

HAJAUTUVAN TYÖN HALLINTA

- esimiesten kokemuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta

Sosiaalipolitiikan pro gradu -
tutkielma
Yhteiskunta- ja kulttuuritie-
teiden yksikkö
Tampereen yliopisto
Eija Tiiva
Huhtikuu 2014

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Eija Tiiva: HAJAUTUVAN TYÖN HALLINTA – esimiesten kokemuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisesta.

Pro gradu -tutkielma, 61 s. + liitteet 2 s.

Sosiaalipolitiikka

Ohjaajat Jouko Nätti & Katja Repo

Huhtikuu 2014

TIIVISTELMÄ

Tietotyön ammateissa työskentelevät toimivat usein ympäristössään, jossa työ hajautuu niin ajan kuin paikankin suhteen. Tässä tutkimuksessa tarkastelen työn ja vapaa-ajan hallintaa. Ymmärrän työn ja vapaa-ajan hallinnan raja-käsitteen kautta. Tarkemmin olen kiinnostunut siitä, pyritäänkö rajata työn ja vapaa-ajan välillä ylläpitämään vai ei. Entä millaiset tavat ja käytännöt vaikuttavat tämän rajan hallintaan. Tavoitteenani on lisätä ymmärrystä tietotyön luonteesta, ja sen vaikutuksista perheeseen ja vapaa-aikaan. Tutkimukseni asettuu laadullisen tutkimuksen kenttään. Haastatteluaineisto on kerätty osana ”Työn tilallinen hajautuminen” tutkushanketta. Käyttämäni aineiston olen rajannut kuuden esimiesasemassa toimivan tietotyöläisen yksilöhaastatteluun. Haastattelumuotona käytettiin teemahaastattelua. Aineistoa analysoin sisällönanalyysin menetelmin teemoittelua apuna käyttäen.

Tietotekniset välineet ja -sovellukset näyttäytyivät rajan hallinnassa niin positiivisessa kuin negatiivisessakin valossa. Toisaalta kehittyneet välineet vähensivät matkustamistarvetta, mutta toisaalta työ tunkeutui näiden kautta myös vapaa-ajalle. Välineiden käyttöä pyrittiin myös rajaamaan pois vapaa-ajalta aina tässä kuitenkaan onnistumatta. Esimiesaseman vastuullisuus vaikeutti työstä irtautumista. Toisaalta määritelty työaika näytti toimivan puskurina ylipitkille päiville. Vastaavasti vapaus määritellä työnsä tekemisen tapaa ja paikkaa lisäsi joustavuutta työskentelyssä. Omat ja lasten harrastukset, selkeät sopimukset siitä, ettei kotona puhuta työasioista ja pitkä työmatka toimivat työstä irtautumisen keinoina. Työ kulkeutuu herkästi vapaa-ajalle ajatuksien muodossa ja myös uneen. Haasteelliset tehtävät ja henkilöstön johtamiseen liittyvät pulmat aiheuttivat pohdintoja vapaa-ajalla. Fyysisesti liikkuva työ oli erityisen haasteellista tilanteessa, jossa vastuu lähiomaisen hoivasta oli haastateltavalla. Liikkuva työ koettiin osin raskaaksi, mutta myös rikkaudeksi ja uuden oppimisen mahdollistajaksi. Mahdollisuus työskennellä kotona jakoi käsityksiä. Työmatkan jäädessä pois se mahdollisti ylimääräisen levon. Toisaalta työtä ei haluttu tehdä kotona siinä pelossa, että työn ja vapaa-ajan välisen rajan koettiin hämärtyvän. Mahdollisuus työskennellä toisessa toimipisteessä mahdollisti työn ja vapaa-ajan yhdistämisen mielekkäällä ja yksilöllisellä tavalla. Työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallinta todentui niin ajallisella, fyysisellä kuin psykologisella ulottuvuudella. Ajallinen ulottuvuus koostuu työelämän normeista, palveluyhteiskunnan instituutioiden aikastruktuureista ja perheen sisäisistä järjestelyistä. Työn tekemisen moninaiset paikat ja työn kulkeutuminen vapaa-ajalla ajatuksiin olivat fyysisen ja psykologisen ulottuvuuden sisältöjä.

Asiasanat: tietotyö, esimies, hajautuva työ, työn ja vapaa-ajan hallinta, raja

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Tietotyö ja työn hajautuminen	3
2.1 Joustavuus osana työelämän muutosta	3
2.2 Tietotyö	5
2.3 Tietotyön työajat ja -paikat	6
2.4 Hajautuvan työn määritelmiä	12
3. Työn hallinnointi	14
3.1 Työn ja muun elämän rajojen hallinta	14
3.2 Työstä irtautuminen	16
4. Tutkimusasetelma	18
4.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset	18
4.2 Tutkimuksen aineisto	19
4.3 Tutkimuksen luotettavuus	24
4.4 Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi	27
4.5 Aineiston luokittelu	31
5. Hajautuvan työn hallinnointi	32
5.1 Tietoteknisten välineiden ja sovellusten kahdet kasvot	34
5.2 Työstä irtautumisen haasteellisuus	37
5.3 Perheen asema työn liikkuesssa	42
5.4 Liikkuvan työn rikkaus ja raskaus	44
5.5 Joustavat työjärjestelyt win-win tilanteena	46
6. Johtopäätökset	49
7. Pohdinta	54
Lähteet	57
Liitteet	62

1. Johdanto

”Nykyään osaan vetää rajan työn ja vapaa-ajan välille. Toista irtautumisen varmistaa alle yksivuotias lapseni.” Näin toteaa luovaa työtä tekevä isä työn muutosta liikkuvampaan suuntaan käsittelevässä artikkelissa. (HS 19.9.2013.) Tuore isä on lausahduksellaan osuvasti kiteyttänyt sen, mitä ilmiötä tässä tutkimuksessa tarkastelen. Muuttuvat työelämän vaatimukset muokkaavat myös työn ja vapaa-ajan rajoja, jolloin huoli näiden rajojen hämärtymisestä on aiheellinen. Näiden rajojen liikkumisella on väistämättä seurauksia niin yksilölle itselleen, perheelle kuin myös työorganisaatioille. Yhteiskunnan tasolla kysymys pelkistyy siihen, millä keinoin työn ja vapaa-ajan välistä tasapainoa tulisi edistää. Toinen suuri kysymys liittyy siihen, pystyvätkö suomalaisessa yhteiskunnassa vallitsevat työ- ja sosiaalipoliittiset järjestelmät vastaamaan riittävässä määrin näihin muuttuviin tarpeisiin.

Edellä esitelty Helsingin Sanomien artikkeli kuvaa hyvin myös sitä muutosta, mitä suomalainen työelämä on kokenut. Nykyinen hyvinvointi-Suomi ja suomalainen työ- ja elinkeinorakenne on kokenut suuren murroksen viimeisen reilun sadan vuoden aikana. 1800-luvun agraarinen Suomi on siirtynyt teollistumisen ja hyvinvointivaltion kasvun ja kehittymisen kautta 2000-luvulla niin kutsuttuun jälkiteolliseen tieto- ja informaatioyhteiskuntaan. Vanha perinteinen metsä- ja konepajateollisuus on kokenut myllerryksen, jonka seurauksena näistä Suomen viennin tukipilareista on viimeisen kymmenen vuoden aikana hävinnyt kymmeniätuhansia työpaikkoja. Myös ITC-kilpajuoksussa Suomi on jäänyt altavastaajan rooliin. Nopean rakennemuutoksen taustalla vaikuttaa erityisesti talouden globalisoituminen, mutta viimeaikaisten muutoksien voi tulkita johtuvan myös teknologian huimasta kehityksestä ja viestintätapojen murroksesta.

Tietoyhteiskunnalla voidaan ymmärtää yksinkertaistaen yhteiskuntaa, jossa tieto- ja viestintäteknikka on keskeisessä roolissa. Tästä myös seuraa tilanne, jossa yhä suurempi osa suomalaisista palkansaajista lukeutuu tietotyöläisiksi. Tyypillisesti he ovat usein korkeasti koulutettuja, ja työkseen he analysoivat, muokkaavat ja tuottavat tietoa. Tähän he käyttävät monipuolisesti ICT-ajan tarjoamaa teknistä välineistöä. Hie- man leikillisesti sanoen heidän arvokkain pääomansa sijaitsee korvien välissä.

Tutkimuksessani olekin kiinnostunut siitä, mitä tietoyhteiskunnan työmuurahaiselle, tietotyöläiselle kuuluu. Tässä tutkimuksessa tutkittavia määrittää niin tietotyö kuin esimiesasema. Varsin itsenäisen ja hyvätuloisen työn vastinparina tietotyöläistä uhkaa työn rajattomuus niin ajan kuin paikankin suhteen. Tutkimukseni keskiössä olevat johtavat tietotyöläiset edustavat varsin tyypillistä päivätyöntekijän tyyppiä, ja lisäksi heillä on mahdollisuus vaikuttaa omiin työskentelyaikoihin ja -paikkoihin.

Tutkimuksessani en pyri löytämään makrotason vastauksia, vaan lähestyn aihetta mikrotasolla kuuden tietotyöläiseksi luokittamani esimiehen haastattelujen kautta. Millaiseksi tietotyöläisen arki rakentuu työn, vapaa-ajan ja perheen välisissä suhteissa? Entä millaista rajaa työn ja vapaa-ajan välillä pidetään, vai pidetäänkö sitä lainkaan? Tarkastelussa on myös työn joustavoittamiseksi kehitetyt työn tekemisen muotoja, kuten etätyö. Tulokulmani etätyöhön on työntekijälähtöinen, jolloin etätyön tekemisen mahdollisuus nähdään palvelevan pikemmin työntekijän kuin työnantajan tarpeita.

Koska olen omassa tutkimuksessani kiinnostunut siitä, miten tietotyöläinen rajaa työn näennäistä rajattomuutta, ja mitkä tekijät itse työssä uhkaavat tai edistävät näiden rajojen asettamista, tarkastelen myös niitä mekanismeja, jotka edistävät työstä irrottautumista, ja siten edistävät palautumista ja työntekijän henkistä hyvinvointia. Muun muassa työn psykologiassa on tutkittu työstä irtautumista. Stressaavasta työstä irrottautuminen nähdään henkisen hyvinvoinnin yhtenä edellytyksenä.

Omassa tutkimuksessani käytän Satu Ojalan (2009, 101) esittämää jaottelua siitä, miten hajautunut työ tulisi käsittää. Ymmärrän hajautuneen työn laajaksi kattokäsitteeksi, joka sisältää erilaisia hajautuvan ja liikkuvan työn muotoja. Oman tutkimukseni haastateltavat määrittyvät niin fyysisesti kuin virtuaalisestikin liikkuvaa työtä tekeviksi; Ojalaan viitaten mobiileiksi virtuaali e-työläisiksi, jolle on mahdollista erilaiset joustavat työn tekemisen muodot, kuten esimerkiksi etätyö.

Tutkimukseni asettuu laadullisen tutkimusperinteen kenttään. Tällöin en ole niinkään kiinnostunut tilastollisista todennäköisyyksistä, vaan enemmän pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa kohdetta kokonaisvaltaisesti. Haastatteleamalla tietotyössä toimivia esimiehiä pystyn parhaiten kuvaamaan työn, perheen ja vapaa-ajan suhteissa muotoutuvaa rajankäyntiä. Tietotyö jo itsessään tuo haasteita näiden rajojen hallinnointiin, mutta lisäksi esimiesasema on erityinen positio, jonka uskon vielä lisäävän

hallinnan haasteellisuutta. Kiinnostukseni kohteena ei ole itse johtaminen, vaan ne käytännöt, joilla esimiehet hallinnoivat työn ja vapaa-ajan välistä rajaa. Haastattelun käyttö aineiston keräämismuotona piirtää yksityiskohtaisen kuvan tästä ilmiöstä arjen tasolla. Aineiston analysoinnissa käytän apuna laadullista sisällön analyysin menetelmää.

Tutkimuksen teoreettisessa osiossa esittelen aluksi lyhyesti työelämän muutosta ja sitä, mitä tietotyöstä ja sen tekijöistä tiedetään. Avaan myös ajasta ja paikasta irtautuvan työn keskeisiä käsitteitä kuten mobiilia liikkuvaa työtä ja etättyötä. Tarkastelussani on myös työn ja muun elämän välisen rajan hallinta sekä työstä irtautuminen. Teoreettista osiota seuraa metodologinen osuus, jossa kuvailen ja perustelen käyttämiäni metodologisia ratkaisuja ja esitän tutkimuskysymyksen tarkentavilla kysymyksillä. Analyysivaiheessa käyttämäni aineisto-otteet limittyvät oman tulkintani väliin. Itse ymmärrän analyysivaiheen rakentuvan tällä menetelmällä tutkijan ja tutkittavan väliseksi dialogiseksi vuoropuheluksi, jossa tutkijan roolissa pitäytyen täydennän omalla tulkinnallani tutkittavan puhetta. Analyysivaihetta seuraa johtopäätösten teko, ja lopuksi suhteutan tutkimukseni sosiaalipoliittiseen kontekstiin ja esitän jatkotutkimusehdotuksen.

2. Tietotyö ja työn hajautuminen

Tutkimukseni keskiössä on esimiesasemassa oleva tietotyöläinen. Tässä kappaleessa tarkastelen sitä, miten tietotyö ja tietotyöläinen määritellään tutkimuksessa, ja mitä hajautuneella työllä ymmärretään. Aivan aluksi kuvaan työelämän muutosta erityisesti joustavuuden näkökulmasta. Joustavuuden käsitteen määrittely perustuu siihen ajatukseen, että esimiesasemassa oleva tietotyöläinen on usein ylempi toimihenkilö, jolla on paljon vapausasteita järjestää omaa työn tekemisen paikkaa, aikaa ja tapaa.

2.1 Joustavuus osana työelämän muutosta

Suomessa on tapahtunut merkittävä ammattirakenteen muutos viimeisen kolmenkymmen vuoden aikana. Perinteinen teollinen työ on vähentynyt ja johtanut osaltaan ammattiasemien toimihenkilöistymiseen. Lisäksi on tapahtunut huima koulutusasteen

nousu. Eurooppalaisessa vertailussa suomalaisten palkansaajien koulutustaso on erittäin korkea niin miehillä kuin naisillakin. Naisilla koulutustason nousu on ollut nopeampaa; korkea-asteen tutkinnon oli suorittanut vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan 46 prosenttia. Ikääntyminen, ansiotyön merkittävyyden väheneminen tärkeänä elämänalueena ja työn sisällöllisen merkittävyyden lisääntyminen palkan kustannuksella ovat myös selkeästi havaittavissa olevia trendejä (Lehto & Sutela 2008, 10–22.)

Lisääntynyt asiantuntijatyö, tieto- ja viestintäteknologian yleistyminen sekä globaalit markkinat ovat uudelleenmuovanneet myös organisaatioiden rakenteita (Ojala 2009, 93.) Työ ja sen organisointitavat muuttuvat jatkuvasti. Globalisaation ja teknisten innovaatioiden lisäksi muuttuvat yritys- ja toimipaikkarakenteet, yrityksiin kasvaneet tuotto-odotukset sekä muutokset johtamiskulttuureissa ovat muutoksen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Työn uudelleenorganisointumisen onkin johtanut joustaviin työjärjestelyihin. Vastoin yleisestä käsityksestä Suomen jäykistä työmarkkinoista, joustavia järjestelyjä käytetään varsin laajasti myös suomalaisilla työpaikoilla. Joustavuus tulee esiin niin palkitsemistavoissa, tiimityön lisääntymisessä, työaikajärjestelyissä kuin etätöiden tekemisen mahdollisuuksina. Oikein organisoitu joustavuus hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. (Melin & Mamia 2007, 135–137.)

Mamia (2007a, 33–34) on tarkastellut työn joustavaa organisointia organisaatiotasolla 2000-luvun Suomessa. Hänen mukaansa joustavuudella voidaan tarkoittaa *työmarkkinoiden tai institutionaalisten rakenteiden joustavuutta*, jolloin viitataan työaikojen sääntelyyn, työsuhteen määräaikaaisuuteen, vuokratyövoiman käyttöön, sopimuskäytäntöihin tai työaikaliiuksiin. *Työorganisaatioiden tasolla* joustavuus näytetään määrällisenä, toiminnallisena tai taloudellisenä joustavuutena. Työn ja työvoiman määrä joustaa kysynnän mukaan, jolloin puhutaan määrällisestä joustosta. Toiminnallinen jousto viittaa organisaation kykyyn sopeuttaa toimintonsa muuttuviin olosuhteisiin, taloudellinen jousto puolestaan sisältää palkkajoustavuuden, palkkojen sopeuttamisen muuttuviin suhdanteisiin ja uusien tulokseen sidottujen palkkiokäytäntöjen käyttöönoton. Kolmanneksi työelämän joustavuudella voidaan tarkoittaa sellaisia *joustavia työn tekemisen muotoja*, jossa työntekijä voi paremmin sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän. Tällöin puhutaan työn joustavuudesta ajan ja paikan suhteen (etätö, mobiili työ, työaikaliiukumat, työaikapankit). Tällaiset joustavuuden muodot luokittelevat Mamian tulokinnassa henkilöstölähtöisiksi. Joskaan yhdestäkään työjärjes-

telystä ei voida yksiselitteisesti sanoa sen olevan joko henkilöstö- tai organisaatiolähtöinen (Ojala 2009, 94). Mamia (2007a, 55–56) toteaa työn joustavuuden hyödyntävän niin organisaatioita kuin henkilöstöä. Ominaista erilaisille joustaville työjärjestelyille on vastavuoroisuus, jolla viitataan molemminpuoliseen joustoon esimerkiksi työaikatarpeiden mukaan.

2.2 Tietotyö

Työn tietoisuminen on yksi aikamme keskeisimpiä työelämän muutoslinjoja. Teknologinen kehitys on hävittänyt perinteisiä työpaikkoja niin maataloudessa, tehtaissa kuin kaivosteollisuudessakin. Teknologinen murros on vaikuttanut myös työn sisältöihin. Työ on muuttunut aikaisempaa itsenäisemmäksi, monipuolisemmaksi ja korkeampaa koulutusta vaativaksi. (Pyöriä 2005, 156–159.)

Perinteisesti tietotyö on määritelty luovuutta ja innovatiivisuutta edellyttäväksi eirutiininomaiseksi suunnittelu- ja asiantuntijatyöksi, jossa korostuu tietotekniikan käyttö ja sen soveltaminen. Tietotyön keskeisiksi kriteereiksi nousevat näin olleen tietotekniikan käyttö, sekä työn edellyttämä suunnittelu, johon koulutus antaa valmiudet. Tietotekniikan käyttö tietotyön kriteerinä ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteinen. Läheskään kaikissa tietotyöksi mielletyissä ammateissa tietotekniikan käyttö ei ole ehdoton edellytys, tai sen käyttö voi olla varsin yksinkertaista ja rutiininomaista. Sen sijaan tietotyön määrittäminen kokonaisvaltaiseksi prosessiksi antaa tilaa tarkastella tietotyötä ajasta, paikasta ja työvälineistä riippumattomana kognitiivisena prosessina. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 26–27.) Näin tulkiten tietotekniikka tai muu käytössä oleva teknologia toimii apuvälineenä tietotyöläiselle työn tekemiseksi (Blom ym. 2001, 27–28; Ojala 2009, 99). Muodollinen pätevyys, joustavat ammattitaitovaatimukset ja työkokemuksen tuoma osaaminen ovat koulutuksellisia sisältöjä tietotyön määritelmässä. Tietotyöläisiksi määrittyvät tuolloin ylemmän keskiasteen ja tätä korkeamman tutkinnon suorittaneet, joskaan pelkkä muodollinen tutkinto ei ole ehdoton edellytys tietotyöläisen määritelmäksi. Myöskään ammattinimike tai organisatorinen asema ei välttämättä kykene tuomaan esiin tietotyön luonnetta vaan ennemminkin kriteerinä tulisi olla luova ongelmanratkaisukyky. (Blom ym. 2001, 27–29.)

Tietotyön kehityksen on todettu olevan ristiriitaista. Sille on ollut leimallista niin myönteiset kuin kielteisetkin kehityskulut. Hyvän työmarkkina-aseman, autonomian, hyvien tulojen, joustavien työjärjestelyjen ja mielenkiintoisen työn vastinparina voidaan nähdä liiallinen työ määrä, työn henkinen rasittavuus, aikapaineet sekä tuloksellisuuden kontrolli. Tietotyö on hiipinyt myös perhe- ja vapaa-ajan alueille uudelleenmuotoillen ja hämärtäen näiden eri elämänalueiden suhteita aivan uudella tavalla (Blom ym. 2001, 123–146.); tietoyhteiskunnassa työn aika- ja paikkasidonnaisuus hämärtyy, joskaan ne eivät katkea (Pyöriä 2005, 155).

Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila (2004, 42–43) ovat tutkineet korkeasti koulutettujen suomalaisten tietotyön olemusta ja työaikoja. Tutkijoiden mukaan tietotyön empiirinen paikantaminen ei ole aivan yksiselitteistä. Omassa tutkimuksessaan he ymmärtävät tietotyön korkeaa koulutusta ja osaamista edellyttäväksi asiantuntijatyöksi. Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä 3000 korkeasti koulutetulle palkansaajalle. Lomakekyselyn lisäksi tehtiin case-tutkimuksia neljässä eri it-sektorin yrityksessä.

Tietotyön yhtenä kriteerinä pidetty tietotekniikan käyttö todentui myös Julkunen ym. (2004, 68–82) tutkimuksessa siinä määrin, että tietotekniikan voidaan katsoa muokanneen johtamis- ja asiantuntijatyön työprosessia. Tietotekniikan käytön lisäksi tietotyötä määrittää mahdollisuus suunnitella omia työtehtäviään, joskin eroja eri ammattiryhmien välillä oli havaittavissa. Myös tietotulva, työn epämääräistyminen ja henkilökohtaistuminen olivat tutkimuksen esiintuomia tietotyön piirteitä. Tietoyhteiskunnan vaatimus työn joustavuudesta, sitoutumisesta ja yhteistyöhakuisuudesta on muuttanut myös yritys-, organisaatio- ja työkuultuureja. Yksi keskeinen organisaatiokulttuurin piirre on suhde työaikaan. Millaisia aikakulttuureja työpaikoilla suositaan? Tutkimuksen valossa yli puolessa työyhteisöistä suositaan niin sanottua normaalityöaikaa, neljänneksessä työaikojen venymistä katsottiin läpi sormien ja viidenneksessä odotettiin tehtävän pitkää työaikaa.

2.3 Tietotyön työajat ja -paikat

Anna-Maija Lehdon ja Hanna Sutelan (2008, 131–133) mukaan huolimatta työaikojen moninaistumisesta päivätyö on edelleen Suomessa vallitseva työaikamuoto. Suomalaisilla palkansaajilla työaikamuoto on yhteydessä ammattiryhmään, sosioekonomiseen

asemaan ja ikään. Palkansaajien mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin on lisääntynyt merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Eniten joustoa omiin tarpeisiinsa voivat käyttää ylimmät toimihenkilöt. Lisäksi he voivat parhaiten vaikuttaa omaan työaikaansa ja lomien pitämiseen. Näennäisestä etuoikeutetusta asemasta huolimatta kolikon kääntöpuoli näyttäytyy joustamisen pakkona työajoissa ja vastentahtoisen ylityön tekemisenä. Lehto ja Sutela puhuvatkin paradoksisista, jossa laaja neuvotteluvälta ei suojaa kohtuuttomiksi venyviltä työajoilta.

Voidaankin puhua keskiluokan ja tietotyöntekijöiden säännöllisten työaikakäytäntöjen haurastumisesta. Tietotyön ajalliset ja paikalliset rajat hämärtyvät, venyvät ja rikkoutuvat. Työajan täsmällinen määrittäminen tietotyössä ei ole yksiselitteisen selkeää: noin puolet vastaajista piti omaa työaikaansa yksiselitteisenä. Vastaukset erosivat ammattiryhmittäin muun muassa siten, että sosiaali- ja terveydenhuollossa työajan määrittäminen koettiin yksiselitteisenä 83 prosentissa, ja korkeakoulujen opettajista vain 18 prosenttia kykeni määrittämään työaikansa täsmällisesti. Eroa selittää sosiaali- ja terveydenhuollossa tehtävä virka-aikaan ja työvuoroihin sidottu työ. Arvioitaessa työaika-autonomiaa esiin nousi sukupuolien välinen ero. Koulutettujen naisten töissä työaika-autonomiaa on vähemmän kuin miesten töissä. Erot palautuvat yksityisen ja julkisen sektorin eroon. Julkisen sektorin paikalleen sitovat käytännöt voivat kasvattaa odotuksia henkilöstön venyvyydestä työn mukaan. Työaika-autonomia ei kuitenkaan johda lyhyempään työaikaan, vaan liittyy pitkään työaikaan, työn ja oman ajan haurastumiseen, kokonaistyöajan tekemiseen, ylityökäytännön murenemiseen sekä työn liikkuvuuteen ja monipaikkaisuuteen. Viitteitä on myös aika-autonomian ja uupumisen yhteydestä siten, että autonomia vähentää uupumisoireita, joskin yhteyttä on vaikea selittää. (Julkunen ym. 2004, 87–94.)

Julkunen ym. (2004, 95–129) tutkimuksen mukaan keskiluokassa tehtiin keskimäärin 41,6 ja yritysaineistossa 39,2 viikkotyötuntia, mikä ei täysin vastaa mielikuvaa ylipitkiä työpäiviä tekevistä tietotyöläisistä. Yllättävää oli erityisesti se, ettei kaikissa johtaja-asiantuntijatehtävissä tehdä ylipitkää päivää. Samaisessa tutkimuksessa selvitettiin myös työaikojen venymistä. Pitkä työaika liittyy tiettyihin asemiin (esimerkiksi ylin johto), siihen sisältyy valikoitumista ja hyväksymistä, sekä professioiden kohdalla tietynlainen pakko niukkojen resurssien, suorituspainneiden ja ammatillisen moraalin yhteenkietoutumana. Käsitys it-alan ympärivuorokautisista työpäivistä on tämän tutkimuksen valossa osin myytti. It-alalla pyrittiin jopa hillitsemään ylipitkiä työaikoja. On

myös viitteitä siitä, että työaikojen venyminen tietotyössä saattaa olla yksilöstä itsestäänkin kiinni. Julkunen ym. (2004, 102–103) mukaan samassa objektiivisessa asemassa olevien työntekijöiden suhtautuminen työaikoihin vaihtelee tarkkaa rajaa pitävistä lähes rajattomasti työtä tekeviin. Suurin osa tietotyöläisistä jää näiden ääripäiden väliin pitäen kiinni sopimustyöajasta, mutta tarvittaessa joustavat työtilanteen niin vaatiessa.

Suomalaisten palkansaajien rahana tai vapaana korvattava ylityö on lisääntynyt viimeisten reilun kahdenkymmen vuoden aikana. Vuonna 2008 ero miesten ja naisten välisen ylityön tekemisessä oli lähestulkoon tasoittunut. 1980–1990 luvuilla havaittu korvauksettoman ylityön tekemisen trendi näyttää tasoittuneen 2000-luvulla. Palkansaajan sosioekonominen asema on vahvassa yhteydessä ylityön tekemiseen ja tyyppiin. Työolotutkimuksen mukaan ylemmät toimihenkilöt tekevät muita vähemmän korvattua ylityötä. Korvauksettoman ylityön tekeminen on hallinnollisessa johtotyössä varsin yleistä. (Lehto & Sutela 2008, 136.) Myös uusin työolobarometri tukee edellä esitettyä. Vuonna 2012 lähes kuusikymmentä prosenttia palkansaajista oli tehnyt virallisen työajan ylittävää työtä. Harmaalle alueelle sijoittuvaa korvauksetonta ylityötä oli vastaajista tehnyt 13 prosenttia. Sosioekonomisen aseman mukainen tarkastelu paljastaa, että ylemmistä toimihenkilöistä jopa 25 prosenttia on tehnyt korvauksetonta ylityötä. Ero alempiin toimihenkilöihin (8 %) ja työntekijöihin (4 %) on merkittävä. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 51–54.)

Entä mitä tiedetään ajasta ja paikasta riippumattomista työjärjestelyistä? Työaikajoustoja voidaan hyödyntää tekemällä työtä muualla kuin varsinaisella työpaikalla, kuten esimerkiksi kotona. Työpäivää voidaan jatkaa kotona, tai vastaavasti järjestely voi olla työntekijän toive josta on sovittu esimiehen kanssa. Vuoden 2008 työolotutkimuksen mukaan noin 34 prosenttia palkansaajista tekee päätyöhön liittyviä tehtäviä kotona joskus tai osittain. Ero eri sosioekonomisten asemien välillä on huima: ylemmistä toimihenkilöistä 70 prosenttia tuo töitä joskus kotiin, kun vastaava lukema työntekijäasemassa on 9 prosenttia. Suurin osa (54 %) kotona tehtävästä työstä on luonteeltaan ylityötä tai työtä ilman korvausta. Palkansaajista reilu kolmannes ilmoittaa kotona tehtävästä työstä sovitun esimiehen kanssa (Lehto & Sutela 2008, 139.) Mämian (2007a, 35) mukaan johtajista ja asiantuntijoista 76 prosenttia tekee töitä työpaikkansa ulkopuolella, kun vastaavasti työntekijäasemassa olevista neljäsosa.

Informaatioteknologia käyttö tietotyössä mahdollistaa työn tilallisten paikkojen moninaisuuden ja työn liikkuvuuden. Tilallisesti eniten töitä tehtiin työpaikalla, kodissa ja kokouksissa sekä koulutuksessa. Sukupuolittain tarkasteltuna miesten työt näyttäisivät olevan naisten töitä liikkuvampaa ja monipaikkaisempaa: miehet matkustavat kaksi kertaa useammin kuin naiset sekä koti- että ulkomailla. Työn monipaikkaisuus myös pidentää työaika, eikä runsasta matkustelua aina pidetty yrityksissä ongelmattomana. Työ ei ole vielä tyystin vallannut kotia, mutta nurkanvaltaajana sitä tutkijoiden mielestä voidaan pitää. Vastaajista kaksi kolmasosaa oli tehnyt töitä kotona edellisellä viikolla, ja vain neljä prosenttia oli sopinut etätöistä työnantajan kanssa. Työt siirtyvät kotiin usein epämuodollisesti ja usein myös pakosta, koska työmäärästä ei selviä normaalityöajan puitteissa. Usein kotiin jää myös oman alan ammatillinen seuraaminen ja ajan tasalla pysyminen. (Julkunen ym. 2004, 130–141.) Työtä tehdään perinteisen työpaikan lisäksi kotona, asiakkaan luona, autossa, junassa, lentokoneessa, hotelleissa ja jopa lomaillessa. Myös etätöiden eri muotojen tekeminen on eurooppalaisessa vertailussa lisääntynyt vuoden 1999 kuudesta prosentista kolmeentoista prosenttiin vuoteen 2002 mennessä. Liikkuvuus näkyy fyysisillä, virtuaalisilla, mentaalisilla sekä sosiaalisillakin tasoilla. Monipaikkaisuus tietotyössä tarkoittaa usein myös matkustelua joko kotimaassa tai ulkomailla. (Vartiainen 2007, 74–76.)

Vuoden 2012 työolobarometrin mukaan palkansaajien työskentely työpaikan ulkopuolella ei ole kovin yleistä jos jätetään huomiotta satunnainen työskentely. Kyselyn mukaan palkansaajista vajaa viidennes työskentelee kotona, työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona kuukausittain tai useammin. Yleisimmin kotona työskenneltiin yksityisten palvelujen, valtion ja kuntien palveluksessa (19–21 %). Työnantajan toisessa toimipisteessä tai asiakkaan luona työskentely oli tavanomaisempaa yksityissektorilla (21–22 %). Kunnilla ja valtioilla osuus oli puolestaan 14 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 46–47.)

Etätöitä tekevien määrä vaihtelee käytetyn määritelmän mukaan. Työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008, 140–141) mukaan etätöiksi määritetty työ, jota tehdään osittain kotona, ja siitä on sovittu yhdessä työnantajan kanssa. Lisäksi apuna käytetään tietotekniikkaa. Tällöin etätöntekijöiksi määritetty 14 prosenttia palkansaajista. Etätöiden kasvun suosio on ollutkin selvä trendi vuodesta 1990 lähtien aina vuoteen 2008. Samaisessa tarkastelussa on myös kysytty suoraan palkansaajilta tekevätkö he mielestään etätöitä. Tällöin etätöiksi on määritelty työ, jota tehdään varsinaisen työpaikan

ulkopuolella, ja siitä on sovittu työnantajan kanssa. Tämän määritelmän mukaan etätyötä tekee hieman vähemmän kuin edellä esitetty osuus palkansaajista; vuonna 2008 etätyötä ilmoitti tekevänsä kahdeksan prosenttia, kun vastaava luku oli vuonna 1997 neljä prosenttia. Näiden kahden eri määritelmän yhdistelmä kertoo etätyön tekemisen keskittyvän ylemmille toimihenkilöille. Tutkimuksen mukaan joka viides kertoo tekevänsä etätyötä, kun vastaava luku työntekijäasemissa on yksi prosentti.

Vuoden 2012 työolobarometrissa tiedusteltiin myös etätyön tekemisestä. Kyselyssä etätyö määriteltiin ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, ja siitä on sovittu työnantajan kanssa. Mistään etätyöbuumista ei voida puhua, koska kyselyn mukaan palkansaajista vain kahdeksan prosenttia teki etätyötä viikoittain ja neljä prosenttia kuukausittain. Satunnaisesti etätyötä teki joka kymmenes vastaaja. Tämänkin kyselyn mukaan tyypillinen etätyöntekijä on ylempi toimihenkilömies. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 47–49.)

Blom ym. (2001, 191–194) ovat pohtineet jo reilu vuosikymmen sitten, miksei etätyö näytä yleistyvän. Jo tuolloin tekninen infrastruktuuri mahdollisti etätyön tekemisen ja tilastoissa näkyi palkansaajien kiinnostus etätyön tekemiseen. Heidän mukaansa etätyön yleistyminen edellyttäisi organisaatioilta totutusta poikkeavaa tapaa järjestää työprosessit, työnjohto ja työyhteisöjen sosiaalinen koostumus. Muutos edellyttäisi suuntautumista kohti individualistisempaa kulttuurista ympäristöä. Toinen mahdollinen tekijä etätyön vähäiseen lisääntymiseen Blomin ym. mukaan on kasvokkaisen vuorovaikutuksen merkitys. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus hävittää osan informaatiosta ja tärkeä hiljainen tieto jää siirtymättä. Tällöin myös muu kielellinen viestintä jää vajaaksi. Tällä kaikella on suuri merkitys epävirallisen organisaatiokulttuurin rakentumisessa, kuten keskinäisen luottamuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumisessa. Myös etätyötä säätelevä lainsäädäntö ja käytäntöjen toteutus vaatii heidän mukaansa kehittämistä muun muassa työajan, työturvallisuuden, työergonomian ja tapaturmien osalta. Myös yksilölliset tekijät vaikuttavat halukkuuteen tehdä etätyötä; toiselle työyhteisö on voimavara, toiselle yksintyöskentely on luonnollinen osa toimenkuvaa. Lisäksi etätyö voi myös houkuttaa ylipitkiin päiviin sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymiseen. Tällöin etätyöstä tulee kahle, josta on vaikea päästä eroon edes nukkuessaan. Kaikilta tämä rajanveto ei onnistu, jolloin työnjohdon vastuulle jää kehittää toimivia ratkaisuja. Lopuksi Blom ym. esittävät syyksi etätyön hitaalle levinneisyydelle vallanjakoon liittyvän selityksen. Totuttu hierarkkinen

järjestys purkaantuisi vastuun ja vapauden siirtyessä työntekijälle itselleen. Tämä johtaisi keskijohdon vaikeaan asemaan, ja tarve johtotehtäville vähenisi merkittävästi. Vastaavasti etätyö edellyttää myös työnantajan luottamusta alaisiin. Näiden edellä lueteltujen kulttuurillisten tekijöiden lisäksi myös ihmisten alueellisella sijoittumisella arvellaan olevan vaikutusta etätyön hitaaseen lisääntymiseen. Ihmisten pakkautumisen kasvukeskuksiin ja metropolialueille työn ja palveluiden perässä ei luo tarvetta totutusta poikkeaville järjestelyille.

Työn ja muun elämän selkeä rajaaminen ei aina ole yksinkertaista. Työ liukuu vapaa-ajalle, ja saattaa siten häiritä työstä palautumista ja irrottautumista. Lehdon ja Sutelan (2008, 141–142) mukaan valtaosa palkansaajista on saanut työasioihin liittyviä yhteydenottoja työajan ulkopuolella. Tämäkin varsin epäsuotava ilmiö koskee suurilta osin ylempiä toimihenkilöitä. Heistä vain viidennes on välttynyt kokonaan yhteydenotoilta viimeksi kuluneen kahden kuukauden aikana, ja joka toiseen on otettu yhteyttä useaan otteeseen. Toisaalta valtaosa niistä palkansaajista (70 %) joihin on otettu yhteyttä useasti, haluavat olla tavoitettavissa myös vapaa-aikana. Eurooppalaisessa vertailussa Suomi Ruotsin ohella edustaa maata, jossa kynnys yhteydenottoon työajan ulkopuolella on varsin matala.

Suomalaisista palkansaajista suurin osa liikkuu edes joskus päätyöpaikkansa ulkopuolella; vai kolmasosa ei liiku lainkaan. Työnantajasektoreittain tarkastellen suurinta liikkuvuus on yksityisellä sektorilla. Joskin valtiosektorilla on vähiten niitä, jotka eivät liiku koskaan. Jatkuva liikkuminen on tyypillisintä työntekijäammateissa, kuten liikenne-, rakennus- ja maataloustyössä. Toisaalta työntekijäammateissa oli lähes puolet niitä, jotka eivät liiku koskaan, kun taas puolestaan ylemmissä toimihenkilöissä heitä oli vain 15 prosenttia. Hallinnollisessa johtotyössä oli kuitenkin kaikkein vähiten niitä, jotka eivät liiku koskaan. Tämä voidaan tulkita johtuvan työpaikan ulkopuolella tapahtuvista seminaareista ja kokouksista. Tyypillisimmillään liikkuminen tapahtuu työskentelypaikkakunnalla asiakkaan tiloissa. Ylemmät toimihenkilöt ja työntekijät liikkuvat lähes yhtä paljon varsinaisella työskentelypaikkakunnalla, mutta eriytymistä alkaa tapahtua kun tarkastellaan ulkomaille matkustamista: ylemmillä toimihenkilöillä on eniten Suomeen ja ulkomaille suuntautuvia matkoja. (Lehto & Sutela 2008, 142–143.)

Työn hajauttaminen ja mobilisointi on osa yritysten toimintastrategiaa, jolla pyritään pienentämään kustannuksia, olemaan lähellä asiakasta tai saavuttamaan lisäarvoa

liittoutumalla toisten yritysten kanssa. Monipaikkainen työ tulee lisääntymään entisestään, ja se on haasteellista erityisesti organisaatioiden johtamisen kannalta. Hajautuva työ haastaa myös kehittämään erilaisia tietoteknisiä ratkaisuja. (Vartiainen 2007, 13.) Työelämän muutosta ja organisaatioiden sopeutumista tietoyhteiskuntaa tarkastellut tutkimus on antanut viitteitä siitä, että menestyneissä organisaatioissa työntekijät nauttivat suurempaa vapautta työajan, työmenetelmien ja työtehtävien suhteen. Lisäksi suurempi osuus työstä tehdään itsenäisesti. Palkkauksessa hyödynnetään myös erilaisia tulos- ja kannustinpalkkiojärjestelmiä. (Mamia 2007b, 129–132.)

2.4 Hajautuvan työn määritelmiä

Entä kuinka ajasta ja paikasta irtautuvaa työtä tulisi määritellä? Muun muassa Satu Ojalan (2009, 99–102) mukaan empiirisessä tutkimuksessa käytettävien käsitteiden runsaus hankaloittaa tutkimuksien vertailtavuutta, eivätkä eronteot eri käsitteiden välillä ole aina yksiselitteisiä. Myös rajat eri työnteon lajien välillä ovat häilyviä. Esimerkkinä hän mainitsee rajanvedon etä- ja täydentävän ansiotyön välillä. Ojala on artikkelissaan tarkastellut kriittisesti erilaisia työn muotoja tavoittelevia käsitteitä. Käsitteanalyysinsä lopuksi hän ehdottaakin työn muodoille uusia kriteereitä. Hajautuvaa työtä kuvaavat perinteiset kriteerit, kuten työn liike ajan ja paikan suhteen ja työsuhteen olemassaolo ovat vieläkin varsin relevantteja määrittämistapoja. Hänen mukaansa tulisi huomioida myös työn luonne ja työn liikkeestä sopiminen. Hän ehdottaakin hajautettua työtä yläkäsitteeksi, joka kattaisi laajasti kaikki hajautuvan ja liikkuvan työn muodot. Mobiililla työllä tulisi puolestaan viitata vain fyysiseen liikkeeseen. Tietointensiivinen liikkuva työ, jossa yhdistyy mobiili ja virtuaalinen työskentely tulisi käsitteellistää e-työksi.

Matti Vartiainen (2005, 101) on määritellyt käsitteanalyysinsä pohjalta mobiilin liikkuvan työn seuraavasti:

Mobiilius määritellään toimintajärjestelmän ominaisuutena, joka ilmenee sen eri osatekijöissä, joita ovat subjekti, työväline ja työn kohde. Tämä kolmitekijäinen kokonaisuus muodostaa mobiilin työn toiminnallisen perusyksikön, joka toteutuu työelämän erilaisissa toimintaympäristöissä eli paikoissa. Subjektin kohdalla mobiilius toteutuu fyysisenä ja virtuaalisena

liikkumisena. Fyysisellä liikkumisella tarkoitetaan yksilön tai suuremman sosiaalisen ryhmän tai sen osan liikkumista paikasta toiseen. Virtuaalisella liikkumisella tarkoitetaan liikkumista tietoverkoissa ja työskentelyä siellä. Työvälineen osalta kysymys on työskentelyn eri paikoissa mahdollistavasta langattomasta tieto- ja viestintäteknologiasta, kuten kannettavista tietokoneista ja kännyköistä sekä niiden toimivuutta tukevasta infrastruktuurista ja palveluista. Lisäksi mobiilius on työn aineellisen tai aineettoman kohteen fyysistä tai virtuaalista liikkumista.

Selkeyttä kaipaa myös etätynön käsite. Etätynöllä (telework) ymmärretään sellaista työn tekemisen muotoa, jota työntekijä tekee kotonaan tai jossain muussa valitsemassaan paikassa osana normaalia työpäivää, ja josta on sovittu työnantajan kanssa joko suullisesti tai kirjallisesti. Työpäivän epämuodollinen jatkaminen kotona ei sisälly etätynön määritelmään. (Mamia 2007a, 36.)

Ojalan (2009, 101–102) mukaan etätynö tulisi ymmärtää sovittujen normaalien työtuntien aikana kotona tehtäväksi työksi. Etätynöstä tulisi kuitenkin erottaa täydentävä ansiotyö, jolla tarkoitetaan informaalia työskentelyä normaalin työajan ulkopuolella. Informaali ja mahdollisesti myös korvaukseton työpäivän jatkaminen kotona iltaisin ja viikonloppuisin on lisääntynyt tietotyön lisääntymisen myötä (Ojala 2009, 97).

Etätynötä on täsmennetty ja määritelty myös muilla tavoin. Eurooppalaisessa etätynötutkimuksessa etätynötä on määritelty varsin laveasti. Home-based telework on työtä, jota tehdään vähintään yksi päivä viikossa kotoa käsin. Supplementary telework viittaa puolestaan työajan ulkopuolella kotona tehtävään ylityöhön. Centre-based telework on etätynötä, jota tehdään lähitoimistosta käsin, ja se sijaitsee usein lähellä työntekijän kotia. Mobile telework määritellään työksi, jossa työskennellään vähintään 10 tuntia viikossa työpaikan tai kodin ulkopuolella esimerkiksi työmatkoilla, kentällä tai asiakkaan luona. Kotona työskentelyä ja itsensä työllistävää tai asiakkaan toimeksiannosta tehtävää työtä kutsutaan telework by self employed in SOHOs. (ECATT 2000, 8–11.)

3. Työn hallinnointi

Tässä tutkimuksessa ymmärrän työn hallinnoinnin tavoiksi ja käytännöiksi, joilla työtä pyritään hallitsemaan ja rajaamaan. Työn hallinnointi on jatkuvaa neuvottelua suhteessa vapaa-aikaan. Neuvotteluja ja rajanvetoja käydään niin työn, vapaa-ajan kuin perheen välisissä suhteissa. Hallinnointi pitää sisällään erilaisia tapoja yhdistää työ ja vapaa-aika mielekkäällä tavalla. Työn hallinnointia käsitteenä on tässä merkityksessä käytetty vähän, jos lainkaan, joten määrittely perustuu omaan ymmärrykseeni siitä, mitä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sisältää. Seuraavissa kappaleissa esittelen työn ja vapaa-ajan välisen rajan käsitettä ja sen hallintaa, sekä sitä, miten työstä irtautuminen tapahtuu.

3.1 Työn ja muun elämän rajojen hallinta

Työn ja perheen välisen rajapinnan hallintaa on tutkittu työ- ja organisaatiopsykologian kentällä. Näissä hallintateorioissa työ ja perhe nähdään erillisiksi alueiksi, jotka ovat monimutkaisessa yhteydessä toisiinsa. Kossek, Noe ja DeMarr (1999, 105–106) esittelevät teorian siitä, miten yksilöt pyrkivät aktiivisesti työn ja perheen välisen rajan hallintaan. Työ ja perheroolien yhteensovittaminen (work-family role synthesis) määrittellään strategioiksi, joita yksilö käyttää yhdistäessään työn ja perheen. Näiden roolien hallinta koostuu kahdesta eri komponentista: rajan hallinnasta ja yksilön omistautumisesta eri rooleihin.

Raja (border) on tila, missä määritellään eri alueille ominaisen käyttäytymisen alkaminen ja loppuminen. Rajalla nähdään olevan kolme ulottuvuutta: fyysinen, ajallinen ja psykologinen. Fyysisillä rajoilla viitataan konkreettisiin asioihin, jotka määrittävät missä alueelle tyypillinen toiminta tapahtuu, kuten esimerkiksi seiniin. Ajalliset rajat määrittävät sen, koska toisen alueen toiminta loppuu ja toisen voi alkaa. Tällaisesta ajallisesta rajasta työaika on yksi esimerkki. Psykologinen raja on puolestaan yksilön luomia sääntöjä siitä, millaisia ajatus- ja käyttäytymismalleja ja tunteita on soveliasta käyttää kullakin alueella. Yksilöt saattavat käyttää fyysisiä ja ajallisia rajoja määrittämään psykologisia rajoja. (Clark 2000, 756.)

Nippert-Engiä (1996, 7–8) mukaillen Kossek ym. (1999, 106) määrittävät rajan hallinnan tarkoittavan strategioita, periaatteita ja käytäntöjä, joita yksilö käyttää vastatesaan työn ja perheen esittämiin vaatimuksiin ja odotuksiin. Rajan hallinta sisältää niin ajatuksissa tehtävää näkymätöntä erottelua, kuin näkyvää käytännön toimintaa. Rajan hallinta voi olla yksilöillä joko lujaa, jolloin työ ja perhe nähdään erillisinä alueina ja ne halutaan pitää erossa toisistaan, tai väljää jolloin työ ja perhe yhdistyvät ja liukuvat lomittain puolin että toisin.

Lujalle rajalle on ominaista sen läpäisemättömyys, joustamattomuus ja sulautumattomuus. Lujaa rajaa ylläpitävä ei halua työn kulkeutuvan kotiin eikä päinvastoin. Myös ylitöiden tekemiseen suhtaudutaan vastentahtoisesti. Väljä raja on vastaavasti läpäisevä, joustava ja sulautuva. Tässä kontekstissa rajan läpäisevyys (permeability) tarkoittaa sitä, missä määrin näiden eri elämänalueiden tunnetilat kulkeutuvat alueelta toiselle, ja miten niiden annetaan vaikuttaa niissä. Joustava (flexibility) raja puolestaan tarkoittaa tilaa, jossa elämänalueet joustavat tarpeen mukaan puolin ja toisin. Sulautuminen (blending) muodostuu läpäisevyyden ja joustavuuden määrästä; tuolloin työn ja perheen välillä ei ole juuri rajaa. Tällöin kodin ja työn rajaaminen selkeisiin omiin alueisiin hämärtyy. Clark käyttää esimerkkinä tällaisesta sulautumisesta kotoa käsin tehtävää myyntityötä ja perheyrittysten pyörittämistä. (Clark 2000, 758.) Toinen elementti rajan hallinnassa on yksilön omistautumisen ja samaistumisen aste, jolla hän näihin eri rooleihin menee sisään. Omistautuminen tarkoittaa sitä energiaa ja aikaa, jota yksilö käyttää sitoutuessaan työ- ja perherooleihin. Vahva omistautuminen viittaa yksilön keskeiseen asemaan työssä tai perheessä, ja sen ajatellaan olevan yhteydessä siihen, miten yksilö kykenee vaikuttamaan työn ja perheen välisen rajan hallintaan. Vähemmän keskeinen asema näillä alueilla heikentää mahdollisuutta tämän rajan hallintaan. (Kossek ym. 1999, 106; Clark 2000, 759.)

Clarkin (2000, 764–766) mukaan perhe/työ rajateorian avulla voidaan kuvata mistä perheen ja työn väliset konfliktit kumpuavat. Lisäksi teoreettinen viitekehys antaa välineitä siihen, miten yksilöitä ja organisaatioita voidaan kannustaa parempaan työn ja perheen yhteensovittamiseen. Jotta työn ja perheen yhteensovittamisessa onnistutaan, organisaatioiden tulee joustavien työjärjestelyjen lisäksi kiinnittää huomiota myös vallitseviin arvoihin ja kulttuuriin. Myös keskeisillä toimijoilla, kuten esimiehillä, on mahdollisuus vaikuttaa siihen, miten rajan hallinta alaisilla onnistuu. He ovat avainasemassa siinä, miten suhtaudutaan alaisten perhetilanteeseen. Myös alaisen

kokemus siitä, että hän on organisaationsa täysivaltainen, osaava ja tärkeä jäsen, voimaannuttaa ja siten antaa työkaluja työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiseen.

Suomalaista tutkimusta edustaa Juha Antilan (2005, 8) tarkastelu suomalaisten palkansaajien työn- ja vapaa-ajan välisestä suhteesta. Tutkimuksessa tarkasteltiin erikseen niin yksityisen kuin julkisen puolen palkansaajien kokemuksia. Työn ja yksityiselämän rajaaminen on haastavaa: palkansaajista noin puolella työasiat ylittivät rajat ja tunkeutuivat vapaa-ajalle ainakin jossain määrin. Tyypillisintä työn läikkyminen vapaa-ajalle oli ideointia ja innovointia vaativissa tehtävissä. Ammattiryhmittäin läikkyminen koskee erityisesti johtavassa asemassa ja toimihenkilöammattissa toimivia. Antilan tutkimus paljastaa myös sen, että päätyötä tehtiin kotona varsin yleisesti: joka kolmas palkansaaja tekee päätyöhön liittyviä tehtäviä kotona. Huomioarvoista on se, että valtaosa kotona tehtävästä työstä ei kuulu normaalityöajan piiriin, jolloin siitä ei myöskään saa korvausta.

3.2 Työstä irtautuminen

Sabine Sonnentag ja Charlotte Fritz (2007, 204–207) tarkastelevat tutkimuksessaan millaisia toipumisen ja palautumisen prosesseja yksilöt käyttävät työstä irrottautumiseen. Heidän mukaansa on eroteltavissa neljä eri irrottautumisen mallia: psykologinen työstä irrottautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli. *Psykologisella työstä irrottautumisella* (psychological detachment of work) he viittaavat tilaan, jossa yksilö ei ajattele työasioita vaan sulkee ne ulkopuolelle. Psykologista työstä irrottautumista estävät työhön liittyvien sähköpostien lukeminen ja kotiin saapuvat työpuhelut. Psykologinen työstä irrottautuminen ymmärretään siis laajemmin kuin vain pelkkänä fyysisenä poissaolona työpaikalta. Toinen irtautumisen mekanismi on *rentoutuminen* (relaxation), jolla viitataan tekemiseen, jossa on alhainen virittyminen ja myönteinen tunnetila. Tällaisia rentoutumisen muotoja ovat muun muassa luonnossa kävely, musiikin kuuntelu ja meditointi. Tämän tyyppiset vapaa-ajan toiminnot eivät aseta korkeita vaatimuksia sosiaalisessa kanssakäymisessä eivätkä edellytä fyysisiä tai älyllisiä ponnisteluja. Kolmas irtautumisen mekanismi on *taidon hallinta* (mastery experiences). Näillä Sonnetag ja Fritz tarkoittavat vapaa-ajan toimintoja, jotka tarjoa-

vat haastavia kokemuksia ja oppimistapahtumia jollain toisella alueella. Tällaisiksi vapaa-ajan toiminnoiksi mainitaan esimerkiksi uuden kielen opiskelu tai uuden harrastuksen opetteleminen. Viimeisenä mekanismina he esittävät *kontrollin vapaa-ajalla* (control during leisure time). Tässä kontrollilla viitataan niin yksilön mahdollisuuden valita vapaa-ajan toiminta useammasta eri vaihtoehdosta, kuin myös miten ja milloin hän niitä kykenee toteuttamaan.

Mari Salo (2008, 24–25) on puolestaan tarkastellut haastattelututkimuksessaan sitä, miten esimiehet kuvaavat työssä jaksamistaan ja millaisia voimavaroja yksityiselämä tarjoaa työssä jaksamiseen ja palautumiseen. Tutkimuksen mukaan esimiesten työstä irrottautuminen hahmottuu kolmen eri strategian kautta, jotka tutkija on nimennyt *luonnolliseksi mekanismiksi*, *mielen hallinnan mekanismiksi* ja *toiminnan mekanismiksi*. *Luonnollisen mekanismin* strategiassa työ ja vapaa-aika nähdään luonnostaan erillisiksi. Sille on ominaista suorittavan työn lopettaminen, kuten lepo ja rentoutuminen, sekä toiminnot jotka liittyivät siirtymiseen työstä vapaa-ajalle vieden siten ajatuksia pois työstä. Oleellisia olivat tietyt rutiinit ja rituaalit, jotka toistuivat päivittäin samanlaisina kuten esimerkiksi kahvihetki kotiutuessa. *Mielen hallinnan mekanismissa* puolestaan viitataan tilanteeseen, jossa esimies tekee tietoisia päätöksiä toimista, joilla ajatukset siirtyvät työstä kohti vapaa-aikaa. Esimerkiksi pienten työtehtävien loppuunsaattaminen muun muassa työmatkan aikana ennen vapaa-ajalle siirtymistä kuului tämä strategian kuvauksiin. Kolmatta strategiaa Salo kutsuu *toiminnan mekanismiksi*. Tässä strategiassa ryhdyttiin tekemään jotain muuta työtä, jotta työstä voisi irrottautua. Sosiaalinen toiminta, ympäristönvaihdos ja monet harrastukset kuvasivat tätä strategiaa. Työstä poikkeava vapaa-ajan aktiviteetti auttaa esimiehiä irrottautumaan työstään ja rentoutumaan. Nämä toiminnot eivät kuormita samoja psykofyysisiä systeemejä kuin työ, vaan edistävät palautumista. Erityisesti liikunnan harrastamisen on todettu parhaiten edistävän työstä palautumista (Siltaloppi & Kinnunen 2009, 111).

Antila (2005, 94–97) on jakanut tutkimuksensa pohjalta palkansaajat kolmeen ryhmään työn ja vapaa-ajan hallinnan osalta. *Tilanteesta ahdistuneilla* on suuria vaikeuksia päästä työstä irti vapaa-ajalla. Antilan mukaan joka kymmenes palkansaaja on tilanteessa, jossa rentoutuminen työajan ulkopuolella ei ole mahdollista. He kokevat olevansa ”virran viemiä” vailla mahdollisuuksia säädellä omaa elämäänsä. Tälle ryhmälle on tyypillistä viedä töitä kotiin työpäivän päätteeksi, ja lisäksi työasioihin liittyvä

yhteydenpito vapaa-ajalla on tavanomaista. Tämä ryhmä edustaa sosioekonomiselta asemaltaan ylempiä toimihenkilöitä ja johtavassa asemassa olevia, ja heillä on hie- man muita työntekijäryhmiä enemmän hoito- ja hoivavastuita joko lapsista tai aikuisista. Toimialoittain tarkastellen *tilanteesta ahdistuneiden* ryhmä on ylliedustettuna julkisissa palveluissa. *Tilanteesta selviävät* kokevat työn ja yksityiselämän välistä painetta, joka vaatii myönnytyksiä. Huolimatta paineista ja uhasta jonka tilanne aiheuttaa työn ja yksityiselämän tasapainolle, he kokevat hallitsevansa tilanteen tavalla, joka ei rasita heitä liikaa. Reilusti yli puolet palkansaajista (62 %) lukeutuu tähän ryhmään. Tämä ryhmä ei ole selkeästi profiloitavissa. Heidän voidaan katsoa edustavan tavallisia työssäkäyviä. Viimeinen ryhmä ovat *ongelman ulkopuoliset*. Palkansaajista runsaat neljännes sijoittuu tähän ryhmään. Tähän ryhmään kuuluvilla ei ole min- käänlaisia vaikeuksia irrottautua työasioista vapaa-ajalla. Tyypilliseltä asemaltaan he ovat työntekijöitä.

4. Tutkimusasetelma

4.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimukseni keskiössä oleva tietotyö ja sen kehitys on todettu olevan ristiriitaista. Sille on ollut leimallista niin myönteiset kuin kielteisetkin kehityskulut. Autonomian, hyvien tulojen ja mielenkiintoisen työn vastinparina voidaan nähdä henkinen rasittavuus, aikapaineet sekä tuloksellisuuden kontrolli. Tietotyö on hiipinyt myös perhe- ja vapaa-ajan alueille uudelleenmuotoillen ja hämärtäen näiden eri elämänalueiden suhteita aivan uudella tavalla. (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 123.) Tutkimukseni tavoitteena onkin lisätä ymmärrystä siitä, millaiselta tietotyön arki näyttää varsin autonomi- sessa asiantuntijatyössä, jota lisäksi määrittää esimiesasema.

Tutkimusongelman määrittely auttaa tutkijaa rajaamaan tutkimustaan ja estää sivu- poluille eksymisen. Lähtökohtaisesti tutkimusongelman tulee olla selkeä ja yksiselit- teinen. Se sisältää kysymyksen tai kysymyksien muodossa ajatuksen siitä, mitä ai- heesta halutaan tutkia ja tietää. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Oma tut- kimusongelmani kiteytyy yhteen laajaan tutkimuskysymykseen. Tutkimuksellisesti lii- kun kahden eri elämänalueen tasolla; tarkastelussa on niin työ kuin vapaa-aikakin. Voidaan myös kritisoida sitä, onko mielekästä nähdä työ ja vapaa-aika toisistaan eril-

lisiinä alueina. Muun muassa Jari Hakanen (2005, 130) on todennut, etteivät työntekijät lähtökohtaisesti koe omaavansa eri ”minuuksia”, joita vaihdellaan sen mukaan ollaanko työssä vai vapaa-ajalla. Itse halusin tutkimuksen selkeyden vuoksi erottaa työn ja vapaa-ajan toisistaan.

Tässä tutkimuksessa olen kiinnostunut siitä, miten esimiesasemassa hallinnoidaan työn ja vapaa-ajan välistä rajaa työn irtautuessa ajasta ja paikasta? Tarkemmin olen kiinnostunut siitä, pyritäänkö rajaa työn ja vapaa-ajan välillä ylläpitämään vai ei. Entä millaiset tavat ja käytännöt vaikuttavat tämän rajan hallintaan. Oletukseni on, että esimiehet käyttävät erilaisia työn joustavoittamiseksi kehiteltyjä järjestelmiä. Koska tietotyön määritelmä pitää sisällään myös teknologisen ulottuvuuden, haluan tarkastella myös sitä, missä määrin näitä mahdollisuuksia hyödynnetään ja mitä seurauksia tietoteknisten välineiden ja sovelluksien käytöllä on työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallintaan. Lisäksi oletan työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtymisellä olevan seurauksia myös perheen sisäisiin neuvotteluihin.

Esimiesten oman kokemuksen ja tarkasteltavan ilmiö äärelle pääsen parhaiten käyttämällä haastattelumenetelmää aineistonkeruun muotona. Erityisen mielenkiintoiseksi haastateltavat tekee se, että heitä määrittää kaksi eri haastavaa toimijapositiona. Tietotyöläisinä työn ja vapaa-ajan rajat saattavat hämärtyvät ja liukua toistensa sisään herkemmin kuin muissa työntekijäammateissa. Lisäksi esimiesasema nostaa tarkastelun tasolle, jossa johtamiseen liittyvät vaatimukset saattavat lisätä painetta työskennellä myös kotona ja vapaa-ajalla. Edellä esitelty aiempi tutkimus antaa arvokasta tietoa tietotyön luonteesta ja sen hallinnoinnista, mutta haastatteleamalla esimiehiä heidän arjessaan saadaan hienojakoisempaa ja syvemmälle menevää tietoa, jota suurien otostutkimuksien kautta ei ole mahdollista tavoittaa.

4.2 Tutkimuksen aineisto

Tutkijan ei ole aina tarkoituksenmukaista kerätä omaa aineistoa. Erilaisissa tutkimus- ja projektihankkeissa kerätään paljon aineistoa jota toiset tutkija voivat hyödyntää omissa tutkimuksissaan. (Hirsjärvi ym. 2009, 186.) Käytänkin omassa tutkimuksessani sekundaariaineistoa, joka on kerätty Suomen Akatemian ”Työn tilallinen hajautuminen” -tutkimushankkeessa vuonna 2012. Hankkeessa kerättiin muun muassa

haastatteluaineisto kahdesta eri valtion organisaatiosta. Tutkimuksessani olen rajannut käyttämäni aineiston kuuden tietointensiivistä työtä tekevän ja esimiesasemassa toimivan henkilön yksilöhaastatteluun. He liikkuvat niin fyysisesti kuin virtuaalisestikin käyttäen tieto- ja viestintäteknologiaa työtehtävien hoidossa. Lisäksi monet heidän työtehtävistään liikkuvat verkossa virtuaalisesti.

Haastateltavat työskentelivät kahdessa eri asiantuntijaorganisaatioissa jakautuen suhteessa 5:1. Toinen näistä tutkittavista organisaatioista on julkisoikeudellinen laitos, jonka toimintaa valvotaan ja säädellään parlamentaarisesti. Sen toiminta koostuu palvelutoiminnasta, tiedottamisesta, tutkimuksesta, tilastoinnista ja lainsäädännön seuraamisesta ja kehitysehdotuksien tekemisestä. Alueellisesti organisaatio on jakautunut koko maan kattavaksi. Organisaatio työllistää useita tuhansia toimihenkilöitä. Viisi kuudesta haastateltavasta työskenteli tässä organisaatiossa. Toinen organisaation edustaa puolestaan tutkimus- ja asiantuntijaorganisaatiota, joka työllistää vajaa tuhat henkilöä. Suurin henkilöstöryhmä on tutkijat ja asiantuntijat. Organisaatioissa tehdään paljon myös kansainvälistä yhteistyötä. Tutkimus- ja kehittämistyön lisäksi organisaatio vastaa myös tietyistä valtakunnallisista viranomaistehtävistä. Kuudesta haastateltavasta yksi työskenteli kyseisessä organisaatiossa.

Sukupuolen mukaan jaotellen haastateltavat jakoutuivat tasan. Vain kahdella haastateltavalla oli kotona asuvia lapsia, yksi haastateltavista oli perheetön ja kolmella lapset olivat jo aikuisia asuen toisaalla. Lisäksi viisi kuudesta eli parisuhteessa. Ammatistatukseltaan haastateltavista viisi oli päällikkö ja yksi johtaja. Jokaisella haastateltavalla oli myös alaisia johdettavana. Haastateltavilla oli lisäksi mahdollisuus vaikuttaa omaan työaikaansa joko liukuvan työajan muodossa tai vailla määriteltyä työaikaa, joka mahdollisti joustavuuden työaikojen ja -paikkojen määrittelyssä. Toiseen organisaatioon oli tulossa työaikapankki ja toisessa se oli jo käytössä. Kaikilla haastateltavilla oli lisäksi korkea-asteen tutkinto.

Johanna Ruusuvuori ja Liisa Tiitula (2005, 22–23) tekevät eron arkikeskustelun ja tutkimushaastattelun välille. Heidän mukaansa tutkimushaastattelu poikkeaa arkikeskustelusta siten, että sillä on tietty tarkoitus, ja että osallistujilla on tietyt roolit. Tieto nähdään olevan haastateltavalla jota tietämätön haastattelija aloitteellisesti lähestyy. Tutkija myös enemmän tai vähemmän ohjaa keskustelun suuntaa haluamiinsa teemoihin. Ruusuvuori ja Tiitula kutsuvat tätä institutionaaliseksi keskusteluksi, jolla on

myös tietty rakenne. Rakenteen olemassaolo todentuu heidän artikkelissaan keskusteluanalyysin keinoin. Haastattelun tallentaminen ja muistiinpanojen tekeminen korostavat sen institutionaalista luonnetta.

Tutkimushaastattelussa *olla* suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 204). Tiedonkeruumenetelmänä haastattelu antaa tutkijalle mahdollisuuden suunnata tiedon hankintaa ja päästä vastauksien taustalla olevien motiivien äärelle. Haastateltava nähdään aktiivisena subjektina, jolla on arvokas ja merkityksellinen tarina kerrottavana, ja jota hän voi vapaasti tuoda julki. Haastattelu vuorovaikutustilanteena antaa tutkijalle mahdollisuuden esittää syventäviä kysymyksiä ja tarvittaessa pyytää perusteluja. Haastattelu edellyttää kuitenkin haastattelijalta kokemusta, perehtyneisyyttä aihepiiriin ja taitoa. Haastattelua tiedonhankintamuotona voidaan kritisoida siitä, että siihen voi sisältyä monia virhelähteitä. Haastateltava voi esimerkiksi olla taipuvainen vastaamaan tiettyjen sosiaalisten odotuksien mukaan. Tutkijalta vaaditaan myös kykyä tulkita haastateltavien vastauksia tällaisten kulttuurillisten merkityksien valossa. Toisaalta myös aineiston analyysi, tulkinta ja raportointi voivat olla ongelmallisia, koska valmiita malleja niihin ei ole tarjolla. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34–35; Hirsjärvi ym. 2009, 205–207.) Haastatteluiden käyttö tutkimukseni aineistona antaa mahdollisuuden kuvata ja ymmärtää esimiesasemassa olevan tietotyöläisen työn arkea: työn luonnetta, työn, perheen ja vapaa-ajan suhteita sekä rajauksen tapoja näiden eri elämänalueiden välillä.

Haastattelumuotona käytettiin teemahaastattelua. Teemoja oli neljä, joissa käsiteltiin haastateltavien taustoja, työn tekemistä, haasteita johtamiselle ja työyhteisöille sekä seurauksia työntekijöille ja perheille (liitteenä). Teemahaastattelu edustaa puolistrukturoitua mallia, jossa on tietty lähtökohta, mutta aivan kaikkea ei ole lyöty etukäteen lukkoon. Haastattelu etenee yksityiskohtien sijaan teemojen kautta, jossa haastateltavan ”ääni” pääsee esiin. Kaikille haastateltaville aihepiirit ovat samat, mutta järjestyks voi vaihdella. Kysymyksiltä puuttuu myös tarkka muoto, mutta täysin vapaa tilanne teemahaastattelu ei ole. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47–48.)

Tallennettujen kuuden haastattelun kesto vaihteli 51–74 minuutin välillä. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 95 sivua. Tarkoituksenmukainen litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimusongelmasta ja metodologisesta lähestymistavasta (Hirsjärvi ym. 2009, 222). Koska olen kiinnostunut haastatteluissa esiin tulevista sisällöistä, litteraation

tarkkuudelle ei aseteta niin tiukkoja vaatimuksia kuin jos oltaisiin kiinnostuneita siitä, miten ja milloin jotain sanotaan, ja miten se on suhteessa edeltävään puheeseen (Ruusuvuori 2010, 424–425). Käyttämästäni haastatteluaineistosta kolme on litteroitu toisten tutkijoiden ja litteraatiopalveluja tuottavan yrityksen toimesta ja kolme olen tehnyt itse. Tutkimuksessani käyttämäni haastatteluaineiston litteraation tarkkuus vaihtelee tekijän mukaan. Tarkin litteraation taso on yrityksen tekemissä. Itse tekemissäni transkriptioissa en ole huomionnut taukoja enkä päällekkäispuhunutta. Tutkijana olen tietoinen siitä, että arvokasta informaatiota menetetään kun ei-sanallinen vuorovaikutus merkityksenantona ohitetaan (emt. 427).

Haastatteluista neljä toteutettiin kasvotusten haastateltavien kanssa ja kaksi puhelimitse. Puhelinhaastattelu puoltaa paikkaansa jos haastateltava on maantieteellisesti etäällä, tai on liian kiireinen henkilökohtaiseen tapaamiseen. Myös taloudelliset tekijät puoltavat puhelimen välityksellä tehtyjä haastatteluja. Aivan ongelmattomasti haastattelun tekeminen puhelimen välityksellä ei kuitenkaan ole. Puhelinhaastattelun heikkoutena voidaan pitää sen kyvyttömyyttä välittää keskustelun näkyviä vihjeitä kuten esimerkiksi saada varmuus siitä, onko haastateltava ymmärtänyt kysymyksen. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 64–65.) Myös keskustelun luonnollisuus voi kärsiä kun kasvokkain tapahtuvaan haastatteluun sisältyvä sanaton viestintä jää pois (Shuy 2003, 179).

Tutkimusta ohjaa monet eettiset kysymykset jotka tutkijan pitää huomioida tutkimusta tehdessään. Yleisesti hyväksytyjen tutkimuseettisten periaatteiden tunteminen ja noudattaminen on kuitenkin viimekädessä yksittäisen tutkijan omalla vastuulla. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattamalla turvataan niin haastateltavien asema kuin tutkimuksen luotettavuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.)

Ihmistieteellistä tutkimusta ohjaa niin lainsäädäntö kuin myös tutkimuseettiset normit. Näihin normeihin sisältyy myös tutkittavia koskevien tietojen luottamuksellisuuden turvaamisen periaate. Ihmisen itsemääräämisoikeutta kunnioitetaan sallimalla hänen päättää osallistuuko hän tutkimukseen vai ei. Tämä edellyttää riittävää tietoa tutkimuksesta ja sen tavoitteita. Tutkimusaineistoa tulee myös käyttää, käsitellä ja säilyttää tavalla, josta on haastateltavan kanssa sovittu. Lisäksi haastateltavan yksityisyyttä tulee kunnioittaa ja suojata. Tällöin lopullisessa raportissa anonymisoidaan ja häilyttää kaikki sellainen tieto, josta haastateltava voitaisiin tunnistaa. (Kuula 2011, 59–65.) Näitä edellä mainittuja seikkoja onkin hyvä pohtia jo aineistonkeruusuunnitelmaa

laatiessa. Koska käyttämäni aineisto on kerätty kahdesta julkisesta organisaatiosta, tutkijan tulee saada lupa haastattelujen tekemiseen niin haastateltavilta itseltään kuin myös kyseisistä organisaatioista. Ongelmia voi syntyä organisaation toimiessa portinvartijana. Tällaisessa tilanteessa tutkija voi joutuakin perustelemaan tutkimuksen tärkeyttä kahdella eri tavalla: ylimmälle johdolle ja itse haastateltavalle. Samoin vapaaehtoisuus voi kyseenalaistua, jos haastateltava kokee velvollisuudekseen vastata. (Emt.144–145.) Tämän sinänsä mielenkiintoisen seikan arviointi ei tutkimuksessani ole mahdollista, koska käytän valmista haastatteluaineistoa, jonka keräämiseen en itse ole osallistunut.

Keskeinen asia tutkimuksessa niin tutkimusjulkaisun kuin aineiston osalta on turvata haastateltavien anonymiteetti. Anonymisoinnilla tarkoitetaan keskeisten tunnistetietojen poistamista tai muuttamista. Anonymisointia koskevat päätökset tehdään aina tapauskohtaisesti. (Kuula 2011, 200.) Käyttämäni aineiston litterointi on tehty usean tutkijan toimesta, joten anonymisoinnin aste vaihtelee eri tutkijoiden välillä. Itse litteroin kuudesta haastattelusta kolme. Litteroinnissa noudatin käytäntöä, jossa jätin kirjaamatta haastateltavan nimeltä mainitsemat henkilöt. Nimeltä mainittujen henkilöiden anonymisointi ei arvioni mukaan ole heikentänyt aineiston tutkimuksellista arvoa. Puhtaaksi kirjoittaessani mainitsin haastateltavan puhuvan toisesta henkilöstä nimeltä. Puhtaaksi kirjoitetussa aineistossa ei ole myöskään nähtävissä suoria tunnistetietoja.

Olen pyrkinyt siihen, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa lopullisesta raportista niin työskentelypaikkakunnan kuin henkilöllisyydenkään perusteella. Anonymisoinnin yksi yleisin keino on käyttää haastateltavista peitenimiä (Kuula 2011, 215) ja tätä käytäntöä noudatan myös omassa tutkimuksessani. Antamalla haastateltaville koodinimet H1–H6, ja poistamalla analyysistä ja lopullisesta raportista kaikki tunnistamista helpottavat tekijät, olen näin toimien noudattanut hyvää tieteellistä tutkimustapaa. Lisäksi olen poistanut viittaukset kolmansiin osapuoliin ja muuttanut aineistossa esiin tulevien asuin- ja työskentelypaikkakuntien nimet. Tunnistamisen mahdollisuutta olen vaikeuttanut häivyttämällä myös sukupuolen pois. Arvioni perusteella mitään tutkimuksellisesti arvosta tietoa ei näin toimien menetetä, koska haastatteluteemoissa ei viitattu sukupuoleen, eivätkä haastateltavat sitä itsekään puheessaan tuottaneet. Jätän myös nimeltä mainitsematta organisaatiot, joissa haasta-

teltavat työskentelevät ja kuvaan organisaatioiden tehtäviä yleisellä tasolla välttämättä tarkempia tietoja joista ne voitaisiin tunnistaa.

4.3 Tutkimuksen luotettavuus

Jari Eskolan ja Juha Suorannan (2008, 210–212) mukaan laadullisen tutkimus arviointi perustuu ajatukseen koko tutkimusprosessin luotettavuudesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija itse on keskeinen tutkimusväline, jolloin on tarkoituksenmukaista avata tutkijan omaa subjektiviteettia. Näkemys poikkeaa määrälliselle tutkimukselle asetetusta mittaamisen luotettavuuden vaatimuksesta. Pohjimmiltaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnin pohjalla on sen sisältämien väitteiden perusteltavuus ja totuudenmukaisuus.

Itse ymmärrän tutkimukseni luotettavuuden arvioinnin edustavan realistista näkemystä, jossa tutkimusteksti on ikkuna todellisuuteen. Tästä näkökulmasta tarkastellen perinteiset *validiteetin* ja *reliabiliteetin* käsitteet tulevat arvioinnin lähtökohdiksi. Tässä tutkimuksen validiteetti jakautuu niin *ulkoiseen* kuin *sisäiseen validiteettiin*. Sisäinen validiteetti tarkoittaa tutkimuksessa käytettyjen teoreettisen ja käsitteellisten määrittelijien sopusointua. Ulkoisella validiteetilla viitataan puolestaan tehtyjen tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevytyteen. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa tilannetta, jossa aineiston tulkinta ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta 2008, 212–213.)

Klaus Mäkelä esittää saman asian hieman eri sanoin ja yksityiskohtaisemmin. Pohjaankin tutkimukseni luotettavuuden arvioinnin Klaus Mäkelän (1990, 47–55) ehdotukseen tekijöistä, joita tutkimuksessa tulisi tarkastella. Hänen mukaansa tutkijan tulee perustella mikä on käytetyn aineiston *yhteiskunnallinen merkittävyys*, onko aineisto *riittävä* ja tehty analyysi *kattava* sekä millainen on analyysin *arvioitavuus* ja *toistettavuus*. Mäkelää mukaillen *yhteiskunnallisen merkittävyyden* arviointi perustuu ajatukseen siitä, että tutkija on tietoinen aineistonsa kulttuurisesta paikasta ja sen tuotantoehdoista. Haastattelujen yhteydessä tuotantoehdoilla viitataan siihen, että haastattelija on käsitys omasta osuudestaan aineiston aktiivisessa tuottamisessa. Aineiston *riittävyden* arvioon ei laadullisessa tutkimuksessa ole yksiselitteistä ohjetta, mutta tässä tutkimuksessa pohdin sitä saturaatio-käsitteen kautta. Pienen aineiston koh-

dalla aineiston analyysin tulisi olla mahdollisimman yksityiskohtainen. Aineiston *katavuutta* arvioitaessa tutkijan tulee pohtia sitä, miten on onnistunut tulkinnoissaan. Tulkinnan ei tulisi perustua vain satunnaisiin otantoihin aineistosta, vaan aineistoa tulee tarkastella systemaattisesti. Entä mitä tarkoittaa laadullisen tutkimuksen analyysin *arvioitavuus* ja *toistettavuus*? Lukijalle arvioitavuus tarkoittaa sitä, että hän pystyy seuraamaan miten tutkija on päätenyt tekemiinsä tulkintoihin. Toistettavuus puolestaan viittaa analyysissä käytettyjen luokittelu- ja tulkintasääntöjen mahdollisimman yksiselitteiseen kuvaamiseen: käytettyä luokittelua noudattamalla toisten tutkijoiden on mahdollista päätyä samoihin tuloksiin. Nämä kaksi edellä esitettyä vaatimusta edustavat kuitenkin lähinnä ihannetta jota on hyvä tavoitella, koska tutkijan tekemä tulkinta on aina väjäämättä enemmän tai vähemmän oman subjektiviteetin värittämää.

Vaatus aineiston *yhteiskunnallisesta merkittävydestä* täyttyy. Suomalainen työ- ja elinkeinoelämä on kokemassa suurta murrosta, jossa perinteiset ammatit ja työpaikat katoavat. Olemme aikalaisdiagnooseihin viitaten siirtyneet tieto- ja informaatioyhteiskuntaan, jossa työn sisällöt ovat muuttuneet korkeaa koulutusta, luovuutta, ongelmaratkaisukykyä ja tiedon monipuolista käsittelyä vaativiksi. Tietotyöläisten määrän lisääntyessä myös työelämän joustot ovat lisääntyneet. Tyypillisesti tietotyöläinen tekee työtä, jonka keskeinen työväline on hän itse. Työn autonomisuus ja vaativuus voivat johtaa tilanteeseen, jossa rajat työn ja vapaa-ajan hämärtyvät. Kaikissa tilanteissa tämä ei liene ongelma, mutta kyvyttömyys ylläpitää rajaa voi johtaa pahimmillaan työuupumukseen, ja paljon puhutun työn mielekkyyden vähenemiseen. Työuupumus on jo nyt suomalaisessa yhteiskunnassa merkittävä työhyvinvoinnin uhka. Tämä tutkimus tarjoaa tietoa siitä, miten johtavassa asemassa olevat henkilöt rajavat työtä ja vapaa-aikaa, ja mitkä tekijät ovat tuota rajanvetoa heikentämässä. Tietoa voidaan soveltaa muun muassa työaikajohtamisen käytännöissä, jota autonomisissa tietotyön ammateissa peräänkuuluttaisin.

Yhtenä luotettavuutta heikentävänä tekijänä pidän sitä, etten ole itse kerännyt haastatteluaineistoa. Tällöin en pysty täysin yksiselitteisesti arvioimaan sitä, miten ja millaiseksi haastateltavien ja haastattelijoiden välinen vuorovaikutus on kehittynyt, vaan arvio perustuu nauhoitteiden kuunteluun ja puhtaaksikirjoitettuihin teksteihin. Tutkimusta tehdessäni ja tutkimuskirjallisuuteen perehtyessäni jouduin monasti pohtimaan haastattelutilannetta jossa en itse ollut läsnä. Pohdin myös eroja, joita havaitsin

haastattelijoiden välillä esiintyvän heidän tehdessään haastatteluita. Kuinka johdattelevia kysymykset olivat, kuinka paljon haastatteliija toi esiin omaa oppineisuuttaan ja näkemystään, oliko tilanteissa nähtävissä ”missioita” haastateltavien puolesta, ja entä minkä tasoista tietoa tutkimuksesta ja osallistumisesta haastateltaville annettiin haastattelun alussa.

Usein opinnäytteen tekijä pohtii sitä, mikä on riittävä määrä haastatteluja. Myös itse olin epävarma siitä, onko kuusi haastattelua riittävä määrä tietotyöläisen arjen kokemuksen esiintuomiseksi. Mitään yksiselitteitä vastausta en pohdintoihini löytänyt johtuen siitä, ettei laadullisessa tutkimuksessa tavoitella niinkään tilastollisia yleistyksiä, vaan pyrkimyksenä on pikemmin kuvailla, ymmärtää tai laatia teoreettinen tulkinta jostakin ilmiöstä tai tapahtumasta. Tällöin aineiston koolla ei ole välitöntä vaikutusta tutkimuksen onnistumiseen. (Eskola & Suoranta 2008, 61–62.)

Metodikirjallisuudessa käytetään yhtenä luotettavuuden arvioinnin kriteerinä saturaation käsitettä, jolla viitataan aineiston kylläntymiseen. Saturaatiopiste saavutetaan, kun haastateltavien tarinat alkavat toistaa toistaan, eikä mitään uutta tietoa enää tule esiin (Alasuutari 1999, 97.) Tässä tutkimuksessa käyttämäni aineisto on poimittu suuremmasta haastattelijajoukosta käyttäen kriteerinä esimiesasemaa. Tällä vaatimuksella esimieheksi valikoitui kuusi haastateltavaa. Tämä määrä ei oman arvioni mukaan vielä riitä aineiston kylläntymiseen kaikilta osin. Osa-alueittain tarkastellen uskon teknologian roolin esimiesten työssä saavuttaneen jonkinasteisen kylläntymisen, koska sillä alueella pohdinnat olivat hyvin samankaltaisia kaikilla haastateltavilla. Toisaalta kylläntymisvaikutelma saattaa johtua siitä, että kuudesta haastateltavasta viisi toimi samassa valtion organisaatiossa, jossa käytetty teknologia niin välineiden kuin ohjelmienkin osalta oli samankaltaista. Muilla tutkituilla osa-alueilla vastaukset olivat suurilta osin yksilöllisiä, eikä mitään suurta yhteistä linjausta ollut havaittavissa. Haastateltavien määrää kasvattamalla minun olisi ollut mahdollista arvioida tutkimukseni luotettavuutta tällä kriteerillä.

Aineiston *kattavuus* luotettavuuden kriteerinä viittaa siis ajatukseen siitä, onko tehty tulkinnot systemaattisesti tehtyjä, vai satunnaisesti aineistosta poimittu. Olen analysoinut aineistoa laadullisen sisällönanalyysin periaattein. Olen käyttänyt suoria aineisto-otteita (erotettu kursivilla), joita käyttämällä olen pyrkinyt todentamaan tekeväni tulkinnoja. Lisäksi olen käyttämieni aineisto-otteiden perään lisännyt koodini-

men, jonka avulla voidaan jäljittää lausuman antaja. Aineistosta olen jättänyt pois vain puheen, joka eksyy sivupoluille aiheesta, ja jolla en katso olevan juuri oman tutkimukseni kannalta relevanttia sisältöä.

Tutkimuksen *arvioitavuutta* luotettavuuden kriteerinä olen pyrkinyt edistämään yhdistämällä tutkimuksessani esitetyn aikaisemman tutkimustiedon omiin tulkintoihini, ja käyttämällä valittuja käsitteitä tarkoituksenmukaisesti ja valintojani perustellen. Myös esiin nostetut aineisto-otteet puoltavat paikkaansa, kun pohditaan sitä, miten olen päätenyt tekemiini tulkintoihin. Tutkimuksen *toistettavuus* tulee lähelle arvioitavuuden kriteereitä. Olen edellä kuvannut sitä prosessia, millä tavoin olen aineistoani luokitellut. Mielestäni toistettavuuden vaatimuksesta luotettavuuden kriteerinä voidaan osin tinkiä, koska jokainen tulkitsee aineistoa myös omasta subjektiviteetista käsin. Uskon, että samoja tulkintoja on mahdollista saavuttaa suurilta osilta, mutta myös toisenlaisille tulkinnoille jää tilaa.

4.4 Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi

Tutkimukseni pohjautuu laadullisen tutkimuksen perinteeseen. Pertti Alasuutarin (1999, 243–251) määritelmän mukaan laadullinen tutkimus tulisi ymmärtää *paikallisen selittämisenä*, jossa tutkijan analyysi *suhteutetaan* osaksi laajempaa kokonaisuutta. Hänen mukaansa laadullisen tutkimuksen analyysin vaiheet kiteytyvät havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen (emt. 39). Laadullisessa tutkimuksessa aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta liittyvät toisiinsa, mutta ovat myös erillisiä osatehtäviä. Aineiston luokittelu auttaa tutkijaa tutustumaan ja haluttunottamaan rikas haastatteluaineisto. Usein myös työlääksi koettu litteraation tekeminen on tutkijalle oivallinen tilaisuus tutustua aineistoon. Nämä edellä mainitut analyysin eri vaiheet kietoutuvat yhteen, eivätkä välttämättä seuraa toisiaan ajallisena jatkumona. Koska laadullisen tutkimuksen tavoitteena on löytää jotain uutta ja ennen havaitsematonta, on tutkijan tarkkaan pohdittava millaisia kysymyksiä aineistolle esittää. Esitettävät analytyttiset kysymykset on hyvä muotoilla avoimiksi mitä ja miten kysymyksiksi, jotta tutkijan omat olettamukset tutkittavasta ilmiöstä eivät pääsisi vaikuttamaan tehtyyn analyysiin (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 12–16).

Laadullisen tutkimuksen ehkä suurin haaste onkin juuri aineiston analyysi. Tutkija voidaankin rinnastaa käsityöläiseen (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2007, 8), jonka luovuus, lukeneisuus ja herkkyys aineiston käsittelyssä ovat avaimia arvoituksen ratkaisuun (Alasuutari 1999, 44). Kuten jo edellä mainitsin, laadullisen aineiston analyysin tavoitteena on selkeyttää ja tiivistää aineistoa, ja siten tuottaa uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Eskola & Suoranta 2008, 137). Laadullisessa tutkimuksessa ei niinkään tavoitella teorian tai hypoteesien testausta, vaan pyrkimyksenä on aineiston monitahoinen ja yksityiskohtainen tarkastelu (Hirsjärvi 2009, 164). Usein puhtaasti aineistolähtöisen analyysin ongelma on empiirisen tutkimusaineiston rikkaus ja loputtomuus. Mielekkään kokonaisuuden saavuttamiseksi tutkijan tulee tarkasti rajata käyttämänsä aineisto. Aineiston rajaus perustuu teoreettisen edustavuuden ideaan, jolloin aineiston keruuta ohjaa jäsenelty teoreettinen viitekehys. Teoreettisessa edustavuudessa tutkittu tapaus nähdään esimerkkinä yleisestä. (Eskola & Suoranta 2008, 19, 64–65; Alasuutari 1999, 244.)

Tutkijan on jo tutkimussuunnitelmaa laatiessaan tehtävä valinta siitä, miten hän aineistoaan tulee analysoimaan. Klaus Krippendorff (2013, 355) jaottelee sisällön analyysin teksti-, ongelma- ja metodilähtöiseen lähestymistapaan. Krippendorffin jaottelea noudattaen omaan tutkimukseeni soveltuu parhaiten ongelmalähtöinen lähestymistapa. Tällöin tutkimuskysymykset johdattavat tutkijan analyysin alkuun ja niiden tekstien jäljille, joiden tutkija arvelee parhaiten vastaavan näihin kysymyksiin. Haastatteluaineiston käyttö on oivallinen ja varsin suosittu tapa tutkia ihmisen subjektiivista kokemusta.

Jari Eskola (2007, 162–165; ks. myös Mason 2002, 180) esittää hieman eri tulkinnan tavasta lähestyä aineistoa. Hänen mukaansa tutkijan on ratkaistava ennen analyysiin ryhtymistään mitä hän aineistostaan etsii, ja mikä on hänen suhteensa teoriaan. Hän esittää ideaalimallin, jossa hän jakaa tutkimuksen aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen lähestymistapaan. Oman tutkimukseni lähestymiskulma muodostuu aineisto- ja teorialähtöisen päättelyn yhdistelmänä; Eskolan käsittein teoriasidonnaisesti. Käytössäni ei ole yhtä suurta teoriaa, enkä pyri sellaista myöskään muodostamaan. Teoreettinen viitekehykseni muodostuu aikaisemmasta tieteellisestä tutkimuksesta ja tutkimuskirjallisuudessa käytetyistä käsitteistä. Teoriasidonnaisen lähestymistavan ongelmaksi Eskolan (2007, 163) mukaan voi kuitenkin koitua empiirian ja teorian välinen kuilu, jolloin nämä kaksi eri aluetta jäävät toistaan irrallisiksi

osioiksi. Tutkija ylittää uhkaavan kuilun suhteuttaessaan tutkimustuloksensa aikaisempaan tutkimuskirjallisuuteen.

Laadullista aineistoa voi tarkastella useammasta eri näkökulmasta käsin. Itse lähestyn tutkimusaiheittani faktanäkökulmasta. Alasuutari (1999, 90–91) kuvaa faktanäkökulmaa kolmen eri ominaispiirteen kautta. Faktanäkökulmassa haastateltavan puhe ymmärretään ”*tosiasioiksi maailmasta*”, jolloin käytetyn kielen ja tilanteen aiheuttama häly nähdään vain väylänä jonka kautta informaatio kulkee. Toinen piirre koskee mahdollisuutta pohtia annetun informaation tai informantin luotettavuutta. Faktanäkökulmassa käytetyt tutkimusaineistot edustavat rehellisiä ja totuudenmukaisia väitteitä maailmasta. Kolmanneksi tästä näkökulmasta katsoen tutkija on kiinnostunut tutkittavien todellisesta käyttäytymisestä ja mielipiteistä, tai siitä mitä on tapahtunut. Faktanäkökulma edustaa tulkintani mukaan realistista käsitystä todellisuudesta. Tällöin olen tutkijana kiinnostunut siitä, miten asiat ovat, miten jostakin ilmiöstä kerrotaan ja mitä seikkoja ilmiöön liitetään, en niinkään siitä, miten asiasta kerrotaan ja mitä merkityksiä siihen ladataan. Realistisessa tutkimusperinteessä haastattelu aineiston hankintamuotona onkin oivallinen tapa saada tietoa ihmisten kokemuksista yksityis-, työ- ja perhe-elämässä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimuksessani käytän aineiston analysoinnissa sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää laadullisen aineiston käsittelyssä. Se on laaja käsite, joka voidaan ymmärtää joko tietynlaisena metodina tai väljänä teoreettisena kehyksenä. Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy myös käsite sisällön erittely, mutta sillä viitataan enemmän tekstin sisällön kvantitatiiviseen analyysiin, ei niinkään sisällön sanalliseen kuvaamiseen. Sisällönanalyysi on tutkijan työkalu, jolla hän pyrkii saamaan aineistonsa tiiviiseen ja selkeään muotoon. Vasta nyt tutkija voi esittää päätelmiä tiivistetystä aineistosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 106–108) Klaus Krippendorff (2013, 24–25) määrittelee sisällönanalyysin tutkimusmenetelmäksi, jolla voidaan toistaa ja tehdä käyviä päätelmiä teksteistä tai muista mielekkäistä aineistoista (esim. taide, kuvat, kartat) siinä kontekstissa missä niitä käytetään. Sen avulla tuotetaan uusia näkemyksiä, lisätään ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä tai saadaan tietoa käytännön toiminnasta.

Aineiston analyysi alkaa jo litterointia tehtäessä. Tutkimusta tehdessäni tulkitseen aineistoa sekä havainnoijana, kulttuurini jäsenenä että tutkijana. Rajallinen huomiokyky

jättää vääjäämättä osan informaatiosta ulkopuolelle ja kulttuurini edustajana teen puolestaan tulkintoja siitä, mitä puhuja tarkoittaa ja mitä toimintaa se kyseisessä tilanteessa palvelee. Tutkijana lisäksi tulkiten aineistoa tutkimuksellisista relevanssia silmälläpitäen. (Ruusu vuori 2010, 428.) Aineistosta tekemäni tulkinta voi saadakin toisen tutkijan käsittelyssä toisenlaisia ulottuvuuksia.

Laadulliseen aineistoon tutustuminen tapahtuu usein tematisoinnin kautta, jolloin aineistosta voi nousta jotain tutkimusongelmaa hahmottavia teemoja. Teemoittelu mahdollistaakin vertailun aineistossa esiintyvien eri teemojen välillä. (Eskola & Suoranta 2008, 174.) Teemahaastattelun analysoinnissa teemoittelu on varsin luonteva tapa aloittaa aineistoon tutustuminen. Haastattelussa käytetyt teemat löytyvät usein jokaisen haastateltavan puheesta, mutta aineisto sisältää myös teemojen ohi puhuttuja sisältöjä. Tällöin teemahaastattelurunko toimii koodauksen apuvälineenä. Hahmottuvien teemojen avulla litteroitu aineisto voidaan järjestää ja pilkkoa pienempiin osiin.

Eri tutkimustraditiosta peräisin olevat reliaabeliuden ja validiuden käsitteet eivät sovellu suoraan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Työskentelyn systemaattisuus ja analyysivaiheiden selkeä auki kirjoittaminen lisäävät tutkimuksen arvioitavuutta ja läpinäkyvyyttä (Ruusu vuori ym. 2010, 11). Lisäksi tutkija on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline, joka tulee näkyä tutkijan omissa pohdinnoissa ja oman subjektiviteetin aukikirjoittamisena. Esitettyjen väittämien tulee olla perusteltu ja, totuudenmukaisia ja vaiheet kuvattu tavalla, joka mahdollistaa lukijalle tutkimuksen kriittisen tarkastelun. (Eskola & Suoranta 2008, 208–211; Hirsjärvi & Hurme 2009, 188–189.) Tutkimuksen luotettavuutta lisää analyysivaiheen luokittelun tarkka kuvaus ja perustelut tehdyille valinnoille. Sama tarkkuuden ja perusteluiden vaatimus koskee myös tehtyjä tulkintoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233.)

Yksi keskeinen aineiston luokittelun lähtökohta on tehdä valinta siitä, mikä on käytettävä havaintoyksikkö. (Ruusu vuori ym. 2010, 20–21.) Koska olen tässä tutkimuksessa kiinnostunut ihmisen kokemuksesta, on luontevaa valita havaintoyksiköksi tietotyöläisiksi määritettyjen haastateltavien tuottamat lausumat siitä, miten he kokevat liikkuvan ja monipaikkaisen työn. Havaintoyksikön määrittäminen vähentää myös analyysin vaikutelmanvaraisuutta ja siten parantaa sen arvioitavuutta ja toistettavuutta (Mäkelä 1990, 57.) Tässä tutkimuksessa havaintoyksikkö muodostuu kokonaisesta

lausumasta tai lausuman osasta. Jokaisella tutkimuksella on myös aina tietty tarkoitus ja tehtävä. Tutkijana minun tuleekin pohtia pyrinkö tutkimuksellani kartoittamaan, selittämään, kuvailemaan vai ennustamaan jotakin ilmiötä. (Hirsjärvi ym. 2009, 137–139.) Omassa tutkimuksessani on kuvaileva ote, jolla pyrin tavoittamaan esimiesasemassa olevien tietotyöläisten rajanvetoja työn ja muun elämän välillä.

4.5 Aineiston luokittelu

Aineiston analyysi on edennyt teoriasidonnaisen lähestymistavan mukaisesti. Sitä on ohjannut ymmärrys tietotyön luonteesta, mutta myös aineistolle itselleen on annettu mahdollisuus kertoa omaa yllätyksellistä tarinaansa. Aineiston luokittelussa olen noudattanut poikkiaineistollista (cross-sectional indexing of data) luokittelutapaa, jolla tarkoitetaan koko aineiston läpikäymistä systemaattisesti ja johdonmukaisesti tiettyjä toistuvia teemoja esiin nostaen. Tällainen tapa järjestää aineisto on relevantti silloin, kun aineisto on pääasiallisesti tekstipohjaista ja tavoitteena on saada kokonaiskäsitys sen sisällöstä. Koska aineiston keräämisen muotona käytettiin teemahaastattelua, teemahaastattelurunko toimii välineenä, jonka avulla voin nostaa teemoja esiin eri luokiksi. (Mason 2002, 150–153.) Trasskription jälkeen olen lukenut aineiston läpi useamman kerran saadakseni kokonaiskuvan haastateltavien kokemuksista.

Luennan jälkeen pelkistin aineistoa teemahaastattelun haastattelurunkoa apuna käyttäen etsien aineistosta saman teeman alle menevää puhetta. Koodaaminen tapahtui perinteisesti eri värejä käyttämällä. Havaintoyksikkönä käytin lausumia haastateltavien puheesta. Tässä vaiheessa rajasin ulkopuolelle teemoja, jotka eivät olleet tutkimukseni keskiössä. Tällaista ulosrajausta tapahtui muun muassa haastateltavien puheessa alaisistaan ja heitä koskevista asioista ja johtamiseen liittyvässä puheessa. Tutkimuksessani olen nimenomaan kiinnostunut esimiesten omista kokemuksista, en niinkään heidän suhteistaan alaisiin. Myöskään johtaminen itsessään ei ole kiinnostukseni kohteena. Teemahaastattelurungon mukaisesti koodasin puhetta siitä, missä kaikkialla esimiehet tekevät työtä, millä tavalla ja miksi. Toinen suuri teema oli hajautuvan työn seuraukset perheelle. Koodatun aineiston keräsin näiden kahden eri teeman alle perinteisesti ”leikkaa ja liimaa” toiminnolla tekstinkäsittelyä apuna käyttäen. Seuraavassa vaiheessa tutustuin tiivistyneeseen aineistoon jälleen lukemalla niitä

useaan otteeseen. Tässä vaiheessa aloin tarkemmin ryhmitellä aineistoa ja etsiä tiivistyneestä aineistosta sekä samankaltaisuutta että erilaisuutta pitäen mielessä alkuperäisen tutkimusongelman, eli miten työn ja vapaa-ajan välistä rajaa hallinnoidaan. Tiivistyneestä aineistosta muodostui viisi eri luokkaa: teknologia, työstä irtautuminen, perheen rooli, liikkuva työ ja joustavat työjärjestelyt.

Luokittelun kriteerinä toimivat tutkimuskirjallisuudesta johdettu tutkimuskysymys unohtamatta kuitenkaan sitä mahdollisuutta, että aineisto voi aina yllättää tutkijan jollain odottamattomalla. Teknologia tietotyössä voi parhaimmillaan helpottaa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä, pahimmillaan rikkoa näitä rajoja vaikeuttaen siten työn ja vapaa-ajan erottamista. Keskeiseksi nousevat myös ne keinot ja olosuhteet, joiden avulla työstä on mahdollista irtautua. Hajautuva ja liikkuva työ haastaa myös perhesuhteet. Mikä on perheen ja läheisten paikka tässä kontekstissa, kuka joustaa ja kenen ehdoilla. Ja lopuksi, millainen asema joustavilla työjärjestelyillä on työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä. Oletan joustavien työjärjestelyjen helpottavan työn ja vapaa-ajan hallinnointia. Muodostuneet viisi luokkaa toimivat analyysin jäsenyyksenä. Luokkien sisältöjä olen kuvaillut dialogisesti yhdistämällä ja täydentämällä aineistotteita omalla tutkijan äänelläni. Näin toteutettuna sitaatit toimivat johtopäätöksien ja tulkintojen tukena.

5. Hajautuvan työn hallinnointi

Tietoyhteiskunta ilmiönä haastaa perinteisen käsityksen työstä ja työajasta. Halvat, nopeat, tehokkaat ja monipuoliset kommunikaatiovälineet mahdollistavat työskentelyn ajasta ja paikasta riippumatta: tiukka raja työn ja oman ajan välillä on murene-massa. (Antila 2005, 70–71.) Työolojen muutosta kuvaa niin lisääntynyt tietokoneiden käyttö kuin myös erilaiset elektronisten tiedonsiirtolaitteiden yleistyminen. Matkapuhelimen, internetin ja sähköpostin käyttö on lisääntynyt huimasti 1990-luvulta vuoteen 2008. (Lehto & Sutela 2008, 170.) Parhaimmillaan kehittynyt teknologia toimii työn hallinnan ja tehostamisen välineenä. Virtuaalimaailmassa työskentely vähentää matkustamisen tarvetta ollen siten niin käyttäjäystävällinen kuin ekologinenkin vaihtoehto. Työtä voidaan myös tehdä joustavasti yhä useammin ajasta ja paikasta riippumatta. Tätä voidaan hyödyntää työntekijän kannalta muun muassa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa.

Kolikon kääntöpuolena on työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. ICT-teknologian jatkuva kehittyminen voidaan nähdä myös uhkana työn ja vapaa-ajan väliselle rajalle. Mahdollisuus olla jatkuvasti internet-yhteydessä joko tietokoneiden tai älypuhelimien välityksellä lisää tämän rajan läpäisevyyttä ja työn läikkymistä vapaa-ajalle. (Berkowsky 2013, 519.) Tuleeko työstä tällöin uusi perheenjäsen, joka vaatii jatkuvaa huomiota ja hoivaa vieden tilaa palautumiselta ja irtioltolta. Tässä kappaleessa analysoin teknologian suomia mahdollisuuksia ja uhkia siten kuin haastateltavat niitä esiin nostivat. Tarkastelen myös työn ja vapaa-ajan tasapainoa. Etsin vastausta siihen, miten haastateltavat kokevat onnistuvansa työn ja vapaa-ajan erottamisessa, ja mitkä ovat ne tekijät, jotka edesauttavat näiden rajojen vetämisessä. Rytmittykö työ ja muu elämä haastateltavien puheessa erillisille alueille, vai limittyvätkö ne keskenään hämärtäen näitä rajoja.

Fyysisen liikkuvuuden määrää haastateltavien kohdalla on haastatteluaineiston perustella yksiselitteisesti vaikea arvioida. Kuudesta haastateltavasta kolmen (H2, H3, H4) tulkitseen liikkuvan työssään säännöllisesti, ja heistä yksi (H2) kertoo matkustavansa työasioissa myös ulkomaille. Kahdella haastateltavalla lapset olivat jo saavuttaneet aikuisiän asuen omillaan (H3, H4) ja yksi haastateltava oli lapseton (H2). Tarkastelen sitä, millaiseksi liikkuva työ koetaan ja myös sitä, millaiseen rooliin perhe- ja läheissuhteet asettuvat näiden paljon liikkuvien esimiesten puheessa.

Haastateltavat edustivat kahta eri organisaatiota, ja näissä molemmissa oli mahdollisuus halutessaan tehdä etätyötä. Toisessa näistä organisaatioista oli laadittu viralliset etätyöohjeet yhteisten pelisääntöjen aikaansaamiseksi. Kuudesta haastateltavasta viisi edusti kyseistä organisaatiota. Toisen organisaation käytänteistä ei ollut mahdollista saada käsitystä haastattelun perusteella. Vaihtoehtona perinteiselle kotietätyölle oli työskentely organisaation toisessa toimipisteessä. Organisaation oman ohjeistuksen mukaan satunnainen työskentely toisessa toimipisteessä ei kuitenkaan täyttänyt virallisia etätyön tunnusmerkkejä. Kukaan haastateltavista ei myöskään ollut tehnyt etätyösopimusta, jossa olisi sovittu täsmällisemmin etätyön tekemisen ehdoista. Erittelen esimiesten näkemyksiä etätyöstä oman työn tekemisen muotona; miten etätyöhön suhtaudutaan, mitkä syyt puoltavat tai puhuvat etätyön tekemistä vastaan, ja mitä seurauksia etätyön tekemisellä on.

5.1 Tietoteknisten välineiden ja sovellusten kahdet kasvot

Haastateltavat käyttivät päivittäin työssään paljon tietoteknisiä välineitä ja -ohjelmia. Ne nähtiin *ihan työvälineinä siinä missä kynä ja laskinkin ovat* (H4). Yksi esimies toteaaakin olevansa *positiivisesti yllättynyt, miten hyvin se (tekniikka) on toiminut ja miten hyvin se on omaksuttu täällä tavallaan työvälineeksi* (H4). Sähköposti, älypuhelin ja kannettava tietokone ovat esimerkkejä jo varsin vakiintuneita työvälineistä. Uudempaan välineistöön kuuluivat sekä videoneuvottelulaitteet ja -tilat, että ohjelmistosovellukset, jotka mahdollistivat yhteydenpidon ja työskentelyn virtuaalisesti.

Uuden teknologian käyttöönotto oli vähentänyt huomattavasti matkustamista ja kokouksiamista. Kolme pitkän työuran tehnyttä esimiestä peilasi kokemuksiaan menneeseen. *Että nyt on ratkaisevasti laitteet parantunut ja lukuisia Helsingin matkoja on vältetty näitten laitteiden avulla* (H2). Johto- ja työryhmätyöskentelystä seuraavaa matkustelua on voitu vähentää, koska *nykyään videolla aika paljon niitä hoidetaan* (H3). Myös oman jaksamisen kannalta tekniikan hyödyntäminen nähtiin positiivisena asiana, koska se *vie kuitenkin kahdeksan tuntia päivässä se matkustaminen ja se kokous, ja kyllähän se omalla tavallaan aina rasittaa enemmän kuin jos voi tehdä ihan normaaleja hommia ja käydä tuossa kahen tunnin neuvottelussa videon päässä ja taas jatkaa* (H2).

Yksiköiden sisäisiä palavereita, ryhmäpalavereita tai lyhytkestoisia koulutuksia käytiin usein videoyhteyden välityksellä. Aivan tyystin uusi tekniikka ei ollut matkustamisen tarvetta poistanut, koska *joskus on hyvä kuitenkin tavata fyysisestikin* (H2). Fyysisen tapaamisen tarve korostui *jos asia on laaja ja tulkinta vaatii keskustelua ja mielipiteitä, niin silloin video ei oo hyvä* (H4). Lisäksi johtavassa asemassa olevilla toistuu kalenterivuoden aikana lähes säännönmukaisesti tietyt kokoukset ja seminaarit joko kotimaassa tai ulkomailla, jotka vaativat fyysistä läsnäoloa. Mutta kun *ne tietyt aikataulurytmit tietää, niin niitä on jo kalenteriinsa ohjelmoinut sen mukaan* (H2). Osa ulkomaan kokouksista on *puhelinkokouksia, mutta vähintään kerran vuodessa fyysisesti tavataan* (H2). Videoneuvottelujen käytön mahdollisuutta organisaatioiden ulkopuolelle rajoitti kuitenkin se, ettei kaikilla kumppanuosapuolilla ollut mahdollisuutta käyttää kyseistä tekniikka.

Modernit tiedonsiirtojärjestelmät mahdollistivat sen, että *meillä työ liikkuu sähköisesti, niin ihmisen ei välttämättä tarvitse liikkua ollenkaan* (H4). Tehtävät ja toimeksiannot

sijaitisivat *siellä tietojärjestelmissä koneella* (H3), josta ne voitiin laajan toimipisteiden verkoston puitteissa *siirtää sähköisesti ihan mihin tahansa mistä tahansa, ja me ite voidaan työskennellä Suomessa missä tahansa toimipisteessä* (H4). Työntekijöiden sijainti menettää tällöin merkityksensä, kun työ järjestäytyy tietoverkkoihin (Malo 2006, 64).

Toisaalta teknisten laitteiden, kuten tietokoneen, käyttöä pyrittiin rajoittamaan työajalle ja -paikalle. Yksi haastateltavista koki edustavansa erilaisuutta, koska *minulla ei ole kotona tietokonetta* (H2). Verkossa siirtyvän työmateriaalin työstäminen edellytti tietyn tasoisia ohjelmia, jonka seurauksena *mä en hommannut konetta kotiin, että kun maailmalta tuli jos jonkinlaista tekstiä ja paperia ja karttaa, ja ne vaatii kaikkennäköistä ohjelmaa. Mulla ois pitänyt olla ne kaikki ohjelmat kotona, taikka aina päivitetty kone viimesen päälle* (H2). Riittämättömät tietotekniset ratkaisut, tai niiden kalleus onkin yksi tekijä organisaatioiden haluttomuuteen teettää etätyötä (Malo 2006, 55). Samainen haastateltava toi esiin huolen työn ja vapaa-ajan hämärtymisestä, ja arveli jatkuvan online-kulttuurin olevan *ikäkysymys ja osittainen pakkomielle ihmisille. Et kuinka paljon käytetään tätä työaika kotona et kun viedään läppäri, tai on yhteydet kotona. Tai sitten on sellanen puhelin, niin ei malta olla illalla käymättä koneella. Et missä vaiheessa se on huolestuttavaa* (H2). Kokouksissa mukana kulkeva tietokone saattoi olla myös keskittymistä häiritsevä tekijä. Haastateltava ei kuljettanut kannettavaa konetta mukana, koska *mua on ruvennut häiritsemään kun ihmisillä on läppäri ja loppujen lopuksi ne ei seuraa sitä kokousta, vaan hyvin moni tekee jotain muuta. Se on melkein kuin aikuisten tutti* (H2).

Uudet kehittyneet puhelimet mahdollistivat myös nopean ja ympärivuorokautisen yhteydenpidon työhön. Tällöin voidaan puhua työntekijän etäläsnäolosta, joka yhden määrittelyn mukaan tarkoittaa ajasta ja paikasta riippumatonta virtuaalista läsnäoloa, joka toteutuu tieto- ja viestintätekniikoita hyväksikäyttäen (Heinonen 2000,18). Yhden haastateltavan puheessa työkäyttöön tarkoitettujen älypuhelimet korvasivat kannettavia tietokoneita niiltä osin, koska *sieltä näkee sähköpostit ja hälytysviestit* (H5). Huolimatta pyrkimyksistä rajata työ varsinaiselle työajalle, haastateltava toteaa, että *jos on todella kiireinen asia, mulla on puhelin 24 tuntia päällä* (H2). ”Työn pitkä käsivarsi” (Jul-kunen ym. 2004, 140) kurottuu kohti yksityiselämää erityisesti matkapuhelimien välityksellä (Antila 2005, 82). Tutkimus osoittaa myös sen, että käytännössä työasioissa soittavien puheluihin on vastattava, vaikka olisi jo poistunut työpaikalta. Tämä koros-

tuu varsinkin tilanteessa, jossa erillistä työpuhelinta ei ole. Teknologisen kehityksen voidaankin toisaalta nähdä lisäävän työaika ja sitä kautta työmäärää, mutta myös lisäävän työntekijän yksilöllisen vapauden, itsellisyyden ja tehokkuuden kokemuksia. (Mäenpää 2000, 143.)

Entä missä määrin työpuheluiden hoitaminen vapaa-ajalla sitten rasittaa työntekijää? Antilan (2005, 83) tutkimuksen mukaan yksilön asema valtasuhteessa määrittää sitä, koetaanko työpuheluiden hoitaminen vapaa-ajalla rasitteeksi vai ei. Työntekijä, joka on pakotettu vastaamaan soittoihin, saattaa tuntea tilanteessa ahdistusta ja katkeruutta. Vastaavasti tilanteessa, jossa työntekijällä on valta itse päättää vastaako hän puheluihin, tilanne ei näyttäisi aiheuttavan epämiellyttäviä tuntemuksia. Tällaisessa tilanteessa työntekijä saattaa jopa tuntea tyydytystä kokiessaan olevansa tärkeä.

Toisaalta samainen tutkimus osoittaa, että ylemmät toimihenkilöt kokevat yhteydenpidon vapaa-ajalla helpottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Tavoitettavuuden kautta he pystyvät muita henkilöstöryhmiä paremmin järjestelemään omia henkilökohtaisia asioitaan. Tavoitettavissa ololla he kokevat myös luovansa paremmat edellytykset uralla etenemiseen. Kuten Antila (2005, 92) toteaaakin, yhteydenpidon näkökulmasta katsoen kaikista palkansaajista juuri ylemmillä toimihenkilöillä työelämä on muita kovempaa, mutta vastaavasti palkitsevaa ja kiinnostavaa. Työ vaatii ylemmiltä toimihenkilöiltä paljon, mutta on vastavuoroista ja luottamukseen perustuvaa.

Myös organisaatioissa vallitseva työkuulttuuri näytti vaikuttavan siihen, pidettiinkö työntekijöihin yhteyttä työajan ulkopuolella. Haastateltava peilaa kokemuksiaan aikaisempaan työhönsä todeten *eikä täällä oo silleen että mietitään soitetaanko kenellekään kotiin. Ei vanhassa ollut. Jotenkin varmaan se kulttuuri. Ei se ollut simmonen kynnys soittaa jos joku oli kotona* (H1). Antilan (2005, 87) tutkimuksessa tarkasteltiin myös vapaa-ajalla tapahtuvan yhteydenpidon syitä. Tässä tarkastelussa työpaikalla vallitseva tapa tai kulttuuri nousi esiin siten, että niistä palkansaajista, jotka ilmoittivat harjoittaneensa yhteydenpitoa työasioissa vapaa-ajalla, vajaat viisikymmentä prosenttia (47 %) ilmoitti sen vaikuttavan paljon tai jonkin verran.

Uusimman työolobarometrin mukaan yhteydenotot työajan ulkopuolella olivat suurimmalle osalle palkansaajista satunnaisia (43 %). Samaisen tutkimuksen mukaan kuitenkin lähes 20 prosenttia sai yhteydenottoja viikoittain tai päivittäin. Usein otettiin

yhteyttä jos olit ylempi toimihenkilö, tai toimit esimies- tai työnjohtotehtävissä. Valtion palveluksessa oleviin otettiin vähiten yhteyttä työajan ulkopuolella. (Lyly-Yrjänäinen 2013, 49.) Myös tämä tutkimus antaa tukea sille, että huolimatta vastuullisesta asemasta, valtion ylläpitämissä julkisissa organisaatioissa näyttäisi yhteydenpito vapaa-ajalla työasioiden puitteissa olevan vähäistä.

Myös määritetyllä työajalla näytti olevan yhteys halukkuuteen kuljettaa teknistä välineistöä vapaa-ajalle. *Työpuhelinta en kuljeta kotiin ollenkaan. Mulla on määritelty työaika, eli käytän kellokorttia, niin oon vetänyt tiukan rajan siihen, että työ työssä ja vapaa-aika vapaa-aikaa. Ne loppuu silloin kun mie itteni leimaan kellokortista ulos* (H4). Työajan seurantalaitte ”kellokortti”, toimii tässä kuvauksessa tervetulleena työn ja vapaa-ajan erottajana, kun työn ei haluta kulkeutuvan yksityiselämään (Uhmavara & Jokivuori 2003, 131). Julkunen ym. (2004, 204) mukaan lyhyttä tai sopimustyö-aikaa tekevät vetoavat työajan rajoittamisessa sekä yksityiselämään, vapaa-aikaan ja perheeseen, että kollektiiviseen normiin. Myös tässä aineisto-otteessa haastateltava vetosi normaalityöajan oikeutukseen rajatessaan tiukasti työn ja vapaa-ajan eri alueille. Blom ym. (2001, 216) rinnastavat kellokortin ajopiirturiin, joka työaikaa rajoittaessaan maksaa itsensä takaisin kasvaneena työtehona, vähäisempinä suoritusvirheinä sekä terveempinä työntekijöinä ja työyhteisöinä.

5.2 Työstä irtautumisen haasteellisuus

Esimiesasemassa ja erityisesti johtavassa asemassa oleminen ilman määriteltyä työaikaa lisäsi haasteita työn ja vapaa-ajan erottamiselle, koska johtajia painoi *kaksikyt neljä hoo vastuu* (H3). Fyysisesti paljon liikkuvaa työtä tekevän johtajan työpäivät saattoivat venyä jopa kaksitoistatuntisiksi varsinkin jos *on jotain tiiviimpää työtä tai semmosta yllättävää tulee, niin kyllähän mä aika pitkiä päiviä joudun tekemään* (H3). Julkunen ym. (2004, 104–105) tutkimuksessa tietotyöläisistä kolmasosa ilmoitti työaikansa venyvän säännöllisesti. Korkeasti koulutetuilla työajan venymiseen vaikutti sekä työn luonne, haastavuus ja rajattomuus, että oma innostuneisuus ja sitoutuminen. Myös vastuullinen asema työajan venymisessä painottui erityisesti johtavassa asemassa toimivilla. Vuoden 2008 työolobarometrin mukaan kaikista palkansaajista työpäiviään joutuu usein venyttämään 35 prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 74).

Myös toinen haastateltava jolla ei ollut määriteltyä työaikaa, kuvasi pitkiksi venyviä työpäiviä. Pitkät työpäivät eivät hänen tulkinnassaan niinkään johtuneet liiallisesta työmäärästä, vaan ennemminkin sisäisestä pakosta. *Oon mä vähän työnarkomaani. Ei kolkkytseitsemän tuntia viistois minuuttia riitä siihen. Keskimääräinen päivän pituus oli vähän päälle yhdeksän tuntia. Siinä oli vaan ne mitkä mä oon ollut täällä kirjaa-massa (H6).* Tämä näkemys työajan venymisestä on verrattavissa Julkusen ym. (2004, 102) tekemää havaintoon siitä, että työajan venyminen on osin myös yksilöstä itsestään ja hänen valinnoistaan riippuvainen. Heikki Uhmavaara ja Pekka Jokivuori (2003, 134) toteavat aikaan liittyvän myös tietynlaista symboliikkaa. Heidän mukaansa erityisesti tietotyössä on havaittavissa ilmiö, jota he kutsuvat ”jatkuvan maksimi-plussan olotilaksi”. Tällöin pitkät työpäivät ja työajanseurantaan kertyneet lukuisat plussatunnit eivät kuvasta pelkästään aikaa, vaan ovat ilmaus omasta henkilökohtaisesta tarpeellisuudesta, korvaamattomuudesta ja tehokkuudesta. Tällöin vapaa-ajan käyttö työtehtävien hoitoon viestii työntekijän sitoutuneisuudesta, oman ajan ”uhraamisesta” ja tarpeesta korostaa oman työpanoksen tarpeellisuutta. Pitkät työpäivät eivät siten yksiselitteisesti johdu ulkoisesta pakosta.

Huolimatta pitkiksi venyvistä työpäivistä, kumpikaan haastateltavista ei tuonut esiin kiireellisestä työtä johtuvia riittämättömyyden tunteita tai aikapulaan viittaavia kommentteja. Suomalaisista palkansaajista 64 prosenttia kokee joko paljon tai melko paljon riittämättömyyden tunteita kotona. Hoivavastuullisten palkansaajien joukossa luku kasvaa jo 72:n prosenttiin. Tässä Antilan (2005, 100) tutkimuksessa riittämättömyyden tunteella viitataan kokemukseen siitä, ettei ehdi riittävästi viettämään aikaa perheen ja läheisten kanssa. Syy siihen, miksi näitä kokemuksia ei tuotu esiin omassa tutkimuksessani, voi olla siinä, ettei riittämättömyyden ja aikapulan tunteista suoraan kysytty. Toisaalta selitys voi löytyä myös siitä tekijästä, ettei kumpaisellakaan vastajalla ollut enää hoivavastuita pienistä lapsista. Aivan yksiselitteinen tulkinta ei kuitenkaan ole, koska samainen Antilan tutkimus viittaa riittämättömyyden tunteita esiintyvän myös palkansaajilla, joilla hoivavastuita ei ole. Kolmas mahdollinen selitysvaihtoehto voi liittyä siihen, että haastateltavilla johtavassa asemassa toimiminen mahdollisti joustavasti itse määritellä työn tekemisen tapaa, aikaa ja paikkaa. Tällöin tietty autonomia omassa työssä voi toimia puskurina aikapaineita ja riittämättömyyden tunteita vastaan.

Työstä irtautumisen keinoina ja vastapainona vaativalle työlle olivat harrastukset. Puutarhanhoito, ulkoilu, sienestäminen ja marjastaminen olivat *tämmöistä kaikenlais-ta tekemistä missä ei tartte kellonlyömälleen olla jossain* (H3). Sonnentagin ja Fritzin (2007, 204–207) määritelmään viitaten tässä kuvauksessa työstä irtautumisen me-kanismina käytetään rentoutumista. Kuvatuissa vapaa-ajan toiminnoissa on alhainen virittyminen ja myönteinen tunnetila, eivätkä ne myöskään aseta suuria sosiaalisen kanssakäymisen vaatimuksia. Mittarina omalle jaksamiselle haastateltava piti sitä *et mä jaksan aika paljon tehdä muutakin* (H3). Perheellisillä myös lasten harrastukset asettavat työlle rajoja. *Lasten harrastukset vie taas niin paljon aikaa työpäivän jäl-keen, että on aikataulujutut. Siellä on ihan omat aikataulut* (H1). Tässä kuvauksessa työstä irtautumisen mekanismina toimii tulkintani mukaan Sonnentagin ja Fritzin (ema., 204–207) psykologinen työstä irrottautuminen. Käsitteellä he viittaavat tilaan, jossa yksilö ei ajattele työasioita, vaan sulkee ne ulkopuolelle. Omien harrastuksien lisäksi myös lasten harrastukset pakottavat vanhemmat siirtämään ajatukset pois työstä.

Vapaa-ajan harrastukset työstä irtautumisen keinona voidaan käsitteellistä Salon (2008, 24–25) tulkinnan mukaan myös *toiminnan mekanismiksi*. Edellä esitetyissä kuvauksissa alettiin tehdä jotain muuta tehtävää, joka edesauttaa työstä irrottautu-mista ja palautumista. Sosiaalinen toiminta, ympäristönvaihdos ja monet harrastukset kuvaavat Salon mukaan tätä strategiaa.

Työtä pyrittiin myös rajaamaan pois vapaa-ajalta selkeillä sopimuksilla ja tietoisilla päätöksillä. *En mä ole koskaan tuonut töitä kotiin sillä tavalla että ne tulis. Se on tie-toinen valinta, et mä en niitä tee. Mä säästän muut perheenjäsenet* (H6). Myös luot-tamuksellisuutta edellyttävät työtehtävät rajoittavat työn kulkeutumista kotiin. *Meil on vaimon kanssa tehty selväks se, että myö ei työasioista kotona puhuta. Niistä ei oo puhuttukaan sitten. Ku se tietosuoja on sellanen, että sit jos lähetään puhumaan, niin äkkiä sitte lipsuu semmoselle alueelle, että tietosuoja vaarantuu. Niin sit on sovittu, että ei puhuta mitään* (H4).

Yllättäen myös pitkä työmatka toimi siirtymävaiheena työn ja vapaa-ajan välillä. *Ja matka tietysti. Kuuntelen siinä radioo, uutisia ja maailmanmenoa ja puheohjelmia ja tietysti siinä kyllä soitetaan työpuheluitakin jonkin verran vielä. Mutta tuota, siinä jon-kin verran ne ajatukset sitten muuttuu* (H3). Samantyyppisen havainnon on tehnyt

myös Orna Blumen (2000), joka on haastatellut israelilaisia pitkää työmatkaa tekeviä naisia. Tutkimuksen mukaan naiset suhtautuvat työmatkaan varsin positiivisesti, ja kokivat sen eräänlaisena siirtymänä työstä kotiin ja päinvastoin. Pitkä työmatka toimi henkisen muutoksen, mietiskelyn ja rentoutumisen tilana. Pitkän työmatkan raskaudesta huolimatta matkustaminen mahdollisti näille naisille irtioton arkisista rutiineista, joita koti- ja lastenhoito heiltä edellyttivät. Mäenpäättä (2000, 144) mukaillen autolla ajo edustaa rauhallista suvantoa arkisessa elämänrytmissä antaen tilaa niin yksityis- kuin työasioiden kiireettömään hoitamiseen. Mari Salo (2008, 24–25) on käsitteellistänyt tämän tyyppisen toiminnan *mielen hallinnan mekanismiksi*. Työstä irrottautumiseksi esimies tekee tietoisia päätöksiä toimista, joilla ajatukset siirtyvät työstä kohti vapaa-aikaa. Hänen mukaansa esimerkiksi pienten työtehtävien loppuunsaattaminen muun muassa työmatkan aikana ennen vapaa-ajalle siirtymistä kuului tämä strategian kuvauksiin. Oman auton käyttöä työmatkoihin haastateltava perusteli sen tuomilla käytännön eduilla verrattuna julkisen liikenteen käyttöön. *Enimmäkseen kuljen kyllä omalla autolla. Jos ei oikein käy noi aikataulut niin sitten pitää olla vähän joustoa työpäivän suhteen. Ja työpäivän pituus tulis sitten tavallaan julkisilla vielä pidemmäksi* (H3).

Myös pitkä kokemus työelämästä ja omien voimavarojen tunnistaminen oli opettanut rajaamisen taitoa. *län myötä on huomannut sen, että tekemällä nää ei lopu koskaan. Ku kellokortin leimaa, ni sillen pannaan niin sanotusti aivot narikkaan ja homma seis ja lähetään vapaalle. Ei sitä jaksaa jos ei osaa lyyä stoppia vapaa-ajan ja työn välille* (H4). Joskaan tämäkään haastateltava ei siinä aina onnistunut, vaan toteaa olevan asioita jotka kulkee sitte mukana, stressiä aiheuttaa (H4).

Työ saattaa kulkeutua vapaa-ajalle myös tahattomasti ajatuksien muodossa. Yksi haastateltava arveli sen olevan *varmaan semmonen luonnekysymys, että nykyään jää joskus pohdiskelemaan tai harmittelemaan jotakin* (H3). Pohtiessaan syytä käyttökseenä haastateltava peilasi työtään puolison työhön tehden johtopäätöksen, että *mä ehkä vähän enemmän kannan mukana. Hänellä ei ole tällästä henkilöstöjohtamispuolta ollenkaan. Se varmaan on vähän toisen tyyppistä sitten* (H3). Toisaalta pyrittiin tietoisesti vaikuttamaan omaan jaksamiseen ja hyvinvointiin siten *etten kauheen paljon kotiin tuo enkä jaksakaan* (H3). Työolotutkimuksen mukaan lähes puolet palkansaajista sanoo ajattelevansa työasioita usein kotona tai vapaa-ajalla. Yleisintä työasioiden ajattelu oli ylemmillä toimihenkilöillä; heistä joka neljäs (25 %) oli täysin

samaa mieltä siitä väitteestä, että ajattelee työasioita usein vapaa-ajalla tai kotona. (Lehto & Sutela 2008, 149.)

Vaativa työ saattaa salakavalasti hiipiä myös uneen. Työolotutkimus antaakin selkeitä viitteitä siitä, että univaikeudet ovat lisääntyneet viimeisten kolmenkymmen vuoden aikana erityisesti naisilla. Vuonna 2008 univaikeuksista ilmoitti vähintään kerran viikossa kärsivänsä 33 prosenttia palkansaajista. Vertailun vuoksi vuonna 1977 samainen lukema oli 18 prosenttia. (Lehto & Sutela 2008, 175–176.)

Tulevan työpäivän vaatimukset ja tehtävät saattavat pyöriä päässä ennen nukkumaan menoa häiriten siten unen laatua. *Sillon mä heräsin, sanotaan näin että se oli tosi paljon stressaavampaa, ni sillen mä kyllä heräsin kirjottamaan ylös että saa nukkuttua. Mut ei oo nyt tarttenu. Kyllä mää joskus alussa vähäsen* (H1). Toisen haastateltavan *sisäinen tietokone herää kahden aikaan aamuyöstä ja välillä kolmen aikaan miettimään päivän asiat valmiiksi*, ja hän toteaa *että kone käy välillä ylikierroksilla ja kyll se häiritsee välillä* (H6). Työelämässä onkin tapahtunut muutos myös siinä mielessä, että työn henkinen kuormittavuus on lisääntynyt. Vuonna 2008 kaikista palkansaajista jopa 52 prosenttia piti työtään henkisesti erittäin tai melko raskaana. Työn henkinen rasittavuus liittyy paljon korkeaa koulutusta vaativiin ylempien toimihenkilöiden työhön. Työolotutkimusten mukaan työn vaatimukset ovat lisääntyneet erityisesti valtiosektorilla; työn tehtävät ovat laajentuneet, lisääntyneet ja vaikeutuneet. Valtion tuottavuusohjelman edellyttämät tiukat säästötavoitteet estävät sijaisten palkkaamisen. Lisäksi henkilöstö kokee henkilökuntaa olevan vähemmän suhteessa työtehtäviin. (Lehto & Sutela 2008, 64–66.) Pidempään jatkuessaan henkinen kuormitus aiheuttaa stressiä, ja siten vaikuttaa unen laatuun heikentävästi. Sopiva unen määrä ja sen hyvä laatu on todettu olevan tärkein elementti työstä palautumisen kannalta. Sen krooninen heikentyminen aiheuttaa uhkaa niin yksilön hyvinvoinnille kuin työkyvylle. (Kinnunen & Mauno 2009, 144.)

Aivan tyystin työhön liittyviä tehtäviä ei maltettu jättää työpaikalle, vaan *joskus otan mukaan jotain seuraavan aamun palaverin papereita*. Muinoin myös kannettava tietokone oli kulkeutunut kotiin, mutta nykyisin *en mä viitsi vaivautua. Että se sitten auttaa* (H3). Myös kokemus toisenlaisesta työkuulttuurista vaikutti siihen, että *aluks' oli hyvin hankalaa jättää kone töihin, mut sit mä opin* (H1). Pohtiessaan työn ja vapaa-ajan tasapainoa, haastateltava toteaa sen olevan nykyään kunnossa.

Julkusen ym. (2004, 190) mukaan työstä irrottautumiselle on olemassa yhteisölliset ehdot. Heidän mukaansa inhimillinen organisaatiokulttuuri, normaalityöajan suosiminen ja työajan yksiselitteisyys edesauttavat henkistä irtautumista työstä. Kaottinen organisaatiokulttuuri, työkeskeisyys, pitkät työajat ja työn vieminen kotiin ovat heidän mukaansa kolikon toinen puoli työstä irtautumisen vaikeudelle.

Aina työn ja vapaa-ajan rajaaminen ei onnistu johtuen työn vaatimuksista, joihin itse ei voi vaikuttaa. *Kyllä mä tietysti aina sillon tällön joudun käymään täällä lauantaina kun on jotain dedlineja tai lausuntoja meneillään. Ja jotkut asiat ei oo itsestä riippuvaisia* (H2). Työssä tarvittavat materiaalit ja vastaukset eivät myöskään aina noudata virallista toimistotyöaika. Myös kansainväliset tehtävät edellyttävät työntekijältä joustavuutta. *Ja toisaalta kesäloma-aikanaki mä joudun noiden kansainvälisten asioiden, ei maailma ole lomalla sillon ku mä olen lomalla tai Suomi on lomalla* (H2). Omalla ajalla tapahtuva yhteydenpito työasioissa selittyy Antilan (2005, 85–88) tutkimuksen mukaan sekä korkealla työmoraalilla, työn luonteella, työhön liittyvillä aikataulupaineilla, että vastuullisella asemalla. Myös työelämän kansainvälistyminen on yhteydessä siihen, kuinka paljon ja milloin työntekijä joutuu joustamaan vapaa-ajastaan (Uhmavaara & Jokipolvi 2003, 163).

Julkunen ym. (2004, 116–117) toteavatkin osuvasti, että teollinen työaika voidaan annostella jatkuvana tasaisena virtana, mutta tietotyössä sen tasainen jakautuminen on vaikeampaa. Heidän mukaansa tietotyö rytmittyy määräajoin rajatuiksi tehtäviksi, kokonaisuuksiksi ja projekteiksi, joissa lähestyvät deadlinet ja hektiset hetket venyttävät työaika. Keskinäiset sidokset eri henkilöiden ja toimijoiden välillä saattavat johtaa moraaliseen pakkoon joustaa normaalityöajasta.

5.3 Perheen asema työn liikkussa

Haastateltava arvioi liikkuvansa *useita päiviä kuukaudessa, lähes viikoittain. Aika harvoin on sellainen viikko, että ne työt olis pelkästään täällä Oulussa* (H3). Liikkumisen tarve saattaa kuitenkin vaihdella. *Sitten kun saadaan jotain hankkeita valmiiksi, niin sitten on vähän vähemmän sitä matkustelua* (H3). Samaisella haastateltavalla pitkä päivittäinen yli sadan kilometrin työmatka lisää päivien pituutta ja liikkumisen määrää. Myös haastateltavan puoliso teki liikkuvaa ja monipaikkaista asiantuntijatyö-

tä aina ulkomaita myöten. Jaettu kokemus liikkuvan työn ja johtavassa asemassa toimimisen vaatimuksista lisäsi puolisoiden välistä yhteisymmärrystä ja vaikutti siten, että *me myönnetään toistemme tilanteita. Se auttaa, ettei oo paineita siitä, jos menee pitkään tai ettei pysty etukäteen sanomaan mihin aikaan tulee* (H3).

Edellisen kappaleen ensimmäinen aineisto-ote kuvaa osuvasti työajan muuttumista epäjatkevaksi ja ennustamattomaksi, joka omalta osaltaan muokkaa työskentelyn ja elämisen tapoja (Antila 2005, 107). Tässä esimerkissä myös puolison liikkuva ja epäsäännöllinen työ puskuroi mahdollisia aikapulasta johtuvia neuvotteluja vähentäen siten yhteentörmäyksiä työn ja yksityiselämän välillä.

Toisaalta perhe ja läheiset olivat hyväksyneet haastateltavan työn luonteen ja sopeutuneet perheenjäsenen liikkuvuuteen. *He on tottunut siihen, että mie oon liikkunut paljon* (H4). Mutta vertaaminen aikaisempaan vuosia jatkuneeseen hälytysluonteiseen työhön tuottaa kuitenkin hieman eri näkemyksen. *Perhe oli yks syy sitte aikanaan ku mie lopetin kiertävän työn. Lapset oli ihan pieniä, alta kaksvuotiaita molemmat. Niin se oli raskasta. Se oli sitte syy miks mie jäin pois, että kerkesin olemaan sitte lasten kanssa* (H4).

Myös ikääntyvien omaisten hoiva voi mutkistaa liikkuvaa työtä tekevän arkea ja rajata työn rajattomuutta. *Mut aikaisemmin mulla oli aika tiukat vuodet, mä olin viis vuotta omaishoitajana. Ennenkö oli sitä hoitotyötä, ni sitä ennen tuli helpommin oltua pitempäänkin illalla. Sitä omaishoiva-aikaa oli priorisoitava* (H2). Omaishoivasta kertova henkilö toimii johtavassa asemassa ja varsin itsenäisessä työssä, jossa on vapautta järjestellä työaikojaan myös yksityiselämän tarpeita huomioiden. Antilan (2005, 121) mukaan siirtyminen ehdottomista ja tiukoista aika ja paikka struktuureista kohti pragmaattisia ja henkilökohtaisia työaika ja -paikka ratkaisuja, antaa tilaa elämän realiteeteille ja yllättäville tapahtumille, kuten tässä kuvauksessa omaishoivalle. Omaishoivan loputtua liikkuvaa työtä ei enää koettu stressaavaksi ja haastateltava toteaaakin *tällä hetkellä ne sopii oikein hyvin. Sillon viiden vuoden aikaan ne ei sopinu niin hyvin ja nyt se ei stressaa puolin eikä toisin* (H2). Hoivavastuuta ikääntyvistä vanhemmista on tutkittu muun muassa työolotutkimuksessa. Hoivavastuu on suurimmillaan 45–54-vuotiaiden ryhmässä; lähes puolet tämän ikäryhmän edustajista hoivaa aikuista läheistä kuukausittain. Myös tuntimäärät nousevat tässä ryhmässä korkeiksi. Hoivavastuu saattaa myös kasautua. Tyypillisesti se uhkaa yli viisikymppistä naispalkan-

saajaa, jonka ”ruuhkavuodet” ovat hellittäneet lasten muuttaessa pois, mutta ”ilta-ruuhka” odottaa ikääntyvien vanhempien ja tulevien lastenlasten hoivana. Tutkimus nostaa esiin myös sen, että vain harva kokee hoivavastuut rasitteeksi, mutta hoivavastuun viedessä aikaa vähintään 30 tuntia kuukaudessa, kuormittuneiden määrä kasvaa 32 prosenttiin. (Lehto & Sutela 2008, 155–157.)

5.4 Liikkuvan työn rikkaus ja raskaus

Tarve fyysiselle liikkuvuudelle kumpusi siitä, miten haastateltava itse ymmärsi johtajuuden ja ne odotukset, joita hänelle asetettiin. *Et kyllä tavallaan semmonen yhteenkuulumisen rakentaminen... ja kun kuitenkin monet asiat mielletään että ne on minus-ta kiinni. Tämmöset resurssiasiat ja henkilöstöasiat ja muut, niin tuota jos mä en koskaan naamaani näyttäisi noissa yksiköissä, tiedä miten se henkilöstö pystyis mieltämään ja samaistumaan sitten joihinkin tavoitteisiin ja ku meillä on tämmöstä vähän arvopohjastakin (H3).* Organisaatiomuutoksien läpivienti ja niistä tiedottaminen olivat tilanteita, joissa *on ihan välttämätöntä olla myöskin siellä vahvistamassa joitakin asioita (H3).*

Laaja maantieteellinen toimialue ja alaisten hajautuneisuus herätti johtajassa myös riittämättömyyden tunteita. *Ja ei oikeesti ihan riittävästi kyllä pysty edes olemaan ja varmaan vähän omat voimavaratkin sitten (H3).* Epäily oman liikkumisen karkaamisesta yli omien voimavarojen tuotti pohdinnan luottamuksellisuudesta ja esimiesalaisuuden tärkeydestä. *Hyvät lähiesimiesalaiset kanssa rajottaa tavallaan positiivisella tavalla. Että mä luotan heihin ja homma hoituu (H3).*

Fyysisen liikkuvuuden raskautta auttoi kestämään *semmonen kokemus ja itsetuntemus ja ehkä se muu elämä (H3)* ja *se vaatii tietynlaisen luonteen ja fyysinen kuntokin pitää olla hyvä kans (H4).* Hyvät suhteet alaisiin, vuorovaikutuksen moninaisuus ja saatu palaute oli rikkaus, josta *saa tavallaan semmosta tietoa ja kehitymisasioita (H3).* Liikkuva työ nähtiin positiivisena asiana ja vastapainona toimistossa tapahtuvalle rutiininomaiselle työlle kuten sähköpostien lukemiselle tai kirjallisille tehtäville. *Kyllä sitä vähän turhautuukin, että sitä on kiva olla niitten ihmisten kanssa tekemisissä... ja saattaa ehkä sääliivästi suhtautua joihinkin jotka ei koskaan pääse minnekkään (H3).* Sidosryhmätyöskentely ja yhteistyökumppaneiden tapaaminen toisilla paikkakunnilla

oli toisaalta motivoivaa, vie tietysti voimiakin, mutta on myös kiinnostavaa ja tarpeellista (H3). Haastateltava ynnää oman jaksamisensa ja motivaationsa kumpuavan siitä, että tuntee tarpeelliseksi tän työnsä (H3). Työn itsenäisyys, vaihtelevuus ja mielenkiintoisuus nousevat vuodesta toiseen merkittäviksi työssä viihtymistä lisääviksi tekijöiksi kaikilla palkansaajilla, mutta erityisesti hallinnollisessa johtotyössä nämä tekijät korostuvat. (Lehto & Sutela 2008, 191–193, 203.)

Paljon liikkuva johtaja ei kokenut työyhteisön puuttumista ongelmalliseksi, koska kosketuspinta perinteiseen työyhteisöön puuttui. Myös saatu tuki esimiesalaisilta ja kollegoilta koettiin riittäväksi. *Mä oon nyt neljä vuotta ollut tässä ja sitä ennen vähän vastaavan tapaisissa ympyröissä. Että mä en oikein osaa muuta aatella. Kun ei oo sitä kokemusta että ois vaan yks toimisto jossa aina oon. Tässä on kuitenkin näitä lähiesimiehiä joitten kanssa voi akuuttia juttua vähän jakaa ja sit tietysti se verkosto muihin kollegoihin, jotka tekee vähän samaan tapaan* (H3). Vuosikausien kokemus hälytystyyppisestä matkatyöstä tuotti kuitenkin hieman eri tulkinnan vaihtuvista työyhteisöistä. *Se on tavallaan henkisesti raskasta, koska voit kuvitella et joka maanantiaamu, tai kun meet uuteen paikkaan, niin se on ihan kuin menis uuteen työpaikkaan. Siel on jokasella tuolit että kynät erilalla. Ja jokaisessa yksikössä on omat kuppikuntansa. Ja sitten ku sie pyrit olemaan, ettei asetu minkään ryhmien puolelle, niin se on semmosta jännää* (H4). Yksi haastateltavista koki työssään itsenäisen työskentelyn ja sosiaalisten suhteiden määrän vuorottelevan mielekkäällä tavalla. *Itse tässä omassa työssä tykkään, että mulla on mahdollisuus tehdä tällaista yksin työskenteleä. Mut sit on kuitenkin hyvin paljon sitä vuorovaikutusta ja sosiaalisia suhteita* (H3).

Ulkomaille suuntautuvat työmatkat olivat usein tuntimääräisesti pitkiä ja saattoivat sijoittua vapaa-ajalle kuten viikonloppuihin. *Ne on pitkiä päiviä, kyl se ihan täyttä työtä on siellä. Saattaa kokous alkaa 8–9 välillä, ei oo edes lounastaukoa välillä, vaan syödään jotain naposteltavaa ja sitten se kestää illalla jopa seitsemään kahdeksaan. Seuraava päivä on yhtä pitkä. Useimmiten näitten halpojen lentojen ja majoitusten takia moni kokous järjestetään edelleenkin lauantaina, mut siitähän ei tuu meille mitään. Siinä menee vaan se viikonloppu* (H2).

5.5 Joustavat työjärjestelyt win-win tilanteena

Kuudesta haastateltavasta vain yksi kertoi tekevänsä etätöitä kotona. Haastateltavalla oli määrittelemätön työaika ja paljon vapausasteita määritellä oman työnsä tekemisen tapaa. *Tää on ihan toimiva konsepti tällä tavalla, että mä valitsen sen paikan missä mä teen kulloinkin töitä ja mun tilanteeseen sopii* (H6). Työntekijän kannalta mahdollisuus työskennellä kotona lisää tunnetta työn itsenäisyydestä ja vapaudesta. Kotona tehtävää etätöitä perusteltiin niin oman jaksamisen kannalta kuin tietäntyyppisten työtehtävien vaatimuksilla. *Mä kuljen pääsääntöisesti junalla. Se on tunnin verran suuntaansa. Aika paljon loppujen lopuksi. Et se matka-aikaa vähentää ja ehkä kotona olemisaikaa lisää jonkin verran. Kuiteskin toi matka on vähän stressaavaa aina silloin tällöin ja joskus ehkä tarttee vähän enemmän lepoa* (H6)”. Työajan, ja miksei työn tekemisen paikankin, joustavoitumisesta voi seurata tekijälleen varsin riskitöitä seurauksia. Vapaus valita työn tekemisen aika ja paikka näyttäytyy tässä kuvauksessa positiivisena asiana. Haasteeksi saattaa kuitenkin nousta työn ja perhe-elämän tasapainon ylläpitäminen ja työstä irtautuminen. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 165; Vartiainen 2007, 75.)

Työn tekeminen kotona nähtiin myös tehokkuutta lisäävänä tekijänä. *Mä oon huomannut sen, että kun oot työpaikan ulkopuolella esimerkiksi kotona, paljon on semmosia keskittymistä vaativia asioita, kirjottamistehtäviä, raportteja ynnä muuta, ni mä ainakin teen huomattavasti tuloksellisemmin töitä* (H6). Koti onkin paras paikka työskennellä niissä tilanteissa, jotka vaativat tehokasta keskittymistä kuten suunnittelua, paperitöiden tekemistä, puhelinoitoja tai puhelinkongresseihin osallistumista (Vartiainen 2007, 66). Julkusen ym. (2004, 138) mukaan koti paikkana on muuttunut perinteisen uusintamistyön näyttämöstä kohti tilaa, jossa myös työvoiman ammatillista osaamista uusinnetaan ja ylläpidetään. Kotona työskentely mahdollisti asioihin paneutumisen syvällisemmin, koska toimistossa työskentelyyn liittyi häiriötekijöitä. *Kyllähän se tietysti puhelin on. Yhteydenottoja tulee suunnasta jos toisesta. Plus sitten kun mä oon paikalla, ni tässä käy ihmisiä kysymässä ja neuvottelemassa* (H6). Tietotyöläisen onkin vaikea eristäytyä ympäristöstään omaan rauhaan, koska häiriöt saapuvat sähköpostien, chattien, tekstiviestien ja puheluiden muodossa (Vartiainen 2007, 76; Julkunen ym. 2004, 136). Sekä työn keskeytyminen kyselyjen ja puhelujen takia, että lisääntyvä ajankäyttö informaatiotulvan hallitsemiseksi ovatkin nousseet myös keskeisiksi kiiretekijöiksi (Lehto & Sutela 2008, 74). Lisäksi jatkuvat keskeytyk-

set voivat olla uhka työntekijän työhyvinvoinnille. Mari Salo (2008, 20) on tutkinut esimiesten työssä jaksamista. Hänen mukaansa keskeytykset ja häiriötekijät työssä lisäävät työn määrää ja sitä kautta uhkaavat esimiesten voimavaroja ja jaksamista.

Paras työteho koettiin saatavan käyttöön, kun tunnin kestävä työmatka jäi pois. *Jostain syystä mä työskentelen aamulla aikaisemmin paremmin. Mulla saattaa olla kone auki jo ennen kuutta aamulla. Saan parhaamman vireen käytettyä kun jää se matka-aika pois* (H6). Kääntöpuolena kotona työskentelylle oli kuitenkin se, että *joskus päivät saattaa tulla kotona huomattavasti pidemmiksi* (H6). Edellä esitetystä aineistotteesta voi tehdä myös sen johtopäätöksen, että työn tekeminen kotona toimii työajan pidentämisen tekniikkana. Tällöin työstä saattaa tulla kodissa nurkanvaltaaja, joka vie tilaa perheen kanssa vietetyltä ajalta. Töiden rajaaminen tiukasti työajalle toimii vastaavasti päinvastaisesti työajan rajoittamisen tekniikkana. (Julkunen ym. 2004, 139.)

Kuudesta haastateltavasta viisi ei ollut tehnyt kotietätyötä kuin aivan satunnaisesti poikkeuksellisissa tilanteissa. *En oo tehny varsinaisesti etätyötä siinä mittakaavassa, että se ois näitten meidän paragraafien mukasta, mut tietysti aina joskus lähtee kannettava kotiin. Loppujen lopuksi hyvin harvoin, se on jotain semmosii vähän poikkeuksellisempii tilanteita* (H5). Syynä haluttomuuteen tehdä kotietätyötä oli se, *että mä koen et se hämärtää sitten työn ja vapaa-ajan rajaa* (H5). Kouluikäisten lasten vanhempi koki puolestaan saavansa paremman työrauhan toimistossa, koska lasten kotiutuessa koulusta *oli helpompaa olla toisaalta sit taas töissä kun sieltä tulee kysymyksiä heti* (H1). Myös työsuhteen pituus vaikutti halukkuuteen tehdä töitä kotona. Perehtymisvaiheessa toimistossa työskentely edesauttoi sitä, että *saa sitä verkottumista* (H6).

Pelko työn ja vapaa-ajan sekoittumisesta ei siis ollut ainoa peruste haluttomuudelle tehdä etätyötä kotona. Perheellinen haastateltava (H1) koki tässä kuvauksessa perheen häiritsevän kotona tehtävää työtä. Tämä näkemys on osin vastakkainen aikaisemman tutkimuksen kanssa. Julkunen ym. (2004, 140) ovat todenneet omassa tutkimuksessaan työn häiritsevän enemmän perhettä, kuin että perhe häiritسی kotona työskentelyä. Heidän tutkimuksensa antaa enemmän viitteitä siitä, että kotona tehtävä työ vie tilaan perheen ajalta. Myös sosiaalisten suhteiden ylläpitäminen ja vahvistaminen omaan työyhteisöön toimi tässä kuvauksessa kotona työskentelyn mahdoli-

suutta vastaan. Työyhteisö merkitsee toki muutakin kuin vain sosiaalisia suhteita. Haluttomuus tehdä kotona työtä voi kummuta myös työn yhteisöllisen luonteen pohjalta; tiimityö, työn ryhmäluonne ja kokemuksesta oppiminen ovat monen tietotyötä tekevän työn keskeisiä piirteitä. Kotona työskennellessä työyhteisön tuki jää tällöin vajaaksi tai puuttumaan (Julkunen ym. 2004, 140–141.) Voin yhtyä Julkusen ym. (emt. 141) toteamukseen siitä, että tietotyön ammateissa on erilaisia sisältöjä ja tilanteita, ja siten ratkaisut työn ajan ja paikan suhteen ovat yksilöllisiä.

Kotietäytön lisäksi mahdollisuutta työskennellä organisaation toisessa toimipisteessä hyödynsi kuudesta vastaajasta kolme. Mahdollisuus työskennellä muissa toimipisteissä lisäsi joustoa työn ja vapaa-ajan yhdistämisessä. Ajoittaista työskentelyä toisessa toimipisteessä perusteltiin mahdollisuudella viettää enemmän aikaa toisella paikkakunnalla asuvien läheisten kanssa. *Mul on henkilökohtaset tai tavallaan perhesyytkin siellä. Ne on yleensä viikonloppuihin joko maanantaihin tai perjantaihin sijoittuvia. Et kun mennään tuonne etelään, ni sitte se aika on pidempi kuin se, että töitten jälkeen perjantaina lähtis ajamaan sinne* (H4). Toinen haastateltava kertoi mahdollisuudesta työskennellä loma-asunnon läheisyydessä sijaitsevassa toisessa toimipisteessä. *Silleen oli ajatuksena, et mä oisin siel ollu kolme päivää. Ja se kyl järjestykin ihan hyvin* (H5). Myös pitkä, yli sadan kilometrin päivittäinen työmatka suuntaansa nousi esiin. *Kilometrejä tulee vuoden mittaan tosi paljon, ja sitten mä ehkä muutamia kertoja vuodessa olen itse sitten etätyössä siellä Kemmin toimistolla tai sitten vielä lähempänä Torniossa. Tänä vuonna ollut ehkä viis kuus päivää* (H3).

Toisessa toimipisteessä työskentelyn koettiin jopa lisäävän tehokkuutta, ja tuovan hyötyjä, joita ei voida saavuttaa työskentelemällä vain yhdessä toimipisteessä. *Niinä päivinä tulosta tulee vielä enemmän ku mitä normaalisti. Ei oo häiriötekijöitä jos on tuntemattomia ihmisiä, tai ei tunne ihmisiä yksikössä missä työskentelee, niin ei lähe haahuilemaan. Tulee tehtyä pöydän ääressä enemmän. Sit kun käydään syömässä ja kahvitauolla, vaihetaan mielipiteitä ja kokemuksia, niin sit taas opettaa huomamaan oman yksikön asioita, miettimään ihan uuelta kantilta. Siellä avautuu silmät monesti semmosille asioille joille silmät on sokeutunut. Sekin on semmonen rikkaus.* (H4).

Toisessa toimipaikassa työskentely hyödynsi myös organisaatiota tilanteissa, joissa työtehtävät edellyttivät matkustamista toiselle paikkakunnalle. *Mä ite olin koulutta-*

massa Pattijoella ja siel oli tämmönen kahen tunnin luento-osuus yhtenä aamuna. Mie jäin sit loppupäiväks Pattijoelle töihin. Et ei sitä turhaa ajomatkaa tullu päivän aikana ja sitten ajelin illalla kottiin (H4). Tulee sellasia tilanteita, että mä oon matkustamassa. Esimerkiks mull on viikonloppuna joku asia Rovaniemellä, mä saatan lähteä perjantaina aamukoneella ja tehdä sitten päivän töitä siellä toimistolla (H6). Tämän tyyppisen työskentelyn tekee mahdolliseksi teknologian suomat mahdollisuudet; se, että ne työt on kaikki koneella, niitä pystyy tekemään ihan missä vaan (H4).

6. Johtopäätökset

Työaikastruktuurin murentumisella on kaksi vastakkaista seurausta työn ja yksityiselämän suhteen. Antilan (2005, 168) mukaan siirtymä kohti 24/7 palvelukulttuuria vaikeuttaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista. Perinteinen työaikajäsennys 8–16 ei enää määritä työn ja muun elämän rajoja, vaan asioista tulee enemmän neuvoteltavia. Toisaalta rajapinnan murentuminen mahdollistaa palkansaajalle valinnan vapauden lisäen siten tyytyväisyyttä niin työssä kuin yksityiselämässä. Antila toteaa uuden teknologian ja muuttuvien työnteon tapojen lisäävän ihmisten päätäntävaltaa siinä, missä, miten ja milloin työnsä tekee. Myös oma tutkimukseni tukee tätä Antilan tulkintaa.

Tutkimukseni haastateltavat lukeutuvat kaikki niiltä osin palkansaajien eliittiin, että heillä jokaisella on vapauksia valita niin työn tekemisen aika kuin paikkakin ainakin tietyissä rajoissa. Liukuva työaika, työaikapankki ja etätöiden tekemisen mahdollisuus niin kotona kuin toisissa toimipisteissä antavat mahdollisuuden joustavasti toteuttaa työaika-autonomiata, ja siten helpottaa työn ja yksityiselämän yhdistämistä. Antila (2005, 165) on tutkimuksessaan käsitteellistänyt palkansaajat kahteen kategoriaan: palkansaajat, joilla on *mahdollisuus* työskennellä kotona (tai jossain itselleen sopivassa paikassa), ja niihin, joiden on *välttämättä* työskenneltävä kotona. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat työmarkkinoiden etuoikeutetut, joilla ei ole pakottavaa tarvetta työskennellä työpaikalla, mutta niin halutessaan se on heille mahdollista. Myös oman tutkimukseni haastateltavat edustavat tätä ryhmää. Jälkimmäiseen ryhmään lukeutuvat puolestaan ne palkansaajat, jotka ovat markkinoiden armoilla, vailla suojausta työltä. Antila toteaaakin osuvasti oman työajan suunnittelun edustavan nyky-yhteiskunnassa vapaus- ja statussymbolia.

Huolimatta mahdollisuudesta vaikuttaa työn tekemisen paikkoihin ja aikoihin, kaikki haastateltavat eivät tätä mahdollisuutta hyödyntäneet. Kossekin ym. (1999) tulkitaan viitaten osa esimiehistä pyrki pitämään tiukkaa rajaa työn ja vapaa-ajan välillä. Selkeästi määritelty työaika ja työajan seuranta näyttäisi toimivan puskurina näiden rajojen välillä. Clarkin (2000) käsittein kyseessä on rajan hallinnan ajallinen ulottuvuus. Kellokortti määritteli tuolloin sen, missä raja työn ja vapaa-ajan välillä kulloinkin kulki. Tällaisia ajallisia ulottuvuuksia nousi esiin myös yksityiselämän alueelta. Esimiesten omat kuin lastenkin harrastukset ja niiden ajankohdat toimivat tällaisina rajan hallinnan ajallisina ulottuvuuksina. Perheellisen työpäivän pituutta rajoitti lasten kuljettaminen harrastuksiin. Myös päiväkodissa vallitseva aikastrukturi asetti ajallisia rajoitteita työpäivälle. Pääsääntöisesti päiväkodit ovat auki kello 17.00 asti, jolloin pienten lasten vanhemmat on pakotettu vetämään ajallinen raja yhteiskunnassa toimivien instituutioiden ehdoilla. Ajallinen ulottuvuus tuli esiin myös omaishoivaa tehneen haastateltavan puheessa. Esimiesasema, liikkuva työ ja kansainväliset tehtävät edellyttivät mittavaa organisointia työn ja omaishoivan yhdistämisessä. Oma työskentely oli mitoitettava kotona omaista avustavien hoivatyöntekijöiden aikataulujen mukaisesti. Rohkenen siis väittää oman aineistoni valossa, että työn ja muun elämän välisen rajan hallinnan ajallinen ulottuvuus koostuu niin työelämässä vallitsevista normeista ja säädöksistä, yhteiskunnallisten instituutioiden aikastruktuureista kuin yksityiseen perheen sfääriin lukeutuvista tekijöistä.

Työn ja muun elämän välisen rajan hallintaan liittyy myös fyysinen ulottuvuus. Niin oman aineistoni kuin aiemman tutkimuksen valossa työn fyysinen ulottuvuus hämärtyy. Oman tutkimukseni keskiössä olevat tietotyöläiset kuuluvat juostavien työjärjestelyjen piiriin. Tällöin toimisto tietotyöläisen perinteisenä työn tekemisen paikkana menettää asemiaan. Erityisesti tämä korostui liikkuvaa työtä tekevien esimiesten haastatteluissa. Heillä työ monipaikkaistuu: oma auto, työmatka julkisilla liikennevälineillä, kotona ja loma-asunnolla tehtävä etätö, työmatkat ulkomailla ja työskentely toisessa toimipisteessä olivat perinteisen päätoimiston lisäksi työn tekemisen tiloja, joita haastateltavat mainitsivat. Monipaikkainen ja liikkuva työ on haastavaa, mutta toisaalta se antaa myös mahdollisuuden joustavasti tehdä työtä niin työntekijän kuin työnantajan tarpeet huomioiden. Pitkä työmatka omalla autolla lisäsi joustoa työajossa ja toimi samalla tilana siirtymälle, jossa työtehtäviä saatettiin loppuun ja orientoituttiin tulevaan vapaa-aikaan. Haastateltavista he, jotka käyttivät julkisia kulkuväli-

neitä työmatkoilla, tekivät myös satunnaisesti työhön liittyviä tehtäviä matkan aikana kuten asiakirjojen ym. lukemista. Haastateltavista vain yksi teki oman ilmoituksensa mukaan työtä myös kotona. Hänelle koti työn tilana näyttäytyi rauhan, levon ja keskittymisen tyyssijana. Toisaalta ne haastateltavat, jotka pitivät tiukempaa rajaa työn ja muun elämän välillä, perustelivat haluttomuuttaan tehdä työtä kotona vedoten näiden rajojen hämärtymiseen. Koti ei myöskään aina tarjoa rauhaa ja keskittymistä. Erityisesti pienten lasten vanhemmilla koti täyttyy elämästä lasten saapuessa koulusta, jolloin työskentely toimistossa katsottiin paremmaksi vaihtoehdoksi.

Ulkomaille suuntautuvat työmatkat koettiin raskaiksi monella tapaa. Erityisesti pitkiksi venyvät päivät, monikulttuurinen työympäristö ja kielelliset haasteet verottivat voimia. Mahdollisuus työskennellä toisessa Suomessa sijaitsevassa toimipisteessä helpotti työn ja muun elämän yhdistämistä, ja lisäksi se edisti uusien työskentelytapojen omaksumista hyödyntäen siten myös organisaatiota. Toisessa toimistossa työskentelyn haasteellisuus kiteytyy siihen, ettei työympäristö ole välttämättä entuudestaan tuttu. Kokemusta verrattiin kuin tulisi uuteen työpaikkaan; vallitsevaan kulttuuriin, niin epäviralliseen kuin viralliseenkin, tutustuminen vaatii aikaa ja sopeutumiskykyä.

Työn ja muun elämän välisen rajan psykologinen ulottuvuus nousi esiin kaikissa haastattelussa, myös heillä, joiden tulkitseen ylläpitävän tiukkaa rajaa työn ja muun elämän välillä. Omien korvien välisissä sijaitsevan kovalevyn hallinta oli haasteellista tilanteissa, joihin liittyi henkilöstön johtamiseen liittyviä haasteita tai työtilanne, joka oli ongelmallinen. Tällöin työ tunkeutui niin ajatuksissa kuin unessa yksityiselämän alueelle jopa siinä määrin, että se aiheutti ajoittain nukkumisvaikeuksia. Satu Ojalan (2012, 45) käyttämä metafora ”yöllä kello kolmetoista” viittaa hetkeen, jolloin kummitukset ja tietotyöläiset käyskentelevät öisin kuvaa varsin osuvasti ilmiötä, jossa työskentely venyy yön tunteihin, tai kuten tutkimuksessani, aamuyöstä noustaen tekeään mieltä askarruttavia työtehtäviä. Työn kulkeutumista ajatuksien muodossa kotiin pyrittiin myös estämään. Perheen sisäisten neuvottelujen tuloksena oli päädytty sopimukseen, ettei työasioista puhuta kotona puolisoiden kesken. Selkeä halu rajata työ kodin ulkopuolelle ja työtehtävien luottamuksellisuus toimivat perusteluina näissä sopimuksissa.

Kehittyneet viestintä- ja kommunikaatiovälineet sekä tietotekniset sovellukset ovat keskeisessä roolissa tietotyöläisten työtehtävissä. Videoyhteydet ja niille varatut tilat

olivat laajasti käytössä kumpaisessakin organisaatiossa. Mahdollisuus videoneuvotteluihin ja verkkokoulutuksiin, sekä verkossa siirtyvä työmateriaali vähensivät huomattavasti matkustelun tarvetta, ja mahdollisti samalla työn tekemisen niin halutesaan joko kotona tai toisessa toimipisteessä. Tekniikan suomia mahdollisuuksia kaikki eivät kuitenkaan olleet valmiita ottamaan käyttöön. Pelko työn tunkeutumisesta vapaa-ajalle oli perusteluna sille, ettei kotoa löytynyt edes tietokonetta. Tiukkaa rajaa työn ja muun elämän välillä ylläpitävä esimies jätti työpuhelimien työpaikalle, jottei ”työn pitkä käsi” kykenisi kurkottamaan yksityiselämän alueelle työpuhelimien muodossa. Erityisesti nykyaikaiset älypuhelimet ja nopeat internet-yhteydet mahdollistavat jatkuvan virtuaalisen etäläsnäolon. Saapuneiden sähköpostien vilkaisu puhelimesta vapaa-ajalla on nykyisen tekniikan ja sovellusten ansiosta helppoa ja nopeaa. Sen seurauksena työn ja muun elämän välisen rajan ulottuvuudet, niin fyysinen, ajallinen kuin psykologinen ulottuvuus, haurastuvat. Työ hiipii toimistojen suojasta kotiin ilman aikastruktuurien tuomaa suojaa vaikeuttaen siten työstä irrottautumista.

Tulkinta työn ja vapaa-ajan välisen rajan ylläpitämisen lujuudesta tai väljyydestä ei ole niin kaksinapainen. Työn luonne, vastuullinen asema organisaatiossa ja jopa itsestä johtumattomat työtehtäviin liittyvät syyt läpäisevät tämän rajan huolimatta pyrkimyksistä ylläpitää tiukkaa rajaa. Tiukat aikatauluvaatimukset, kansainvälinen yhteistyö ja akuutit esimiesten huomiota vaatineet tilanteet olivat tekijöitä, joita haasteltavat toivat esiin seikkoina, joissa raja rikkoutuu.

Johtavassa asemassa työskentely ilman määriteltyä työaikaa näytti tässä tutkimuksessa selittävän väljää rajaa työn ja vapaa-ajan välillä. Autonominen asema ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja aikatauluihin vaikutti siten, että raja työn ja vapaa-ajan välillä oli läpäisevä ja joustava. Rajan läpäisevyys tuli esiin tilanteessa, joka liittyi henkilöstöjohtamiseen. Ongelmalliset tilanteet mietityttivät ja kulkeutuivat vapaa-ajalle ajatuksien muodossa. Työtehtävien tekeminen kotoa käsin etätyönä niin halutessaan, ja usein myös pitkiksi venyvät päivät ovat tulkintani mukaan osoitus rajan joustavuudesta. Vastavuoroisesti yksityiselämään liittyviä asioita voitiin joustavasti hoitaa työtehtävien lomassa. Kossekin ym. ja Clarkin (1999, 106; 2000, 759) esittämän ajatuksen mukaan vahva omistautuminen kertoo yksilön asemasta työyhteisössä. Keskeinen asema antaa neuvotteluvalltaa ja lisää mahdollisuutta tehdä muutoksia niin työssä kuin vapaa-ajalla. Valta-asema edesauttaa työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallintaa. Myös oma tutkimukseni tukee tätä ajatusta.

Kuvauksia perheen asemasta oli puolessa haastatteluista. Suurimmalla osalla haastateltavista lapset olivat jo aikuistuneet ja muuttaneet pois. Erityisesti fyysisesti liikkuvassa työssä perheen ja mahdollisten hoivavastuiden rooli kuitenkin korostui. Perheessä olevat pienet lapset ja hoivavastuu ikääntyvistä omaisista pakottivat esimiehiä rajaamaan ja priorisoimaan liikkuvaa työtään. Näissä tilanteissa liikkuva työ koettiin liian vaativaksi. Hoivavastuiden vähennettyä lasten kasvaessa tai omaisen kuoltua liikkuvaa ja monipaikkaista työtä ei enää koettu kohtuuttoman raskaaksi. Myös puolison liikkuva työ tukee esimiesten liikkuvuutta, koska puolisoiden keskinäinen ymmärrys töiden luonteista ei aiheuta ristiriitoja perheen piirissä.

Olen esittänyt edellä Sonnentagin ja Fritzin (2007) neljä työstä irtautumisen tapaa, joita ihmiset käyttävät palautuakseen työn vaatimuksista: psykologinen irtautuminen, rentoutuminen, taidon hallinta ja kontrolli vapaa-ajalla. Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä psykologista irtautumista, rentoutumista että taidon hallintaa. Psykologista irtautumista kuvaa tilanne, jossa työaikanormin täytyminen toimi merkinä sille, että *aivot pantiin narikkaan* ja töiden ajattelemisen lopetettiin. Myös perheen sisällä solmittu sopimus siitä, ettei työasioista keskustella kotona, toimii tulkintani mukaan tällaisena psykologisena mekanismina. Rentoutumisen mekanismina toimivat harrastukset, joissa ei ollut tiukkoja aikatauluvaatimuksia, eikä korkeita sosiaalisen kanssakäymisen vaatimuksia kuten puutarhan hoito, luonnossa liikkuminen ja sienestäminen. Vieraan kielen opiskelu nousi esiin yhdessä haastattelussa taidon hallinnan mekanismina. Kontrolli vapaa-ajalla viittaa tilanteeseen, jossa henkilö voi valita omien halujensa ja tarpeidensa mukaan eri vapaa-ajan toiminnoista. Tälle vastakkaisen kuvauksen tuotti pienten lasten vanhempi, jonka vapaa-aikaa säänteli pitkälti lasten harrastusten aikataulut. Toisaalta tällainen toiminta voi toimia psykologisena työstä irtautumisena, koska omat työasiat siirtyvät sivummalle lapsiin liittyvien velvoitteiden vuoksi. Myös iäkkään omaisen hoiva voi toimia tällaisena mekanismina. Kaiken kaikkiaan tulkitseen tässä haastateltujen sijoittuvan siihen ryhmään, jotka joutuvat ajoittain joustamaan työn vaatimuksien edessä ja tinkimään omasta vapaa-ajastaan, mutta kokevat Antilan (2005) termien *selviänsä tilanteesta*.

7. Pohdinta

Olen edellä kuvannut millaisena tietotyön arki näyttäytyy esimiesasemassa toimivilla, miten sitä pyritään hallitsemaan ja miten se asettuu suhteessa muuhun elämään. Tutkimuksessani tietotyön hallinnalla on useita ulottuvuuksia. Teknologiset mahdollisuudet luovat uusia mahdollisuuksia yhdistää joustavasti työn ja vapaa-ajan vaatimukset, mutta samanaikaisesti se uhkaa hämärtää näiden elämänalueiden rajaa. Myöskään työstä irtautuminen ei ole selkeää ja tarkkarajaista, vaan työ hiipii niin teknologisten välineiden kuin omien ajatuksien muodossa vapaa-ajalle, ja jopa uneen häiriten siten palautumista työn vaatimuksista. Toisaalta vapaa-ajalta löytyy tekijöitä, joiden avulla työn rajaaminen ulkopuolelle helpottuu. Omat ja lasten harrastukset ja hoivavastuut auttavat rajaamaan työtä ollen paikoin kuitenkin voimavaroja kuluttavia. Tämä korostui tilanteessa, jossa hoivavastuu ikääntyvästä omaisesta oli esimiehellä, jonka työ edellytti fyysistä liikkumista maasta ja paikkakunnalta toiselle. Toisaalta esimiesasemassa toimiminen toi vapausasteita järjestää työtään, jolloin liikkuvan työvaatimukset eivät näyttäneet uhkakuvina, vaan ennemmin se koettiin mielekkääksi omaksi valinnaksi. Esimiehillä oli mahdollisuus vaikuttaa sekä työaikoihin, että työn tekemisen paikkoihin. Joustavuuden koettiin hyödyntävän niin omaa hyvinvointia ja jaksamista kuin myös työnantajan tarpeita.

Yhteiskunnan tasolla voidaan kysyä vastaavatko työelämässä vallitsevat käytännöt enää niihin tarpeisiin, joita asiantuntija-ammateissa kohdataan, ja miksei myös muissa työntekijäasemissa. Polttopisteessä on työn ja vapaa-ajan muuttuva raja. Yksilölliset elämäntilanteet edellyttävät joustavuutta niin puolin kuin toisin. Subjektivinen päivähoito-oikeus on mahdollistanut laajasti vanhempien työssäkäynnin, ja on ollut merkittävä merkkipaalu erityisesti äitien työssäkäynnin historiassa. Sen sijaan lähes valian huomiotta on jäänyt se seikka, miten ikääntyvien sukupolvien hoiva on mahdollista yhdistää työssä käymiseen. Tämä problematiikka nousi esiin varsin vahvasti yhden haastateltavan puheessa. Erityisen kiinnostavaksi tämä nousee yksilön oman vastuun kasvattamisen diskurssissa. On jopa esitetty vaatimuksia elatusvelvollisuuden laajentamisesta omiin ikääntyviin vanhempiin. Hoivan ollessa edelleen varsin sukupuolittunut ilmiö, nämä vaatimukset elatusvelvollisuudesta tulevat vaikuttamaan erityisesti naisten asemaan ja mahdollisuuteen tehdä kodin ulkopuolista palkkatyötä.

Työelämää säätelevien instituutioiden struktuurit tulevat olemaan auttamattomasti jäljessä tämän ikääntyvien vanhempien hoivahaasteen kohdatessaan.

Myös luottamus ja kontrolli työelämää säätelevinä normeina tulee jäsentää uudelleen. Molemminpuolinen luottamus on keskeinen työelämää ohjaava arvo. Tutkimukseni tiimoilta uskallan olettaa joustavien työjärjestelyjen lisäävän työntekijöiden tyytyväisyyttä ja jopa tuloksellisuutta. Mahdollisuus valita omaan elämäntilanteeseen sopiva työn tekemisen tapa vaatii työnantajalta aivan uudenlaista näkemystä myös siitä, miten työtä mitataan. Työn tekeminen tiettyjen ennalta määriteltyjen tavoitteiden mukaan ilman määriteltyä työaikaa edellyttää työnantajalta perinteisestä kontrollista luopumista ja luottamusta työntekijään. Myös niillä toimialoilla, jotka on koettu sopimattomaksi joustaville työjärjestelyille, tulisi joustavuutta lisätä. Näitä aloja ovat erityisesti kunnallisen puolen naisvaltaiset palvelualat. Toistaiseksi joustavuuden hedelmistä saavat pääosin nauttia luovaa asiantuntijatyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt.

Toisaalta joustavuuden vaatimus ei kilpisty pelkästään työelämää sääteleviin instituutioihin. Pienten lasten vanhempien mahdollisuutta tehdä työtä joustavasti säätelee myös varsin jäykät päivähoiton aikarakenteet. Toiminta perustuu ajatukseen kahdeksan tunnin työpäivästä joka sijoittuu klo 7–17 väliin. Tällä pohdinnalla en peräänkuuluta mahdollisuutta tehdä ylipitkiä päiviä lasten hyvinvoinnin kustannuksella, vaan ennemmin tilannetta, jossa lapsen voi halutessaan viedä hoitoon joustavammin. Tällöin myös hoitopäivän pituus loppupäästä joustaisi. Samansuuntainen ajatus esitettiin vuonna myös Työterveyslaitoksen (Moisio & Huuhtanen 2007, 78–79) tutkimuksessa, jossa tuotiin esiin asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Kyseisessä tutkimuksessa peräänkuulutetaan joustavampaa palvelurakennetta muun muassa päiväkotien aukioloaikoihin. Palvelurakenne perustuu kunnan ja valtion virkamiesten työaikaan, jolloin se ei pysty vastaamaan ihmisten ja perheiden yhä yksilöllisempiin tarpeisiin. Asiantuntijoiden mukaan arjen ajan hallinta on perheen ja työn yhdistämisen ydinkysymys. Tämä vaikea yhtälö ei kuulu vain yksilön itsensä vastuulle, vaan myös työnantajapuolen ja yhteiskunnan tulee tukea luomalla erilaisia rakenteita ja ratkaisuvaihtoehtoja työn ja perheen helpompaan yhteensovittamiseen.

Tutkimuksessani nousi esiin tilanne, jossa iäkkään omaisen hoiva mutkisti työn ja muun elämän yhdistämistä. Pienten lasten vanhempien hoivavastuuta ja suhdetta

työelämään on tutkittu paljon, mutta suurten ikäluokkien jäätyä jo eläkkeelle myös ikääntyvien vanhempien hoiva astuu aivan uudella tavalla agendalle. Yhteiskunnan roolin kaventuminen ikääntyvien hoivassa ja omaisten vastuiden kasvu tulee haastamaan myös työelämässä vallitsevat käytännöt. Mitä ikääntyvän omaisen hoivan ja työn yhteensovittaminen tulee vaatimaan niin työntekijältä kuin työorganisaatioitakin on tarkemman tarkastelun arvoinen asia. Tutkimalla näiden suhdetta saatua tietoa voidaan soveltaa muun muassa siihen, miten edistää hoivan ja työ yhdistämistä. Vielä toistaiseksi hoiva on varsin sukupuolittunut ilmiö, jolloin on tärkeää tutkia mitä vaikutuksia omaishoivalla on hoivaajan työmarkkina-asemaan. Erityistä tilausta on uudelle ymmärrykselle siitä, miten perhepolitiikalla voidaan vaikuttaa muun muassa hoivan järjestämiseen niin vanhus- kuin pienten lastenkin hoivan ollessa kyseessä. Lisäksi ”perhepolitiikka” käsitteenä kaipaa laajempaa määrittelyä sen sisällöistä. Sosiaali- ja terveysministeriön ”Lapsi- ja perhepolitiikka Suomessa” (2013, 6) määrittelee perhepolitiikan koskevan vain lasten ja vanhempien välistä suhdetta. Oppaan mukaan erityinen painopistealue on ollut ja oleva työn ja perheen yhteensovittaminen. Pitäisikö perhe ymmärtää laajemmin koskemaan myös ikääntyvien vanhempien ja aikuisten lasten välistä suhdetta? Tätä ikääntyvien vanhempien hoivan tuomaa haastetta on työelämää koskevassa keskustelussa käsitelty hämmästyttävän vähän. Pohdinnat keskittyvät lähinnä julkisen sektorin kestävyysvajeeseen, eläköitymiseen ja huoleen riittävän hoitohenkilökunnan saamisesta vanhusten hoivaan.

Olen tutkimuksessani tarkastellut työn ja vapaa-ajan välisen rajan hallintaa esimiesten kokemana. He edustavat palkansaajien eliittiä, joilla on valta päättää miten, missä ja millä tavoin he työtehtäviään hoitavat. Pimention jää tällöin suuri asiantuntija-ammatteihin lukeutuva joukko, joka tekee vastaavaa työtä kuin haastatteleman esi- miehet sillä poikkeuksella, ettei heillä ole esimiesaseman tuomaa jouston mahdollisuutta. Se, miltä työn ja vapaa-ajan hallinnointi näyttää tästä positiosta käsin, on uuden tarkastelun paikka.

Lähteet

Alasuutari, Pertti (1999) Laadullinen tutkimus. 3. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Antila, Juha (2005) Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.

Berkowsky, Ronald (2013) When you just cannot get away. Exploring the use of information and communication technologies in facilitating negative work/home spillover. *Information, Communication and Society*. 16:4, 519–541.

Blom, Raimo & Melin, Harri & Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.

Blumen, Orna (2000) Dissonance in Women's Commuting? The Experience of Exurban Employed Mothers in Israel. *Urban Studies* 4/2000, 731–748.

Clark, Sue (2000) Work/family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747–770.

ECATT (2000) Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe 2000. EcaTT Final Report.

<http://www.ecatt.com/freport/ECaTT-Final-Report.pdf>. (Viitattu 9.11.2012)

Eskola, Jari (2007) Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 2. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 159–183.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (2008) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Hakanen, Jari (2007) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Heinonen, Sirkka (2000) Etäläsnäolon liikenteelliset ja ympäristölliset vaikutukset. LYYLI-raporttisarja 21, Helsinki 2000.

Helsingin Sanomat 19.9.2013. Suomalaiset karkaavat toimistoista. Kotimaa A14.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 15. uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus, Helsinki University Press.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2009) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hyrkkänen, Ursula & Vartiainen, Matti (2007) Hyvinvoinnin haasteet mobiilissa työssä. Työ ja ihminen 21 (2007) 2, 160–172.

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

Kinnunen, Ulla & Mauno, Saija (2009) Yhteenveto ja johtopäätökset. Teoksessa Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Psykologian laitos, Tampereen yliopisto, 139–152.

Kossek, Ellen, Noe, Raymond & DeMarr, Beverly (1999) Work-family role synthesis: individual and organizational determinants. International Journal of Conflict Management, 10, 102–129.

Krippendorff, Klaus (2013) Content Analysis. An Introduction to Its Methodology. 3rd edition. London: Sage.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2 uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Lapsi ja perhepolitiikka Suomessa. (2013) Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2009. Helsinki: Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2013) Työolobarometri – Syksy 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 24/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Malo, Anita (2006) Etätyö työnantajien näkökulmasta. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Kenen ehdoilla työ joustaa? Johtajien ja henkilöstön näkemyksiä. Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö, 55–67.

Mamia, Tero (2007a) Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia A30, 33–68.

Mamia, Tero (2007b) Työelämän muutos ja tietoyhteiskunnan työpaikat: ryhmittely-analyttinen näkökulma. Teoksessa Tero Mamia & Harri Melin (toim.) Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos. Turun yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia A30, 107–132.

Mason, Jennifer (2002) *Qualitative Researching*. 2nd edition. London: SAGE Publications Ltd.

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. Turun yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia A30, 133–144.

Moisio, Elina & Huuhtanen, Heljä (2007) Arki hallussa? Suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015. Delfoi-paneelin tuloksia. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 31. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mäenpää, Pasi (2000) Digitaalisen arjen ituja. Kännykkä ja urbaani elämäntapa. Teoksessa Tommi Hoikkala & J.P. Roos (toim.) 2000-luvun elämää. Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta. Helsinki: Gaudeamus, 132–152.

Mäkelä, Klaus (1990) Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa Klaus Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 42–61.

Nippert-Eng, Christina (1996) *Home and Work: Negotiating Boundaries Though Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.

Ojala, Satu (2009) Työ hajautuu – missä käsitteiden rajat? Työelämän tutkimus 2/2009, 92–104.

- Ojala, Satu (2012) Yöllä kello kolmetoista. Hyvinvointikatsaus 23(3): 55–61.
- Pyöriä, Pasi (2005) Työelämän muutos tietoyhteiskunnassa. Teoksessa Antti Kasvio & Tommi Inkinen & Hanna Liikala (toim.) Tietoyhteiskunta. Myytit ja todellisuus. Tampere: Tampere University Press, 155–172.
- Ruusuvuori, Johanna (2010) Litteroijan muistilista. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 424–431.
- Ruusuvuori, Johanna, Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti (2010) Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. (Viitattu 31.12.2014).
- Salo, Mari (2008) Esimiesten työssä jaksaminen: mikä antaa voimavaroja työhön. Licensiaattitutkimus. Työ- ja organisaatiopsykologian ala. Tampereen yliopisto.
- Shuy, Roger W. (2003) In-person versus Telephone Interviewing. Teoksessa Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. (toim.) Inside Interviewing. New Lenses, new Concerns. London: Sage, 175–194.
- Siltaloppi, Marjo & Kinnunen Ulla (2009) Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa Ulla Kinnunen & Saija Mauno (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Psykologian laitos, Tampereen yliopisto, 99–113.
- Sonnentag, Sabine & Fritz, Charlotte (2007) The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. Journal of Occupational Health Psychology 12:3, 204–221.

Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värrä, Veli-Matti (2007) Johdanto. Teoksessa Syrjäläinen, Eija & Eronen, Ari & Värrä, Veli-Matti (toim.) Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University Press, 7–12.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uhmavaara, Heikki, Jokivuori, Pekka, Ilmonen, Kaj & Kairinen Martti (2003) Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki: Työministeriö.

Vartiainen, Matti (2005) Mobiili työ ja organisaatio. Teoksessa Vartiainen, Matti & Lönnblad, Johan & Balk, Anssi & Jalonen Kari Mobiilin työn haasteet. Työpoliittinen tutkimus 269. Helsinki: Työministeriö, 3–122.

Vartiainen, Matti (2007) Distributed and Mobile Workplaces. Teoksessa Matti Vartiainen & Marko Hakonen & Satu Koivisto & Petri Mannonen & Mika P. Nieminen & Virpi Ruohomäki & Anni Vartola Distributed and Mobile Work. Places, People and Technology. Helsinki: Otatieto, 13–85.

Liitteet

Haastattelurunko / SPACE

(1) Haastateltavan tietoja

- millainen koulutus
- missä tehtävässä, kauanko ollut
- perhe

(2) Missä kaikkialla tekee työtä, ajoitus, millä tavalla, miksi

- eri paikkojen kartoitus:
 - kuinka paljon työskentelee työpaikalla
 - liikkuminen työaikana
 - paljonko matkoja kotimaassa / ulkomailla, kuinka pitkiä
 - kotona
 - asiakkaiden luona?
 - muualla? ohimennen kulkuvälineissä?
- miten pitkään missäkin?
- työn luonne ja motiivit:
 - millaista työtä eri paikoissa?
 - onko näistä muodoista sovittu? työpaineen merkitys?
 - saneleeko työ vai voiko valita itse?
 - työskennelläkö kotona työn ja/tai perheen tarpeiden vuoksi?
 - eli: onko liikkuva työ tietointensiivistä, autonomista, vai jotain muuta?
 - missä haluaisi työskennellä enemmän tai vähemmän ja miksi?
- millaiset teknologiset apuvälineet käytössä? virtuaaliset sovellukset? viestintään, työalustoina, kontrollikeinoina?
- kuinka paljon työn ajoitusta ja paikkaa säätelevät:
 - asiakkaiden tarpeet?
 - yhteistyötahojen tarpeet?
 - eri aikavyöhykkeiden välillä toimiminen?

(3) Johtamisen haasteet & työyhteisöjen toiminta

- ketkä tekevät liikkuvaa työtä, saavatko kaikki halukkaat tehdä / miten valitaan?
- vaikuttavatko työntekijän ikä, asema ja kokemus?
- entä perheelliset: onko heillä yhtäläiset mahdollisuudet tai toiveet liikkua?
- kontrolloidaanko liikkuvan työn tekemistä / tuloksia jotenkin:
 - mitataanko käytettyä työaika?
 - vai onko kriteerinä työtehtävien valmiiksi saattaminen?
 - perustuuko palkka aikaan vai työsuoritukseen?

- johtavatko työntekijät itseään? mikä on esimiesten rooli?
- miten liikkuvaa työtä ja työntekijöitä ohjataan, erityisiä johtamiskeinoja, -palavereja?
- miten onnistuu riittävä kommunikaatio liikkuvien työntekijöiden kanssa?
- puhutaanko liikkuvan työn haasteista työyhteisössä paljon?
- onko työyhteisössä ristiriitoja liittyen monipaikkaisuuteen?
- onko luottamuksen saavuttaminen esimiehen ja työntekijän välillä vaikeampaa, kun työ liikkuu?
- voiko autonomia ajan ja paikan suhteen olla sitouttamiskeino?
- varmistetaanko yhtäläiset koulutusmahdollisuudet liikkuville työntekijöille?
- miten liikkuvan työn arjen käytäntöihin vaikuttavat suhdanteet, tuottavuusluvut, säästötarpeet ym.?
- lopuksi: ohjataan työ ja vapaa-ajan rajojen hallintaa jotenkin organisaation taholta? keskustellaanko yrityksessä tästä?

(4) Seuraukset työntekijöille ja perheille

- tuntuuko, että työ ja muu aika ovat tasapainossa?
- kaipaako lisää rajoja työn ja muun ajan välille, vai saako nämä mennä sekaisin?
- miten irtautuu työstä? onko käytössä erityisiä irtautumiskeinoja? onnistuuko aina?
- onko vapaa-aikaa riittävästi? unta?
- liittyykö liikkuvaan työhön erityistä raskautta?
- entä matkustuksen vaikutus perheeseen?
- vaikuttaako työ kodin fyysisiin tiloihin ja välineisiin? tuleeko näissä ristiriitoja?
- tukeeko työ perhe-elämää? entä perhe työelämää?
- onko lapsille riittävästi aikaa ja vaikuttaako työ tähän?
- keskustellaanko kotona työn aikatauluista, ovatko ne vain käytännön järjestelykysymyksiä vai aiheuttavatko ristiriitoja?
- vaikuttaako työ kotitöiden jakoon?
- jos puoliso on töissä, miten puolison työajat vaikuttavat?