain määrin paheksuttavina. Iiris Rusi myy seksiä miehille, sillä taiteilijan ammatissa ei tienaa tarpeeksi. Hän pohtii, että vaikka ”tavallisia” töitä olisi mahdollista tehdä, niin seksin myyminen on hänelle henkilökohtaisesti mukavampaa: ”Voisin istua kaupan kassalla tai siivota vessoja, mutta seksin myyminen on mielekkäämpää.” (Me Naiset 6.11.2021.) Omaperäisyysdiskurssin puhetapa on aihetta neutralisoiva ja pyrkii selittämään hyvin konkreettisesti ja kansantajuisesti, miksi omaperäisiä töitä tehdään, tai miksi työtä tehdään omannäköisesti.

Tämä punoutuu vahvasti Reecen ja Davisin ym. (2009) havaintoon siitä, että nuoret työntekijät arvostavat työn mielekkyyttä, ja nähtyään vanhempien sukupolvien ”raatavan” pyrkivät aktiivisesti itse tasapainoisempaan ja mielekkäämpään työelämään. Nuoret työntekijät kieltäytyvät omistamasta aikaansa sellaisille töille ja työelämälle, jossa elämän tasapaino järkkyy radikaalisti. (Reece ja Davis 2009, 439.) Tämä näkyy omaperäisyyskurssissa nimenomaan ammatin valintakysymyksenä: vaikka olisi mahdollista tehdä yhteiskunnallisesti ja sosiaalisesti hyväksyttävämpää ”tavallisempaa” työtä, oman jaksamisen ja tasapainon tavoittelun nimissä etsitään mieluummin sellainen marginaalinen työ, jossa tasapaino elämän osa-alueiden välillä on mahdollista säilyttää.

Toisaalta aineistossa työelämään liitetään jännitys siitä, miten muut reagoivat rohkeisiin ja omannäköisiin työelämään liittyviin valintoihin. Omaperäisyysdiskurssissa korostuu se, että omintakeisia valintoja työelämässä oli lopulta kuitenkin jollain tavalla selitettävä muille. Itsensä näköistä työelämää toteuttavat muistelevat pohtineensa, onko omalla tavalla työelämässä oleminen sosiaalisestikaan hyväksyttävää: ”Ajattelevatko kaikki, että ’no niin, nyt sekin tekee jotain pornoa’, Henna Riipinen muistaa miettineensä.” (Me Naiset 12.7.2022.)

Omaperäisyysdiskurssissa on tyypillistä, että uutta, omanlaisempaa työelämää päädytään tavoittelemaan nimenomaan uupumisen, mielenterveysongelmien tai jonkinlaisten vaikeuksien jälkeen. Jonna Hietala jätti toimittajan työ burnoutin jälkeen ja perusti ensin lankakaupan, ja myöhemmin neulelehden (Me Naiset 5.7.2021). Myös Onlyfans-tilin perustanut Henna uupui aiemmassa työssään, jonka jälkeen hän päätyi nykyiseen työhönsä:

”Viime vuoden lopulla Henna paloi loppuun, jäi sairauslomalle ja jättäytyi lopulta täysin pois vanhasta työstään. ’Sitten päätin, että pamautan vain sen profiilin sinne, vaikka jännitti aivan älyttömästi.’” (Me Naiset 12.7.2022.)

Tämän diskurssin valossa työelämän merkitys on siis mielekkään työelämän luominen itselleen omaperäisyyden kautta. Lisäksi diskurssi kytkeytyy mahdollisuuskurssiin siinä mielessä, että omaperäiset valinnat työelämässä kuvataan muiden asioiden mahdollistajaksi. Esimerkiksi Iiris Rusin seksityö (Me Naiset 6.11.2021) kuvataan vapaan taiteilijuuden mahdollistajaksi ja Henna Riipisen onlyfans-työ (Me Naiset 12.7.2022) kevyemmän työelämän ja suuremman palkan mahdollistajaksi.

4.1.4 Kohtuullisuuskurssi

Kohtuullisuuskurssia löytyi *Me Naisten* aineistosta viidestä ja Ylen aineistosta kahdesta jutusta. Diskurssi näkyy aineistona tietynlaisena ”downshiftauksena”, eli työelämän kohtuullistamisena. Aineistossa esille nousee esimerkiksi käsite ”hiljaiset loparit” (*quiet quitting*), jolla aineistossa tarkoitetaan selvien rajojen vetoa työn ja vapaa-ajan välille, ja työn kuormittavuuden minimointia konkreettisin keinoin. Hiljaisten lopareiden ottaja ”ei raada eikä anna työn määritellä itseään yhtä isosti kuin aikaisemmin” ja ”varaa aikaa ja energiaa ystäville, perheelle ja harrastuksille” (Me Naiset 6.9.2022). ”Teen nykyään kolmepäiväistä työviikkoa aiemman viisipäiväisen sijaan.” (Me Naiset 12.7.2022.)

”Tamperelainen Jonna, 44, teki neulomisesta itselleen ammatin – nyt hän on toimitusjohtaja, joka tekee töitä 6 tuntia päivässä: ’Pitkien työpäivien glorifiointi on vastenmielistä.’” (Me Naiset 5.7.2021.)

Kohtuullisuuskurssissa on yhtymäkohtia myös Recen ja Davisin ym. (2009) tutkimustuloksiin kanadalaisten printtilehtien tuottamista työelämärepresentaatioista. Reece ja Davis ym. (2009) noteeraavat elämäntyylin ja työelämässä hidastamisen yhdeksi työelämää ja arkea tasapainottavaksi tekijäksi.

Kohtuullisuuskurssissa työelämän tempon hidastamiseen liitetään etenkin alanvaihto tietotyöstä fyysiseen työhön, käsityöläisammattiin tai taiteilijuuteen. Usea on muuttanut luonnon keskelle, toteuttanut jonkinlaisen luontoon liittyvän projektin tai löytänyt takaisin luontoon osana hidastamisprosessia. Luonto kuvataan kiinteänä osana työelämän kohtuullistamista ja

paranemisprosessia liiasta suorittamisesta: ”Seisoin kalliolla, kun minut valtasi kiitollisuuden tunne – ja tunne, että jalkani alkavat taas kantaa.” (Me Naiset 23.1.2022.)

Tietotyöstä fyysiseen työhön tai taiteilijuuteen siirryttäessä aineistossa korostetaan sitä, kuinka ”bisnesnaisesta tuli puunhalaaja”, kuinka korkeassa asemassa tai ”menestynyt” työntekijä oli alaa vaihtaessaan, tai kuinka työntekijä ”jätti menestyksekkään uran”. Tällaisesta ”menestyksekkäistä” töistä siirtyminen sapattivapaalle tai huonompipalkkaiseen työhön esitetään aineistossa rohkeana tekona, ja myös rohkeus-sana toistuu kohtuullisuusdiskurssissa.

Lisäksi kohtuullisuusdiskurssissa painotetaan sitä, että lempeämpään suhtautumiseen työhön on siirrytty nimenomaan terveydellisten haasteiden jälkeen. Omaa tai läheisen terveyttä uhkaava tilanne, onnettomuus, stressi tai uupumus on pysäyttänyt, ja työelämän ja muun elämän väliin on alettu vetämään selkeämpiä rajoja.

”Onnettomuuden jälkeen Riikka-Maria päätti, että tekee työkseen enää vain asioita, joista oikeasti nauttii. Hän alkoi myös suhtautua omaan työpanokseensa lempeämmin. ’Oli pakkokin kuunnella itseään herkemällä korvalla ja vetää rajat oman voinnin mukaan.’” (Me Naiset 13.2.2022.)

Kuten Ylen aineiston mahdollisuusdiskurssissa, myös Ylen aineistosta löydettyssä kohtuullisuusdiskurssissa työelämän kohtuullistamisesta nostetaan esiin työelämän eriarvoinen luonne. Puheessa korostetaan sitä, että kaikilla aloilla ja työntekijöillä töiden vähentäminen, alanvaihto miellyttävämpään ammattiin, sapattivuoden viettäminen tai muutoin toteutettu ”downshiftaus” ei ole mahdollista:

”Huilaja sanoo, että alanvaihdot ovat luokkakysymys. Eriarvoistuminen kasvaa koko ajan. ’Kenelle tämä on mahdollista? Työhön liittyvien valintojen tekeminen vaatii melko vakaan elämäntilanteen’, Huilaja sanoo.” (Yle 31.7.2021.)

Ylen aineistossa myös hiljaiset loparit -ilmiöstä nostetaan esille negatiivisiakin puolia:

”Jos työntekijä tietoisesti vähentää innostustaan, eikä esimerkiksi osallistu tiimipalaveriin ja keskittyy vain omaan tekemiseensä, se voi jopa vähentää hyvinvointia.” (Yle 15.9.2022.)

Yhdistävänä tekijänä on kuitenkin se, että kohtuullisuusdiskurssissa työelämä näyttäytyy paikkana, jossa työntekijä on käynyt jonkinlaisilla ääri rajoilla ennen päätöstään vähentää työntekoa, tai vaihtaa alaa itselle mieluisampaan ja omaa jaksamista tukevaan ammattiin. Samalla kohtuullisuusdiskurssi tulee puoltaneeksi tarinaa, jossa tiukat rajat työn ja vapaa-ajan välille

vedetään vasta, kun työntekijä on jo oman jaksamisensa ääri rajoilla tai sen yli. Representaation politiikan pohjalta voitaisiinkin kyseenalaista, puuttuuko aineistosta sellainen diskurssi, joka esittelisi, kuinka työelämässä voisi asennoitua työn tekoon kohtuullisesti alusta lähtien. Kohtuullisuusdiskurssissa jätetään kertomatta, että sapattivapaan ansaitakseen tai ”menestyksekkään uran jättääkseen” ei tarvitse käydä oman jaksamisensa rajamailla.

4.1.5 Epävarmuusdiskurssi

Vaikka epävarmuus voidaan nähdä yhdeksi työelämän muutoksen trendiksi, nostin sen erilliseksi diskurssikseen siksi, että Ylen aineistossa epävarmuuden korostaminen eri konteksteissa työelämästä puhuttaessa korostui selvästi. Ylen aineistosta epävarmuusdiskurssia löytyi kahdeksasta ja *Me Naisten* aineistosta neljästä jutusta. Ylen aineistossa työelämä nähdään epävarmana, ja epävarmuus negatiivisena. ”Jokainen ikäiseni on varmaan käynyt opinnot ajatuksella, että käyn nyt nämä opinnot, mutta tämä ei takaa minulle uraa tai taloudellisesti turvattua elämää – tai edes töitä.” (Yle 23.8.2020.) ”Hän valmistui keramiikka-alan artsaaniksi koronakeväänä 2020. Sitten edessä oli työttömyys. ’Minulla ei ollut aavistustakaan, mitä siinä kohtaa kuului tehdä.’” (Yle 1.9.2022.)

Vain yhdessä Ylen aineiston jutussa epävarmuus esitetään positiivisessa valossa. Epävarmuuden positiivisena puolena kuvataan vapaus. Kun vakitöitä ei ole, ei ole myöskään sitoutunut yhteen työnantajaan. Tämä mahdollistaa vapauden liikkuvuuteen ja omaan ajankäyttöön. Epävarmat olot kuvataan myös henkisen kasvamisen kontekstissa. Ylen aineistossa varmuus ja turvallisuus liitetään kiinteästi toisiinsa. Yhdessä aineiston jutussa työelämän ja oman henkilökohtaisen työuran epävarmuus puolestaan yhdistetään kasvamiseen työntekijänä ja ihmisenä. Täten epävarma työelämä kuvataan kasvun edellyttäjäksi: ”Jos hän voisi antaa neuvon vuokratöitä aloittelevalle 19-vuotiaalle itselleen, se olisi selkeä: Älä anna turvallisuuden tunteen tulla kasvun edelle.” (Yle 22.9.2020.)

Vapauden ja henkisen kasvun liittäminen epävarmuuteen on kuitenkin Ylen aineistossa marginaalista. Enemmän epävarmuus nähdään työelämään kiinteästi liittyvänä asiana, jota vain on siedettävä, ja jonka kanssa on opittava elämään: ”Meidän ei kannata yrittää pitää siitä liikaa kiinni

tai ajatella, että jos mä vaan teen tosi paljon töitä, sitten mun elämä on turvattu. Se ei taida mennä niin.” (Yle 23.8.2020.) ”Oleellista on, että hyväksyy muutoksen ja keskittyy siihen, mitä voi tehdä valittamisen sijaan.” (Yle 22.9.2020.)

Ylen aineistossa esiin nousee myös koronapandemian vaikutus lisääntyneeseen epävarmuuteen. Epävarman työmarkkinatilanteen syyksi esitetään näin ollen osaltaan koronapandemia. Etenkin vastavalmistuneiden kokemasta epävarmuudesta ja työttömyydestä puhutaan hyvin totiseen ja huolestuneeseen sävyyn. Opinnoista työelämään siirtymisestä puhutaan ”välitilana”, jossa nuori joutuu olemaan pahimmassa tapauksessa liian pitkää. Siksi ”moni miettii, uskaltaako valmistua nykyiseen taloustilanteeseen, ja jotkut ovat jopa lykänneet valmistumistaan”. (Yle 2.3.2021.) Näin epävarmuus kuvataan Ylellä työelämän valintoihin konkreettisesti vaikuttavana tekijänä. Ylen työelämärepresentaation valossa epävarmuus ohjailee työntekijän, ja varsinkin nuorten valintoja työelämässä aktiivisesti.

Me Naisten aineistossa epävarmuusdiskurssi näyttäytyy tulevaisuuden erilaisten vaihtoehtojen kautta. Usealta haastateltavilta on kysytty tulevaisuudesta, ja aineistossa mainitaan ”keikkaluontoiset työt” ja ”vaihtoehtojen miettiminen”, sekä avoimet tulevaisuudensuunnitelmat. Toisaalta oman tulevaisuuden epävarmuus esitetään positiivisenakin asiana, johon tulisi suhtautua ymmärtäväisesti: ”Tuntuu, että yhteiskunnassamme ihailaan suoraviivaista urakehitystä. Itse ajattelen, ettei tarvitse olla selkeää polkua, jota kulkea. On erittäin ok kokeilla asioita ja tunnustella, onko tämä ehkä se oma juttu.” (Me Naiset 1.2.2022.)

4.2 Me Naisten ja Ylen representaatioiden erot

Suurin ero eroteltujen työelämädiskurssien valossa on se, että *Me Naisten* aineistossa työelämästä esitetään jokseenkin toiveikkaampi kuva kuin Ylen aineistossa. *Me Naisten* aineistossa työelämän murros ja sen muutostrendit nähdään enemmän mahdollisuutena kuin negatiivisena asiana, ja työelämästä puhutaan mahdollisuuksien ja toiveikkuuden kautta. Tätä voisi selittää osaltaan naistenlehtijournalismin lukijalähtöisyys: juttuja kirjoitetaan näkökulmasta, joka on lukijalle mieleinen ja vastaa lukijan tarpeisiin (Ruoho ja Saarenmaa 2011).

Me Naisten aineiston jutuissa haastateltavat ja äänessä olevat henkilöt ovat Ylen aineistossa äänessä oleviin verrattuna homogeeninen ryhmä. *Me Naisten* aineistossa haastateltavat ovat kaikki 25–56-vuotiaita työelämässä olevia naisia. Tämä voi osaltaan selittyä *Me Naisten* kohderyhmä kautta. Naistenlehtijournalismissa myös brändin konseptit ja ääni voivat vaikuttaa juttuaiheiden valintaan (Ruoho ja Saarenmaa 2011, 18). Voitaisiinkin kyseenalaistaa, vaikuttaako naistenlehtien brändi- ja lukijalähtöisyys siihen, kenen äänet teksteistä kuuluvat ja ketä valitaan haastateltaviksi.

Yle puolestaan antaa äänen laajasti erilaisille ihmisryhmille, kuten nuorille, opiskelijoille, työttömille, syrjäytyneille tai syrjäytymisvaarassa oleville työkäisille, sekä mielenterveysongelmien kanssa työelämässä kamppaileville miehille. Aineiston moniäänisyys tai moniäänisyyden puute saattaa vaikuttaa myös osaltaan tutkimustuloksiin.

Ylen aineistossa työelämän muutosten mahdollisuudet ja positiiviset puolet jäävät taka-alalle. Ylen työelämätarinoissa prekarisaatiosta maalataan pikemminkin uhkakuvia ja esitellään sen aiheuttamia epäkohtia työelämässä. Aineistossa puututaan työelämän epäkohtiin sekä työelämän muutoksen myötä esiin nousseisiin ongelmiin, esimerkiksi luokka- ja palkkaeroihin. Ylen jutuissa oli henkilövetoisuuden lisäksi lähes poikkeuksetta haastateltu myös asiantuntijaa selittämään ilmiötä laajemmassa yhteiskunnallisessa kehityksessä.

Yle antaa äänen useassa aineiston jutussa heikommalle osapuolelle, tietynlaiselle altavastaajalle työelämässä. Käsitys siitä, etteivät työelämän mahdollisuudet ole yhtä lailla kaikkien ulottuvilla on lähes koko Ylen aineistoa yhdistävä tekijä, joka toistuu mahdollisuuskurssissa, epävarmuuskurssissa, kohtuullisuuskurssissa ja mielenterveyskurssissa. Aineistosta eroteltujen diskurssien valossa työelämä näyttäytyy Ylen artikkeleissa epätasa-arvoisena ja epäkohtia täynnä olevana paikkana. Uutisjournalismin, jota myös Yle tässä tutkielmassa edustaa,

ihanteina onkin perinteisesti pidetty kriittisyyttä ja journalismin tutkivuutta (Ruoho ja Saarenmaa 2011). Tämä saattaisi selittää Ylen kriittisempää ja epäkohtiin takertuvaa työelämärepresentaatiota.

Ylen aineistossa puhutaan eri diskursseissa erityisesti nuorten kohtaamista epäkohdista työelämässä. Työelämä esitetään näin ollen paikkana, jossa navigointi oikeaan suuntaan – tai mihinkään suuntaan – on muutosten aiheuttaman epävarmuuden ja työelämän epäkohtien takia etenkin nuorille ja vastavalmistuneille hankalaa. Ongelmaan tarjotaan myös ratkaisuja, kuten mentorointia. Näin Ylen työelämärepresentaatiossa säilytetään kuitenkin työelämän vaikeudet osittain yksilön harteille.

Mielenterveysdiskurssi *Me Naisten* aineistossa eroaa Ylen mielenterveysdiskurssista siinä mielessä, että *Me Naisten* aineistossa kerrotaan tarinoita vain työuupumuksesta. Ylen aineistossa mielenterveysdiskurssissa käsitellään uupumuksen ja stressin lisäksi myös työelämässä koettua ahdistusta, pelkoja, yksinäisyyttä ja laajemmin työelämäään liittyviä henkisiä haasteita. Täten Ylen aineistossa työelämä esitetään jokseenkin henkistä jaksamista kuormittavampana ja mielenterveyteen laajemmin vaikuttavana kuin *Me Naisten* aineistossa. Yle antaa äänen myös heille, jotka eivät alun alkujenkaan pääse kiinni työelämään mielenterveyden haasteiden, kuten pelkojen ja ahdistuksen, vuoksi.

Eniten samankaltaisuuksia oli molempien medioiden kohtuullisuusdiskurssissa. Molemmissa mediassa painotettiin samoja asioita: luonnon tärkeyttä ja käsityöammattien ja fyysisten töiden pariin siirtymistä tietotyöstä, esimerkiksi liike-elämästä. Tässäkin diskurssissa Ylen aineistossa korostuu ajatus siitä, etteivät työelämän kohtuullistaminen ja arjen ja työn tasapainottamisen lähtökohdat ole kaikille samat. *Me Naisissa* tällainen eriarvoisuuden näkökulma sivuutetaan varsinkin tässä diskurssissa kokonaan.

Kaiken kaikkiaan Ylen ja *Me Naisten* työelämärepresentaatioiden eroja on mahdollista selittää naistenlehtijournalismin ja uutisjournalismin eroilla. Ruoho ja Saarenmaa (2011) toteavat, että naistenlehtijournalismin juttuihin vaikuttavat lukijalähtöisyys ja naistenlehtien itsestään luomat konseptit ja brändit. *Me Naisten* työelämäaiheisia henkilöjuttuja on mahdollisesti toteutettu nimenomaan median konseptiin sopivalla tavalla, joka vaikuttaa myös siihen, millaisena työelämä lopulta näyttäytyy. Uutisjournalismille tyypillistä on puolestaan aktiivinen vallan vahtikoira -rooli, jolloin myös yhteiskunnallisiin (tässä tapauksessa työelämän) epäkohtiin tartutaan ja niitä korostetaan ehkä hanakammin (Ruoho ja Saarenmaa 2011).

5 POHDINTA JA PÄÄTELMÄT

Tutkielmassani keskityin selvittämään, millaisia representaatiota Yle ja *Me Naiset* työelämästä tuottavat. Analysoin aineistoa työn muutoksen kontekstissa. Löysin aineistosta diskurssianalyysin keinoin viisi diskurssia: mielenterveysdiskurssi, mahdollisuuskurssi, omaperäisyysdiskurssi, kohtuullisuusdiskurssi ja epävarmuuskurssi. Tuloksista voidaan päätellä, että työelämän muutoksen trendit ja prekaarius näkyvät voimakkaasti *Me Naisten* ja Ylen henkilövetoisissa työelämää käsittelevissä verkkojutuissa.

Tutkielmani tuloksista selviää, että henkisyttä, mielenterveyttä ja tasapainon löytämistä työelämässä käsiteltiin työelämän yhteydessä vuosina 2020–2022 erityisen paljon. Mielenterveysdiskurssin yleisyys työelämäjutuissa voi selittyä osaltaan sillä, että koronapandemian aikana julkisessa keskustelussa mielenterveys, uupumus, yksinäisyys ja työhyvinvointi olivat esillä paljon, ja koronapandemian on todettu vaikuttaneen kansalaisten mielenterveyteen (Suomen Mielenterveys ry, 2022). Pandemian riehussa alettiin keskittyä myös siihen, kuinka vapaa-ajan ja työajan välille selkeiden rajojen vetäminen oli etätöiden vuoksi aiempaa hankalampaa. Pandemia-aika voi osaltaan selittää näin ollen myös kohtuullisuusdiskurssin yleisyyttä ja rajojen vetämisen painottamista tässä diskurssissa.

Melin ja Saari (2019) näkevät uupumisen nimenomaan tietotyöhön linkittyvänä ilmiönä, mutta tutkielmani aineistossa mielenterveysdiskurssi ja uupumus eivät liittyneet vain tietotyöhön. Suorituspainetta ja mielenterveysongelmia koettiin tutkielmani tuloksien mukaan työelämässä riippumatta siitä, oliko kyseessä niin sanottu fyysinen työ vai tietotyö. Mielenterveysongelmat esitettiin yksimielisesti etenkin ulkoapäin tulevien epärealististen odotusten seuraukseksi. Lähes jokaisessa mielenterveyttä tai työuupumusta käsittelevässä jutussa oli käsitelty aihetta yhteiskunnallisessa viitekehyksessä. Yksilön ongelmista ei syytetty yksilöä ja työntekijää, vaan työelämän olosuhteita.

Yllättävin tutkielmani huomio oli, että prekaarius ja sen aiheuttama epävarmuus esitettiin jopa tietynlaisena eteenpäin vievänä voimana ja sysäyksenä kohti onnellisempaa ja omannäköisempää työelämää. Kun vakituista työtä ei ole tai sen turvaan ei voi tuudittautua, epävarmuus ja työelämän pirstaleisuus esitettiin asioina, jotka pakottivat punnitsemaan erilaisia vaihtoehtoja työelämässä.

Yhtenä vaihtoehtona epävarmaan työelämään esitettiin yrittäjyys. Tämä heijastelee Koskisen (2021) huomiota, että yrittäjyys ja start up -yrittäjyys on työelämän muutoskeskustelussa nähty ratkaisuna työelämän epävarmuuteen. Tutkielmani tulokset puoltavat sitä, että epävarmassa työmarkkinatilanteessa työntekijät haluavat ottaa kohtalon omiin käsiinsä – jos sopivaa vakityöpaikkaa ei ole, se luodaan itse.

Mielenterveysongelmiin ja epävarmuuteen lääkkeeksi tarjottiin esimerkiksi juuri yrittäjyyttä, mentorointia ja ”hiljaisia lopareita”. Tämä vahvistaa edelleen kuvausta siitä, että työelämän muutoksien ja ongelmien keskellä täytyisi yksilönä vain luovia eteenpäin ratkaisuja etsien, eikä odottaa poliittisia ja rakenteita parantavia muutoksia. Tutkielmani valossa vastuu työelämän epävarmuudesta sysättiin nimenomaan osittain yksilön harteille, vaikka olosuhteista syytettiin yhteiskuntaa.

Kaiken kaikkiaan muuttuva työelämä esiintyy aineistossa Leinikin (2009) ilmaisua lainatakseni ”ahtaana tilana pelon ja toivon välissä”. Työelämän muutos ja sen aiheuttama epävarmuus näyttäytyi tutkielmassani ristiriitaisena ja epävarmuus kaksipuoleisena: työelämässä voi minä hetkenä hyvänsä tapahtua mitä tahansa positiivista, mutta toisaalta myös mitä tahansa negatiivista.

Tiedostan lähtökohtieni, kuten subjektiivisuuden analysointivaiheessa sekä kandidaatintyön aikarajoitteiden mahdolliset vaikutukset tutkimustuloksiin. Oma työtä on aina aiheellista tarkastella myös kriittisesti, eikä tutkielmani tavoitteena ollut yleistää tutkimustuloksia työelämärepresentaatioista suomalaisessa mediassa. Tarkoitukseni oli pikemminkin inspiroida ja toimia keskustelunavauksena laajempaan ja syväluotaavampaan tutkimukseen. Koska vietämme suuren osan elämästämme työelämässä, on tärkeää tutkia lisää, millaisia tarinoita ja kuvauksia siitä journalistisissa medioissa luodaan. Tulevissa tutkimuksissa olisi mielekästä tarkastella laajemmin esimerkiksi mediakohtaisia eroja työelämärepresentaatioissa, tai toisaalta vertailla eroja työelämärepresentaatioista mediassa ajallisesti. Aihe ansaitsee ehdottomasti laajempaa tutkimusta – varsinkin, kun laajaa tutkimusta nimenomaan journalististen medioiden työelämärepresentaatioista ei vielä ole.

LÄHTEET

Aikakausmedia. ”Kansallinen Mediatutkimus: Aikakauslehdet tavoittavat 3,9 miljoonaa suomalaista – tässä ovat luetuimmat lehdet”. 23.9.2022. Luettu 23.10.2022.

<https://www.epressi.com/tiedotteet/media/kansallinen-mediatutkimus-aikakauslehdet-tavoittavat-39-miljoonaa-suomalaista-tassa-ovat-luetuimmat-lehdet.html>

Artima-Kyrki, Iina. 23.9.2020. ”*Me Naiset* tavoittaa lukijansa digissä”. Luettu 23.10.2022.

<https://media.sanoma.fi/ajankohtaista/2020-09-23-me-naiset-tavoittaa-lukijansa-digissa>

Eurostat. 2022. ”Duration of working life – statistics”. Luettu 25.11.2022.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics

Fairclough, Norman. 2003. ”’Political correctness’: the politics of culture and language.” *Discourse & Society*, 14 (1): 17–28.

Gettysburg College. 2022. ”One third of your life is spent at work”. Luettu 24.11.2022.

<https://www.gettysburg.edu/news/stories?id=79db7b34-630c-4f49-ad32-4ab9ea48e72b>

Heiskanen, Tuula, Sirpa Syvänen ja Tapio Rissanen. 2019. ”Mihin työelämä on menossa?

Tutkimuksen näkökulmia”. Tampere: Tampere University Press. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-006-9>

Ikonen, Hanna-Mari ja Tuija Koivunen. 2020. ”Työelämän muutos ja miten sitä eletään”.

Työelämän tutkimus, 18 (1): 1–2.

Jäppinen, Tiina. 2020. ”Vammaisuus työelämässä: median representaatioita”. Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202007093664>

- Kallinen, Timo ja Taina Kinnunen. 2022. Etnografia. *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Toimittanut Jaana Vuori. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Luettu 28.10.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/>
- Kolu, Eeva. 2020. *Korkeintaan vähän väsynyt*. Helsinki: Gummerus.
- Koskinen, Henri. 2021. "Startup-yrittäjyys työn muutosdiskurssien valossa". *Kulttuurintutkimus*, 38 (2–3): 35–51.
- Leinikki, Sikke. 2009. "Pelon ja toivon välissä: Pätkätyöläisen urakerronta". Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-5515-7>
- Manninen, Anni. 2021. "Naisjohtajien mediarepresentaatiot ja niiden vaikutukset naisten uravalintoihin". Oulun yliopisto, kauppatieteellinen tiedekunta.
- Melin, Harri ja Tiina Saari. 2019. "Työn ja työelämän tutkimuksen muuttuvat maailmat". Teoksessa *Mihin työelämä on menossa?* Toimittaneet Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen ja Tapio Rissanen, 22 (5): 21–48. Tampere: Tampere University Press. <http://urn.fi/urn:isbn:978-952-359-006-9>
- Poikolainen, Hanna. 2009. "Moderni menestyjä, tavallinen duunari vai sarron kohde? – Naisen suhde työhön Trendissä ja Cosmopolitanissa vuonna 2006". Tampereen yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-19602>
- Pyöriä, Pasi Juhani. 2002. "Tietotyö, työelämän muutos ja hyvinvointi". *Sitran raportteja*, toimittaneet Mikko Härmä ja Tarja Nupponen, (22): 57–67. Helsinki: Sitra
- Reece, Katherine T., Jane A. Davis ja Helene J. Polatajko. 2009. "The Representations of Work-Life Balance in Canadian Newspapers." *Work (Reading, Mass.)*, 32 (4): 431–442.
- Rouhiainen, Sanna. 2016. "Parhaani teen – työelämässä pärjäämiseen liitetyt käsitykset työelämän muutoksen kontekstissa". Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201606221982>

Ruoho, Iiris ja Laura Saarenmaa. 2011. *Edunvalvonnasta elämänpolitiikkaan. Naistenlehdet journalismina ja julkisuutena*. Tampereen yliopisto, journalismin tutkimusyksikkö.

<http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8374-5>

Ruoho, Iiris ja Sinikka Torkkola. 2010. *Journalismin sukupuoli*. Tampereen yliopisto, journalismin tutkimusyksikkö.

Rönkä, Reetta. 10.11.2020. "Yle perustaa nuorten uutistoimituksen". Luettu 25.11.2022.

Osoitteessa: <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2020/11/10/yle-perustaa-nuorten-uitistoimituksen>

Tilastokeskus. 2022. "65-vuotiaiden elinajanodote laski vuonna 2021". Luettu 24.11.2021.

Osoitteessa: <https://www.stat.fi/uutinen/65-vuotiaiden-elinajanodote-laski-vuonna-2021>

Wiengarten, Frank, Mark Pagell, Christian F. Durach ja Paul Humphreys. 2021. "Exploring the Performance Implications of Precarious Work." *Journal of operations management*, 67 (8): 926–963. <https://doi.org/10.1002/joom.1155>

LIITE: AINEISTO

Tutkimusaineistona käytetyt kirjoitukset:

Yle:

1. Eeva Kolu, 34, paloi kolmesti loppuun ja puhuu nyt milleniaalien burnoutista, jotta voisimme olla itsellemme armollisempia – 5 syytä, miksi nykyaika uuvuttaa (23.8.2020)
2. Moni haaveilee elämänmuutoksesta, Vesa Nieminen teki sen: myi kotinsa, jätti työnsä ja löysi vuoden erämaavaellukselta rauhan ja rakkauden (31.7.2021)
3. Kysely: vuorotyöläisiltä jää juhlimatta tärkeät juhlat joustamattomien työaikojen vuoksi – Mario Luna, 30, näkee keikkatöissä myös mahdollisuuksia (22.9.2020)
4. Ellaa, 29, odotettiin työpaikalle aamupalaveriin, mutta hän ei tullut – nuoret työntekijät kertovat, että vaatimus lähitöistä stressaa (6.9.2022)
5. Kouluaikojen häpeä seuraa lukemisen ja kirjoittamisen ongelmista kärsiviä työelämään – Milja Haavisto meni pomon puheille ja suosittelee samaa muille (4.2.2022)
6. Rubert Mönttinen, 22, jännittää puhelimella soittamista niin paljon, että työpaikan hakeminen tuntuu mahdottomalta (1.9.2022)
7. Lauri Rönkön, 28, outojen oireiden syyksi paljastui raju uupumus – miesten väsymistä voi olla vaikea tunnistaa (21.8.2022)
8. Valmistumisen jälkeen Mari Pollari huomasi, että unelmatyötä ei löytynyt – hän keksi hankkia itselleen mentorin, jonka avulla aukesi ura Itävallassa (2.3.2021)
9. Viivi, 21, suljettiin ulkopuolelle ja Nooralle, 29, ei aina viitsitty edes puhua – iso osa alle 30-vuotiaista kokee työyhteisössä yksinäisyyttä (20.5.2022)
10. Suunnittelija Reija Forss osaa markkinoida itseään – ahkera ja lahjakas voi menestyä ilman huippututkintoja (18.1.2020)
11. Forssalainen Jaana Mäkelä ihmettelee valitusta työvoimapulasta: 3000 työhakemusta ovat tuottaneet vain pätkätöitä, joiden varassa ei uskalla muuttaa (10.10.2022)
12. Rima alas (15.9.2022)
13. Salaryman tekee pitkää päivää ja viettää iltansakin työporukassa – japanilainen työkuulttuuri muuttuu vähitellen ja yksi muuttaja on pandemia (9.8.2021)
14. Susanna Saanikari oli kehitysvammaisen poikansa omaishoitaja, sitten oman äitinsä: ”Järjestelmä toimii siltä pohjalta, että omaiset osallistuvat” (10.8.2022)

15. Jenni Luukkonen kyllästyi kituuttamaan eläintenhoitajan palkalla, nyt hän tienaa tuplasti insinöörinä – tuhannet työssäkävijät jäävät köyhyysrajan alle, eikä se ole oma vika (5.10.2021)

Me Naiset:

1. Näin Henna, 25, veti selvät rajat työn ja vapaa-ajan välille – ”Otin hiljaiset loparit” (6.9.2022)
2. Henna, 35, tienaa lähes 4000 euroa kuussa paljastavilla kuvilla – näin entinen ”hiljainen hissukka” päätyi tekemään työkseen Onlyfansia (12.7.2022)
3. Mari toteutti nelikymppisenä urahaaveen, joka ei nuorena ottanut tulta – ”Ilmoitin puolisololleni, että nyt on minun aikani tehdä jotain hullua” (3.7.2022)
4. Kun Sanna muutti Hollantiin tekemään uraa, hän asetti itselleen 2 vuoden takarajan – sitten hän rakastui ja päätyi elämään ihan erilaista elämää kuin oli ajatellut (28.5.2022)
5. Riikka-Marialla, 47, on viisi eri työtä – vähintään kahden työn tekeminen lisääntyy ja taustalla muhii myös surullinen syy (13.2.2022)
6. Karoliina, 28, irtisanottiin ja Susan, 37, sai potkut äitiyslomalla – näin he muuttivat irtisanomisensa onnenpotkuiksi (1.2.2022)
7. Kun Carita Peltonen uupui, hän alkoi halailla puita – pari vuotta myöhemmin metsä ajoi hänet konkurssiin (23.1.2022)
8. Helsinkiläinen Evon, 37, kasvoi kodissa, joissa ruokaa ei ollut ja veitset lentelivät – nyt hän on palkittu uranainen, jota edes syöpä ei nujertanut (25.12.2021)
9. Kehityspäällikkö Anna, 56, sai potkut yt-neuvotteluissa ja päätyi erotiikkaliikkeeseen myyjäksi: ”Löysin ihan uuden puolen itsestäni” (2.12.2021)
10. Hanna Hallila, 26, on ”cool ope”, jolla on täysin omanlainen opetustapa – kehuja sataa myös vanhemmilta (18.11.2021)
11. ”Tipuin polvilleni ja itkin onnesta” – Tiia, 42, ponnisti ammattikoulun penkiltä lääkäriksi (21.10.2021)
12. Riikka Ikäheimo tapasi Monacossa miljonäärin, joka paljasti salaisuutensa – nyt Riikka on vaatesuunnittelija, vaikka ei ole koskaan opiskellut alaa (4.9.2021)
13. Jenni sai kuulokojeet, tuunasi niistä itsensä näköiset ja latasi kuvat someen – saunasta tultuaan hän huomasi olevansa jonkin ison äärellä (8.8.2021)

14. Tamperelainen Jonna, 44, teki neulomisesta itselleen ammatin – nyt hän on toimitusjohtaja, joka tekee töitä 6 tuntia päivässä: ”Pitkien työpäivien glorifiointi on vastenmielistä” (5.7.2021)
15. Kuvataiteilija Iiris Rusi myy seksiä vanhemmille miehille, koska taiteella ei elä – ”Voisin siivota vessoja, mutta seksin myyminen on mielekkäämpää” (6.11.2021)