

TÖISSÄ VAPAALLA?

Yksityiselämän valuminen työajalle tietotyössä

Joanna Viinikka
Pro gradu -tutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2012

TIIVISTELMÄ

TÖISSÄ VAPAALLA?

Yksityiselämän valuminen työajalle tietotyössä

Joanna Viinikka
Pro gradu -tutkielma
Sosiologia
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Ohjaaja: Pertti Jokivuori
Kevät 2012
114 sivua + 2 liitettä

Tietotyössä kollektiivinen aikakuri ja työaikaanormit ovat tehneet tilaa yksilöllisille valinnoille ja joustavuudelle työajan suhteen. Työntekijät joutuvatkin tekemään päätöksiä omaa työajankäyttöä koskien niin eri suunnilta tulevien veloitteiden kuin henkilökohtaisten mieltymysten ja tarpeiden pohjalta. Tällöin myös työn ja yksityiselämän välinen raja hämärtyy entisestään, niiden liukuessa toistensa lomaan. Kyse ei ole pelkästään työn läikkyemisestä yksityiselämään ja vapaa-ajalle, vaan myös yksityisasiat voivat valua työajalle.

Tässä tutkimuksessa kartoitetaan, millaisia henkilökohtaisia asioita tietotyössä työajalla suoritetaan, missä laajuudessa yksityisasiat valuvat työajalle sekä millaisia syitä ja seurauksia tällä toiminnalla nähdään olevan. Lisäksi tarkastellaan luottamuksen ja kontrollin suhdetta työaika-autonomiaan. Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto koostuu yhdeksän tietotyöntekijän teemahaastattelusta. Analyysimenetelminä hyödynnetään teemoittelua ja tyypittelyä.

Omien asioiden hoitaminen työajalla näyttää olevan varsin yleistä; kuitenkin sen laajuus on yksilöllistä, riippuen työntekijän omista intresseistä, työn luonteesta ja piirteistä, työyhteisön suhtautumisesta sekä organisaation kontrollista. Henkilökohtaisten asioiden hoitamista työajalla pidetään usein välttämättömänä oman ja läheisten arjen organisoimisessa ja hallinnoimisessa sekä työn ja yksityiselämän tasapainottamisessa. Teknologia ja tietotekniikka mahdollistavat yksityisasioiden hoitamisen vaivattomasti ja nopeasti, mikä kytkeytyy toisaalta myös yksilön tarpeisiin kontrolloida omaa saavutettavuuttaan ja pysytellä tietoisena ympäröivän maailman tapahtumista.

Yksityisasioiden suorittamista työajalla pidetään ainakin jossain määrin hyväksyttävänä, jos sen ei katsota häiritsevän liiallisesti työntekoa ja tuloksellisuutta. Asiassa on kuitenkin kaksi puolta: tietointensiivisessä työssä fokuksen siirtäminen hetkeksi pois työtehtävistä voi virkistää ja rentouttaa, toisaalta katkoa tarpeettomasti työtehtäviin keskittymistä. Toistaiseksi monilta organisaatioilta puuttuvat selkeät säännöt ja ohjeet työajankäytön suhteen, mikä jättää paljon tulkinnanvaraa työntekijälle itselleen ja voi samalla herättää ristiriitaisia tunteita työyhteisössä. Nostamalla esiin työntekijän tarpeisiin, työn ja organisaation asetamiin ehtoihin sekä luottamukseen ja sitoutumiseen liittyviä arvoja ja ajattelutapoja voidaan edesauttaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista, sekä työnantajan että työntekijän intressit huomioiden. Se tarjoaa samalla myös mahdollisuuden lisätä ymmärrystä niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat henkilökohtaisten asioiden valumiseen työajalle.

Avainsanat: Ajankäyttö, kontrolli, luottamus, tietotyö, työaika, vapaa-aika, yksityiselämä

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖ MUUTOKSESSA.....	8
2.1 Tietotyön luonne	8
2.2 Työajan ja vapaa-ajan käsitteiden risteyskohdassa	11
2.2.1 (Normaali)työaika	11
2.2.2 Vapaa-aika, henkilökohtainen aika ja yksityiselämä.....	13
2.2.3 Aikajaottelusta ja sen ongelmista	14
2.3 Työn läikkyminen vapaa-ajalle sekä kokemukset kiireestä ja aikapulasta.....	17
2.4 Ajankäytön hallinta.....	19
2.5 Tietotyön työskulttuuri ja eetos	22
3 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN	25
3.1 Rajaton ja loputon työ?.....	25
3.2 Aikastruktuurit: aika, joka vaatii työtä vai työ, joka vaatii aikaa?	27
3.3 Proaktiivisuus tietotyössä	30
3.4 Luottamuksen ja kontrollin suhde työaika-autonomiaan.....	33
3.5 Työaikajohtaminen.....	36
4 YKSITYISELÄMÄN VALUMINEN TYÖAJALLE.....	39
5 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	47
5.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset	47
5.2 Teemahaastattelu menetelmänä	48
5.3 Aineiston kerääminen – haastattelujen toteutus käytännössä.....	50
5.4 Informanttien kuvaus – haastateltavat (tieto)työssään	52
5.5 Analyysin lähtökohdat – teemoittelu ja tyypittely	54
5.5.1 Teemoittelu	55
5.5.2 Tyypittely	57

6 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VÄLINEN RAJANKÄYNTI.....	58
6.1 Joustot työnantajan suuntaan	58
6.1.1 Töiden läikkyminen työajan ja työpaikan ulkopuolelle	58
6.1.2 Yhteydenpito työajan ulkopuolella	61
6.1.3 Yksityiselämän aikavaraus	62
6.2 Yksityiselämän valuminen työajalle	64
6.2.1 Yhteydenpito perheenjäseniin, organisaatioihin ja virastoihin.....	66
6.2.2 Vapaa-ajanvietto, viihde ja seurustelu: virkistystoimintaa vai ajan haaskausta?	67
6.2.3 Yhteisöpalvelut, verkostoituminen ja sosiaaliset suhteet työnteon välineenä	68
6.3 Suhtautuminen omien asioiden hoitamiseen työajalla	70
6.3.1 Syyt työajan käyttämiseen yksityisasioihin	72
6.3.2 Seuraukset henkilökohtaisten asioiden tuomisesta töihin	75
6.4 Työyhteisön normit, odotukset ja kontrolli	77
6.4.1 Pelisäännöt ja valvonta työyhteisössä	77
6.4.2 Työyhteisön kulttuuri – hiljaisesti hyväksytty asia?.....	82
6.5 Luottamus työyhteisössä	84
6.6 Työn ja yksityiselämän tasapaino: elämänhallinta, mielekkyys ja hyvinvointi	88
6.6.1 Työn henkilökohtaistuminen ja eriytyminen	88
6.6.2 Toiveena työn ja yksityiselämän erottaminen	91
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	93
8 DISKUSSIO	97
8.1 Teknologian ja tietotekniikan merkitys rajojen läpäisyssä	97
8.2 Mikä on kohtuullista?	98
8.3 Työn epätasainen jakaantuminen ja yksilölliset aikatarpeet.....	101
8.4 Tutkimuksen reflektointi	103
8.4.1 Eettisyydestä	103
8.4.2 Luotettavuudesta	104
8.5 Suositukset jatkotutkimukselle	107
LÄHTEET	109

LIITE 1: Haastattelupyyntö

LIITE 2: Haastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Viimeisen parinkymmenen vuoden aikana jälkitekollinen aikajärjestys on murentanut vanhaa aikastruktuuria: ominaista tälle kehitykselle on ollut sosiaalisten normien haurastuminen työaikojen eriytyessä ja yksilöllistyessä. Työn ja vapaa-ajan välinen raja-aita on liudentunut ja kollektiivinen aikakuri höltynyt. Työelämän muutokset olivat varsin monitasoisia erityisesti 1990-luvulla, mikä näkyi aikataulujen tiukentumisena, epävarmuuden lisääntymisenä sekä työn vaativuuden kasvuna. Organisaatioiden toimintaympäristöä eli taloudellisia ja yhteiskunnallisia olosuhteita rytmittääkin nykyään jatkuva muutos, johon niiden on kyettävä reagoimaan nopeasti. Tämä on vaatinut samalla uusia ratkaisuja työn organisointiin.

Muuttuvat taloudelliset ja yhteiskunnalliset olosuhteet, kansainvälinen kilpailu sekä joustojen tarve ovat vahvasti vaikuttaneet työaikojen monipuolistumiseen ja fragmentoitumiseen. Juha Antila (2005, 2) katsookin, että työaikakeskustelun keskipisteeseen on noussut työaikojen paikallistumiseen ja yksilöllistymiseen liittyvät kysymykset. Myös Raija Julkunen, Jouko Nätti ja Timo Anttila (2004, 12) näkevät, että satavuotinen työajan normalisointi ja lyhentyminen kääntyi 1980-luvulla työaikojen joustavoittamiseen, eriytymiseen ja sääntelyn väljenemiseen. Toisaalta on huomattava, että vaikka työn luonne on muuttunut kohti entistä suurempaa itsenäisyyttä, ovat monet työtä rajoittavat tekijät säilyneet ennallaan tai korvautuneet uusilla kontrollin muodoilla (Blom, Melin & Pyöriä 2001, 114).

Yksityisen ja julkisen elämänalueiden eriytyminen on muokannut käsitystämme ajasta, joka jäsentää sosiaalista elämäämme. Teollisuusyhteiskunnassa ajan jäsentäminen ja hahmottaminen sidottiin ennen kaikkea paikkaan ja sosiaaliseen tilaan. Työaikojen erilaistuminen ja moninaistuminen onkin muokannut jälkitekollista aikastruktuuria takaisin kohti agraariyhteiskunnan tapaa jäsentää aikaa kun työn ja vapaa-ajan välinen raja on muuttunut luonteeltaan entistä häilyvämmäksi. Julkusen ym. (2004, 29–31) mukaan kyse on siitä, että tiukasti rajattu ja jäykkä työaika on menettänyt merkitystään, mutta erona agraariyhteiskunnan aikaregiimiin on se, että aika määräytyy nyt

globaalista kilpailusta, ei paikallisesta yhteisöstä käsin. Töistä on lisäksi tullut rajoit-
taan entistä epäselvempiä, ja ne ovat pikemminkin tehtävä- kuin aikaorientoituneita.

Työaikastruktuurin murentuminen merkitsee myös, että työaikojen ehdottomuuden
sijaan työntekijän tarpeet ovat entistä useammin neuvottelun kohteena. Tästä johtuen
työntekijät joutuvatkin tuon tuosta puntaroimaan sekä omaa että organisaation etua.
Ongelmia saattaa syntyä etenkin silloin, jos luottamuksessa johdon ja työntekijöiden
välillä tai työntekijöiden kesken on puutteita. Työaikastruktuurin rapautumisen seura-
usten positiivisuus tai negatiivisuus riippuu kuitenkin niistä organisaation toimintata-
voista, jotka palkansaajat kohtaavat. (Antila 2005, 166–168.)

Vaikka lait ja työehtosopimukset määrittävät edelleen työmarkkinoiden ehtoja, on to-
teutunut työaika kuitenkin nykyisin vähemmän riippuvainen näistä säädöksistä. Kyse
on pitkälti Antilan (2005, 1–2, 20) mainitsemasta sosiaalisten normien merkitysten,
ehdottomuuden ja ennustettavuuden vähenemisestä, kun kokopäivätyö ei välttämättä
olekaan yhtäjaksoista, tapahdu yhdessä tietyissä paikassa tai muodostu aina samanpi-
tuisista työskentelyjaksoista. Samanaikaisesti työaika muodostaa risteyspaikan, jossa
kohtaavat sekä työnantajan että työntekijän intressit, sillä ”sekä kapitalistinen talous
että yksilöiden elämä janoavat aikaa”. Etenkin tietotyössä töiden tehtäväorientoitunei-
suuden, rajattomuuden, katkonaisuuden ja vaihtelevuuden myötä yksilöt joutuvat
omakohtaisesti pohtimaan, missä rajanveto työn ja yksityiselämän välillä kulkee ja
mihin tuon rajanvedon perustavat; esimerkiksi kollektiivisiin työaikasopimuksiin tai
omiin eettisiin periaatteisiin. (Julkunen ym. 2004, 28–30.)

Tutkimuskirjallisuudessa on varsin laajalti tunnustettu työn, kodin ja vapaa-ajan välis-
ten rajojen hämärtyminen ja tunkeutuminen toistensa sfääreihin (esim. Clark 2000;
Kirchmeyer 1993; Lewis, Rapoport & Gambles 2003; Nippert-Eng 1996; Olson-
Buchanan & Boswell 2006). Tätä ilmiötä on lähestytty tyypillisesti työn ja perheen
yhdistämisen ja tasapainon näkökulmasta, selvittäen työn läpäisyä yksityiselämän puo-
lelle sekä käsitellen sen seurauksia ja vaikutuksia. Tietotyöläisten elämässä on ristirii-
toja aiheuttanut leimallisesti työajan ja sen ulkopuolisen ajan suhde, sillä työn itseoh-
jautuvuuden ja vapauden kasvun kääntöpuolena seuraavat usein myös vastuun ja aika-
paineiden lisääntyminen. Tällöin työstä irtautumisen vaikeudet voivat ilmetä muun
muassa ylitöinä ja töiden kulkeutumisena kotiin. (Blom ym. 2001, 136.) Toisaalta

myös kehittynyt teknologia ja tietotekniikka matkapuhelimineen, kannettavine tietokoneineen ja langattomine Internet-yhteyksineen on edesauttanut työnteon irtautumisen yhdestä tietystä työnteolle osoitetusta paikasta (Blom ym. 2001, 156; Vähämäki 2003, 18, 20).

Työn ja muun elämän välisen rajan hämärtyminen ei kuitenkaan merkitse yksisuuntaista töiden läikkymistä työajan ulkopuolelle, vaan samalla tavalla myös kotiin, perheeseen ja vapaa-aikaan liittyvät asiat voivat valua työajalle. Kuten Antila (2005, 20) toteaa, samassa tilassa voidaan olla niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Kyse on hänen mukaansa mahdollisuuksia lisäävistä valinnoista, joiden tekeminen on kuitenkin itsessään pakollista. Tässä tutkimuksessa pyrin selvittämään, millaisia yksityiselämän asioita tietotyöntekijät suorittavat työajallaan, missä laajuudessa omien asioiden hoitamista työajalla tapahtuu sekä valottamaan tämän ilmiön mahdollisia syitä ja seurauksia. Lisäksi käsittelen luottamuksen ja kontrollin suhdetta työaika-autonomiaan. Lähden toisessa luvussa liikkeelle tarkastelemalla tietotyötä ja sen luonnetta sekä avaamalla työn ja yksityiselämän käsitteitä, minkä yhteydessä käsittelen myös erilaisten aikaajoitteluiden ongelmia. Puhun myös tutkimuskirjallisuudessa varsin laajasti esillä olleesta ja käsitellystä työn tunkeutumisesta yksityiselämään ja vapaa-ajalle sekä siitä aiheutuvan kiireen ja aikapulan kokemuksista, ajankäytön hallintaan liittyvistä kysymyksistä sekä tietotyön työkuulttuurista ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Kolmannen luvun teemat liittyvät työn ja yksityiselämän yhdistämiseen: ensin tarkastelen niiden välisten raja-aitojen hämärtymistä suunnasta, jossa työnteke venyy varsinaisen työajan ulkopuolelle. Tämän jälkeen käänän katseen kahteen keskenään erilaiseen aikastrukturiin; aika- ja tehtäväorientoituneisiin työskentelymuotoihin sekä niiden vallitsevuuteen tämän päivän työelämässä. Käsittelen myös proaktiivisuuden merkitystä tietotyössä sekä luottamuksen ja kontrollin suhdetta työaika-autonomiaan ja työajan käytön itsesäätelyyn. Luvun lopuksi luon vielä silmäyksen työaikaajohtamisen rooliin työn ja yksityiselämän lomittumisessa.

Neljännessä luvussa päästään tämän tutkimuksen ytimeen eli yksityiselämän valumiseen työajalle. Tarkastelen aikaisempien tutkimusten näkökulmia aiheeseen, eritellen käsityksiä ilmiön olemassaolosta sekä sen syistä ja seurauksista niin kotimaisesta kuin ulkomaisesta tutkimuskirjallisuudesta käsin.

Viides luku käsittelee tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä seikkoja: käyn läpi tämän tutkielman keskeisimmät tutkimuskysymykset ja perustelen menetelmävalintani teemahaastattelun suhteen. Lisäksi kerron tarkemmin tutkimusaineiston keräämisestä, tässä tapauksessa haastattelujen käytännöntoteutuksesta, ja kuvailen haastateltavien profiilia tietotyöntekijöinä. Lopuksi esittelen teemoittelua ja tyypittelyä analyysimenetelminä.

Kuudes luku keskittyy varsinaisen aineiston analyysin ympärille. Lähdän jälleen liikkeelle työnantajan suuntaan tapahtuvista joustoista sekä työn läikkymisestä yksityiselämään ja vapaa-ajalle. Toisessa alaluvussa puolestaan kartoitan, millaisia yksityiselämän asioita työntekijät hoitavat työajallaan, ja kolmannessa tarkastelen tietotyöntekijöiden suhtautumista tähän ilmiöön, fokuoituen sen taustalla oleviin syihin ja toisaalta myös seurauksiin. Neljännessä alaluvussa keskityn paikantamaan työyhteisön normeja ja kontrollia yksityiselämän työajalle valumisen suhteen, ja viidennessä puhun tähän läheisesti yhteydessä olevasta luottamuksesta. Viimeisessä alaluvussa selvitän tietotyöntekijöiden elämänhallintaa ja mielekkyyttä työn ja yksityiselämän vaateiden lomassa.

Tutkimuksen lopuksi esitän vielä seitsemännessä luvussa keskeisimmät johtopäätökset, arvioin tutkimusta eettisyyden ja luotettavuuden kriteerien pohjalta sekä ehdotan tarpeita jatkotutkimukselle.

2 TYÖ MUUTOKSESSA

2.1 Tietotyön luonne

Tietotyön merkitys työelämässä on kasvanut nopeasti, ja informaatioteknologian nousukautta on verrattu jopa sellaisiin Suomen historian käännekohtiin kuin 1800-luvun loppupuolen teollistumisen alkuvaiheisiin, 1930-luvun lamaan tai sotia seuranneeseen jälleenrakentamisen aikakauteen. Blom ym. (2001, 15–16) toteavat, että 2000-luvun Suomea voidaan luonnehtia, tosin pienin varauksin, jälkiteolliseksi tieto- tai informaatiotyhteiskunnaksi. Tämä tarkoittaa ruumiillisen ja suorittavan työn osittaista korvautumista paitsi korkeaa koulutusta myös tietotekniikan ja tiedon hallintaa edellyttävillä tehtävillä. Tietotyölle onkin ominaista erityisesti tiedon tuottamiseen, vastaanottamiseen ja käsittelyyn liittyvät vaatimukset. Tietotyön käsite voidaan kuitenkin määritellä hyvin monella eri tavalla asiayhteydestä riippuen, ja siksi onkin mahdotonta rajata täsmällisesti, mitkä ammatit tai toimenkuvat kuuluvat tietotyön piiriin. Helpompaa onkin luetella tietotyöhön liitettyjä ominaisuuksia kuin paikantaa empiirisesti tietotyön rajat (Julkunen ym. 2004, 42).

Blom ym. (2001, 29) lukevat tietotyöläisiksi ne palkkatyöntekijät, jotka käyttävät työssään tietotekniikkaa, joiden työ edellyttää suunnittelua ja ideointia ja joilla on vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinto. Julkunen ym. (2004, 64) puhuvat puolestaan asiantuntijatyöstä, joka sijoittuu erilaisiin sosiaalisiin maailmoihin ja hyvin erilaisille toimi-aloille, kuten esimerkiksi yliopistoihin, sairaaloihin, järjestöihin tai pankkeihin. Markkinaehtoisuuden ja kilpailustrategioiden lisääntyminen on kuitenkin lähentänyt näitä maailmoja toisiinsa siten, että tietotyöstä on muodostunut niitä yhdistävä tekijä. Julkunen (2008, 132–133) toteaa myös, että tietotyö voi olla jokseenkin epämääräistä ”puuhastelua”, jossa työ luodaan ja tuotteistetaan itse. Lisäksi tietynlainen rajattomuus kuvaa usein tietotyötä, jolloin työntekijä voi joutua itse asettamaan työlleen rajat.

Arlie Hochschild (1997, 43–46, 198) uskoo, että työpaikoista on tullut oikeastaan sellaisia sosiaalisuuden tyyssijoja, jossa työaikaan sisältyy lukuisia teottomia aikaperiodeja kuten esimerkiksi omien ystävien kanssa jutustelua sähköpostitse. Hän myös katsoo että yrityskulttuureista on tullut eräänlaisia yhteisöllisyyden rakentajia: palkit-

seminen hyvästä työstä, tiivis tiimityö, yrityksen järjestämät kokoontumiset ja tapahtumat sekä yhteenkuuluvuutta symbolisoivat artefaktit vahvistavat kukin osaltaan luottamuksen ja yhteistyön ilmapiiriä, jolloin työntekijä kokee itsensä arvostetuksi, kunnioitetuksi sekä pidetyksi. Hochschildin mukaan kotona tehdystä työstä ei sen sijaan välttämättä saa samanlaisia palkintoja tai turvaa. Taustalla vaikuttaa ajatus siitä, että ihmisillä on tapana käyttää aikansa asioihin, joita he itse arvostavat tai joissa heitä itseään arvostetaan. Tällöin työn piiri tavallaan liittyy itseensä kodin piirin parhaat puolet ja kodin piiri päinvastoin sulauttaa itseensä aiemmin työlle tyypillisiä, vieraannuttavia ominaispiirteitä. Jacobs ja Gerson (2004, 107) kuitenkin huomauttavat, että etenkin pienten lasten vanhemmat, joilla on mahdollisuus pitää pidempiä taukoja töistä, vaikuttaa työajan pituuteen tai työskennellä kotona, näyttäisivät haluavan viettää aikaa juuri kotona työpaikan sijaan.

Hochschildin (2001, 45–52) mukaan työn, perheen ja vapaa-ajan välille on muodostunut aikasidos, jossa perhe-elämä ja vapaa-aika on alistettu työlle. Hän myös väittää, että työn ja kodin sosiaaliset maailmat olisivat kääntyneet jopa pääläelleen. Hochschild arvioi monien aikaisemmin kodin piirissä suoritettujen aktiviteettien, kuten ruokailun ja harrastusten, siirtyneen entistä useammin kodin ulkopuolelle, jolloin vapaa-aika pilkkoutuu pieniksi palasiksi aina sen mukaan, miten paljon nämä ”ulkoistetut palvelut” vievät aikaa. Hochschild mainitseekin laatuajan (*quality time*) korostuneesta merkityksestä, jolloin ajanpuutetta ja kiirettä pyritään kompensoimaan ajallisesti lyhyemmällä, mutta toisaalta sitäkin intensiivisemmällä läsnäololla. Tällöin työelämälle tyypillinen aikakäsitys verhoaa vapaa-ajan ja perhe-elämän, ja ihmiset alkavat vartioida ajankäyttöään yrityksen talouspäällikön tavoin. Hochschildin mukaan kyse on ihmissuhteiden ja perhe-elämän taylorisoitumisesta sekä ajan muuttumisesta henkilökohtaiseksi pääomaksi ja hyödykkeeksi, jota haluttaisiin joko ansaita tai ostaa enemmän kiireettömämmän elämän toivossa.

Richard Floridan (2004, 8, 55, 68–70, 144, 161) käsityksen mukaan yrityksen menestys globaalissa taloudessa on riippuvainen luovuudesta ja innovatiivisuudesta. Hänen vastineensa tietotyöläisille on luova luokka, johon lukeutuvat kaikki ne työntekijät, jotka joutuvat työssään käyttämään luovuutta ideoiden, teknologian tai sisällön luomisessa. Tämän lisäksi luova luokka osallistuu monimutkaiseen ongelmanratkaisuun, jossa tarvitaan sekä korkeaa koulutusta että sosiaalista pääomaa sekä itsenäistä päätök-

sentekoa. Hän katsookin luovalle luokalle ominaiseksi luovuuden, yksilöllisyyden ja ansioitumisen eetoksen sekä avoimuuden erilaisuudelle ja muutokselle. Floridan mukaan luovan luokan ytimen muodostavat ne työntekijät, joiden työpanoksessa luova prosessi on kaikkein voimakkaimmin läsnä. Olivatpa he sitten yliopiston professoreja, insinöörejä, näyttelijöitä, yhteiskunnan kulttuurivaikuttajia tai tutkijoita, heitä kaikkia yhdistää sellainen luova työ, jonka tuloksena syntyy monikäyttöisiä ja uudelleenmuokattavissa olevia malleja aina uuden tuotteen suunnittelusta, teorian tai strategian kehittämiseen. Tämän ytimen ympärillä ovat lisäksi ne luovat ammattilaiset, joiden työnkuvaan kuuluu yhtenä osana tätä luovaa ongelman ratkaisua sekä uusien tuotteiden ja metodien kehittelyä. Vaikkei se olekaan heidän pääasiallinen tehtävänsä, toisin kuin luovan luokan ytimen kohdalla, kuuluvat kriittinen ajattelu, arviointi ja uudenlaiset lähestymistavat heidänkin työhönsä, jolloin raja valko- ja sinikaulustyöntekijöiden (päätöksentekijöiden ja suorittavaa työtä tekevien) välillä hämärtyy entisestään. Näin on tapahtunut esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaisten kohdalla, joiden työssä tiedon merkitys on korostunut entisestään ja vastuu päätöksenteosta kasvanut.

Julkunen (2008, 121–124) painottaakin jälkitekollisen työn subjektivoitumista, yksilöitymistä ja henkilöitymistä. Ensimmäisellä hän tarkoittaa työn olevan riippuvaista työn tekijän subjektiviteetista: tällöin työntekijän taidot, tunteet ja motivaatio yhdistyvät päätöksentekoon ja keskinäiseen kommunikaatioon. Työntekijä nähdään siis ennen kaikkea vastuullisena, ajattelevana ja aloitteellisena olentona. Yksilöitymisellä Julkunen puolestaan viittaa muun muassa yksilön vastuuseen oman työn organisoinnista, priorisoinnista, menestyksestä sekä oppimisesta. Niin ikään henkilökohtaistuminen pohjautuu koko persoonan kytkeytymiseen osaksi työtä, jolloin kyse ei ole pelkän ammattitaidon hyödyntämisestä vaan kaikkien kykyjen, tunteiden ja aistien valjastamisesta ja läsnäolosta työtehtävissä. Vastaavasti työn tietoisuuteen liittyy vahvasti Jussi Vähämäen (2006, 146–152; 2003, 18, 23) ajatus kognitiivisesta kapitalismista eli työn siirtymisestä ajattelun, päättelyn, kommunikaation ja tiedon jakamisen kohteeksi, mikä edellyttää hänen mukaansa ennen kaikkea sosiaalisuuteen ja yhteistyöhön perustuvia kollektiivisiä prosesseja. Vähämäki näkee myös työn olemassaolon nojaavan pitkälti verkostoihin, jotka muodostuvat aivojen välisestä yhteistyöstä. Koska tieto ajattelun tuotteena on aineetonta, liikkuvaa ja tilallisesti näkymätöntä, eivät aivotyöläiset eli tiedontuottajat hänen mukaansa näin ollen myöskään muodosta yhtenäistä yhteiskunnallista luokkaa.

2.2 Työajan ja vapaa-ajan käsitteiden risteyskohdassa

2.2.1 (Normaali)työaika

Työaikalain 4 §:ssä työajaksi katsotaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Päivittäisiä lepotaukoja ei lasketa kuuluvaksi työaikaan, jos työntekijä saa tuolloin poistua esteettömästi työpaikalta. Myöskään matkaan käytettyä aikaa ei lueta kuuluvaksi työaikaan, ellei matkan voida katsoa kuuluvan osaksi työsuoritusta. Työaikalain yleissäännöksen mukaan säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työehtosopimukset voivat poiketa edellisestä, kuitenkin niin, että niihin perustuva säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa 52 viikon ajanjakson aikana. (Finlex. Valtion säädöstietopankki. Työaikalaki 9.8.1996/605; Uhmavaara, Jokivuori, Ilmonen & Kairinen 2003, 18.)

Lisätyöllä tarkoitetaan puolestaan työaika, joka ylittää sovitun työajan, mutta ei kuitenkaan työaikalaisissa säädettyä säännöllistä enimmäistyöaika. Lisätyön teettäminen edellyttää myös työntekijän suostumusta, jollei lisätyöstä ole sovittu työehtosopimuksessa. Ylityöllä viitataan sen sijaan säännöllisen työajan ylittävään työhön. Keskeistä on, että ylityötä tehdään työnantajan aloitteesta, jolloin pelkästään se, että työntekijä tekee työtä yli säännöllisen työajan, ei vielä tarkoita ylityötä. Myös ylityöhön tarvitaan aina työntekijän suostumus. (Finlex. Valtion säädöstietopankki. Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Julkunen ja Nätti (1994, 39–41) katsovat normaalityöajan olevan osa normaalityösuhteen ideaa, jolle teollisen yhteiskunnan organisoima palkkatyö on pitkälti pohjautunut. Normaalityösuhteessa työtä on tehty yhden työnantajan määräysvallan alaisena, koko-aikaisena, palkkaa vastaan, normaalityöaikana, lakisääteisesti turvatussa työsuhteessa. Normaalityöaika on edelleen muokannut sitä käsitystä, joka meillä on päivittäisestä, viikoittaisesta, vuosittaisesta ja elinikäisestä työajasta. Julkunen ja Nätti näkevät normaalityöajan mahdollistaneen myös palkkatyöläisen paremman elämänhallinnan ja hyvinvoinnin, sillä heidän mukaansa se edesauttaa elämän suunnittelussa, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa sekä jättää aikaa myös työn ulkopuoliselle elämälle.

Toisaalta normaalityöpäivä on kuitenkin peilannut samalla tuotannon ehtoja, missä työaikakontrollilla ja valvonnalla on varmistettu tehokas työskentely maksetulla työajalla.

Normaalityöajaksi ymmärretään yleensä säännöllinen 7–8 tunnin työpäivä, jota tehdään arkisin yhtäjaksoisesti kello 6–18 välillä. Normaalityöajasta on kuitenkin aina ollut poikkeamia: esimerkiksi vuorotyö tai yötyö voi työpäivän pituudessa vastata normaalityöaikaa ja samalla silti poiketa siitä työpäivän ajankohdan suhteen. (Antila 2001, 8.) Julkunen ja Nätti (1994, 43–44) puolestaan erottelevat joustavan työajan normaalityöajasta kolmella tasolla: työaikojen yksilöllistyminen ja eriytyminen merkitsee sitä, että toiset tekevät lyhyttä ja toiset pitkää päivää kaikille samanpituisen normaalityöpäivän sijaan. Työaikojen vaihtelu tarkoittaa puolestaan työajan pituuden ja ajoituksen vaihtelua päivittäin tai viikoittain. Lisäksi työaikojen ”epäsosiaalisuus” (englanninkielisen kirjallisuuden termi *unsocial*) erottaa joustavan työajan normaalityöajasta, sillä työ voi sijoittua päiväajan lisäksi iltaan, yöhön tai viikonloppuihin.

Työajan voidaan katsoa olevaan rahaan vaihdettua ja luovutettua sekä siksi myös velvoittavaa ja priorisoitua aikaa, jolle muu elämä joutuu antamaan tilaa. Työajan vaikutukset myös ulottuvat ja kertautuvat herkästi kotiin asti, kun työajan rajat ovat menettäneet merkitystään uuden aikaregiimin myötä. Työt siirtyvät kotiin epämuodollisesti ja pakon sanelemana etenkin silloin, kun töistä ei selvitä työaikana. Oma- ja tulosvastuista työaikaa voidaan pitää yhtenä yksilöllistyneen työajan muotona, joka perustuu työntekijän itseohjautuvuuteen sekä luottamussuhteeseen työntekijän ja organisaation välillä. Suhtautuminen työn sisältöön voi kuitenkin vaihdella yksilöittäin, riippuen työnkuvasta ja tehtävästä: jos työ koetaan omaksi, ei työajalla tai sen rajoilla ole välttämättä niin suurta merkitystä. Toisaalta taas jos työ näyttäytyy tekijälleen etäisenä ja vieraana, lähinnä työnantajalle tapahtuvina suorituksina, ei sovitun ja maksetun työajan rajaa silloin mielellään myöskään ylitetä. Ihmisten elämäntyyleissä on niissäkin eroja: toiset niistä ovat enemmän palkkatyökeskeisiä ja toiset taas korostavat työn ulkopuolista elämänsisältöä, olipa kyse sitten vaikkapa lapsista, matkustamisesta, opiskelusta tai harrastuksista, jolloin myös yksilölliset ja epätavalliset palkkatyön ja yksityiselämän yhdistämisen tavat korostuvat. (Julkunen ym. 2004, 28, 30; Julkunen & Nätti 1994, 72–73, 145.)

2.2.2 Vapaa-aika, henkilökohtainen aika ja yksityiselämä

Vapaa-ajan määritelmän muodostuminen kiinnittyi Mirja Liikkasen mukaan voimakkaasti teollistumisen vauhdittaman palkkatyöyhteiskunnan syntyyn. Voidaan sanoa, että 1900-luvulla vapaa-ajasta tuli sinällään sallittua, kuitenkin juuri työhön sidottuna ja sitä palvelevana. Edelleen vapaa-ajan käsitteen syntyminen liittyy samaan aikaan alkaneeseen eri elämänalueiden funktionaaliseen eriytymiseen. Tällöin vapaa-ajan tuli toimia ensisijaisesti työstä palauttavana ja virkistävänä välineenä. Vapaa-ajan määritelmän kautta on myös määritelty elämän järjestystä, normeja ja moraalia. Yhteiskunnassa tapahtuvien muutosten myötä vapaa-ajan käsitteeseen on kuitenkin liitetty uusia sisältöjä ja ulottuvuuksia, kuten nautintoa ja tuhlausta kulutusyhteiskunnan kehityksessä. Käsitteenä se siis muovautuu sekä yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnan kautta sekä ihmisten yksityisissä kokemuksissa ja luomissa merkityksissä. Kuten Liikkanen toteaa, on mielenkiintoista, että suomen kielessä on ainoastaan yksi vapaa-aikaa tarkoittava sana, joka samalla on kiinnittynyt voimakkaasti juuri palkkatyöyhteiskuntaan (vrt. englannin kielen *free time*, *leisure*, *spare time*). (Liikkanen 2009; 8, 10; 2005, 7.) Vapaa-ajan tarkastelun yhtenä ongelmana on toisaalta epäselvyys siitä, mitä vapaa-ajalla konkreettisesti tarkoitetaan: viitataan sillä aivan kaikkeen palkkatyön ulkopuoliseen aikaan, omaan henkilökohtaiseen aikaan tai kenties johonkin muuhun. Antti Kasvion (1986, 224) mielestä sosiologisessa kirjallisuudessa vapaa-ajalla on viitattu lähinnä aikaan, joka jää käytettäväksi jokapäiväisten, välttämättömien toimintojen jälkeen ja jota ei käytetä varsinaiseen lepoon eikä ruokailun tai peseytymisen kaltaisiin uusintamistoimintoihin. Vapaa-aika on siis hänen mukaansa sellaista omaa aikaa, jota voidaan käyttää esimerkiksi harrastuksiin ja itsensä kehittämiseen. Liikkanen (2005, 10) kuitenkin tähdentää, että vapaa-aika voidaan käsittää myös mihin tahansa hetkeen kuuluvaksi laadulliseksi elementiksi, jolloin olennaisinta on yksilön valinnanvapaus, liittyykö se sitten yksilölliseen tekemiseen tai sosiaalisuuteen.

Vapaa-aikaa on tyypillisesti pidetty alisteisena työlle, mistä johtuen se on myös voitu nähdä vähemmän tärkeäksi elämänalueeksi. Jos asiaa kuitenkin katsotaan arkielämän näkökulmasta, sen merkitystä ei voi vähätellä. Vapaa-aikaa käsittelevät tutkimukset ovatkin osoittaneet, että vapaa-aika koetaan nykyisin entistä tärkeämmäksi ja sitä myös arvostetaan perheen ja kodin tavoin aiempaa enemmän, samalla kun työn merkitys oman identiteetin määrittäjänä on vähentynyt. Yksityiselämän kiinnostukset, perhe

ja harrastukset kaiketi määrittävät yksilöiden toimintaa vastaisuudessa entistä vahvemmin, jolloin myös työ mahdollisesti määräytyy enenevästi yksityisyydestä käsin. (Liikkanen 2005, 11, 13, 29.)

Thompson, Grant ja Dharmalingam (2002, 128) ovat määritelleet vapaa-ajan koostuvan kahdesta eri ulottuvuudesta: heidän mukaansa se on ensinnäkin aikaa, jonka sisällä tapahtuva toiminta on yksilön vapaasti valittavissa ja toisekseen tähän toimintaan liittyy ilon ja nautinnon tunne. Lewis (2003, 345) kuitenkin huomauttaa, että työn luonteen muutokset ja vapaus valita voivat hyvinkin johtaa tilanteeseen, jossa työhön liittyviä aktiviteetteja suoritetaan palkallisen ja velvoittavan työajan ulkopuolella, vieläpä suurella ilolla. Tällöin työtä on entistä vaikeampi erottaa vapaa-ajasta.

Asiaa voi lähestyä myös laajemmin kokemusten ja elämysten kuluttamisen näkökulmasta. Siihen liittyy Robinsonin ja Godbeyn (1997, 44–45) mukaan läheisesti se, millä tavalla ihmiset luonnehtivat sitä, keitä he ovat: yksilöiden ei nähdä enää määrittyvän niinkään syntymän kautta saadun statuksen (kuten esimerkiksi sukupuolen tai etnisen perimän) perusteella, vaan pikemminkin oman toimintansa, tekojensa ja saavutustensa kautta. Tällöin myös työn ja vapaa-ajan välinen raja sinällään menettää Robinsonin ja Godbeyn mukaan merkitystään, sillä ”*to do nothing is to be nothing*” ja keskeisemmäksi muodostuukin, millaisista toiminnoista työmme ja vapaa-aikamme koostuu.

2.2.3 Aikajaottelusta ja sen ongelmista

Yhden esimerkin ja mallin ajan jäsentämisestä tarjoavat Robinson & Godbey (1997, 11–14), jotka ovat amerikkalaisten ajankäyttöä käsittelevässä tutkimuksessaan pilkkoneet ajan viiteen eri kategoriaan. Ensinnäkin palkkatyö on sopimukseen perustuvaa, säädeltävikä aikaa (*contracted time*) Se sisältää työpaikalla tapahtuvan työntöön lisäksi myös kotona tehtävän työn, työtauat sekä muut mahdolliset työhön kuulumattomat aktiviteetit työpaikalla. Kotityöt ja perheestä huolehtimisen velvoitteet he taas katsovat olevan sitoutunutta aikaa (*committed time*). Robinson ja Godbey kuitenkin huomauttavat, että molemmat ovat sinänsä tuottavaa työtä ja muodostavatkin kaksi työn tyypillisintä muotoa palkallisen ja palkattoman työn kokonaisuuksina. Kolmas työn osa-alue koostuu lähinnä erilaisista biologisista välttämättömyyksistä, kuten syömisen,

nukkumisen ja siistiytymisen kaltaisista toimista. Nämä ylläpitoon tähtäävät toiminnot ovat osa henkilökohtaista aikaa (*personal time*), jota jokainen tarvitsee toimiakseen tehokkaasti yhteiskunnassa. Näihin omasta itsestä huolehtimiseen kytkeytyviin aktiviteetteihin liittyy kuitenkin paljon valinnanvapautta ja vaihtoehtoja riippuen yksilön omista mieltymyksistä ja elämäntyylistä. Neljänteen ajan ulottuvuuteen, vapaa-aikaan (*free time*) jää Robinsonin ja Godbeyn mukaan lopulta kaikki sellainen toiminta, jossa yksilölliset valinnanmahdollisuudet ovat maksimaalisia ja joiden avulla pyritään lähinnä ilmaisemaan itseään ja tuomaan omaa persoonaa esiin. Tähän kategoriaan katsotaan kuuluvan paitsi hyvin tyypillisiä vapaa-ajaksi luokiteltuja aktiviteetteja, jotka liittyvät esimerkiksi harrastuksiin, kulttuuriin tai seurusteluun, myös sellaisia järjestöllisiä ja yhteisöllisiä toimintoja, kuten vaikkapa aikuiskoulutus tai uskonnollinen toiminta, jotka perustuvat ainakin osittaiseen vapaaehtoisuuteen. Viides aikakategoria käsittää vielä liikkumisen ja matkustamisen (*floating*), jota voidaan pitää joko omana erillisenä piirinään ja samalla kaikkien neljän edellä mainitun ajan alueen yhdistäjänä tai vaihtoehtoisesti niihin kaikkiin sisältyvänä, itse toiminnan mahdollistavana tekijänä.

Kaikenlaiset rajanvedot työhön ja omaan aikaan, säännölliseen työaikaan ja ylityöhön, kokoaika- ja osa-aikatyöhön vastaavat kuitenkin varsin huonosti sosiaalista todellisuuttamme. Tästä huolimatta työaikakuvauksia hallitsee tietty työaikanormi. Osa ajan ilmentymistä ei välttämättä sovi moderniin työn ja vapaa-ajan dikotomiaan juuri siitä syystä, että erinäiset luokittelut tuottavat aina väistämättä myös epäjärjestystä ja monitulkintaisuutta; se on välttämätön ja pysyvä osa sosiaalista elämää. (Julkunen 2000, 171; Valtonen 2004, 41.) Nykyisessä tietoyhteiskunnassa työn ja vapaa-ajan tiukka lokeroiminen on siis ongelmallista monestakin syystä. Valtosen (2004, 6–7, 65–66) mukaan uudet kommunikointiteknologiat ja työnteon tietointensiivisyys pakottavat ihmiset määrittelemään uudelleen ajan häilyviä rajoja, erityisesti juuri työn ja vapaa-ajan kohdalla. Tämän lisäksi esimerkiksi vapaa-ajan eri ulottuvuudet poikkeavat hänen mukaansa symbolisesti toisistaan niiden kulttuurisen hyväksyttävyyden perusteella (*realms of good and bad, dirty and clean*). Jokaisen on lopulta kuitenkin itse ratkaistava, mille vapaa-ajan ulottuvuudelle päättää astua. Valtonen katsoo, että kyse on hetkellisistä rajojen ylittämisestä ja takaisinpalaamisesta virkistäytyneenä, olipa sitten kyse kahvitauoista tai pidemmästä lomasta. Liikkanen (2009, 9) puhuu sen sijaan niin sanotusta vapaa-ajan politiikasta, tarkemmin sanottuna biovallasta, jossa ihmisten toi-

mintaa, ajankäyttöä ja ajattelua ohjaillaan ”hyvän elämän” ihanteiden mukaisesti. Hänen mukaansa vapaa-ajan politiikan toteuttamiseen osallistuvat niin julkinen valta, kansalaisyhteiskunta kuin ihmiset itse omassa yksityiselämässään.

Historiallisesti katsoen palkallisen työn ja perheen välinen konflikti työssäkäyvien naisten näkökulmasta loi terminologiaan esimerkiksi käsitteen ”perheystävällinen” (*work-family/family-friendly*), jonka taustalla oli pyrkimys parantaa naisten mahdollisuuksia työssäkäyntiin kodin ulkopuolella. Myöhemmin perheen diskurssi laajeni käsittämään koko yksityiselämän, jotta myös miesten ja sellaisten ihmisten tarpeet, joilla oli muita kuin lapsiin liittyviä perhevelvollisuuksia tai vaihtoehtoisesti ei tämäntyyppisiä velvollisuuksia lainkaan, voitaisiin ottaa paremmin huomioon. Näin ollen myös aiemmin lähinnä perhettä koskevat käytännöt vaihtuivat joustavien työaikakäytäntöjen diskurssiksi. Työn ja yksityiselämän integroimisessa onkin kyse kaikkien elämän eri aspektien huomioimisesta niin makro- kuin mikrotasolla; globalisaation luonteesta ja työn asemasta yhteiskunnassa aina työn vaikutuksiin muihin elämän osa-alueisiin sekä yksilöllistyneisiin haluihin ja tarpeisiin. Pitää kuitenkin muistaa, että ihmisten tavat integroida työ ja yksityiselämä vaihtelevat suuresti, jolloin se ei välttämättä merkitse niiden automaattista lähentymistä ja yhdentymistä vaan siihen voi sisältyä myös pyrkimyksiä ylläpitää työn ja muun elämän välinen raja mahdollisimman selkeänä. (Lewis & Rapoport 2005, 298–302; Uhmavaara ym. 2003, 131.)

Ylipäänsä sosiaalisen todellisuuden määrittelyyn tähtäävät termit ovat helposti arvolutuneita. Uhmavaara ym. (2003, 135) huomauttavatkin, että esimerkiksi englanninkielisessä työnsosiologiassa termi ”WHI” (*work-home interference*) viittaa sekaantumiseen, puuttumiseen ja häirintään, jolloin työn ja sen ulkopuolisen elämän yhteensovittamiseen näyttäisi oletusarvoisesti liittyvän ongelmia. Toisaalta taas esimerkiksi käsite *work-family balance*, jolla on viitattu työn ja perheen keskinäiseen tasapainoon tai termi *work-life*, jolla on pyritty huomioimaan perheen lisäksi myös työn ulkopuolinen elämäkokonaisuus, voivat nekin välittää vääränlaisia viestejä. Edellisessä ei nimittäin ole Halpernin ja Murphyn (2005, 3–4) mukaan kyse mistään nollasummapelistä, jossa esimerkiksi työhön käytetty aika merkitsee aina aikaa pois perheeltä tai päinvastoin. Lewis ja Rapoport (2005, 301) puolestaan kritisoivat jälkimmäistä muun muassa siitä, että työ nähdään siinä kokonaan muusta elämästä irrallisena saarekkeena eikä se myöskään kykene erottelemaan palkallista ja palkatonta työtä toisistaan.

Halpern ja Murphy (2005, 9) toteavat, että työn ja perheen vuorovaikutus voi parhaimmillaan johtaa näitä molempia sfäärejä tukevaan tilanteeseen. Perinteisen työaikastruktuurin murentumisella voi toisaalta nähdä olevan lopulta kahdenlaisia vaikutuksia, kuten Antila esittää. Organisaatioiden kiristyneen kilpailun ja tulostavoitteiden myötä kasvaneet aikapaineet, tietotekniikan tuomat mahdollisuudet niin etätöön kuin tavoitettavuuden muodossa, työntekijöiden omat odotukset sekä työaikatodellisuuden pirstaleisuus kaikki osaltaan hankaloittavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista kun asioiden joustavuus ja neuvotteluvara lisääntyy ja samalla yksilöiden vastuu ajankäytöstä kasvaa elämää järjestävän aikastruktuurin rapautuessa. Toisaalta ihmisillä on nyky-yhteiskunnassa vahva halu päättää itse omasta elämästään, ja nämä uudet työnteon muodot tarjoavatkin runsaasti vaihtoehtoja, oli kyse sitten työn suorittamisen tavoista, ajoista tai paikoista. Kaikkein olennaisinta on, että seuraukset yksilöiden hyvinvoinnille voivat näyttäytyä niin positiivisina, neutraaleina kuin negatiivisinakin, riippuen organisaation toimintatavoista ja sen luomasta todellisuudesta, jonka työntekijät kohtaavat. (Antila 2005, 159, 167–168.)

2.3 Työn läikkyminen vapaa-ajalle sekä kokemukset kiireestä ja aikapulasta

Lehto ja Sutela (2008, 67–68) toteavat, että työpaineet ja kiire ovat olleet vahvasti ryydittämässä työolojen muutosta. Tilastokeskuksen tekemien työolotutkimusten mukaan kokemukset työtahdin kiristymisestä ovat lisääntyneet palkansaajien keskuudessa, ja myös kansainväliset tutkimukset viittaavat samaan. Blomin ym. (2001, 131–136) vahvistavat, että erityisesti juuri tietotyössä työn henkinen kuormittavuus ja paineistuneisuus on lisääntynyt kaikkein eniten verrattuna muihin työntekijäryhmiin. Kireä työtahti ja tiukat aikataulut sävyttävät siis entistä useamman tietotyöläisen työpäivää. Työtä ei myöskään ole mahdollista lokeroida tiukasti omaan sfääriinsä, vaan työ, perhe ja vapaa-aika ovat tietotyön luonteesta johtuen väistämättä yhteydessä toisiinsa. Blomin ym. mukaan 2000-luvun taitteessa ylitöitä teki säännöllisesti noin 40 % tietotyöläisistä ja puolet heistä katsoi hankalaksi työstä irtautumisen omalla vapaa-ajallaan.

Antila (2005, 22–24) puolestaan sai selville omassa tutkimuksessaan, että mitä korkeampi koulutustaso, sitä useammin töitä tehdään kotona. Tämä korostuu erityisesti julkisella sektorilla, jolla työskentelee enemmän korkeakoulutettuja verrattuna yksityiseen sektoriin. Peräti 80 % työntekijöistä hoiti päätöihin liittyviä töitä kotonaan vapaa-

ehtoisesti eli työ oli palkatonta ylityötä. Ainoastaan 14 % oli sopinut työajan suorittamisesta kotona virallisena etätyönä, ja edelleen vain kuusi prosenttia palkansaajista oli sopinut työnantajansa kanssa kotona suoritettavista ylitöistä. Tyypillisesti kotona tehtiin omiin työtehtäviin liittyvää valmistelua ja suunnittelua, päivitettiin omaa ammattitaitoa esimerkiksi kirjallisuutta lukemalla tai saatettiin loppuun keskeneräisiä kirjallisia töitä. Töitä katsottiin siis usein olevan määrällisesti niin paljon, ettei niitä aina enätetty suorittaa työajalla. Toisaalta myös työpäivän kulku koettiin varsin pirstaleiseksi esimerkiksi kokouksista johtuvien keskeytysten vuoksi, jolloin kotona oli helpompaa hoitaa keskittymistä vaativia tehtäviä. Ylipäänsä työn selkeä rajaaminen työajan epämääräisyydestä ja työtehtävien edellyttämistä joustoista johtuen koettiin varsin hankalaksi.

Yritysten organisaatio- ja työaikakulttuuri vaikuttaakin vahvasti työn ja perheen, sekä myös laajemmin työn ja yksityiselämän, väliseen suhteeseen. Organisaatiokulttuurin työkeskeisyys ja kaoottisuus näkyvät Jouko Nätin ja Timo Anttilan (2002, 68, 75) mukaan venyvinä työaikoina sekä pidentyneenä työviikkona, millä on myös negatiivinen vaikutus työn ja perheen suhteeseen. Nätin ja Anttilan kyselytutkimuksen aineisto, jonka Tilastokeskus toteutti vuonna 2001, koostui 25–64 vuotiaista korkeakoulutetuista (pois lukien työttömät ja eläkeläiset), ja heistä 71 % katsoi oman organisaationsa työkuulttuurin työkeskeiseksi ja tuloshakuiseksi. Reilulla kolmasosalla vastaajista työaika oli, ylityöt mukaan lukien, myös tavanomaista tai sovittua (n. 37–40 h/viikko) pidempi. Toisaalta kuitenkin vajaalla kolmasosalla työ ei venynyt normaalia pidemmäksi. Myös työnteen paikat vaihtelivat melko paljon: esimerkiksi 62 % vastaajista oli tehnyt töitä edeltäneellä työviikolla varsinaisen työpaikan lisäksi kotona sekä viidenes myös joko junassa, bussissa tai lentokoneessa, keskimäärin kuitenkin kahdessa eri paikassa päätoimen työpaikan lisäksi. Kotona työskentelyyn käytettiin Nätin ja Anttilan mukaan aikaa keskimäärin seitsemän tuntia viikossa.

Ekonomisti Paul Romerilla (2000) Stanfordin yliopistosta on varsin mielenkiintoinen väite kokemastamme aikapaineesta: hänen mukaansa se perustuu siihen faktaan, että aikamme on nykyisin kirjaimellisesti arvokkaampaa kuin aikaisemmin. Kehittyneissä maissa reaalipalkat ovat nimittäin keskimäärin kohonneet pitkällä aikavälillä, jolloin meidän tulisi ikään kuin olla entistä tyytyväisempiä luovutetusta ajastamme saamamme rahalliseen korvaukseen. Näin ei kuitenkaan ole, sillä palkkojen kohoamises-

ta huolimatta emme saa vuorokauteen lisää tunteja, vaikka kuinka kovasti toivoisimmekin. Puntaroimme sen sijaan jatkuvasti sitä, minkä arvoista mikäkin tekemisemme on, jolloin aika koetaan entistäkin arvokkaammaksi ja rajallisemmaksi. Ekonomisti Staffan Linder (1970) esitti itse asiassa tästä jo paljon aiemmin kirjassaan *The Harried Leisure Class* (Robinson & Godbey, 1997, 38) hyvin samansisältöisen ajatuksen: hänen mukaansa työ- ja vapaa-aika olivat aikaisemmin tasapainossa toisiinsa nähden, mutta työn tuottavuuden kohotessa myös työntekijän ajasta tuli arvokkaampaa. Tällöin ihmiset pyrkivät lisäämään myös vapaa-ajan ”tuottoa” osallistumalla sellaisiin aktiviteetteihin, joiden kulkua oli mahdollista vauhdittaa tai vaihtoehtoisesti yhdistää muihin ylimääräisiin materiaalsiin hyödykkeisiin. Käytäntö johti samalla myös kokemukseen ajan niukkuudesta.

Myös Jerry A. Jacobs ja Kathleen Gerson (2004, 80, 82, 89) puhuvat ajan intensivoitumisesta niin työn kuin kodin piirissä, vaikkakin sen osoittaminen eri mittareilla voikin olla hankalaa. Kyse ei välttämättä ole niinkään työajan pidentymisestä kuin itse työn edellyttämästä henkisestä ponnistelusta, energiasta ja keskittymisestä. Samalla tavalla myös vanhemmuuden vaatimukset ovat heidän mukaansa kasvaneet, ja näyttäisikin siltä, että työn ja perheen puristuksissa ihmisillä jää lopulta kaikkein vähiten aikaa itselleen. Kiinnostavaa onkin se, että samaan aikaan vanhemmilla on kuitenkin käytössään aiempaa enemmän resursseja, kuten esimerkiksi varallisuutta sekä mahdollisuuksia joustoihin omassa työssään. Toisaalta Floridan (2004, 154) kommentissa aikataulujen lävistämästä ajasta lienee paljon perää: vaikka ajan allokointi sinänsä olisikin joustavaa, joutuvat yksilöt sovittamaan ajankäyttöään alituisen aikataulutetuihin tapahtumiin niin työssä kuin vapaa-ajallakin, mikä synnyttää samalla myös aikapaineita ja lisää kiireen tuntua.

2.4 Ajankäytön hallinta

Max Weber kirjoitti teoksessaan Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki sellaisesta teollisuuskapitalismin synnyttämästä työideologiasta, jossa korostuivat erityisesti työn tekemisen moraalinen velvollisuus, asketismi, ahkeruus sekä työn yksilöllisyys. Vähämäki (2003, 101–103) arvioi, että samainen ideologia on edelleen vahvasti läsnä työnteossa. Hänen mukaansa sellaiset askeettiset hyveet käyttäytymisessä kuten hiljentyminen, keskittyminen, pitkäjänteisyys ja johdonmukaisuus ovat tukeneet teollisen

työyhteiskunnan tuotantoa. Nykyisessä informaatio- ja kommunikaatiotaloudessa työ on kuitenkin luonteeltaan toisenlaista: työ vaatii entistä useammin yhteistyötä, sosiaalisuutta ja sellaisia luonteenpiirteitä, joita on perinteisesti pidetty pahoina tapoina.

Vähämäki (2003, 105, 118–119) katsookin, että nykyinen työelämä suorastaan vaatii näitä niin sanottuja eettisessä perinteessä luonteen heikkouksiksi leimattuja käyttäytymismalleja, joihin lukeutuvat esimerkiksi levottomuus, uteliaisuus, juoruilu sekä unohtaminen. Ne ovat tarpeellisia jatkuvasta muutoksesta sekä vaihtuvista tilanteista ja konteksteista selviämiseksi. Samalla ne myös mahdollistavat aivan uusia tapoja työskennellä ja auttavat omaksumaan uudenlaisia aistitottumuksia, joita tarvitaan muun muassa sähköpostin, chatin sekä video- ja tekstiviestien käytössä. Vähämäki toteaa myös, että työprosessi on muuttunut entistä sosiaalisemmaksi. Tuotanto perustuukin pitkälti kommunikointiin, jonka välityksellä syntyvät tuotteet vaativat toisten ihmisten läsnäoloa. Sen enempää juorut, huhut kuin uteliaisuuskaan eivät hänen mukaansa vie aikaa varsinaiselta työltä ja uuden oppimiselta, vaan tehokas työ itse asiassa tarvitsee niitä. Samalla tavalla myös työelämässä painotetut luovuus ja joustavuus, jotka pohjautuvat jatkuvaan muutokseen sopeutumisen sekä eteenpäin kulkemisen tarpeeseen, ovat riippuvaisia tietynlaisesta levottomuudesta ja huolettomuudesta.

Vähämäki (2009, 34) näkee, että työntekijän oman itsensä hallinta, mielihalujen ja toiveiden kontrollointi sekä omien aikataulujen säätely ovat korvanneet ulkoisen kurin ja käskyt. Myös Julkunen ym. (2004, 32–33) mukaan työajasta on tullut henkilökohtaisempaa, sillä kollektiivinen normi ei enää säätele työajan pituutta tai tempoa samalla tavalla kuin ennen. Työntekijät joutuvat siis käymään aikaneuvotteluita kohtaamiensa moraalisten velvoitteiden suhteen. Ajankäytön moraalinen ulottuvuus puolestaan johtuu ajan rajallisuudesta ja niukkuudesta. Julkunen ym. katsovatkin, että ajan puutetta käytetään yleisenä perusteluna ja selityksenä moraalisten tunteiden ja sääntöjen rikkomiselle eli sille, ettemme toimi niin kuin oikeana pidämme. Tästä syystä työntekijät voivatkin kaivata sääntöjä ja sopimuksia sen sijaan, että työaika jäisi kokonaan oman moraalisen sovittelun varaan.

Jakke Holvas ja Jussi Vähämäki (2005, 111–113) toteavat, että aivotyöstä on tullut itseasiassa tietoyhteiskunnan hallinnollinen ja organisatorinen ongelma. Sille ominaisten suoritusten, ajan sekä paikan hämärtyminen ja epämääräistyminen vaativat uusia

vallan ja kontrollin muotoja. Työvoimaa pyritäänkin ohjaamaan ja kontrolloimaan tiedon hallinnoinnin avulla, missä tiedosta yritetään tehdä näkyvää, mitattua, järjestettyä sekä tuotteistettua. Kyse on siis siitä, että sekä tieto ja tiedontuottaja pyritään pitämään kaiken aikaa näkyvissä. Samaan hengenvetoon he myös mainitsevat, että tällä kaikella on vaikutuksensa yhteiskunnan lineaarisen aikakäsityksen muuttumiseen ja siitä juontuvaan jatkuvan kiireen kokemiseen sekä eri aikojen päällekkäisyyteen ja lomittumiseen.

Floridan (2004, 91, 146–149) mukaan luovan luokan työntekijät tekevät usein kaikkein pisintä työpäivää ja tästä syystä myös kokevat helpommin stressiä ja aikapainetta. Miksi näin on, johtuu hänen mukaansa siitä, että aikamme luovassa taloudessa ajasta on tullut ainoa uusiutumaton resurssi. Luovan talouden vetureina toimivat jatkuvan muutoksen läsnäolo, joustavuuden sekä nopeuden tarve yhdessä luovuuden nälän kanssa. Florida katsoo, että työajan venymiseen liittyy hyvin monenlaisia syitä. Useilla luovaa työtä tekevillä sisäinen motivaatio ja kunnianhimo ajavat tekemään pitkää päivää, sillä haasteet, vastuu ja oman työn tulosten näkeminen merkityksellisenä tekevät työnteosta mielekästä. Osalla taas taustalla voi olla arvostuksen ja huomion saaminen kollegoilta, toisilla sen sijaan työtovereista kumpuava ryhmäpaine saa tekemään töitä tavallista kovemmin ”kun toisetkin niin tekevät”. Työajan venymisen syynä voi kuitenkin olla myös tehottomuus työnteon tavoissa. Florida mainitsee, että parhaiden ja osaavampien työntekijöiden työpäivä muuttuu helposti katkonaiseksi ja työnteko varsinaisella työajalla vaikeutuu heistä itsestä riippumatta erityisesti silloin, jos toiset työntekijät ovat jatkuvasti pyytämässä heiltä neuvoja omiin työtehtäviinsä.

Työpäivän ja työajan rakentumiseen voi toisaalta vaikuttaa myös työnantajan halu ja tarve kontrolloida työntekijöidensä suorituksia. Leslie Perlow (Florida 2004, 149–150) kertoo kirjassaan *Finding Time: How Corporations, Individuals and Families Can Benefit from New Work Practices* esimerkin eräästä elektroniikkayrityksestä, jossa työntekijöille oli periaatteessa myönnetty vapaus hoitaa omia asioitaan keskipäivällä. Omaa työtä pyrittiin kuitenkin tästä huolimatta tekemään näkyväksi monin eri keinoin kuten jättämällä vaikkapa takki toimistolle tai auto parkkipaikalle, ikään kuin siis merkiksi omasta läsnäolosta työpaikalla. Perlown mukaan työntekijöille suodusta autonomiasta voivat hyötyä niin työntekijä kuin koko yritys, mutta työn mittaamisen tarve ja tulosten tekeminen mahdollisimman läpinäkyviksi saattavat olla esteenä esi-

merkiksi etätöiden kaltaisille järjestelyille, jolloin kontrollointi kääntyy jopa itseään vastaan. Työn valvonnan kohdistuminen läsnäoloon ei nimittäin vielä riitä kertomaan itse työnteon tehokkuudesta (Helle 2004, 129).

Florida (2004, 149–150) myös huomauttaa teknologian kehittymisen olevan yksi syy-pää siihen, että työ seuraa lähes kaikkialle. Luovalle luokalle tyypillinen tiedon pro- sessorointi, innovointi ja ongelman ratkaisu eivät välttämättä lakkaa töistä lähdeittäessä vaan tämä aivotyö voi käynnistyä ajasta ja paikasta riippumatta, jolloin voidaankin pohtia, lasketaanko tätä ”harmaata työtä” viralliseksi työnteoksi. Esimerkiksi Suomen työaikalaisahan lain mukaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ylittävä työ kat- sotaan ylityöksi vasta kun se tapahtuu työnantajan aloitteesta (Finlex. Valtion säädös- tietopankki. Työaikalaki 9.8.1996/605).

2.5 Tietotyön työkuulttuuri ja eetos

Tietotyön työkuulttuurit muodostuvat erilaisista yritysten johtamisstrategioista, amma- tillisista traditioista sekä yksilöiden aikaan ja paikkaan sidotuista tavoista. Työ- ja työ- aikakuulttuurilla on keskeinen vaikutus työaikaan: niin työkeskeisyys, kaoottisuus kuin työaikojen venymisen suosiminen näyttäisivät pidentävän työaika. Sen sijaan sosiaa- lisuus, ihmis- ja perhemyönteisyys sekä normaalityöajan asettaminen työnormiksi vai- kuttavat lyhentävän työpäivän pituutta. Monissa toimipaikoissa onkin yleistynyt työ- päivän venyttämisen sijasta ajatus työpäivän tehokkuudesta kuulttuurisena normina, jossa pyrkimyksenä on ”raatamisen kuulttuurin nujertaminen” sekä merkitysten hake- minen työn ja työajan ulkopuolelta normaalia työaika tukevien normien välityksellä. Samalla tavalla on korostunut uskomus siihen, että elämäkokonaisuuden tasapainoi- suus on tehokkainta myös työn kannalta. On kuitenkin silti muistettava, että jälkiteol- lisessa yhteiskunnassa työ toimii joka tapauksessa edelleen tärkeänä itsearvostuksen lähteenä, eikä esimerkiksi kulutus ole ottanut sen paikkaa, kuten ehkä aiemmin uskot- tiin ja ajateltiin. (Julkunen 2008, 269; Julkunen ym. 2004, 82, 232–233.)

Vaikka työajan säätely olisikin viimekädessä työntekijästä itsestä kiinni, vaikuttaisi työajan rajoittamisen kuulttuuri siis kuitenkin olevan jossain määrin läsnä yritysten henkilöstöpolitiikassa. Toisaalta voidaan myös puhua tietynlaisesta ”normaalin jatku- vuudesta” eli siitä, että vaikka työajan ajoittamiseen liittyisi autonomisuutta työnteki-

jän taholta, vanha teollinen ja työväenluokkainen päivärytmi on siinä vahvasti läsnä edelleen. Sekä biologiset että sosiaaliset rytmit tukevat tätä tavanomaista vuorokausirytmia: esimerkiksi tietotyö vaatii usein kommunikaatioita ja kollektiivista työskentelyä, ja toisaalta etenkin lapsiperheille on luontevaa noudattaa koulujen ja päiväkotien rytmiä. (Julkunen ym. 2004, 122, 126–127.)

Tilastokeskuksen julkaisussa *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008* (Lehto & Sutela, 2008, 21–22) on luotu katsaus muun muassa siihen, millaisia muutoksia työn merkityksessä on tapahtunut palkansaajien keskuudessa viimeisen parin vuosikymmen aikana. 1980-luvulla trendi oli laskeva, kunnes 90-luvulla se kääntyi uuteen nousuun. 2000-luvulla ansiotyön merkitys on ollut sen sijaan jälleen laskusuunnassa. Lehdon ja Sutelan mukaan tuorein työolotutkimus osoitti, että enää 54 prosenttia palkansaajista koki työn erittäin tärkeäksi elämänaalueeksi. Lukema on heidän mukaansa alimmillaan sitten vuoden 1984. Kodin ja perheen merkitys on puolestaan noussut kymmenellä prosentilla 80-luvulta: vuonna 2008 sitä piti erittäin tärkeänä elämänaalueena 89 prosenttia. Huomionarvoista tuloksissa on kuitenkin se, että työn merkitys ei olekaan korkeimmillaan ylempien toimihenkilöiden ja johtotehtävissä työskentelevien keskuudessa, kuten voisi kuvitella, vaan perusasteen tutkinnon suorittaneiden sekä teollisuudessa ja palvelualoilla toimivien työntekijöiden parissa. Tämä tulos on myös pysynyt samanlaisena verrattuna vuosien 1997 ja 2003 työolotutkimuksiin.

Florida (2004, 211) on pohtinut tarkemmin luovan luokan työetiikkaa ja sen rakentumista: hänen mukaansa ei voida puhua vanhan protestanttisen työetiikan ja ”boheimin” elämäntyylin yhdistymisestä, jossa voisi selvästi havaita ominaisuuksia näistä molemmista puolista. Kyse on pikemminkin sellaisesta synteisistä, jossa vanhat kategoriat sulautuvat täysin ja katoavat näkymättömiin. Hänen mukaan tämä luova luokka kaikkine monimuotoisine arvoineen ja elämäntyyleineen työskentelevät entistäkin luovemmissa työpaikoissa, ja samalla he edustavat uutta valtavirtaa määräten ja halliten yhteiskunnan rytmiä ja normeja.

Richard Sennett (1998, 104–105, 113–115, 119) puolestaan huomauttaa, että vanhaan työetiikkaan sisältyvälle tiukalle kurinalaisuudelle ja itsensä kieltämiselle ei uudessa, joustavassa sekä lyhytaikaisessa talousjärjestyksessä, jota värittää rutiinien puute ja

jatkuva asioiden uudelleenjärjestämisen tarve, ole enää sijaa. Nykyinen työetiikka korostaa hänen mukaansa sen sijaan tiimityötä, jossa tarvitaan sopeutumista, keskinäistä ymmärrystä ja yhteistyötaitoja. Tiimityön erityispiirteenä Sennett pitää kuitenkin ihmistä alentavaa pinnallisuutta: ensinnäkin uudessa työkuulttuurissa joustavuus ja alituisen mukautuminen vähentävät luotettavuuden ja ennustettavuuden merkitystä, sillä tärkeämpää on keskittyä käsillä olevaan hetkeen. Toisekseen myös vallasta tulee näkymätöntä ja auktoriteetti katoaa, kun johtajat toimivat ainoastaan työtiimien vetäjinä, samalla tasolla työntekijöiden kanssa. Sen sijaan kollegoiden keskinäinen valvonta ja silmälläpito korvaa tämän aiemmin johtajille kuuluneen määräysvallan.

Kontrolli ja normit voivat kuitenkin kietoutua varsin monimutkaisella tavalla osaksi työkuulttuuria. Etenkin työyhteisön epäviralliset käyttäytymissäännöt voivat johtaa keskenään ristiriitaisiin oletuksiin, jotka puolestaan vähentävät työtehokkuutta ja hankaloittavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Esimerkiksi oletamus työpäivien venyttämistä ja ylitöistä tehokkuuden ilmentymänä sekä toisaalta taas työtuntien kirjaamatta jättäminen tuottavuuden näennäiseksi lisäämiseksi johtavat kumpikin näkymättömään työhön. Ongelma johtunee osittain siitä, ettei yksityiselämän puolta ole huomioitu riittävästi työnteon käytännöissä. (Lewis & Rapoport 2005, 304–306.) Julkunen ja Nätti (1994, 116) puolestaan uskovat yrityksillä ja työpaikoilla olevan epävirallisia käytäntöjä sen suhteen, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on työajan sovittamiseen omiin tarpeisiinsa. He mainitsevat myös työntekijöiden mahdollisuudesta omiin itsenäisiin ratkaisuihin ja valintoihin esimerkiksi myöhästymisten tai poissaolojen suhteen. Kuitenkin suvaitsevaisuus tätä kohtaan vaihtelee Julkusen ja Nätin mukaan maittain, kuten myös työntekijöiden tarpeet ja kiusaus tällaiselle toiminnalle, riippuen muun muassa työn ja työpaikan luonteestaan, työkuriin, lasten hoitoon ja terveyteen liittyvistä tekijöistä.

3 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

3.1 Rajaton ja loputon työ?

Jussi Vähämäen (2003, 14–16) mukaan työstä on tullut entistä useammin sekä tilaltaan että ajaltaan rajatonta. Tilaltaan rajatonta työtä ei voi välttämättä enää paikantaa tiettyyn tehtaaseen tai toimistoon vaan se on verkostoitunut tilallisten rajojen ja tarkkojen maantieteellisten koordinaattien ylitse. Ajaltaan rajaton työ puolestaan ei mahdu varsinaisen työajan ahtaisiin rajoihin ja samalla se sekoittuu koko elämän aikaan. Vähämäki katsoo, että on entistä hankalampaa erotella varsinaista työaikaa ja vapaa-aikaa toisistaan.

Lehdon ja Sutelan (2008, 139, 141–142) mukaan noin kolmannes kaikista palkansaajista vie joskus tai osittain päätyöhönsä liittyviä töitä kotiinsa. Vuonna 2008 ylemmillä toimihenkilöillä luku oli peräti 70 prosenttia, kun alemmista toimihenkilöistä vain vajaa kolmannes ja työntekijöistä vain vajaa kymmenesosa teki töitä kotona. Yli puolella palkansaajista kotona osittain tehdyssä työssä oli kyse ylitöistä tai työstä ilman korvausta ja kymmenesosa oli puolestaan sopinut sekä järjestelyistä työnantajan kanssa että työn tekemisestä korvauksetta. Myös tavoitettavissa olosta kysyttiin vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa. Viimeisen kahden kuukauden aikana 64 prosenttiin palkansaajista oli otettu yhteyttä päätyöhön liittyvissä asioissa varsinaisen työajan ulkopuolella, ja luku oli kasvanut neljä prosenttia vuoden 2003 kyselystä. Myös tässä kysymyksessä sosioekonomisten ryhmien välillä ilmeni suuria eroja: ylempien toimihenkilöiden kohdalla luku oli 80 prosenttia ja heistä peräti joka toiseen oli otettu yhteyttä toistuvasti. Työntekijöistä taas miltei puolet ei ollut saanut yhteydenottoja lainkaan ja vain noin neljännessä oli tavoiteltu useamman kerran viimeisen parin kuukauden aikana. Vapaaehtoisesti työasioissa tavoitettavissa vapaa-ajallaan halusi kuitenkin olla 70 prosenttia niistä palkansaajista, joihin oli otettu yhteyttä. Huomionarvoista on myös se, että Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa 2005 oli samantyyppisessä kysymyksessä tiedustelu yhteydenottoja viimeisen 12 kuukauden ajalta, joilta suomalaisista ja ruotsalaisista palkansaajista vain noin kolmannes oli välttynyt kokonaan, kun taas EU27-keskiarvo 61 prosenttia.

Teknologian kehittyminen ja monipuoliset kommunikaatiomahdollisuudet ovat haastaneet perinteiset työskentelyn ajat ja paikat. Antila (2005, 71, 85) kuitenkin uskoo, että vaikka raja työajan ja oman ajan välillä onkin selvästi liudentunut, se ei merkitse sen katoamista kokonaan, vaan pikemmin mahdollisuutta tämän rajan muuntelemiseen. Antila on tarkastellut työn ja yksityiselämän välistä rajapintaa sekä erityisesti palkansaajien työaikatodellisuutta tutkimuksessa *Veteen piirretty viiva* (2005), jossa tutkimuskohteena olivat yksityisten yritysten palkansaajat Suomessa. Hän sai selville, että palkansaajien motiivit omalla ajalla tapahtuvalle yhteydenpidolle johtuvat hänen mukaansa pääasiassa korkeasta työmoraalista sekä töiden sisällöstä ja luonteesta. Tämä on toisaalta ristiriidassa sen seikan kanssa, että enemmistö palkansaajista ei Antilan mukaan kuitenkaan haluaisi olla korvauksetta tavoitettavissa vapaa-ajallaan. Kyse onkin hänen mukaansa lähinnä velvollisuudesta kuin työn mielekkyydestä johtuvasta yhteydenpidosta.

Työ ja henkilökohtainen elämä kietoutuvat toisiinsa monimutkaisella tavalla ajankäytömme organisoinnissa. Äkkiseltään ajatellen se saattaisi tuntua varsin luonnolliselta tavalta toimia, ikään kuin palaisimme aikaan ennen teollista vallankumousta, jolloin elämä oli eheämpää ja kokonaisvaltaisempaa. Haastavaa siitä tekee kuitenkin se, että aikataulutetut tapahtumat ovat ikään kuin jatkuvalla törmäyskurssilla joustavan ajankäytön kanssa. Esimerkiksi monelle luovaa työtä tekeväälle työntekijälle haasteita aiheuttavat siirtymät itsenäisen ja autonomisen työskentelyn sekä tiukasti aikataulutetun toiminnan välillä, joka vaatii sekin paitsi aikaa, myös jatkuvaa keskittymistä. (Florida 2004, 153–154.)

Myös Juha Siltala luonnehtii teoksessaan *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* (2004, 247–248, 253) työajan käyttöä rajaava tiukat määräajat ja projektit. Hänen mukaansa erityisesti esimiesasemassa toimiminen ja asiantuntijatyö vaativat samanaikaisesti pitkäjänteistä keskittymistä ja tavoitettavuutta, jolloin työhön muodostuu katkoksia ja jatkuvaa uudelleen orientoitumisen tarvetta. Saavutettavuuden odotuksia lisäävät matkapuhelimet ja Internet-yhteydet, jotka valtaavat niin tauot kuin työmatkatkin. Tällöin ajankäyttö fokusoituu ennen kaikkea työ- ja vapaa-ajan perkaamiseen informaatio- ja viestitulvalta. Siltala toteaaakin jälkiteollisen tietotyöläisen kantavan ”liukuhinnaansa muassaan”.

Lewis Coser (1974) esitti aikoinaan ajatuksen ”ahneista instituutioista” (*greedy institutions*), jotka rakentuvat vapaaehtoisen sitoutumisen sekä vankkumattoman lojaalisuuden varaan. Perhe on perinteisesti ollut esimerkki tällaisesta ahneesta instituutiosta, joka vaatii jäseniltään aikaa ja sitoutumista. Globalisaation ja kilpailun kiristymisen myötä myös organisaatiot alkoivat asettaa entistä tiukempia vaateita työntekijöilleen. Työn intensiteetin ja autonomian kasvu sekä vastuun lisääntyminen edellyttävät siten vapaa-ehtoista sitoutumista ja vahvaa lojaalisuutta organisaatiota kohtaan samalla kun vastuu työn tehokkuudesta ja tuloksista on kasvanut. Samalla näiden kahden instituution, työn ja perheen, puristuksessa myös niiden välinen raja liukenee, kun molemmilla suunnilla kilpaillaan ihmisten ajasta ja huomiosta. (van Doorne-Huiskes, den Dulk & Peper 2005, 42; Brandth & Kvande 2001, 253.)

Kuten van Doorne-Huiskes, den Dulk & Peper (2005, 44) myös esittävät, rakentuu työntekijöiden työllistettävyys (*employability*) useista eri ulottuvuuksista kuten kyvyistä työskennellä eri paikoissa, halukkuudesta tehdä työtä eri aikoina, kyvykkyydestä suorittaa päällekkäisiä ja samanaikaisia tehtäviä, valmiudesta kouluttaa itseään tarpeen tullen sekä ylipäänsä sellaisesta asenteesta, jolla selviää eteen tulevista muutoksista. Tällaiset vaatimukset yhdistyneenä organisaation asettamaan ajan ja paikan horisonttien noudattamiseen luo haasteita työn ja perheen yhteensovittamiselle. Florida (2004, 150) huomauttaa, että vaikka luovan luokan työntekijät tekevätkin usein muita pidempää päivää, se ei välttämättä tapahdu vastentahtoisesti. Hänen toteaa oman tutkimuksensa pohjalta näyttävän pikemminkin siltä, että työntekijöiden valittelu kohdistuu ajanpuutteeseen yleensä; heillä ei ole riittävästi aikaa ja tunteja suorittaa kaikkia haluamia asioita. Floridan näkemys nivoutuukin pitkälti yhteen Hochschildin (2001, 49–52) ajatusten kanssa kiireestä ja aikavajeesta.

3.2 Aikastruktuurit: aika, joka vaatii työtä vai työ, joka vaatii aikaa?

Vähämäki (2007, 263–264) toteaa artikkelissaan *Prekarisaatio ja tietotyö*, että työn ajallinen horisontti on kutistunut, sillä työtehtävät eivät enää koostu pelkästään jonkin koneen tai järjestelmän pakottamista yksinkertaisista, peräkkäisistä jaksoista. Työntekijällä ei ole myöskään samanlaista mahdollisuutta taukoihin ja aikakatkoihin, kuten oli vielä tayloristisen työn aikana. Vähämäki puhuuikin koko horisontin ja järjestyksen viitekehyksen muutoksesta: hänen mukaansa tietotyössä on olennaista kykyä liikkua ja

ylittää annetut tehtävät ja asetelmat, ei niinkään määrätyn tehtävän suorittaminen määrättyssä paikassa. Kyse on tiedollisista prosesseista, joiden organisoiminen ja johtaminen on haastavaa, sillä Vähämäen mukaan ne eivät ole välttämättä organisoitavissa konkreettisten työtehtävien yksilöinnin tai suorittamisen tasolla, mutta joilla on kuitenkin välitön vaikutus tuottavuuteen. Tällöin tiedollisten prosessien koneellistamisella ja tiukalla formalisoinnilla voi olla kielteisiä vaikutuksia, esimerkiksi luovuuden ja innovaatioiden kannalta. Vähämäen näkemyksen mukaan tällainen uusi pääoma tarvitseekin syntyäkseen ennen kaikkea ihmisten välistä luottamusta ja vuorovaikutusta.

Antila (2005, 160–162) puolestaan katsoo, että teollisuusyhteiskunnan aikaperspektiivissä juuri työajan kontrolloiminen on ollut keskeistä. Työaika nähdään siinä mekaaniseksi ja ennustettavaksi toiminnaksi, joka on alkuineen ja loppuineen vapaa ulkopuolisista paineista ja vaikuttimista. Työntekijän ajatellaan siis olevan velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä tietyn ajan päivästä, kuukaudesta ja vuodesta, jolloin työnantaja myös päättää lakien puitteissa tapahtuvasta työajan käytöstä parhaaksi katsomallaan tavalla. Kyse on ennen kaikkea työajan, ei niinkään työpanoksen myymisestä työnantajalle. Perinteisessä aikanäkökulmassa esimerkiksi ylityön käsite viittaa työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan ulkopuolella tapahtuvaan palvelussuhteeseen, jolloin siinä ei oteta kantaa varsinaiseen työn tekemiseen. Antilan mukaan aika sellaisenaan ei tällöin kykene kertomaan sen puitteissa tapahtuvista toiminnoista, kuten työn tuloksellisuudesta, intensiteetistä tai laadusta.

Antila myös toteaa Vähämäen tavoin, että teollisuusyhteiskunnan aikaperspektiivissä juuri työorganisaation horisontaaliset ja vertikaaliset rajat ovat olleet keskeisiä. Työnantajan keinoina työpanoksen ulosmittaamiseksi onkin jäänyt palkan lisäksi kontrollinen ja kurin pitäminen, sillä työntekijöiden suhtautumista omaan työhönsä on pidetty jokseenkin välinpitämättömänä tai jopa vastentahtoisena. Jälkiteollisessa yhteiskunnassa työajan valvonta on kuitenkin muuttunut jatkuvasta kontrollista lähemmäs satunnaista, pistokoemaista tarkistamista. (Antila 2005, 161–162.) Holvas ja Vähämäki (2005, 113) kuitenkin aprikoivat tiedon hallinnoijien ja kontrolloijien pyrkivän edelleen jatkuvaan ja kokonaisvaltaiseen valvontaan tiedon tuotannon epämääräisyyden vuoksi. Kyse on heidän mukaansa pyrkimyksestä rajata, kääntää ja järjestää tietoa mahdollisimman näkyväksi osana tiedon paikallistamisen sekä mitattavaksi tekemisen prosessia.

Työ, joka vaatii aikaa, on Antilan (2005, 162–163) mukaan itse asiassa jo agraariyh-teiskunnassa vallinnut aikakäsitys. Työtehtävät veivät ”oman aikansa” eikä niiden määrää tai vaatimaa aika ollut määritelty ennalta tietyn mittaiseksi. Vaikka Antila kat-soo ’aika, joka vaatii työtä’ -ajattelun vaikuttavan edelleen vahvasti aikakäsityksemme jäsentymiseen, nähdään entistä useammin jälkiteollisen yhteiskunnan aikaperspektii-vissä itse työn vaativan aikaa, jolloin ajankäytön mittaamisen on osittain korvannut työn tuloksen mittaaminen ja työajasta on tullut entistä ohjeellisempi. Myös Julkunen (2008, 286–287) arvioi, että koska tietotyöstä puuttuvat työsuorituksen arvioimiseksi ja todentamiseksi selkeät työkalut, ja vanhan työaikanormin murentuessa työaika on menettänyt merkitystään työnteon mittarina, mitataan työtä entistä useammin tulosten, suoritusten ja käyttäytymisen perusteella.

Florida (2004, 152–153) toteaa, että ajankäyttömme ja tapamme organisoida aikaa on sekoittunut, vääntynyt ja kietoutunut joustavuuden ympärille, joka on tyypillistä juuri projektiorientoituneessa, luovassa työssä. Tästä seuraa usein työn ja henkilökohtaisen elämän nivoutumista toistensa lomaan, kun toisaalta pyritään vastaamaan työn vaati-muksiin, mutta kuitenkin sellaisella tavalla, joka on virittäytynyt kunkin oman luo-vuuden rytmin mukaisesti:

*(...) From morning to night and from workplace to home, they in-
tersperse bursts of work with chunks of personal time for exercise,
errands, socializing, family time or just plain downtime. The folks
sitting in the coffee shop with their laptops – are they working or
are they socializing? Well, both, sort of. Working now, but ready to
shift quickly into social mode when someone interesting walks in,
they very much resemble the old craftsman in his shop on the villa-
ge main street – busy but always ready to chat with a friend who
drops in, maybe nipping into the back room for a pot of tea to sha-
re with him. (...)*

Floridan kuvaus ilmentää Antilan näkemyksen tavoin siten eräänlaista paluuta saman-tyyppiseen kokonaisvaltaiseen elämänrytmiin, joka vallitsi esimodernin aikaan. Muu-tos voidaan sinänsä nähdä tervetulleeksi verraten teollisen aikakauden tendenssiin, jossa ihmisen elämä jaettiin ja lokeroitiin pieniin palasiin ja rooleihin. Se tuo kuiten-kin mukanaan myös merkittäviä haasteita: vaikka työntekijä kykenisi allokoimaan omaa ajankäyttöään joustavasti, törmää hän jatkuvasti jähmeisiin ja pakottaviin aika-tauluihin. Ylipäänsä luoviminen ja siirtyminen erilaisten askareiden välillä, jotka si-

joittuvat eri ajankohtiin ja paikkoihin, vaativat jo itsessään paitsi aikaa, myös jatkuvaa uudelleenkeskittymistä. Työajan ja sen ulkopuolisen ajan rajojen hämärtyminen merkitsee samalla myös työajan ja oman ajan tiiviimpää kietoutumista toisiinsa. Vaikka esimerkiksi työnteko fyysisesti lopetetaan työpaikalla tietyllä hetkellä, ei se vielä itsessään tarkoita, että työ todella jätetään odottamaan työpaikalle. (Antila 2005, 163; Florida 2004, 153–154.)

3.3 Proaktiivisuus tietotyössä

Juha Antila ja Pekka Ylöstalo ovat tutkimuksissaan kehitelleet proaktiivisen toimintavavan ideaa. Sillä viitataan heidän mukaansa yritysten ja organisaatioiden kykyyn sekä havainnoida toimintaympäristön muutoksia että reagoida niihin joustavasti. Sisäiset ja ulkoiset muospaineet pakottavat organisaatiot sopeuttamaan toimintojaan ja hyödyntämään avautuvia mahdollisuuksia entistä tehokkaammin. Antila katsoo, että proaktiiviset ja reflektiiviset toimipaikat pyrkivät aktiivisesti tarkkailemaan ja muokkaamaan ympäristöään sekä toimimaan ennen kuin muutos tapahtuu. (Antila 2005, 128–129; 2001, 45–46.)

Proaktiiviselle toimintatavalle on tyypillistä etenkin työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kasvu sekä vastuun lisääntyminen koskien koko henkilöstöä. Kyse on siis ennen kaikkea organisaation toimintakulttuurin ja henkilöstön toimintatapojen muutoksesta. Taustalla vaikuttavat ulkoiset ja sisäiset haasteet, joiden johdosta työpaikoille syntyy verkostoja, joissa tiimit ja yksittäiset työntekijät ovat keskimääräistä useammin suoraan yhteydessä organisaation ulkopuolisten toimijoiden kanssa. Tällaisesta suorasta ja laajasta yhteydenpidosta ja yhteistyöstä seuraa samalla vastuun kohdistuminen yksittäisiin työntekijöihin. Antila katsookin, että työstä tulee perinteiseen työn organisointiin verrattuna enemmän yksilön oma asia. Kyse ei siis ole pelkästään työpaikan mahdollisuuksien rakentamisesta ja kehittämisestä vaan työntekijän työuran ja samalla oman elämän konstruomisesta. (Antila 2005, 130–131.) Mari Kira (2003, 61) viittaa samaan jälkibyrokraattisella työllä toteamalla, että työ vaatii työntekijältään henkilökohtaista läsnäoloa, tarvittavien taitojen ja kompetenssien kirjo on kasvanut ja työn rajat laajentuneet. Työntekijät joutuvat siis ottamaan kantaa ja tekemään valintoja pohjaten omiin henkilökohtaisiin näkemyksiinsä sekä peilaamaan omia voimavaroja suhteessa työn vaatimuksiin.

Proaktiivisille työpaikoille näyttää olevan tunnusomaista se, että niiden henkilöstö hoitaa työasioita omalla ajallaan muiden työpaikkojen työntekijöitä useammin ja säännöllisemmin. Tämä juontuu työn kokemisesta ”omaksi” ja edelleen siihen linkittyvästä vastuun kantamisesta. Yhteydenpito työajan ulkopuolella selittyy osaksi siis sillä, että proaktiivisten toimipaikkojen työntekijät kokevat työn kiinnostavaksi ja emotionaalisesti palkitsevaksi. Antila ja Ylöstalo (2002, 5, 205) arvioivat osuvasti, että kaiken kaikkiaan proaktiivisten toimipaikkojen työelämä näyttäytyy työntekijöille ’sekä kovempana että kivempänä’. Tutkimusten mukaan vaikuttaisi myös siltä, että halu tehdä työ hyvin selittää tavoitettavuutta työn ulkopuolella. Sitä ei välttämättä pidetä myöskään kovin pahana asiana, jos työ kuitenkin itsessään tuottaa tyydytystä. Taustalla piilee mitä ilmeisimmin vahva työeetos, joka korostuu erityisesti proaktiivisten toimipaikkojen työntekijöiden keskuudessa. Toisin sanoen proaktiivinen toimintatapa näyttäisi siis voimistavan sitoutumista työhön. (Antila 2005, 62, 135–138.)

Lehdon ja Sutelan (2008, 200–201) mukaan yleinen tyytyväisyys työhön vuoden 2008 työolotutkimuksessa oli korkeimmalla tasolla hallinnollista johtotyötä tekevien keskuudessa. Ylemmät toimihenkilöt vaikuttivat puolestaan olevan muita tyytyväisempiä työnsä sisältöön. Molemmat edellä mainitut ryhmät yhdessä korkeakoulutettujen kanssa näkivät lisäksi mahdollisuutensa vaikuttaa työyhteisön toimintaan sekä arvostuksen omaa työtä kohtaan myönteisimmin. Toisaalta taas myös kiireen kokemukset ja aikapaineet korostuivat voimakkaimmin näillä kolmella ryhmällä. Tulokset näyttävät linjassa Antilan (2005, 135–143) väitteiden kanssa työn palkitsevuudesta ja mielekkyydestä sekä toisaalta myös vaativuudesta ja vastuullisuudesta, joita proaktiivisuus näyttäisi osaltaan siis vahvistavan entisestään.

Proaktiivisissa toimipaikoissa työskentelevien kokemuksissa korostuu myös muita palkansaajia useammin työpaikan ihmis- ja perhemyönteisyys. Tämän lisäksi he katsovat työn ja vapaa-ajan välillä olevan ristiriitoja muita palkansaajia vähemmän. On kuitenkin huomattava, että satunnaiset aikaan liittyvät ristiriidat ovat kuitenkin verrattain yleisiä yhtäläillä proaktiivisissa kuin muissakin toimipaikoissa: noin 40 % yksityisen sektorien palkansaajista sekä puolet hoivavastuullisista kokee ristiriitoja ajankäytön suhteen, etenkin mitä pienempien lasten vanhemmista on kyse. (Antila 2005, 151, 171.)

Antila (2001, 47, 126–127) puhuu yksilöllisen refleksiivisyyden tarpeen kasvusta sekä itsetarkkailun ja valintojen tekemisen pakosta. Hänen mukaansa proaktiivisissa toimipaikoissa työskentelevien päätösvalta ja työn autonomisuus on lisääntynyt, mutta samalla myös työn vaatimukset ovat kasvaneet. Tästä johtuen päätösvalta oman elämän aikastruktuurista on lisääntynyt, mutta kuitenkin osin markkinatalouden ehdoilla. Merkitsevää on, että Antilan mukaan työyhteiskunnan rakenteet eivät sinällään ole murentumassa tai tasa-arvoistumassa, vaikka työn tekemisen tavoissa, työaika-autonomiassa ja vastuussa muutoksia onkin tapahtunut. Esimerkiksi miehillä autonomian aste näyttäisi olevan proaktiivisissa toimipaikoissa suurempi kuin naisilla etenkin työaikakysymyksissä, ja toisaalta erot eri henkilöstöryhmien välillä ilmenevät samassa suuruusluokassa niin proaktiivisissa kuin traditionaalisissa toimipaikoissa.

Myös epäilyllä on proaktiivisuudessa tärkeä rooli: jatkuva ulkoisten ja sisäisten olosuhteiden tarkkailu, reflektointi ja kyseenalaistaminen toimivat tienä luovuudelle ja innovaatioille. Epäilyn ei pitäisi kuitenkaan tarkoittaa epäluottamusta omaa henkilöstöä kohtaan, vaan sen sijaan sisäisen luottamuksen avulla tulisi pyrkiä vastaamaan ulkoihin riskeihin. On kuitenkin mahdollista, että myös proaktiivisissa toimipaikoissa epäily ja jatkuva uuteen sopeutuminen luovat epävarmuutta ja levottomuutta työyhteisössä. (Antila 2001, 49–51.)

Proaktiivisessa organisaatiossa valtaa ja vastuuta jaetaan siis työntekijöille. Voidaan kuitenkin pohtia, kuinka suvereenista ja vapaata työntekijöiden vastuunkantoon liittyvä päätöksenteko todellisuudessa on, jos se kiireen ja pakottavien aikataulujen myötä jää lähinnä teoreettiseksi mahdollisuudeksi. Toisaalta taas lisääntyneen autonomian myötä myös työntekijöiden moraalien ja sitoutumisen merkitys kasvaa, sillä työntekijä voi halutessaan organisaation huomaamatta vähentää omaa työpanostaan tai jättää joi-takin mahdollisuuksia käyttämättä. (Antila 2005, 161, 164–165.) Työntekijöiden autonomia edellyttääkin siten molemminpuolista luottamusta työnantajan ja työntekijöiden kesken. Antilan (2001, 21) mukaan proaktiivisella organisaatiokulttuurilla on lopulta työntekijän näkökulmasta kahdenlaisia vaikutuksia: kasvaneen vastuun ja päätösvallan myötä yksilöt pääsevät toteuttamaan itseään useammin ja samalla myös näkemään omien valintojensa seuraukset paremmin. Autonomian mukana seuraa kuitenkin myös tulosvastuu. Proaktiivisuus merkitseeekin sitä, ettei töissä olla pelkästään kuluttamassa työaika tai mekaanisesti suorittamassa toisten määräämiä tehtäviä. Tulostavuu-

yhdistyy samanaikaisesti myös kontrolli silloin, kun tekeminen ratkaisee muutoseikkojen sijaan. Näin ollen Antila uskookin Kortteisen (1992) nimeämälle ”kusetukselle” eli erilaisille työntekijöiden vastarintamekanismeille jäävän entistä vähemmän tilaa.

3.4 Luottamuksen ja kontrollin suhde työaika-autonomiaan

Luottamus on käsitteenä varsin moniulotteinen. Nooteboom ja Six (2003, 5–6) jakavat luottamuksen kahteen eri tyyppiin: kompetenssiluottamukseen ja aikomuksiin liittyvään luottamukseen. Kompetenssiluottamus viittaa tekniseen kompetenssiin ja kommunikaatioon liittyviin kykyihin, kuten esimerkiksi luottamukseen sen suhteen, että työntekijä hallitsee työtehtävänsä. Aikomuksiin liittyvä luottamus puolestaan viittaa luottamukseen siitä, että luottamuksen kohde toimii toivotulla, luotettavalla tavalla. Luottamuksen pettäminen eli opportunistisesti toimiminen voidaan sekä jakaa vielä passiiviseen ja aktiiviseen opportunistisiin. Passiivisesta opportunistista on kyse, jos luotettu henkilö ei hoida esimerkiksi jotakin tehtävää toivotulla tavalla. Aktiivisessa opportunistisissa luotettu henkilö puolestaan toimii aktiivisesti luottajan kustannuksella tavoittelemalla omaa etuaan. Luottamus voidaan siis yleisellä tasolla määritellä uskomukseksi siitä, että luotettu henkilö toimii häneen kohdistuvien odotusten ja velvoitteiden mukaisesti, eikä petä luottajaa (Cummings & Bromiley 1996, 303). Kysymys on lopulta myös siitä, mihin luottamus perustuu, kuten esimerkiksi johdon kontrolliin, palkkioihin, innostavaan johtajuuteen tai sisäsyntyiseen motivaatioon (Nooteboom & Six 2003, 6).

Luottamus ja kontrolli eivät välttämättä ole toistensa vastakohtia, mutta ne eroavat silti selkeästi toisistaan. Bijlsma-Frankeman ja Costan (2005, 264) mukaan luottamuksen ei tarvitse perustua kirjallisiin sopimuksiin, institutionaalisiin rakenteisiin tai tarkkaan tilannemäärittelyyn kuten usein on välittömän kontrollin kohdalla, jolla pyritään mahdollisimman tehokkaaseen valvontaan ja sanktioihin. Tämänkaltaisen kontrollin heidän mukaansa menettänyt merkitystään nykyisissä työorganisaatioissa, joissa sekä sisäinen että ulkoinen kanssakäyminen ja kommunikointi ovat osittain virtualisoituneet ja fyysinen, kasvotusten tapahtuva kanssakäyminen vähentynyt. Bijlsma-Frankema ja Costa pitävät myös yksilöiden mukana kulkevaa hiljaista tietoa ja sen merkityksen kasvua toisena keskeisenä syynä välittömän kontrollin tarpeen vähenemi-

selle. Heidän mukaansa tällaista arvokasta, ja samalla kuitenkin aineetonta, pääomaa voidaan hallita paremmin luottamukseen perustuvalla mekanismilla.

Tero Mamian ja Jaakko Koivumäen (2006, 114–115) mukaan kontrollia käytetään erityisesti luottamuksen tukena. Kontrolloituun luottamukseen sisältyy tarve kontrolloida ja valvoa työntekijöitä ja heidän tekemisiään esimerkiksi silloin, kun kyse on etätyöstä. Etätyökin edellyttää toisaalta jossain määrin työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta, koska työnantajalla ei yleensä tällöin ole mahdollisuutta työntekijän välittömään silmälläpitoon. Kontrolloitu luottamus sisältääkin työnantajan näkökulmasta vähemmän riskejä kuin ”aito” luottamus. Mamia ja Koivumäki pitävät kontrolloitua luottamusta kuitenkin siinä mielessä ongelmallisena, ettei se välttämättä synnytä samanlaista vastavuoroista työntekijöiden luottamusta työnantajaan, eikä samalla myöskään yhtä vahvaa sitoutumista organisaatioon kuin aito luottamus.

Sennett (1998, 58–59) muodostaakin varsin pessimistisen kuvan työajan joustavuudesta ja kontrollista. Hänen mukaansa joustavat työaikajärjestelyt tarjoavat työntekijöille vapautta ainoastaan näennäisesti. Sennett katsoo, että joustava työaika on pelkästään päivätyöhön kuuluva etu, jonka saa vain osa työntekijöistä. Tämän lisäksi hän näkee joustavan työajan sisältävän itse asiassa monia uusia, elektronisia kontrollin muotoja, koska työnantaja ei muutoin pysty varmistamaan, ettei työntekijä käytä joustavasta työajasta saamaansa vapautta väärin. Sennettin mukaan työntekijään kohdistuvasta vallasta on näin ollen tullut vain välittömämpää.

Tavallisesti työntekijät haluavat olla tekemässä valintoja ja päätöksiä, ratkaisemassa ongelmia sekä muutoinkin olla mukana tulosten tekemisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa, joista he toisaalta ovat myös sitten vastuussa. Keskeistä on, kuinka tätä vastuuta kontrolloidaan, sillä jäykistä valvontamekanismeista ja liiallisesta tarkkailusta seuraava luottamuksen rapautuminen johtaa helposti samalla työntekijöiden aloitteellisuuden, luovuuden ja uusien ideoiden tyrehtymiseen. (Maslach ja Leiter 1997, 11–12.) Esimerkiksi proaktiivisen toimintatavan yhtenä ideaalina on se, että johto keskittyy suurten strategisten linjausten ja päämäärien kontrollointiin, kun taas työntekijöille jää työn varsinainen operationaalinen toteutus. (Antila 2005, 132.)

Lewisin ja Rapoportin (2005, 303, 305–306) esimerkissä eräässä brittiläisessä taloushallinnon yrityksessä työnjohto kierteli säännöllisesti toimistossa tarkkailemassa työn-

tekijöidensä työntekoa. Johdon mukaan paras tulos tärkeän asiakkaan tyytyväisenä pitämiseksi vaati jatkuvaa, tasaista työntekoa ja tavoitettavissa oloa, eikä luottamuksen puute mahdollistanut esimerkiksi etätöitä. Hiljaisempina aikoina työntekijät tylsistyivätkin työpöytänsä äärellä ja kuluttivat aikaansa Internetissä surffaten. Kun esimiehet huomasivat tämän, väheni luottamus työntekijöihin entisestään. Joustavien työtapojen ja -aikojen hyödyntämisen puuttuminen johtikin näin ollen tehottomuuteen, vahvistuneisiin käsityksiin kontrollin tarpeesta, tiimityön ja yhteistyön aliarvioimiseen sekä työn ja yksityiselämän yhdistämisen vaikeutumiseen. Sen sijaan että työyhteisössä olisi annettu mahdollisuus työntekijöiden ja heidän tiiminsä keskinäiseen yhteistyöhön, itsenäiseen työskentelyyn ja vastuunottoon, keskityttiinkin siis valvonnan ylläpitämiseen, minkä seuraukset olivat epäedullisia niin yritykselle kuin sen työntekijöille.

Sennett (1998, 104, 124, 154) uskoo toisaalta tiimityöhönkin kytkeytyvän sen pinnallisuudesta johtuen vallan harjoittamisen funktion ilman vastuuta. Esimerkiksi yhteistyön, sopeutumisen ja mukautumisen vaatimukset tiimin toiminnan edellytyksinä vähentävät hänen mukaansa tehokkaasti myös työntekijöiden vastarintaa, sillä ne pakottavat keskittymään nykyhetkeen. Syvän luottamuksen ja sitoutumisen rakentaminen työyhteisössä vaatisikin ennen kaikkea runsaasti aikaa, ja eritoten siitä syystä olisi työnantajan näkökulmasta vaikeammin hallittavissa. Lyhentynyt, nopeutunut ja pirstoutunut ajankaari yhdessä korostuneen nykyhetken kanssa; kun ihmiset ”tulevat ja menevät” kukin joustavine työaikoineen, aiheuttaa sen, että luottamukselta katoaa Sennettin mukaan perusta.

Julkunen (2008, 30) toteaa, että työntekijöillä on pyrkimys vallata ja säilyttää oman työnsä kontrollia, työn määrää ja sen tekemisen tapaa. Jollei sille anneta organisaatiossa tilaa, näyttäytyy se vastarintana. Antila (2005, 161) puolestaan katsoo, että nykyaikaisen työelämän vastarintamekanismeja ilmentävät esimerkiksi huomaamaton mahdollisuuksien hyödyntäminen, epäoleellisen tiedon levittäminen, näennäispuuhastelu ja työajan käyttäminen omien asioidensa hyödyntämiseen. Pohjaten Lewisin ja Rapoportin (2005, 305–306) yllä olevaan esimerkkiin sekä Floridan (2004, 152–153) ajatuksiin luovan talouden ajankäytöstä ja organisoinnista; työn ja yksityiselämän sekoittuessa, taipuilla ja punoutuessa toistensa lomassa, lienee kuitenkin syytä uskoa, että syyt Antilan mainitsemien toimien taustalla voivat olla paljon kompleksisemmat kuin miltä äkkiseltään voisi näyttää.

3.5 Työaikajohtaminen

Pekka Himanen (2004, 15–16) näkee, että teollisessa yhteiskunnassa työnteko pohjautui suurelta osin rutiineihin ja työn tulos oli siihen käytetyn ajan funktio. Myös johtamiskulttuuria leimasi aikaorientoituneisuus, jossa tulokset tuli saavuttaa tietyssä ajassa. Tietoyhteiskunnassa ja informaatiotaloudessa työ on pikemminkin luovuuden funktio, jolloin tulokset itsessään nähdään tärkeimmäksi päämääräksi. Tällöin johdon tehtäväksi jää Himasen mukaan sellaisten päämäärien asettaminen, jotka innostavat ja motivoivat pyrkimään niihin yhteisesti, kuitenkin antamalla arvoa yksilön panokselle. Tällöin työntekijät voivat viihtyä ja nauttia omasta työstään, mikä voi lopulta olla myös yrityksille ja organisaatioille kilpailuetu (ks. Antila & Ylöstalo, 2002). Himanen (2001, 45–47) kuitenkin toteaa, että informaatiotaloudessamme johtamiskulttuuriin liittyy edelleen voimakkaasti ihmisen ajan ja paikan valvominen. Informaatioteknologiaa, joka mahdollistaisi tehtäväsuuntautuneen työn, käytetäänkin aikasuuntautuneesti työntekijöiden ajan valvontaan, esimerkiksi kellokortin kaltaisten laitteiden avulla. Antilan (2005, 161) tavoin myös Himasen näkemys tällaisesta oleskelun valvonnan kulttuurista on, että siinä ihmiset nähdään epäitsenäisinä ja kykenemättöminä vastamaan itsestään, jolloin auktoriteettia tarvitaan ohjaamaan heitä.

*(...) Do work times and play times follow the printed schedule?
Or do the two segments bleed all over the page into each other?
How about if you spend time at the office following on-line
scouting reports for your favorite sports teams? Or time at home –
the stereo is on, you've got a glass of wine by your side –
downloading a file you'll need for the office the next day?*

Näin kysyvät Watts Wacker ja Jim Taylor (2000, 156–157) kirjassaan *The Visionary's Handbook: Nine Paradoxes That Will Shape the Future of Your Business*. Aiemmin työorganisaatioissa ei yleensä katsottu hyvällä, jos työntekijän fokus oli muualla kuin tiukasti itse työssä. Nykyään kuitenkin myös liiallista sitoutumista työhön pidetään pahana. Wacker ja Taylor jopa väittävät, että luonnonvalinta suosii nykyisessä ajan niukkuuden taloudessa niitä, jotka osaavat samanaikaisesti yhdistää työn ja huvin. Kyse on heidän mukaansa siitä, että työn ja muun elämän välisen raja-aidan liudentuessa niistä on tullut toisilleen myös näkymättömiä ja huomaamattomia. Jos Hochschild (2001, 37–44) näki työn pakopaikkana kodilta, niin Wacker ja Taylor pohtivatkin, että onko olemassa paikkaa, jonne paeta näitä molempia.

Kova työnteko vaatii Wackerin ja Taloyrin (2000, 159–160, 165, 167) mukaan myös sitä suuremmat hujit työpaikalla. Luovan vapaa-ajan ja tehottoman ajankäytön välinen raja on kuitenkin hiuksenhieno, mikä asettaa haasteita organisaatiolle etenkin työaika-johtamisen näkökulmasta. Esimerkiksi Internetin monet sivustot voivat viedä työntekijän huomion itse työnteolta, mutta toisaalta ne voivat myös toimia esimerkiksi älyllisesti stimuloivina ympäristöinä. Jos yritys katsoo parhaaksi rajoittaa Internetin käyttöä, voi se Wackerin ja Taylorin mukaan herättää työntekijöiden keskuudessa vastarintaa ja samalla lähettää viestin organisaation kyvyttömyydestä ymmärtää ja kunnioittaa työtä ja siihen liittyviä tarpeita. He kuitenkin korostavat, että tärkeää on sellainen johdonmukaisuus, joka määrittää työn ja hujin (*sense of play*) keskinäisen suhteen ja laadun syvältä yrityksen arvoista käsin ja artikuloi sen riittävän selkeästi työntekijöille. Kun ajankäytön yhtälö on oikeassa linjassa organisaation arvojen, tavoitteiden, rakenteiden ja päätöksenteon kanssa, on sillä vapauttava vaikutus myös työntekijöiden kannalta.

Tapola ja Kallio (2007, 35–36) puhuvat luovan työtöteen johtamisesta, jolla he tarkoittavat yksilön biologis-kognitiivisen potentiaalin hyödyntämistä, mikä mahdollistaa sisäisen motivaation sekä työn nautinnollisuuden. Jotta tämä olisi mahdollista, pitäisi liiallisista tehokkuuspaineista pyrkiä eroon. Luovassa työtöteessa keskitytään heidän mukaansa ennen kaikkea itse tehtävään ja sen suorittamiseen, ei jatkuvaan itsensä tarkkailuun. Tapola ja Kallio katsovat, että luovan työtöteen johtamisella olisi hyvinvointia tarvetta etenkin käytännön työn alueella, jotta luovuutta voitaisiin tukea ja edistää. He toisaalta myöntävät, ettei ole täyttä varmuutta siitä, voiko luovuutta ylipäänsä johtaa vai pelkästään mahdollistaa johtamisen avulla.

Uhmavaaran ym. (2003, 10, 48, 90–91, 137) työajan joustojärjestelyitä käsitelleen tutkimuksen mukaan yksilöllisesti sovitut työajat näyttäisivät koskevan etenkin ylempiä toimihenkilöjä. Heidän työhönsä kuuluu runsaasti oman työn hallintaa, suunnittelua sekä päätösvaltaa, ja tyypillistä onkin, ettei työtunteja seurata kovinkaan tarkasti. Tällöin olennaista organisaation näkökulmasta yleensä onkin, että työt tulevat tehdyiksi. Esimerkiksi eräässä heidän haastattelemassaan asiantuntijayrityksessä korostettiin, että työajan kontrolloinnin sijaan tulokset olivat tähdellisempiä. Kyseisen yrityksen johto katsoikin työaika-irjanpidon olevan lähinnä työaika-irjanomaisia varten. Toisaalta vaikka työaika-johtamisen linja nähtiinkin sinänsä selkeäksi, pidettiin välineitä työ-

aikoihin liittyviin ongelmiin reagoimiseksi rajallisina. Uhmavaara ym. näkevätkin, että näitä keinoja ja välineitä puuttua asioihin tarvitaan erityisesti silloin, kun yksittäinen työntekijä ei kykene työaikaansa kontrolloimaan, ja täydellinen työhön sitoutuminen johtaa ainaiseen riittämättömyyden tunteeseen. He myös huomauttavat ongelman tunnistamista vaikeuttavan sen, että työuupumus verhoutuu helposti työpaikalla ahkeran ja uutteran työntekijän viittaa.

4 YKSITYISELÄMÄN VALUMINEN TYÖAJALLE

Kossek, Lautsch ja Eaton (2005, 246) katsovat, että esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamista tarkastelevassa tutkimuksessa on käsitelty lähinnä virallisia työtä koskevia joustoja, kuten esimerkiksi etätöitä ja liukuvaa työaika. Työntekijät kuitenkin hyödyntävät erilaisia joustoja kukin eri tavoin ja määrin: monet joustavuuden luonteeseen ja laajuuteen liittyvät tekijät kuten muodollisuus, sijainti, kontrolli, määrä ja säännöllisyys vaikuttavat puolestaan siihen, millaisia seurauksia sillä on niin työlle kuin perhe-elämällekin. Joustot voidaan siis kokea monin eri tavoin, eikä niiden muodollinen olemassaolo ja saatavuus välttämättä vastaa joustojen todellista käyttöä. Etenkin epäviralliset joustot ovat jääneet heidän mukaansa varsin vähälle huomiolle työn ja perheen yhdistämistä ja tasapainoa tarkastelevassa tutkimuksessa. Julkunen ym. (2004, 31) huomattavatkin, että liikkuvat työpisteet kännyköiden ja kannettavien tietokoneiden myötä mahdollistavat töiden viemisen pois työpaikalta, ja etenkin työasioiden ajattelua voi olla vaikeaa lopettaa varsinaisen työpäivän päättyessä. Työ siis läikkyy herkästi vapaa-ajalle. Toisaalta taas sitten tietotyö saattaa edellyttää uuden oppimista, ajan tasalla pysyttelemistä, suhteiden hoitamista ja jutustelua sekä muita vastaavantyyppisiä toimintoja, jotka Julkunen ym. mukaan sijoittuvat työ- ja vapaa-ajan rajapintaan.

Caroline D'Abate on todennut, että kirjallisuudessa on esitetty varsin paljon todisteita tällaisesta työn, kodin ja vapaa-ajan piirien lomittumisesta, mutta hyvin vähän ollaan oltu kuitenkin perillä siitä, miten tämä eri elämän alueiden rajojen häilyminen näkyy tosiasiaissa ihmisten käyttäytymisessä. D'Abate pyrki tutkimuksessaan *Working hard or hardly working* (2005) selvittämään tarkemmin, millaisia yksityiselämän asioita ihmiset suorittavat töissä ja millaiset syyt siihen johtavat. Tutkimuksen otos käsitti 30 hyvin erityyppisillä toimialoilla, mutta kuitenkin enimmäkseen markkinaehtoisissa organisaatioissa, työskentelevää työntekijää, joille oli etukäteen jaettu lista tyyppillisistä työajalla suoritettavista henkilökohtaisista asioista. Heitä pyydettiin myös tuomaan esiin muita mahdollisia työajallaan (poislukien lounas- ja muut tauot) suorittamia yksityiselämään liittyviä toimintoja. Vastaajilta kysyttiin, miksi he näitä henkilökohtaisia asioita työajalla suorittivat, mikä heitä siihen motivoi ja minkälainen oli heidän oma tulkintansa toiminnastaan. Tulokset osoittivat D'Abaten mukaan henkilökohtaisten asioiden hoitamisen työajalla olevan varsin yleistä, sekä sillä olevan samanaikaisesti

sekä henkilökohtaisten mieltymysten ja kiinnostusten, työn ja muun elämän tasapainottamisen sekä työajalla hoidettavien omien asioiden perustelemisessa konstruoitujen merkitysten funktion. (D'Abate 2005, 1017–1023, 1028.)

Työntekijöiden työajalla suorittamien henkilökohtaisten asioiden lista oli varsin laaja: siihen sisältyi muun muassa vedonlyöntiä, jutustelua kollegoiden kanssa, sähköpostin lähettelyä, Internetissä surffausta, henkilökohtaisten tapaamisten ja ajanvarausten sopimista (esimerkiksi lääkärille), vapaa-ajan organisointia ja järjestelyä, laskujen maksamista, puhelinkeskusteluja, kirjojen ja lehtien lukemista sekä ystävien ja perheenjäsenten vierailua työpaikalla. D'Abaten mukaan kaikkein yleisimpinä esiintyivät puhelinsoitot kotiin tai vapaa-aikaan liittyvissä asioissa, henkilökohtaisten sähköpostien lähettäminen ja vastaanotto, Internetissä surffailu muissa kuin työasioissa sekä erinäiset keskustelut työhön liittymättömistä aiheista. Kaikki vastaajat myös myönsivät hoitavansa jossain määrin yksityiselämän asioita työajalla, vähintäänkin silloin tällöin. (D'Abate 2005, 1018–1021.)

D'Abate poimi aineistostaan kymmenen yleisintä perustelua työajalla tapahtuvalle henkilökohtaisten asioiden hoitamiseksi. Hänen mukaansa yksityiselämän asioiden valumista työajalle perusteltiin tyypillisimmin ensinnäkin helppouden vuoksi, sillä esimerkiksi puhelin, sähköposti ja Internet olivat aivan käden ulottuvilla. Toisekseen käytettävissä olevan ajan rajallisuus nähtiin syyksi hoitaa yksityisasiota työajalla: joko työajan venyminen verotti vapaa-aikaa, jolloin asioita täytyi hoitaa töistä käsin tai sitten yksityiselämän puolella vallitsi aikapula esimerkiksi kotitöiden, harrastusten ja pitkien työmatkojen vuoksi. Vaihtoehtoisesti henkilökohtaisia asioita työajalle siirtämällä haluttiin myös raivata lisää tilaa vapaa-ajalle: esimerkiksi ikäväksi koetun laskujen maksamiseen tarvittava aika haluttiin käyttää vapaa-ajalla rentoutumiseen tai muuhun itseä miellyttävään ja positiiviseksi katsottuun toimintaan. Yksityiselämän asioiden suorittaminen työajalla koettiin usein tärkeäksi myös siitä syystä, että monet asiointikohteet olivat avoinna tai tavoitettavissa ainoastaan päiväsaikaan, jolloin asioiden hoitaminen onnistui käytännössä ainoastaan työajalla. Nämä kaikki neljä tekijää mainittiin perusteluiksi noin kolmen viidesosan vastauksissa. Edelleen noin puolet työntekijöistä katsoi syyksi myös työssä tylsistymisen tai erinäisten suvantokohtien täyttämisen silloin, jos töitä ei ollut riittävästi. Toisaalta esimerkiksi seurustelun nähtiin lujittavan ihmisten keskinäisiä suhteita ja luottamusta sekä sitä kautta myös lisää-

vän työn tuottavuutta. Vajaa puolet vastaajista halusi myös hoitaa mielessään olleen henkilökohtaisen asian saman tien pois, jottei se myöhemmin unohtuisi ja jäisi tekemättä. Miltei yhtä moni koki, että tarvitsi välillä tauon työasioista ja halusi tästä syystä keskittyä hetkeksi muuhun kuin työntekoon. Yksityisasiota suoritettiin työajalla myös silloin, jos organisaation kulttuurin nähtiin sen sallivan. Vajaa kolmannes perusteli asiaa puolestaan vielä vaihtokauppojen tekemisellä: pitkien työpäivien ja -matkojen nähtiin oikeuttavan myös omien asioiden hoitamista työajalla. (D’Abate 2005, 1021–1023.)

Toinen tärkeä syy D’Abaten (2005, 1023–1024) mukaan siihen, miksi henkilökohtaisia asioita tuodaan työajalle, on työn, kodin ja vapaa-ajan keskinäisen tasapainon ylläpitäminen. Tästä kertoo jo edellä mainitut enemmistön kokemukset aikapulasta. Yksityisasiota suoritetaan siis työajalla siitä syystä, että kyettäisiin vastaamaan eri elämänpiirien, tässä tapauksessa kodin ja vapaa-ajan suunnalta tuleviin vaatimuksiin. D’Abate nostaa kuitenkin esiin myös tähän tasapainoiluun liittyvän emotionaalisen ulottuvuuden: kuten eräs tutkimukseen vastanneista totesi, voi esimerkiksi työ vaihikka täyttää koko elämän, jolloin muut tärkeät elämänalueet saattavat jäädä paitsioon. Tällöin yksityiselämän asioiden sisällyttäminen ja sekoittuminen työhön voi auttaa näkemään ja hahmottamaan oman elämän kokonaisuuden paremmin.

Kolmanneksi keskeiseksi tekijäksi henkilökohtaisten asioiden työajalle valumiseen vaikuttavaksi tekijäksi D’Abate katsoo ihmisten asenteet ja arvostukset työtä, kotia ja vapaa-aikaa kohtaan heidän omassa elämässään, sillä ne heijastuvat tutkimusten mukaan myös työssä tapahtuvaan toimintaan. Tämä niin kutsuttu MOLR (*meaning of life realms*) muodostuu siis kunkin ihmisen kohdalla sen mukaan, mikä merkitys eri elämänpiireillä, kuten työllä, vapaa-ajalla tai kodilla on heidän elämässään. Tutkimus osoitti, että esimerkiksi kotiin ja vapaa-aikaan liittyviä asioita suoritettiin työajalla silloin, jos kotia ja vapaa-aikaa pidettiin muutoinkin suuremmissa arvossa kuin työtä. Kiintoisa tulos oli, että kenenkään vastaajan MOLR ei ollut suuntautunut yksinomaan työhön eli toisin sanoen kukaan ei arvostanut työtä kaikkein korkeimmalle omassa elämässään. Sen sijaan enemmistöllä MOLR painottui kodin ympäristöön. (D’Abate 2005, 1024–1025.)

D'Abate on jatkanut yhdessä Erik Eddyn ja Paul Thurston Jr.:n kanssa henkilökohtaisten asioiden työajalle lomittumisen tarkastelua tutkimuksessa *Explaining engagement in personal activities on company time* (2010, 640). Tässä survey-tutkimuksessa, joka koostui 121 vastaajasta, haluttiin selvittää muun muassa sitä, kuinka usein ihmiset suorittivat henkilökohtaisia asioita työajalla sekä kuinka kauan aikaa he keskimäärin siihen käyttivät. Tälläkin kertaa Eddy ym. painottivat nimenomaan työajalla tapahtuvaa toimintaa, poislukien lounasajan ja muut tauot. Kyselyssä hyödynnettiin näiden henkilökohtaisten asioiden määrittelyn osalta D'Abaten aikaisempia tutkimustuloksia. Eddy ym. toteavat, että työpäivän aikana suoritettavat henkilökohtaiset asiat ovat usein saaneet negatiivisen kaiun ja viittaavat tällä niistä käytettyihin termeihin kuten ”workplace deviance” ja ”preesenteeism”. He uskovat kuitenkin, että omien asioiden hoitamisella työaikana voi olla myös positiivisia vaikutuksia, niin yksilölle itselleen kuin organisaatiollekin. Totesihan toisaalta sosiologi Donald Roy (1959) jo puoli vuosisataa sitten etnografisessa tutkimuksessaan *Banana Time: Job Satisfaction and Informal Interaction*, että arkipäiväinen ja epävirallinen kommunikointi työntekijöiden kesken, joka oli sinänsä päämäärätöntä, toi vaihtelua pitkään työpäivään ja siten lisäsi työssä jaksamista. Eddy ym. (2010, 640) käyttävätkin näistä yksityiselämän asioista neutraalimpaa nimitystä PACT (*Personal Activities on Company Time*). Tutkimuksessa nämä henkilökohtaiset toimet jaettiin kahteen kategoriaan: kotiin liittyviin aktiviteetteihin, joihin lukeutui muun muassa perheeseen, lapsiin, vanhempiin ja kodin hoitoon ja ylläpitoon liittyvät toimet sekä vapaa-aikaan liittyviin aktiviteetteihin, joihin puolestaan kuuluivat muun muassa sosiaaliseen elämään, harrastuksiin, viihteeseen, rentoutumiseen ja ystäviin kytkeytyvät toimet.

Tulosten mukaan työntekijät käyttivät keskimäärin 4,9 tuntia viikossa omien asioiden hoitamiseen työajalla. Kotiin liittyvien asioiden näkökulmasta toistuvinta oli puhelimen käyttö (6,1 kertaa viikossa) sekä ajallisella kestolla mitattuna seurustelu kollegoiden, asiakkaiden tai työtuttavien kanssa (7,4 minuuttia kutakin kertaa kohden). Vapaa-aikaan liittyvissä asioissa sähköpostin käyttö oli kaikkein yleisintä (8,5 kertaa viikossa), ja ajallisesti eniten aikaa kului kollegoiden, asiakkaiden tai työtuttavien kanssa keskusteluun (7,1 minuuttia per kerta). Kun sitten huomioitiin sekä asioiden toistuvuus että niiden viemä aika, nousi kotiin liittyvissä toiminnoissa kärkeen jälleen kollegoiden, asiakkaiden ja työtuttavuuksien kanssa jutustelu: aikaa siihen käytettiin yhteensä 42,4 minuuttia viikossa. Vapaa-ajan asioihin liittyen eniten aikaa kului Internetissä

surffailuun, yhteensä 52 minuuttia. Kaiken kaikkiaan edellä mainitut neljä tekijää muodostivat yli 90 prosenttia kaikesta työajalla tapahtuvasta omien asioiden hoitamisesta. Aikaa käytettiin lisäksi hieman enemmän vapaa-aikaan kytkeytiviin asioihin (159,7 minuuttia viikossa) kuin kotiin liittyviin toimintoihin (133,8 minuuttia viikossa). (Eddy ym. 2010, 646, 648–649.)

Huomionarvoista Eddyn ym. (2010, 649) tuloksissa on myös se, että pitkästyminen ja helppous vaikuttaisivat olevan vahvimmin yhteydessä henkilökohtaisten asioiden suorittamiseen työajalla, edellisen yhdistyessä läinnä vapaa-aikaan ja jälkimmäisen kotiin liittyviin toimiin. Erittäin mielenkiintoista on kuitenkin, että analyysin perusteella yksityisasiat eivät näyttäisi tulevan työajalle siitä syystä, että kodin piiri tai vapaa-aika koettaisiin työtä tärkeämmäksi tai myöskään siksi, että elämään toivottaisiin parempaa tasapainoa. Nämä väitteet näyttäisivätkin siis olevan ristiriidassa D’Abaten (2005, 1026) toteamusten kanssa niistä syistä, joiden vuoksi omia asioita työajalla hoidetaan. Eddy ym. kuitenkin huomauttavat tämän mahdollisesti johtuvan siitä, etteivät työntekijät välttämättä ole aina kovin itsetietoisia siitä, miksi he henkilökohtaisia asioita työajalla suorittavat. He katsovat myös olevan mahdollista, ettei tutkimuksessa ole onnistuttu huomioimaan työntekijöiden muita potentiaalisia perusteluja tälle toiminnalle.

Eddy ym. (2010, 646–647) ovat laskeneet työajan käyttämisestä omiin tarpeisiin aiheuttavan organisaatioille kustannuksia työntekijää kohden keskimäärin 9142,30 dollaria vuodessa. Summa on saatu kertomalla omien asioiden hoitamiseen käytettävä aika työntekijöiden palkkatulojen keskiarvolla. Näkisin kuitenkin, että tosiasiasa työnantajalle koituvien kulujen laskeminen lienee kuitenkin paljon monimutkaisempaa ja hankalampaa, jos asiaa tarkastellaan muustakin kuin pelkästään menetetyn työajan näkökulmasta, esimerkiksi mahdolliset positiiviset vaikutukset työn tuottavuuteen huomioiden. Voidaankin siis pohtia, kuinka näitä oletettavia, niin positiivisia kuin negatiivisiakin seurauksia pystyttäisiin eksaktisti mittaamaan, ja kuinka relevanttia se ylipäänsä olisi.

Samuel Greengard (2000, 22, 24) käsittelee aihetta lähinnä amerikkalaisissa yrityksissä työajalla tapahtuvan Internetin käytön näkökulmasta: surffailusta on tullut työntekijöiden leikkikenttä monenlaiselle työajalla tapahtuvalle puuhastelulle, kuten esimer-

kiksi pelien pelaamiselle, ostosten tekemiselle tai ketjukirjeiden lähettelylle kollegoiden kesken. Hänen mukaansa asia on koettu siinä määrin problemaattiseksi, että monilla työpaikoilla on otettu käyttöön erinäisiä valvontajärjestelmiä, ja radikaaleimmissa tapauksissa työntekijöitä on jopa irtisanottu Internetin väärinkäytöstä johtuen. Organisaatiot ovatkin yksi toisensa perään kehitelleet käytäntöjä ja ohjeistuksia tämän ongelman hoitamiseksi. Osa niistä on viety hyvinkin pitkälle, esimerkiksi sellaisten ohjelmistojen muodossa, jotka kykenevät seuraamaan jokaista tietokoneen näppäimen painallusta. Myös Lim (2002, 691–692) puhuu Internetin väärinkäytöstä (*cyberloafing*), jonka hän näkee johtavan tehottomaan ajankäyttöön: organisaation Internet-yhteyden hyödyntäminen työajalla muihin kuin työasioihin, kuten esimerkiksi sivustoilla surffailu ja sähköpostin käyttäminen henkilökohtaisissa asioissa, vaikeuttaa Limin mukaan työtehtävien suorittamista ja niistä selviytymistä. Greengard kuitenkin toteaa, että tutkimusten mukaan moni työntekijä kokee Internetin käytöllä olevan jopa positiivisia vaikutuksia heidän työsuoritukseensa, mikä osoittaa asian kompleksisuuden. Joidenkin näkemysten mukaan ratkaisu ei myöskään olisi löydettävissä pelkistä säännöistä ja rajoituksista, vaan työntekijän kokonaissuorituksen mittaamisesta.

Greengardin (2000, 24) mukaan osa työntekijöistä näkee kodin ja vapaa-ajan piiriin kuuluvien asioiden valumisen työajalle oikeutettuna etenkin silloin, jos työllä on vastavuoroisesti tapana tunkeutua heidän iltoihinsa ja viikonloppuihinsa. Greengard korostaakin Wackerin ja Taylorin (2000, 163–165) tavoin riittävän selkeitä ja yhtenäisiä käytäntöjä, jotka perustuvat organisaation omiin tarpeisiin, kulttuuriin ja arvoihin. Kyse on hänen mukaansa oikean tasapainon löytämisestä tuottavuuden ja moraalien välillä, samalla kun Internetin hyödyntäminen erilaisiin uusiin teknologioihin yhdistettynä jatkaa kasvuaan myös tulevaisuudessa.

Tähän tasapainoon liittyy läheisesti myös Olson-Buchananin ja Boswellin (2006, 433–434, 443) teesi organisaatioiden mahdollisuudesta säätää työn luonteesta riippuen rajoituksia sen suhteen, missä määrin työntekijöille sallitaan erilaisten rajoitusten läpäisevyys (*permeable boundaries*). Se merkitsee päätöksiä esimerkiksi sen suhteen, missä laajuudessa työntekijät saavat käyttää Internetiä henkilökohtaisiin tarkoituksiin, vastata henkilökohtaisiin puheluihin tai ottaa vastaan henkilökohtaisia vieraita. Myös Kossek ym. (2005, 254) puhuvat yksilöiden rajojen hallinnan strategiasta, joka muotoutuu osin työn ominaispiirteiden ja toisaalta myös työntekijöiden yksilöllisten erojen

pohjalta. Nämä rajat voivat puolestaan olla esimerkiksi fyysisiä, psyykkisiä, ajallisia tai behavioraalisia, käyttäytymisestä riippuvaisia. Rajojen muodostuminen perustuu kuitenkin jatkumoon: Olson-Buchananin ja Boswellin (2006, 433, 443) mukaan korkea töiden ulkopuolisten asioiden läpäisevyys työajalle voi tarkoittaa esimerkiksi putkimiehen tilaamista kotiin ennen palaverin alkua töissä ja vastaavasti matala läpäisy saman asian hoitamista kokonaan työajan, työtehtävien ja työympäristön ulkopuolella. Keskeistä Olson-Buchananin ja Boswellin tuloksissa kuitenkin on se, että organisaatioiden mahdollistamalla henkilökohtaisten asioiden sovittamisella työn lomaan näyttäisi olevan työn ja muun elämän välisiä ristiriitoja vähentävä vaikutus. Sen sijaan toiseen suuntaan tapahtuvasta integraatiosta, työasioiden siirtymisestä töistä omalle ajalle, vaikuttaisi seuraavaan vastakkainasettelujen lisääntymistä. Tulos tukee osaltaan D'Abaten väitettä (2005, 1023–1024) siitä, että ihmiset tuovat henkilökohtaisia asioita työajalle parantaakseen työn, kodin ja vapaa-ajan keskinäistä tasapainoa.

Myös Juha Antila on tarkastellut omien asioiden viemistä työajalle. Hän tekikin omassa tutkimuksessaan *Veteen piirretty viiva* (2005, 7, 38) D'Abaten (2005, 1028) tavoin johtopäätöksen, että omien asioiden hoitamista tapahtuu yleisesti. Aineistona hänellä oli Tilastokeskuksen vuonna 2003 yksityisten yritysten palkansaajille ja vuonna 2004 julkisen sektorin palkansaajille lähettämien postikyselyjen tulokset, jotka edustivat koko suomalaista palkansaajakuntaa. Antilan mukaan se seikka, että omia asioita hoidetaan työajalla yleisesti, ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi jatkuvaa tai että siihen kuluisi paljon aikaa. Hän tulkitseekin vastauksista, että omia asioita hoidetaan työajalla silloin tällöin eikä siihen kuluteta myöskään kovin kauan aikaa. Tyypillinen palkansaaja käyttääkin vastausten perusteella noin tunnin verran viikossa omien asioiden hoitamiseen. Antilan mukaan enintään kaksi tuntia työaikaa omiin tarpeisiin viikossa käyttävien osuus kattaa jo 94 % niistä palkansaajista, joilla tämä mahdollisuus on. Työaikaa runsaasti henkilökohtaisiin asioihin käyttävien osuus jääkin tutkimuksessa varsin pieneksi, kolmeen prosenttiin. Kaiken kaikkiaan neljällä viidesosalla palkansaajista oli tutkimuksen mukaan jonkinlaiset mahdollisuudet hoitaa omia asioitaan työajalla. Hyvät mahdollisuudet tähän oli kuitenkin vain reilulla viidenneksellä, ja toisaalta taas vajaalla viidenneksellä ei ollut lainkaan mahdollisuutta hoitaa henkilökohtaisia asioita työajalla. Lisäksi ainoastaan viisi prosenttia vastaajista, joilla oli mahdollisuus suorittaa yksityisasiota työajalla, ei tätä tilaisuutta koskaan käyttäneet.

Kuten Antila kuitenkin huomauttaa, voi vastauksia pitää lähinnä suuntaa antavina: ensinnäkin 22 prosenttia tutkimukseen vastanneista, joilla oli ainakin jonkinlaiset mahdollisuudet hoitaa yksityisasiotaan työajallaan, jätti vastaamatta kysymykseen, kuinka usein he omia asioitaan työajallaan hoitavat. Toisekseen on myös mahdollista, että vastauksissa vähätellään työajan käyttöä omiin tarkoituksiin. Mielenkiintoista on, että Antilan mukaan suurin kato kohdistui työntekijäammateissa toimiviin: peräti kolmannes ei vastannut kysymykseen lainkaan. Alempien toimihenkilöiden kohdalla luku oli 15 % sekä vastaavasti ylempien toimihenkilöiden ja johtajien osalta 12 %.

5 TUTKIMUSASETELMA JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuksen tausta ja tutkimuskysymykset

Julkisessa keskustelussa on ollut paljon esillä työn tunkeutuminen ja liukuminen ihmisten vapaa-ajalle, työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset sekä työstä irtautumisen ongelmat. Myös tutkimuskirjallisuutta on julkaistu näistä aiheista viime vuosina runsaasti. Mutta entäpä jos tämän kehikon kääntää toisinpäin? Työn ja yksityiselämän lomittuminen ei ole pelkästään yksisuuntaista, vaan samalla tavalla myös yksityiselämän ja vapaa-ajan piiriin kuuluvien asioiden voidaan katsoa osin valuvan työajalle. Tämä on ominaista erityisesti juuri tietotyölle, jossa tiukat ajan ja paikan väliset raja-aidat hämärtyvät.

Kuten D'Abate (2005, 1015) esittää, on tutkimuskirjallisuudessa lähinnä käsitelty joi-takin yksittäisiä työajalle tunkeutuvia yksityiselämän toimintoja (kuten Internetissä surffailua), ei kuitenkaan sitä työtehtävien ulkopuolisten aktiviteettien koko kirjoa, jotka epävirallisesti mahdollistavat eri elämänpiirien lomittumisen työpäivän aikana. Aiemman tutkimuksen niukkuuden taustalla lienee myös se, että asian tutkiminen aiheen arkaluontoisuuden vuoksi on koettu jokseenkin vaikeaksi (Antila 2005, 9).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella sitä, millaisia yksityiselämän ja vapaa-ajan piiriin kuuluvia asioita työpaikalle tuodaan, missä laajuudessa niitä työajalla suoritetaan sekä millaisia syitä ja seurauksia tällä toiminnalla nähdään olevan. Lisäksi pyritään selvittämään luottamuksen ja kontrollin suhdetta työaika-autonomiaan. Vapaa-ajan ja yksityiselämän läikkymisestä työajalle ei nimittäin voi vielä itsessään vetää positiivisia tai negatiivisia johtopäätöksiä, vaan olennaista onkin, millaiset ovat työpaikan käytännöt sekä kuinka työnantaja ja työntekijät ne kokevat.

Aiheeseen aiemmin perehtyneet tutkimukset (D'Abate 2005; Eddy ym. 2010) ovat lähinnä siis keskittyneet työajalle valuvien henkilökohtaisten asioiden laadun, määrän ja syiden tarkasteluun. Kuitenkin asian kokonaisvaltaisemman ymmärtämisen mahdollistamiseksi katson näiden lisäksi tärkeäksi käsitellä tutkielmassani myös yleisemmällä tasolla työajan ja sen ulkopuolisen ajan välistä suhdetta, organisaation normeja ja käy-

täntöjä sekä luottamusta työyhteisössä. Toisekseen on myös mahdollista, että suomalaisten palkansaajien työkuultuuri ja elämäntyyli ovat erilaisia verrattuna D'Abaten sekä Eddyn ym. amerikkalaisten työntekijöiden vastauksiin pohjautuviin tuloksiin. Heidän tekemänsä johtopäätökset eivät siis välttämättä ole samansuuntaisia sen suhteen, minkälaisia yksityiselämän asioita suomalaiset tietotyöntekijät hoitavat työajallaan sekä missä määrin ja mistä syystä näin tapahtuu.

Tutkimuksen empiirinen aineisto on kerätty tekemällä teemahaastatteluja tietotyöntekijöiden omista kokemuksista ja näkemyksistä edellä mainituista aihepiireistä. Kuten aiemmin on jo todettu, tietotyö ei ole käsitteenä lainkaan yksiselitteinen, mutta tässä tutkimuksessa on hyödynnetty Blomin ym. (2001, 29) määritelmää, jolloin tietotyöntekijöiksi voidaan lukea ne palkansaajat,

- 1) jotka hyödyntävät työssään tietotekniikkaa
- 2) joiden työ edellyttää suunnittelua ja ideointia
- 3) joilla on vähintään alimman korkea-asteen koulutus¹

Teemahaastattelun valintaan menetelmäksi vaikutti puolestaan eritoten se, että Antilan kyselytutkimuksessa yli viidennes jätti mainitsematta, kuinka usein he yksityisasiota työajallaan hoitivat. Antila myös epäili, että osa vastaajista vähätelisi tätä omien asioiden suorittamiseen käytettävää aikaa. Vastaamatta jättämisen taustalla Antila näki ”fasadin ylläpitämisen” eli vastaajat eivät mahdollisesti halunneet tunnustaa käyttävänsä työaikaa omiin tarpeisiin. Näin siksi teemahaastattelussa lomaketutkimusta paremman mahdollisuuden päästä tiiviimmän vuorovaikutuksen kautta lähemmäs haastateltavia, ja sitä kautta paremman lähestymistavan myös asian mahdollisesti koetun arkaluontoisuuden suhteen.

5.2 Teemahaastattelu menetelmänä

Haastattelu perustuu sen osapuolien väliseen vuorovaikutukseen. Haastattelulle on ominaista ensinnäkin, että se on haastattelijan ennalta suunnittelema, alulle panema sekä ohjaama. Haastattelijan tulee tuntee oma roolinsa, jonka myös haastateltava

¹ Blomin ym. käyttämä nimike ’ylemman keskiasteen ammattitutkinto’ ei ole enää virallisesti käytössä, joten käytän omassa tutkimuksessani sitä lähinnä olevaa nimikettä Tilastokeskuksen vuoden 2009 koulutusluokituksen mukaan.

sitten oppii. Haastattelija joutuu yleensä myös motivoimaan haastateltavaa haastattelun ylläpitämiseksi, ja haastateltavan on toisaalta voitava luottaa siihen, että hänen vastauksiaan käsitellään luottamuksellisesti. (Eskola & Suoranta 1998, 86.)

Haastattelun etuna muihin tiedonkeruumuotoihin voidaan pitää sitä, että aineiston keruuta pystytään säätämään joustavasti tilanteen mukaan, suoran kielellisen vuorovaikutuksen välityksellä. Haastattelu antaa myös haastateltavalle mahdollisuuden tuoda vapaasti esiin itseään koskevia asioita; ihminen siis nähdään tutkimustilanteessa merkityksiä luovana, aktiivisena osapuolena. Haastattelun voidaan myös katsoa soveltuvan hyvin arkojen tai vaikeiden aiheiden tutkimukseen. Tästä ei tosin tutkijoiden keskuudessa ole täyttä yksimielisyyttä, sillä esimerkiksi kyselylomakkeen avulla kerätysissä aineistossa tutkittavat jäävät tutkijalle etäisemmiksi. Tästä voi olla hyötyä, jos tutkittavat jostain syystä kokevat haastattelutilanteen itseään uhkaavaksi tai pelottavaksi. (Hirsjärvi ym. 2003, 192–193.)

Teemahaastattelussa haastattelija on etukäteen määritellyt teema-alueet, joita haastattelussa käsitellään. Kysymyksillä ei kuitenkaan välttämättä ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. Teemahaastattelu asettaa haastattelutilanteelle avointa haastattelua tiukemmat rajat, mutta antaa haastateltavalle toisaalta taas strukturoitua haastattelua laajemmat mahdollisuudet yksilöllisten tulkintojen esittämiseen. (Eskola & Suoranta, 1998, 87.) Teemahaastattelun valintaa tässä tutkimuksessa tukee se, että kyseessä on suhteellisen vähän kartoitettu alue ja vastaukset voivat olla monitahoisia. Tällöin teemahaastattelulla voidaan selventää ja syventää saatavia tietoja esimerkiksi tekemällä lisäkysymyksiä ja pyytämällä perusteluja jo esitetyille mielipiteille. Haasteellista teemahaastattelusta tekee kuitenkin se, että haastattelijat voivat olla taipuvaisia antamaan sosiaalisesti suotavia vastauksia, mikä luonnollisesti vaikuttaa haastattelun luotettavuuteen. Järvisen ja Järvisen (2000, 154) mukaan haastattelu on herkkä menetelmä kahdesta syystä: haastateltava saattaa ensinnäkin kokea haastattelun urkkimiseksi, jolloin hän voi jättää kertomatta olennaisia seikkoja. Haastateltava voi toisaalta myös haluta miellyttää tutkijaa ja puhua muunneltua totuutta. Osin juuri näistä syistä katson, että haastattelun huolellinen suunnittelu ja valmistelu on erittäin tärkeää.

Haastattelun etuna suhteessa esimerkiksi kyselytutkimukseen voidaan pitää sitä, että haastattelussa vastaamatta jättäminen tai puutteelliset vastaukset voidaan eliminoida.

Kyselytutkimuksen etuna voidaan kuitenkin haastatteluun verrattuna pitää sitä, että tutkija on etäällä haastateltavista, ja näin ollen hänen oma vaikutuksensa eliminoituu. Tutkija voi haastattelussa toimia myös siten, että hän kuulee valikoidusti vain ne asiat, jotka soveltuvat osaksi tutkimusasetelmaa. (Järvinen & Järvinen 2000, 154; Jyrinki, 1977, 25.) Jälkimmäisen minimoimiseksi näen haastattelun nauhoittamisen ja sanatarakan purkamisen tekstiksi, jotta tiedon keruu ei jäisi pelkästään tutkijan korvien varaan.

Haastattelu on siis vuorovaikutustilanne, jossa tutkijan tulee omalla toiminnallaan pyrkiä edistämään keskustelua. Tavallista onkin, että haastattelija osallistuu keskusteluun antamalla palautetta haastateltavalle, esimerkiksi vahvistamalla sanoman ymmärtämisen tai kehottamalla jatkamaan puhetta. Haastattelijan kommenteilla voi kuitenkin olla vaikutusta siihen, millaisia asioita haastateltava tuo julki. Tällöin haastateltavan vastaukset voidaan nähdä haastattelijan esiin houkuttelemina ja molempien yhdessä muotoilemina. (Järvinen & Järvinen 2000, 154; Ruusuvuori & Tiittula 2005, 30.) Voidaan kuitenkin pohtia, missä sitten kulkee neutraalin vuorovaikutuksen edistämisen ja keskustelun liiallisen ohjailun raja. Teemahaastattelussa olennaista on kaikkien etukäteen suunniteltujen teemojen läpikäynti, johon haastateltavat saavat vapaasti omin sanoin tietojensa ja kokemustensa pohjalta vastata. Keskustelun ohjaamiselle onkin tarvetta lähinnä silloin, jos keskustelu rönsyilee pois käsillä olevasta teemasta tai haastattelija haluaa esittää täsmentäviä kysymyksiä aiheesta.

5.3 Aineiston kerääminen – haastattelujen toteutus käytännössä

Pohdin pitkään, kuinka tavoittaisin parhaiten potentiaalisia haastateltavia tutkimustani varten. Lopulta päätin lähestyä organisaatioiden henkilöstövastaavia sähköpostitse ja kerroin, että etsin muutamia haastateltavia heidän organisaatiostaan. Pyysinkin heitä välittämään tämän viestin liitteenä olleen varsinaisen haastattelupyynnön eteenpäin organisaatiossa sopiville henkilöille. Organisaatioiden ja haastateltavien valitsemisen kriteerinä toimi edellä mainittu Blomin ym. (2001, 29) määritelmä tietotyöntekijöistä, ja organisaatioiden henkilöstövastaavat toimivat tässä suhteessa avainhenkilöinä välittäen viestini eteenpäin tutkimukseni kannalta relevanteille informanteille. Haastattelupyynnössä kerroin tutkimuksen aiheesta ja niistä teemoista, joista olin kiinnostunut haastattelujen avulla keräämään tietoa sekä painotin myös organisaatioiden ja haastateltavien anonyymiutta.

Sain vastauksia haastattelupyyntöihini mielestäni suhteellisen niukasti, ja päädyinkin haastattelemaan kaikkia pyyntöni vastanneita, sillä he kaikki kuitenkin täyttivät tutkimuksen kohderyhmän kriteerit. Lopullinen aineisto koostui neljästä julkisen sektorin organisaatiosta ja kahdesta yksityisen sektorin yrityksestä, joista haastateltavia oli 1-3 työntekijää organisaatiota/yritystä kohden.

Varsinaiset haastattelut ajoittuivat vuoden 2011 tammi-helmikuulle sekä kesäkuulle, ja ne toteutettiin kaikki yksilöhaastatteluina pääkaupunkiseudulla, haastateltavien omilla työpaikoilla, kahta lukuun ottamatta heidän työajallaan. Katsoin yhdeksän haastateltavan olevan oman tutkimukseni kannalta relevantti lukumäärä siinä vaiheessa, kun haastatteluista alkoi nousta samankaltaisia teemoja ja ajatuksia. Tällöin lisähaastattelut eivät uskoakseni olisi enää tuottaneet olennaisella tavalla uutta tietoa aineistooni.

Haastattelut toteutettiin rauhallisessa ja mahdollisimman häiriöttömässä tilassa. Haastattelut kestivät keskimäärin noin tunnin, vaihdellen 40 minuutista puoleentoista tuntiin. Tallensin kaikki haastattelut nauhurille, mihin haastateltavat suhtautuivat kaikki myönteisesti. Olin tehnyt etukäteen suhteellisen tarkan teemahaastattelurungon apukysymyksineen, jonka mukaan haastattelut pääpiirteittäin etenivät. Pidin tärkeänä, että haastattelun aikana kaikki keskeiset teemat tuli käytyä läpi, vaikka aihepiirien ja kysymysten järjestys saattoi hieman vaihdellakin. Teemarungosta oli apua myös silloin, jos keskustelu alkoi polveilla liikaa tai poikkesi liikaa aihepiireistä. Tätä tapahtui kuitenkin suhteellisen vähän.

Kaiken kaikkiaan haastattelut sujuivat varsin luontevasti, ja haastateltavat tuntuivat pitävän tutkimusaihetta mielenkiintoisena ja tärkeänä. Koinkin, että haastateltavat kertoivat suhteellisen vapautuneesti aihepiireihin ja teemoihin liittyvistä omista ajatuksistaan, mielipiteistään ja kokemuksistaan. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2001, 96–97) ovat todenneet, haastattelijajoutuu tasapainottelemaan haastattelutilanteessa sekä osallistuvan että tutkivan persoonan välillä, sillä haastattelijan rooliin kuuluu samanaikaisesti niin informaation hankkiminen kuin kommunikaation helpottaminen. Tällöin haastattelijan pitäisi minimoida oma vaikutuksena haastattelutilanteessa, toimia tehtäväkeskeisesti ja käyttäytyä mahdollisimman neutraalisti, kuitenkin luontevasti kommunikoiden, sillä haastattelijajoutuu kuitenkin ihminen, eikä pelkkä mittaväline. Onnistuin tässä mielestäni kaiken kaikkiaan varsin hyvin. Ensimmäiset haastattelut vaativat itseltäni

hieman totuttelua haastattelijan rooliin, sillä tilanne oli kuitenkin itselleni aivan uudentyyppinen: aiemmin olin aina saanut olla haastateltavan roolissa. Oma osani alkoi kuitenkin hyvin nopeasti tuntua erittäin luontevalta, jolloin sain kohdistaa keskittymiseni täysipainoisesti tehtävän toteuttamiseen eli tutkimuksen kannalta keskeisen tiedon keräämiseen haastattelun avulla.

5.4 Informanttien kuvaus – haastateltavat (tieto)työssään

Yhdeksästä haastateltavasta seitsemän työskenteli julkisen sektorin organisaatioissa ja kaksi yksityisen sektorin yrityksessä. Heistä kuusi oli naisia ja kolme miehiä. Kaikilla haastateltavilla oli vähintään alimman korkea-asteen koulutus. Iältään haastateltavat olivat haastatteluajankohtana 29–58-vuotiaita. Seitsemällä haastateltavalla oli yksi tai useampi lapsi, ja kuudella heistä lapset olivat peruskoulu- ja/tai alle kouluikäisiä. Lasten ikäjakauma vaihteli haastatteluhetkellä alle yksivuotiaasta 30-vuotiaaseen.

Kuudella haastateltavalla oli oma työhuone työpaikalla käytössä, kolme puolestaan työskenteli avokonttorissa. Haastateltavat olivat työskennelleet nykyisessä tehtävässään vaihdellen vasta reilusta kuukaudesta 11 vuoteen. Kolmella heistä toimenkuva tai vastuualue oli kuitenkin aivan hiljattain muuttunut organisaatiouudistusten myötä. Haastateltavista neljä työskenteli lisäksi esimiesasemassa.

Kaikkien haastateltavien työ oli suhteellisen itsenäistä, mutta samalla kuitenkin erilaisten työryhmien ja projektien kautta sidoksissa muiden työntekijöiden työhön. Heillä kaikilla oli myös mahdollisuus vaikuttaa melko paljon työpäivänsä pituuteen, alkamiseen ja loppumiseen sekä työtehtävien tekemisen järjestykseen. Moni kuitenkin toteesi erilaisten aikataulujen ja määräaikojen rytmittävän työntekoa väistämättä. Uhmanvaaran ym. (2005, 76) mukaan työ on paitsi yksilöllistynyt ja muuttunut ajoiltaan vapaammaksi, myös tullut entistä sosiaalisemmaksi ja toisten työpanoksesta riippuvaisemmaksi. He uskovatkin yksilöllisten valintojen ja kollektiivisten normien yhteensovittamisesta syntyvän erinäisiä jännitteitä organisaatioissa. Myös Kira (2003, 62) on havainnoinut sosiaalisen kanssakäymisen merkityksestä: omassa työssä eteneminen edellyttää työntekijöiden kontakteja muihin sekä muilta saatavaa tukea, tietoa ja työpanosta.

Haastateltavat myös kokivat työpäivänsä pääsääntöisesti hyvin pirstaleiseksi ja rikkonaiseksi, jolloin pitkäjänteisyyttä ja keskittymistä vaativaan työhön piti itse raivata tilaa kalenteriin tai vaihtoehtoisesti viedä töitä kotiin. Eräs haastateltava koki pirstaleisuuden kuitenkin lähinnä positiivisena ja omaan työskentelytapaan sopivana:

Mut sanotaan, että mä en ehkä oikein osaa tehdä töitä silleen, et mä teen jotain yhtä asiaa koko päivän. Et mun mielestä on hyvä, et on useita eri juttuja ja sit voi vaiheilla niit päivän mittaan. (H1)

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että työnteon pirstaleisuus ja lyhytjännitteisyys oli lisääntynyt huomattavasti heidän työuransa aikana, osin jopa viimeisen viiden vuoden sisällä.

(...) Että se ei oo pelkästään vaan sitä luuloa, että ”voi, voi, kun on nyt kiire”. Kyl jotenki se semmonen hektisyys, niin... Kyl ihan selvästi siinä on tämmönen ero. (...) Et kyl mun mielestä on työelämä tullu paljon niinkun semmoseksi... Sanosko raadollisemmaksi. (H8)

Syyksi pirstaleisuudelle nähtiin etenkin vähentyneet henkilöstövoimavarat tuottavuusvaatimusten lisääntyessä, jolloin yhden ihmisen työmäärä saattoi kasvaa, mikä puolestaan vaati jatkuvaa töiden priorisointia. Myös jatkuvat muutokset työn tekemisen tavoissa, hallinnoinnissa sekä työn kehittämisessä lisäsivät toisten mielestä työn rikkonaisuutta, sillä tarve uuden oppimiselle vähensi jatkuvuuden tunnetta. Työpäivien rikkonaisuus johtui osaksi myös kokouksista, joita toisille kertyi päivittäin useita. Etenkin esimiehillä kokoukset saattoivat niellä leijonanosan työajasta:

Usein koko päivä on melkein, vähintään kolmeen, usein neljäänki asti, on kokouksia (...) Sellasta työaika, mitä sä voit ite tehdä, omatoimisesti omassa huoneessa edistää jotaki asiaa, on ehkä kaks tuntia. (H7)

Osa haastateltavista katsoi, että kokouksia oli liian paljon, ne kestivät liian kauan tai osa niistä oli heidän työnsä kannalta merkityksettömiä. Toisaalta kuitenkin oltiin sitä mieltä, että muiden kanssa yhteistyössä ja ryhmässä työskentely edellytti kokouksiin osallistumista.

Kyllä moni on sellanen kokous kuitenkin et (...) sä putoat kärryiltä heti ja sit se on vähän muiden kannalta turhauttavaa, jos yks on ihan eri vaiheessa. (H5)

Haastateltavien työ oli hyvin itsenäistä ja omatoimista. Kira (2003, 64–65) kuitenkin erottelee toisistaan organisatorisen ja koetun autonomian: edellinen voi teoriassa olla hyvinkin laaja, mutta erilaiset työympäristöön liittyvät tekijät saattavat rajoittaa huomattavastikin työntekijän valinnanmahdollisuuksia. Etenkin töiden määräajat, töiden paljous ja niiden delegoimisen vaikeus kavensivat tässä tapauksessa työntekijöiden töiden joustavuutta.

Ja kaikkeen voin vaikuttaa kyllä. Mut siis, on tietysti osa tehtävistä sellasia, et niil on määräajat, ja jos nyt sitten on jonkun deadline tai näin, niin kyllähän mun sitte täytyy se tehdä, enkä mä siihen kauheesti voi vaikuttaa. (H2)

Mä oon siitä... keskustellu aina esimiesten kanssa ja esimiesten ensimmäinen kommentti on, että ”onhan meillä tää liukuva työaika”. Elikkä sehän tietysti kertoo jo paljon, jos esimies kommentoi, niin sehän on selvä merkki siitä, että... kyllä sen täytyy riittää. Ja... mulla on pieniä lapsia, niin periaatteessa mä voisin tehdä myöskin kuuden tunnin työpäivää. Mutta sehän on vielä kauheempi asia se, että mä teen kuuden tunnin työpäivää ja sit mulla on kuitenkin kaheksan tunnin edestä töitä, elikkä mä veisin ne tietysti kotiin. (...) Siis työn määrää mä en oikeestaan pystys kyllä vähentämään. Et (...) sit pitäs pystyä delegoimaan näitä jollekin muulle henkilölle. (H5)

5.5 Analyysin lähtökohdat – teemoittelu ja tyypittely

Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2002, 101–102) ovat todenneet, ei ole olemassa sellaista tieteellistä metodia, joka automaattisesti tuottaisi totuuden tai synnyttäisi viisaita ajatuksia. Analyysin viisaus perustuukin tutkijan omaan ymmärrykseen, oivallukseen sekä herkkyyteen. Vaikkei siis aineiston analyysissä olekaan yleispätevää keksimisen logiikkaa, ei aineistosta kuitenkaan voi analyysin avulla nostaa aivan mitä tahansa, sillä tutkijan on esitettävä aineiston kokoaminen lukijalle uskottavasti.

Lähdin aineiston käsittelyssä liikkeelle litteroinnista, jossa purin nauhurilla nauhoitetut ja tietokoneelle tallennetut haastattelut tekstiksi. Aivan aluksi litteroinnissa tulee määrittää sopiva tarkkuustaso tutkimusongelman ja metodisen lähestymistavan perus-

teella koskien sitä, kuinka yksityiskohtaisesti puhe litteroidaan: kirjataanko ylös esimerkiksi erinäiset taot, katkokset, korjaukset ja kuvataanko myös puhumisen tapaa ja sävyä (Ruusuvuori 2010, 424). Koska tässä tutkimuksessa kiinnostus kohdistui ennen kaikkea asiasisältöihin eikä haastateltavien tapaan ilmaista itseään, ei myöskään yksityiskohtainen litterointi olisi välttämättä ollut tarpeen. Päädyin kuitenkin kirjaamaan puheen sanatarkasti, kaikkine taukoineen ja haastateltavien itsekorjauksineen, sillä katsoin liian varhaisessa vaiheessa tapahtuvassa tiivistämisessä kuitenkin piilevän pienen vaaran sellaisen informaation kadottamiseksi, joka voisi olla keskeistä myöhemmässä tulkinnassa. Litteraatiossa tutkija pohtii tutkimusongelmaansa sekä aineistolle esitettäviä analyttisiä kysymyksiä, tehden samalla valintoja tutkimuksellisesti relevantin sanotun ja toimitetun suhteen. Kyse on siis jo osittain tässä vaiheessa tapahtuvasta tutkijan tulkinnasta, mikä on tärkeää tiedostaa. (Ruusuvuori 2010, 427–428.)

Kaiken kaikkiaan litteroitua tekstiä kertyi yhdeksästä haastattelusta noin 110 liuskaa. Haastateltavien anonymiteetin turvaamiseksi haastattelut nimettiin lyhenteillä: H1 kuvaa haastattelua yksi, H2 haastattelua kaksi jne. Kävin haastatteluja läpi litteroinnin jälkeen useaan otteeseen tutustuakseni syvemmälle niiden sisältöön, ja tein jo tässä vaiheessa alustavia merkintöjä ja muistiinpanoja tutkimuskysymysten kannalta kiinnostavista ilmentymistä.

5.5.1 Teemoittelu

Teemoittelussa on kyse aineiston jäsentämisestä teemoittain ja sen pelkistämisestä. Sitä pidetään suositeltavana analysointitapana etenkin jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa. Käytännössä tämä tarkoittaa ensin huolellista perehtymistä tutkimusaineistoon, jonka jälkeen aineistosta pyritään nostamaan tutkimusongelmaa valaisevia teemoja; kyse on siis toisin sanoen tutkimusongelman kannalta olennaisten aiheiden löytämisestä ja erottelemisesta. (Eskola & Suoranta, 1998, 175–176, 179; Eskola & Vastamäki, 2007, 42.)

Litteroinnin jälkeen lähdin tutkimuksessani liikkeelle teemahaastatteluissa käsitellyistä teemoista, jotka toimivat ikään kuin valmiina lähtökohtana analyysin jäsentämiselle. Näin tälle hyvät edellytykset etenkin siitä syystä, että haastattelut olivat edenneet ja rakentuneet hyvin pitkälti suunnittelemani teemarungon mukaan, jolloin teemojen tarkastelu oli loogista ja perusteltua. Kuitenkin aineistoon kokonaisvaltaisen tutustumis-

sen myötä näin vielä tarpeelliseksi muokata ja järjestää teemoja uudelleen: yhdistin neljännessä teemassa (*työn ja yksityiselämän välinen suhde*) ja seitsemännessä teemassa (*oman elämän hallinta ja mielekkyys*) käsitellyt asiat yhdeksi kokonaisuudeksi, sillä huomasin haastateltavien vastauksissa näiden teemojen suhteen päällekkäisyyttä ja yhteneväisyyttä. Kolmannessa, vaikutusmahdollisuuksiin keskittyneessä teemassa haastateltavien vastaukset eivät puolestaan lopulta muodostaneet kovinkaan yhtenäistä ja ehyttä kokonaisuutta, mutta toisaalta niissä ilmeni paljon muihin teemoihin kytköksissä olevia tekijöitä. Näinkin loogisimmaksi liittää kolmannen teeman vastaukset muiden teemojen yhteyteen aina asiayhteydestä riippuen. Nostin esiin myös uuden teemakokonaisuuden, joka käsitteli työntekijöiden ja työyhteisön suhtautumista yksityisasioiden hoitoon työajalla, eritellen sen syitä ja seurauksia. Muut teemat säilyivät tutkimuksessa sellaisenaan. Lopulliset teemat siis käsittelivät 1) *työntekijän joustamista työnantajan suuntaan*, 2) *työntekijän omia tarpeita hoitaa yksityisasiota työajalla*, 3) *työntekijän vaikutusmahdollisuuksia yksityiselämän tarpeiden pohjalta*, 4) *työkulttuuriin sisältyviä normeja, odotuksia ja kontrollia* 5) *luottamusta työyhteisössä sekä* 6) *työn ja yksityiselämän tasapainoa elämänhallinnan, mielekkyyden ja hyvinvoinnin näkökulmasta*. Tämän jälkeen kokosin kunkin teeman alle haastateltavien vastauksia, joista tutkimuskysymysten kannalta antoisimpia ja mielenkiintoisimpia olen poiminut sitaateiksi tutkimustulosten yhteyteen kuvaamaan aineistoa esimerkein ja ennen kaikkea tukemaan varsinaista tulkintaa. Olen käynyt aineistoa läpi myös toiseen suuntaan eli edennyt haastateltava kerrallaan, jotta aineistosta olisi helpompi havaita mahdollisesti myös kokonaan uusia teemoja.

Eskola ja Suoranta (1998, 176) huomauttavat, että teemoittelun avulla tapahtuva kvalitatiivisen aineiston analyysi jää monesti pelkäksi kokoelmaksi sitaatteja: ne voivat vaikuttaa päällisin puolin mielenkiintoisilta, mutta eivät välttämättä ole vielä osoitus syvemmästä analyysistä tai johtopäätöksistä. Onnistuneessa teemoittelussa teoria ja empiria ovatkin vuorovaikutuksessa ja limittyvät toisiinsa, mihin olen omassa tutkimuksessani pyrkinyt. Sitaattien runsautta perustelen kuitenkin myös sillä, että ne kuvaavat ja konkretisoivat analyysissä esitettyjä asioita sekä antavat tukea väitteille ja johtopäätöksille. Samalla ne toimivat lukijalle näytteinä aineistosta, lisäten aineiston läpinäkyvyyttä ja antaen lukijalle mahdollisuuden tehdä tulkintoja sekä uudelleenanalyysiä. (Järvinen & Järvinen 2000, 193; Nikander 2010, 433.) Tämän lisäksi sitaattien sijoittelulla tekstin lomaan on pyritty elävöittämään itse tekstiä. Vaikka sitaateista on

osittain poistettu tarpeettomia täytesanoja (esim. *niinku, tota* ym.) luettavuuden helpottamiseksi, olen kuitenkin halunnut esittää ne mahdollisimman autenttisina, yllämainitun läpinäkyvyydenkin lisäämiseksi. Tästä syystä sitaattien puhekielisyys on muilta osin säilytetty.

5.5.2 Tyypittely

Teemoittelun jälkeen aineiston analyysissä voidaan edetä tyypittelyyn, jossa aineistoa ryhmitellään tyypeiksi, samankaltaisten tarinoiden selviksi ryhmiksi. Niiden avulla aineistoa tiivistetään ja tyypillistetään siten, että tyypit kuvaisivat aineistoa laajasti ja mielenkiintoisesti, mutta samalla kuitenkin taloudellisesti (Eskola & Suoranta, 1998, 182.) Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006) mukaan haastatteluaineistosta voidaan etsiä tietyntyyppisiä vastauksia, joissa voi havaita yhdistäviä tai vastaavasti myös erottavia tekijöitä. Kuhunkin tyyppiin kuuluvien tekstien avulla voidaan rakentaa tyyppikuvauksia, jotka toimivat läpileikkauksena aineistosta.

Tarkastelin siis teemojen sisältöä ja poimin sieltä kutakin ilmiötä hyvin kuvaavia ilmaisuja. Pyrin havainnoimaan niin yhdistäviä, erottavia kuin poikkeaviakin tekijöitä vertailemalla näitä ilmaisuja keskenään. Tämä tapahtui aineistoa järjestelemällä ja koodaamalla, konkreettisesti tekstin sijoitettuja otsikoita, kommentteja, ja huomiovä-
rejä avuksi käyttäen. Kuten Eskola (2001, 150, 152–153) huomauttaa, analyysiä ja tulkintaa ei tule jättää vielä tähänkään vaiheeseen, vaan se vaatii myös kytkeviä teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Sitä seuraavan tekstin hiomisen ja editoinnin jälkeen työlle on myös jossain vaiheessa osattava asettaa piste, sillä aineistoa voisi periaatteessa käsitellä loputtomiin, näkökulmasta, teoriasta ja analyysimenetelmästä riippuen. Kyse onkin Eskolan mukaan vertauskuvallisesti turistimatkan tavoin aineiston avulla tehtävästä retkestä tutkittavaan ilmiöön, joka kuitenkin aina päättyy aikanaan.

6 TYÖN JA YKSITYISELÄMÄN VÄLINEN RAJANKÄYNTI

6.1 Joustot työnantajan suuntaan

6.1.1 Töiden läikkyminen työajan ja työpaikan ulkopuolelle

Haastatteluista kävi ilmi, että joustamista työtehtävien ehdoilla tapahtui lähes kaikkien osalta jonkin verran, esimiehillä kuitenkin muita enemmän. Keskimäärin joustot työnantajan suuntaan olivat viikoittaisia. Työnantajan kanssa yhteisesti sovittua ylityötä tehtiin kuitenkin tästä huolimatta harvoin. Työnteossa joustettiin pääasiassa viidestä eri syystä: ensinnäkin koettiin, että nykyisissä työyhteisössä verkostoituneisuus ja yhteistyö erilaisten aikataulutettujen projektien ja työryhmien kautta vaati joustoja. Toiseksi tärkeänä pidettiin organisaation kokonaisuutta. Samalla etenkin esimiesten kohdalla, jotka usein toimivat myös näiden hankkeiden vetäjinä, painoi tietynlainen kokonaisvastuu asioiden hoidosta. Julkunen ym. (2004, 116) toteavat, että työn rakentuminen rajatuiksi tehtäviksi, kokonaisuuksiksi ja projekteiksi määräaikoineen ja yritysten henkilöiden keskinäisine sidoksineen saa työajan liikkumaan paikaltaan ja vaatii joustamaan.

Ongelma on just se, että kun ihmisillä on näitä aikatauluja. Monta kertaa ollaan kuitenkin sillä viime hetkellä liikkeellä, niin kyllä se aiheuttaa sen, että silloin on valitettavasti pakko joustaa... Ja tehdä sen mukaan, et ihmiset pääsee omassa aiheessaan eteenpäin. Ja se on tietysti hankalaa, et yhteen henkilöön koko homma pysähtyy. (...) Aina tulee se ketjureaktio sitten että... Et aiheuttaa muille niitä ongelmia. Ja sit tulee just näitten aikataulujen ja tällasien järjestelyjen kanssa lisää ongelmia niin... Kyl mä oon sitä mieltä, et se on vähän pakko nyky-yhteiskunnassa ja tämmösissä työyhteisöissä... Joissa ollaan tosiaanki vahvasti (...) verkottoiduttu keskenään, niin mun on pakko joustaa. (H5)

(...) En oo pyytäny kertaakaan ylityömääräystä. Oisin varmaan voinu sen tehdä, mutta en oo vaan tehny. Kyllä mä olen vähän semmonen, että jos mun täytyy saaha joku homma tehtyä... Ja sillä on joku aikaraja, niin kyl se sit valitettavasti tulee kotiin. (...) Se on ehkä se tän työn hankaluuski. Et sitä kantaa semmosista tietyist kokonaisuuksista vastuusta. (H8)

Myös työpäivän pirstaleisuus ja lyhytjännitteisyys etenkin jatkuvan kokoustamisen ja ad hoc –tilanteisiin reagoimisen myötä vaikutti siihen, että niin työajoissa kuin työn tekemisen paikoissa jouduttiin monesti joustamaan. Etenkin keskittymistä ja pitkäjänteistä työskentelyä vaativia työtehtäviä siirrettiin rauhallisempiin ajankohtiin työpäivän sisällä, ja niille pyrittiin tietoisesti varaamaan erikseen aikaa. Julkusen ym. (2004, 30) mukaan professionaalis-manageriaalisissa töissä ajan koetaan usein kulkevan liiankin nopeasti ja työpäivien olevan turhankin vaihtelevia ja katkonaisia, jolloin asioihin syventyminen ja keskittyminen hankaloituu. Perlow (1999, 75–76) mieltääkin erityisesti tietotyössä tehokkaan ajankäytön edellyttävän työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen synkronointia, jotta jatkuvat keskeytykset eivät liiallisesti häiritse työntekoa. Haastateltavien mukaan katkoksilta oli kuitenkin vaikeaa välttyä, jolloin työtehtäviä saatettiin tehdä myös säännöllisen työajan ulkopuolella esimerkiksi pidentämällä työpäivää työpaikalla tai viemällä töitä kotiin. Myös kiireen ja ajanpuutteen kokemukset olivat vahvasti yhteydessä työpäivän pirstaleisuuteen. Etenkään lukemiseen ja kirjoittamiseen ei aikaa varsinaisella työajalla tuntunut useinkaan jäävän. Kuten Julkunen ym. (2004, 138) sanovat, koti voi toimia työpaikkaa rauhallisempana tilana sekä kiireellisten töiden suorittamiselle että oman ammattitaidon ylläpitämiseksi esimerkiksi juuri lukemisen ja ajattelemisen muodossa.

(...) Vienkö töitä kotiin, niin kyllä. Ja siin on kaksi syytä, niinkun aikasemmin jo tuossa sanoin, niin se on se lukeminen, johon ei tunnu olevan aikaa, kun on niin pirstaleista. Silloin vie kotiin semmosen lukemisen, jonkun taustaraportin tai muun (...) jonka kokee, et siihen haluaa keskittyä. (H4)

(...) Tietysti kun muut lähtee, sit tulee semmosta aikaa, jollon... tavallaan häiriöitä tulee vähemmän. Se on toinen tapa tietysti yrittää saada sitä tulosta aikaseks. (...) Joku tällönnen lukeminen, niin se vie aikaa ja siihen ei oikeestaan suoranaisesti niin paljon oo täällä työpaikalla kuitenkaan aikaa, että sitä kerkeis täällä tekemään. Et se käytännössä jää sitte aina iltaan, jollon tietysti on kaikenpuolin rauhallisempaa. (H5)

(...)Tai meillähän on mahdollisuus lukee lehtiä, ihan niinkun kaikille annettu oikeus, et on sähköisiä lehtiä ja muita, mut en mä käy lukeen niitäkään. En mä, itse asiassa ei vaan aika ei riitä. (H8)

Työn ja yksityiselämän väliseen tasapainoon varsin harva haki apua etätyöstä, johtuen joko omasta haluttomuudesta, tai sitten tätä vaihtoehtoa ei ollut lainkaan työntekijän valittavissa. Helle (2004, 17) mainitsee, että etätyö lisää joustavuutta työn ja perheen aikataulujen yhteensovittamisessa, mikä kuitenkin tapahtuu usein juuri työtehtävien hoitamisen näkökulmasta.

Esimerkiks jos laps [on] sairas, niin mä teen yleensä silloin etätyönä, et mä en ota sitä vapaapäivää. Et mä pystyn aika hyvin sitten tekemään. Siinä sitte kasaantuu työt, et siinä tulee itselle stressi, että nyt ne työt jää pariks päiväks roikkumaan. Sitte hermoilee. Sitte ku on tullu töihin, niin on ollu kauheet päivät ne seuraavat päivät: sä teet hullunlailla niitä töitä. (H3)

Työnantajan suuntaan joustettiin myös omaa urakehitystä ajatellen, ja sitä tapahtui myös työntekijän omasta aloitteesta. Tällaisessa tilanteessa joustamista ei koettu niinkään vaatimuksena tai rasitteena, vaan sitä pidettiin varsin luonnollisena. Esimerkiksi Floridan (2002, 14) mukaan uran luominen on tyypillistä nuorella iällä, jolloin intensiivisen työteon katsotaan mahdollistavan myöhemmän uralla etenemisen.

Et jos jotain tarvii tehdä, niin kyllä mä mielellään teen ja otan vaikka vähän vapaa-ajasta pois. (H9)

Töissä ruokatunneista ja tauoista pidettiin kiinni hyvin vaihtelevasti: toiset lounastivat milloin työnteolta ja kiireeltä sattuiivat ehtimään, kun taas osa piti tarkemmin kiinni hetken levosta ja ruokailusta. Esimerkiksi eräs esimies ajatteli asian esimerkin näyttämisenä alaisilleen.

Et mä oon nyt (...) sanonu muilleki sitä, että kannattaa merkata kalenteriin vähintään puol tuntii ruokatuntia. (...) Et mä pidän sen puol tuntia, et mä en myy sitä kokouksille. (H7)

(...) Sit sä mietit mis välis ihmeessä käydään jotain syömässä; otat ehkä lennosta sämpylän ja juokset taas taksiin ja meet seuraavaan paikkaan. (H9)

Työstä irtautumista pidettiin ylipäänsä hankalana, sillä henkiseen suorittamiseen ja aivotyöhön pitkälti perustuvaa tietotyötä oli vaikeaa katkaista ja jättää kokonaan työajalle. Työasioiden ajattelu ja mielessä pyöriminen vapaa-ajalla koettiin jokseenkin rasittavaksi.

Monestihan se jatkuu se työn tekeminen täällä päässä, vaikka et pistäs lausettakaan, mi-hinkään naputtelis tai... (H8)

6.1.2 Yhteydenpito työajan ulkopuolella

Haastateltavat olivat tavoitettavissa työasioissa työajan ulkopuolella varsin vaihtelevasti, tyypillisesti puhelimen tai tietokoneen välityksellä. Toiset pyrkivät melko tiukastikin jättämään työt työpaikalle ja välttämään niiden viemistä kotiin. Tässä suhteessa esimiehet kuitenkin kokivat vastuun painavan niin ylemmän johdon kuin alaistenakin suuntaan, jolloin tietyt tehtävät tuli tarpeen vaatiessa suorittaa myös vapaa-ajalla.

Aikasemmin mä katsoin viikonlopulla, kun mä kuulin, et tulee [puheluita, tekstiviestejä tai sähköposteja]. Nyt mä pistän äänettömälle. Silloin vaan pidän päällä ja katson, jos mä tiedän, että on odotettavissa joku tärkeä juttu, johon mun pitää -- kuuluis reagoida. Että mä oon viime vuoden puolestavälistä tehnyt semmosen päätöksen. (H4)

Työmatkoilla mä aika useesti vielä hoidan työpuheluja autosta, että se on ehkä pikkusen vähentynyt. Mä oon jotenki ajatellu, että (...) se täytyy lopettaa. (H7)

Mutta en siis, en vastaa puhelimeen sen jälkeen, kun mä lähen täältä (...) ajamaan kotiin. Sitku mä olen kotona, niin en vastaa puhelimeen sitte enää. Ellen tiedä, että... jollakin on joku akuutti juttu ja tiedän, et joku yrittää tavoittaa, et ollaan sovittu. Ja ihmiset aika hyvin tietääki sen, et ei se vastaa. (H8)

Toiset puolestaan myönsivät olevansa käytännössä aina tavoitettavissa. Eräs haastateltava pohtikin, että olisiko taustalla mahdollisesti myös halua tuntea itsensä työssään tärkeäksi.

Ja kyllähän mä olen valitettavasti sellainen ihminen, et seuraan jatkuvasti, jos tulee ääni, et tulee sähköpostia, niin kyl mä käyn katsomassa, mistä se tuli... Ja jos on joku sellanen asia, että edellyttää nopeaa reagointia, niin kyl mä samana iltana myöskin yritän vielä reagoida siihen. (...) En mä tiedä, onko se sitä, et haluaa kokea itsensä tärkeäksi. Et on tavallaan koko ajan tavoitettavissa, mut jotenki se vaan tuntuu... Että sitä jossakin määrin

jopa edellytetään, et sä oot tavotettavissa (...) Mähän en kans koe sitä minään häiritsevänä asiana... [enkä] haitallisena asiana. (H5)

Kiintoisaa on kuitenkin se, että moni oli pyrkinyt selvästi vähentämään työasioiden hoitamista vapaa-ajalla, ja ylipäänsä vetämään omatoimisesti rajoja työ- ja yksityiselämän välille. Tämä tuntui näkyvän erityisesti vanhempien työntekijöiden, perheellisten sekä esimiesten kohdalla, joilla työaika ei aina tahtonut riittää kaikkien töiden tekemiseen ja joilla kotiin ja perheeseen liittyvät asiat veivät usein leijonanosan työajan ulkopuolisesta ajasta.

6.1.3 Yksityiselämän aikavaraus

Haastateltavat olivat pääsääntöisesti kohtuullisen tyytyväisiä työn ja yksityiselämän hetkiseen tasapainoon. Moni kuitenkin koki yksityiselämän jäävän helposti työn varjoon, jollei itse pitänyt huolen yksityiselämän aikaraameista. Antila (2005, 99) toteaa, että nyky-yhteiskunnassa palvelutuotanto on laajentunut perinteisten aukioloaikojen ulkopuolelle, muun muassa tietotekniikan kehittymisen myötä, jolloin asioiden hoitaminen on helpottunut ja nopeutunut. Tämä on mahdollistanut kuluttajalle suuremmat vapaudet oman ajankäyttönsä suunnittelulle, mikä Antilan mukaan on puolestaan vaivihkaa antanut työlle enemmän valtaa arjessa. Hän mainitsee esimerkkinä kauppojen laajat aukioloajat, jolloin töistä ei välttämättä tarvitse lähteä aina tiettyinä ajankohtana. Tästä huolimatta monet palvelut ovat edelleen tiukasti sidoksissa tiettyihin kellonaikoihin: näin on yleensä esimerkiksi koulujen ja päiväkotien kohdalla. Antila katsookin tämän olevan vastakkain yleisen joustavuuskehityksen kanssa.

Mutta siitä mä oon ollu hirveen tarkka, että jos mun pitää lähteä kolmelta, ku pitää hakee lapsi päivähoidosta, niin mä ilmoitan, että ”sori, et tää menee ny seuraavaan päivään, et mä en saa tätä...” (H3)

Et kylhän niit hommii tulee koko ajan, et jos vaan sitten olis ja tekis... Se pitää vaan kylmästi lähteä. (H7)

Toisaalta muutama pienen lapsen vanhempi näki työn vievän niin paljon omaa aikaa ja energiaa, että yksityiselämä ja perhe-elämä saattoivat alkaa tuntua jopa painolastilta. Tämä johtui osittain työn luonteesta itsestään, ja sen vaatimista ponnisteluista, mutta

yhtäläillä myös siitä, että työ koettiin mielenkiintoiseksi, siihen uppouduttiin ja sille omistauduttiin.

Et sitte siellä illassa ikäänku alkaa toinen työpäivä, ku menee sinne kotiin (...). (H8)

Mut toki se on, varsinki kun ne lapset on ollu pienempiä, niin se kotielämähän on ollu kans siis sellasta, hyvin niinku... et pitää tiettyyn aikaan [hoitaa] tietyt jutut ja on se edelleenki niin, et tavallaan... se sama show (...) jatkuu täältä töistä sujuvasti kotiin (...). (H2)

Haastateltavien vastauksista ei ole välttämättä kuitenkaan luettavissa Hochschildin (2001, 37–44) näkemystä kodin parhaiden puolien liittymisestä työhön ja työn epämiellyttävien piirteiden sulautumisesta kodin piiriin, kuin pikemminkin näiden molempien elämänalueiden ainakin ajoittaisesta raskaudesta ja kuormittavuudesta. Esimerkiksi Salmen (2004a, 118–119) mukaan Työ- ja perhe kyselyn perusteella akateemisista, ylemmistä toimihenkilöistä ja johtajista 98 % koki työhön liittyvää stressiä. Kotiasioihin yhteydessä olevaa stressiä koki akateemisista 78 %, ylemmistä toimihenkilöistä ja johtajista puolestaan kolme neljäsosaa. Tästä päätellen niin työ- kuin koti-asiatkin voivat siis kuormittaa toinen toistaan, kiireen ja ajanpuutteen heijastuessa elämän eri osa-alueille.

Antilan (2005, 25) mukaan ne palkansaajat, joilla on hoivavastuu lapsista tai vanhemmista, näyttäisivät vievän muita enemmän töitään kotiin: eritoten näin tekevät ne 30–49-vuotiaat ylemmät toimihenkilöt ja johtavassa asemassa olevat, joilla on hoivavelvollisuuksia. Omassa aineistossani oli myös viitteitä siitä, että tästä syystä koettiin ajoittain paineita töistä irtautumiseen: töitä vietiin joko kotiin tai sitten työntekoa pyrittiin jopa omatoimisesti rajoittamaan, esimerkiksi vähentämällä ylitöiden tekemistä. Työn ja yksityiselämän vaatimukset etenkin niillä, joita näitä hoivavelvollisuuksia oli, tuntuivatkin aiheuttavan jatkuvaa ”ristipunnerrusta” sen suhteen, mihin oma energia, ajankäyttö ja sitoutuminen tulisi suunnata. Haasteita muodostuu kun työnantajan määrätty odotukset työntekijän ajankäytön suhteen eivät kohtaa perheiden ajallisten tarpeiden kanssa, jolloin koetaan aikapulaa (Ylikännö 2011, 39).

Sille työlle on valmis antaa kaikkensa sen päivän aikana ja se työn tekeminen on niin intensiivistä... (...). Et ehkä vielä lapsilleki (...) sitä aikaa ja olemista repii jostakin,

mut että parisuhde, niin voi kysyy, et ”anteeks, mikä suhde?” Puhumattakaan siitä, et millä lailla kerkeis huolehtiin vaikka omasta hyvinvoinnista... (H8)

Julkusen ym. (2004, 209) mukaan keskiluokka haluaisi lisää aikaa kaikkeen muuhun paitsi työhön. Erityisesti perheelle kaivattaisiin lisää aikaa, mutta toisaalta tämän sosiaalisesti velvoittavan ajan, kuten töiden, lasten ja kotitöiden lisäksi toivottaisiin enemmän aikaa myös itselle. Tähän voi nähdä läheisesti liittyvän Kivimäen (2009, 96–97) puheen työntekijöiden tulkitsemista kirjoitetuista ja kirjoittamattomista säännöistä koskien työpaikan normeja ja odotuksia. Tällaisen mentaalisen työn kautta muodostuu kuva siitä, millainen on ”hyvä työntekijä”, ja sen mukaan tehdään myös työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyviä ratkaisuja.

6.2 Yksityiselämän valuminen työajalle

Kaikki haastateltavat hoitivat yksityiselämän piirin kuuluvia asioita työajallaan vähintään satunnaisesti, ja aikaa niihin arvioitiin kuluvan keskimäärin tunnista kahteen tuntiin viikossa. Hajonta tässä suhteessa oli kuitenkin erittäin suuri: kun toiset kertoivat käyttävänsä siihen joitakin kymmeniä minuutteja viikossa, oli toisessa ääripäässä useamman tunnin päivässä työajastaan henkilökohtaisiin asioihin kuluttavia. Lehdon ja Sutelan (2008, 169–171) mukaan vuonna 2008 tietotekniikkaa työssään käyttävien osuus oli 84 prosenttia palkansaajista. Työasioissa puolestaan Internetiä käytti 72 prosenttia, sähköpostia 71 prosenttia, matkapuhelinta 73 prosenttia ja lankapuhelintakin edelleen 54 prosenttia palkansaajista. Antila (2005, 36) epäilee, että niillä suomalaisilla palkansaajilla, jotka käyttävät työssään Internetiä, olisi ainakin rajoitettu mahdollisuus hyödyntää sitä myös muuhun kuin työasioihin. Haastatteluissa tulikin esiin, että asioiden hoitamisessa teknologialla ja tietotekniikalla oli suuri merkitys: pääsääntöisesti näitä henkilökohtaisia toimia suoritettiin tietokoneen ja puhelimen välityksellä, erityisesti Internetiä ja sähköpostia hyödyntäen.

Moni haastateltava katsoi, ettei työnteolta jäänyt juurikaan aikaa omien asioiden hoitamiseksi työaikana, jos lainkaan. Tähän liittyi usein samalla hämmästyä joidenkin kollegoiden ajankäytön suhteen.

Siis mä vaan sanon, et ei oo aikaa edes. Ei kerta kaikkiaan oo aikaa. Että tässä (...) työsäkin [on] niin tarpeeksi. (H4)

(...) En siis ymmärrä, et mie en ihan oikeesti ymmärrä sitä, et miten ne ihmiset niinkun... miten ne ennättää olla Facebookissa ja hoitaa niitä asioita, ku välillä tuntuu, et hyvä ku ennättää nää työnsä tehdä. (H8)

Toisaalta taas muutama haastateltava käytti työajastaan muita huomattavasti suuremman osan henkilökohtaisiin askareisiinsa.

(...) Kyl siihen varmaan joku kolmannes ehkä työjasta menee tai ainaki neljännes. Että niin... Työnantajan näkökulmasta ihan törkeetä, mutta siis... (H1)

Kyllä mä melkeen, saattais lähemmäs tuntii päivässä jonkunnäkösesti olla semmosta aikaa, että mä oon vähän muualleki yhteydessä, ku pelkästään teen töitä. (H9)

Asiaa pohdittiin toisaalta myös siltä kantilta, ettei omaa ajankäyttöään töissä juurikaan ollut tullut ajatelleeksi sen tarkemmin, minkä vuoksi esimerkiksi omien asioiden hoitamiseen käytettävää aikaa oli hieman hankalaa arvioida. Valtosen (2004, 95–95) tutkimuksessa työntekijät tuntuivat pitävän yksityisasioiden hoitamista työajalla jokseenkin luonnollisena ja oikeutettuna asiana, eikä tälle omien asioiden suorittamiselle välttämättä myöskään tarvinnut löytyä mitään erityistä syytä. Yhtälaillla Eddy ym. (2010, 649) katsovat, etteivät työntekijät välttämättä pohdi syvemmällä tasolla niitä syitä, jotka johtavat henkilökohtaisten asioiden valumiseen työajalle.

Ku en mä nyt oo sitä käynyt tost näkökulmasta läpi. Mä oon kokenut, että se ei oo mikään ongelma. Niin tota, voihan olla, et se ois erilainen se kuva, jos kirjais minuutti minuutilta. Et voihan olla, että niitä oliski niitä yksityisasiota enemmän kun mitä kuvittelee. (H2)

Kaiken kaikkiaan haasteltavien puheesta tuli hyvin selvästi ilmi se, että heidän omiin havaintoihinsa perustuen kaikista työyhteisöistä löytyi työntekijöitä, jotka käyttivät työaikaan enemmän tai vähemmän henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen. Tämä on linjassa Antilan (2005, 38), D’Abaten (2005, 1028) ja Eddyn ym. (2010, 649) väitteiden kanssa siitä, että yksityisasiota hoidetaan työajalla varsin yleisesti.

Ja ainakin tuolla palavereissa näkee sitä, et ku melkeen useimmilla on koneet mukana, et kyl ne tekee siellä kaikkee muutaki.... ku työasioita... (H1)

Ja välillä tuntuu, että se on todella ihan sääntö, että ihmiset lukee tossa lehtiä pitkään, ja näin. (H8)

Haastateltavien työajalla suorittamat yksityiselämän toimet voitiin luokitella kolmeen eri ryhmään: ensimmäiseen sisältyi sellaisten välttämättömien asioiden hoitamista, jotka tuli suorittaa virastoaikana eli ensisijaisesti päiväsaikaan kello kahdeksan ja kuudentoista välillä. Toisaalta myös mahdollisuus lasten arkirutiineista huolehtimiseen tai lähiomaisten asioiden hoitamiseen tarpeen vaatiessa koettiin tärkeäksi. Toiseen ryhmään kuului lähinnä vapaa-ajan viettoon, viihteeseen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvää toimintaa. Kolmanteen ryhmään lukeutui puolestaan sellaisia varsinaiseen työntekoon sekoittuneita elementtejä, joiden on perinteisesti ajateltu kuuluvan yksityiselämän ja vapaa-ajan puolelle.

6.2.1 Yhteydenpito perheenjäseniin, organisaatioihin ja virastoihin

Kun haastateltavilta kysyttiin, millaisia yksityiselämän piiriin kuuluvia asioita he suorittavat työajalla, nousi perheellisten kohdalla esiin erityisesti lapsiin liittyvät arkirutiinit. Tämä pääsääntöisesti koulunkäyntiin ja harrastuksiin liittyvä yhteydenpito tapahtui puhelimitse ja sähköpostitse, ja se kohdistui lapsiin itseensä, puolisoihin sekä erilaisiin organisaatioihin ja virastoihin, kuten kouluihin, neuvoloihin ja urheiluseuroihin. Myös muuhun lähipiiriin, kuten omiin vanhempiin tai sisaruksiin, oltiin yhteydessä puhelimitse tai sähköpostitse työajalla, ja heidänkin puolestaan hoidettiin asioita töistä käsin. Monet organisaatioiden ja virastojen käynti- ja palveluajat sijoittuvat edelleen arkipäiville ja päiväsaikaan, mikä yleensä edellyttää asioiden hoitamista työajalla. Yksityiselämän asioiden suorittamisen työajalla koettiin osaltaan oleva yhteydessä lisäksi oman työn suunnitteluun ja aikatauluttamiseen, jolloin kyse on toisaalta myös oman elämän ja arjen kokonaisuuden hallinnasta ja organisoinnista.

(...) Osa niistä nettisurfailusta nyt kai on semmosia perhejuttuja, mitä voi tehdä päivän mittaan. Sit kyllähän mä nyt lasten soittoihin vastaan ja... ratkaisen niiden akuutit ongelmat (...). (H2)

Kyl mä varaan jotain auton huoltoa ja muuta sellast, mikä täytyy päivän mittaan tehdä, niin en mä nyt käy leimaamassa itseäni ulos (...). (H2)

Et ainoo mitä mä varmaan joudun tekemään on hoitaa nää lapsen neuvolapuhelut ja kaikki semmoset. Nehän on tehtävä työaikana, ku niilläki on ne omat soittoajat ja... (H3)

(...) Äidin tämmöset, hänen terveyteensä liittyvät asiat, ne on pakko hoitaa päivällä. (H5)

Ne on tyttären harrastukseen liittyviä asioita; seuraan, ettei sielt tuu mitään infoa (...) On niin monta kertaa viikossa harkat, niin täytyy kattoo ettei... oo tullu mitään valmentajalta ilmoitusta, et nyt niil päivän ohjelma muuttuu, et se on sellanen. (H7)

Et silloin yleensä, ku lapset soittaa, niin niihin mä vastaan aina. Ja... silloin jos vaikka päiväkodista soitetaan, niin ne on semmosia puheluita, joihin mä vastaan, että... (H8)

6.2.2 Vapaa-ajanvietto, viihde ja seurustelu: virkistystoimintaa vai ajan haaskausta?

Osa omien asioiden hoidosta työajalla liittyi vapaa-ajan aktiviteetteihin, viihteeseen ja seurusteluun. Useat haastateltavat kuitenkin korostivat niihin kuluvan kuitenkin kaiken kaikkiaan kohtuullisen vähän aikaa, sillä monilla työtehtävät veivät kaiken käytettävissä olevan ajan.

Kyllä mä jotkut konserttiliput varmaan ostan työaikana, jos ne pitää silloin aamulla ostaa. (H2)

Ja sitten voi olla, että [koska] me miehen kans matkustellaan paljon, niin mieheltä tulee paljon sähköpostii ”hei, et käy kattoo...” tosta ja tosta nettisivulta, että (...) ”miltäs tää kohde kuulostaa”. (H3)

Joskus ehkä, sillei hyvin harvoin jotaki, että jos suoraan töistä menossa, ystävä soittaa, et haluisitko mennä siihen ja siihen leffaan, et kattoo sen äkkiä ja jotaki semmosta. (...) Että onko mitää semmosta traileria tai kattotaan, et mikä noista kolmesta ois paras, semmosta. (H4)

(...) Kyllähän mä nyt treffeillä saatan käydä ja näin pois päin, niin kyl mä tän tyylisiin ihmisiin saatan pitää myös työpäivän aikana yhteyttä. (H9)

Eräs haastateltava katsoi, että pistäytyminen Internet-sivustoille työaikana oli ikään kuin keino pysyä ajan hermolla. Toinen puolestaan totesi, että esimerkiksi yhteydenpito ystäviin työpäivän aikana oli ennen kaikkea vapaa-ajan koordinointia ja suunnittelua hyvissä ajoin, etukäteen.

(...) Eihän sillä sinänsä [ole] minulle mitään merkitystä, tuleeko joku uutinen kaks tuntia minulle myöhässä, mut jotenki vaan se semmonen (...) mukavampi tunne, seurata tavallaan asioita. (H5)

Että jos aattelis, että täällä ois jotenki ihan pimennossa ja työpäivän jälkeen vasta pitäis alkaa esimerkiks ihmisille vähän viestitteleen, että onks muuten kukaan tänään missään, mennäänkö leffaan, mennäänkö tyliin oluelle tai jotain muuta vastaavaa, niin sit ois aika myöhässä. (H9)

Toteamuksen taustalla voi nähdä laajemmassa kontekstissa tietoyhteiskunnan, jossa olemme paitsi tottuneet olemaan entistä useammin tavoitettavissa, myös tiedon merkityksen kasvun. Toisaalta tämä tarve ja pyrkimys vapaa-ajan koordinointiin näyttäisi alleviivaavan paljolti jo edellä mainittuja Hochschildin (2001, 45–51) ja Adamin (1995, 101) ajatuksia ajan hallinnoinnista henkilökohtaisena pääomana sekä pyrkimyksistä vapaa-ajan mahdollisimman tehokkaaseen hyödyntämiseen ja toisaalta myös Floridan (2004, 161) sekä Robinsonin ja Godbeyn (1997, 38–40) näkemyksiä ajan tiivistämisestä ja syventämisestä. Mäenpää (2000, 136, 146) puolestaan katsoo digitaalisen teknologian, erityisesti kännykän edesauttavan hajautuneen ihmissuhdeverkoston ajantasaista kontrollia, tuoden käyttäjälle tunteen siitä, ”missä mennään”. Kyse on hänen mukaansa pitkälti omaehtoisesta elämänhallinnasta sekä pyrkimyksestä laajentaa tätä hallinnan piiriä niin paikallisesti kuin ajallisestikin.

6.2.3 Yhteisöpalvelut, verkostoituminen ja sosiaaliset suhteet työnteon välineenä

Tietotyössä työnteon välineet ovat muuttuneet, mikä on sitä myöten tehnyt myös työn ja yksityiselämän välisestä rajapinnasta entistäkin häilyvämpää. Etenkin sosiaalisen median hyödyntäminen yritysten ja organisaatioiden markkinoinnissa, tiedotuksessa, sosiaalisten suhteiden ylläpidossa ja verkostoitumisessa on lisääntynyt nopeasti viime aikoina. Eräs haastateltava kertoi niin Facebook-yhteisöpalvelun käytön kuin verkkolehtien seuraamisen kuuluvan osaksi hänen työnkuvaansa:

Meillä aika paljon ihmiset tekee sillä tavalla, että ne menee tän sosiaalisen median mukana, että... käytetään hyödyksi myös niitä reittejä. (H6)

Asiantuntijatyössä tarvitaan usein päätöksenteon tueksi myös laaja-alaista tietoa, jonka keräämisessä hyödynnetään olemassa olevia sosiaalisia suhteita ja verkostoja. Kira (2003, 62) mainitsee, että sosiaalisella kanssakäymisellä on merkittävä rooli työnteossa: työntekijät tarvitsevat työssä edetäkseen muiden työpanosta, tietotaitoa ja tukea. Sellaista osaamista, jota itsellä ei ollut, saattoi löytyä myös ystäväpiiristä, ja yhteydenottaminen tuttuihin ihmisiin koettiin helpommaksi kuin tuntemattomiin ihmisiin oman organisaation sisällä.

(...) Niin tavallaan on pienempi kynnys lähettää vaikka sähköpostia tai soittaa jollekin kaverille kun kysyä täällä joltain ohikulkijalta, joka ei välttämättä edes tiedä sitä asiaa.
(H1)

Esimerkiksi Dariusz Jemielniakin (2009, 284, 288–289) tutkimuksessa erään ohjelmistoyhtiön työntekijät kysyivät työasioissa usein neuvoa ystäviltaan, joilta tietoa koettiin olevan mahdollista saada nopeasti. Näihin yhteydenottoihin kuitenkin sekoittui samalla totunnaista seurustelua ja rupattelua. Tämäntyyppiset keskeytykset, joihin liittyi yhteydenpito ystävien kanssa, olivatpa ne sitten teknisluontoisia ja työasioihin liittyviä tai lähinnä viihdykettä, nähtiin kuitenkin ennen kaikkea yhteisöllisyyden rakentajana, solidaarisuuden perustana sekä riippuvuutena asiantuntijuudesta. Anandarajan ja Simmers (2005, 787) huomauttavat, ettei organisaatioilla ole välttämättä toistaiseksi riittävästi kokemusta tällaisesta Internetiä (ja nähdäkseni laajemminkin teknologiaa ja tietotekniikkaa) sosiaalisessa kanssakäymisessä hyödyntävistä prosesseista erottaakseen organisaation kannalta hyödyllisen ja toisaalta taas epäedullisen toiminnan toisistaan. Liialliset rajoitukset voivat johtaa luovuuden, oppimisen ja työn mielekkyyden heikkenemiseen (*cyber-silencing*) ja toisaalta taas ylenpalttiset vapaudet tuottavuuden vähenemiseen, Internet-kaistan tukkeutumiseen haitaten toisten työtä tai jopa laittomaan toimintaan (*cyber-slacking*)². Anandarajan ja Simmers uskovat, että vapauden ja rajoitusten asettaminen sopivassa suhteessa tuo parhaan lopputuloksen, jota kuvaa termi *cyber-stimulating*. Se näkyy työntekijän osalta osaamisen ja tietotaidon kasvuna, työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottumisena sekä stressin vähenemisenä, organisaation näkökulmasta puolestaan tuottavuuden kohentumisena.

² Termiä 'cyber-slacking' käytetään samassa merkityksessä kuin 'cyber-loafing': molemmat viittaavat Internetin hyödyntämiseen henkilökohtaisiin asioihin työajalla.

6.3 Suhtautuminen omien asioiden hoitamiseen työajalla

Huonoa omatuntoa omien asioiden hoitamisesta työajalla ei enemmistön osalta liiemmin koettu, minkä voi nähdä juontuvan pääasiassa kahdesta eri syystä: yksityiselämän asioita hoidettiin haastateltavien mukaan ensinnäkin sen verran vähäisessä määrin, ettei syytä huonoon omatuntoon ollut. Toisekseen töiden tekemisen ja ajattelun omalla ajalla katsottiin kompensoivan tätä yksityiselämän asioiden valumista työajalle ja päinvastoin. Tietotyölle tyypillisenä töitä oli toisinaan hankala jättää työpaikalle, sillä työasiat saattoivat palata tahtomattakin mieleen vapaa-ajallakin. Tällöin omien asioiden läikkyminen työajalle korvasi ja tasapainotti työasioiden tunkeutumista työajan ulkopuolelle.

Mut sit mä yleensä teen saman verran aikaa kotona tai jossain kohtaa ylimäärästä. (H1)

Ja ajattelen siis niin, että jos nyt niitä työasioita kovasti pyörii mielessä... niinku illalla, niin en mä nyt kauhee [huonoa] omaatuntoo kanno, jos mä jotain omia asioita täällä [töissä] tekisin. (H2)

Lim (2002, 688) esittää, että työntekijät pyrkivät neutralisoimaan syyllisyydentunnetta, joka aiheutuu etenkin Internetin käytöstä yksityisasioihin, mutta myös mahdollisesti muista henkilökohtaisten asioiden hoitamisesta työajalla. Vaikka työnantajaan oltiin tyytymättömiä johtuen koetusta epäoikeudenmukaisuudesta, on silti todennäköistä, että työntekijät ovat ainakin jossain määrin sitoutuneita välttämään normin vastaisia väärinä menettelytapoja. Tällöin omaa toimintaa on mahdollista perustella työhön jo ennestään käytetyllä ajalla ja ponnistuksilla. Jos työnantajan ei siis koeta palkitsevan tai arvostavan täysimääräisesti työntekijän työpanosta, työajan käyttö muuhun kuin työasioihin nähdään tällöin oikeutetuksi. Limin ajatus työntekijöiden vastavuoroisuuden vaatimuksista tukeekin varsin vahvasti omia havaintojani.

Eräs haastateltava kertoi kuitenkin toisinaan kokevansa hieman huonoa omatuntoa työajalla tapahtuvasta henkilökohtaisten asioiden hoitamisesta. Hänen vastauksensa oli mielenkiintoinen siitä syystä, että hän toisaalta puheessaan korosti samalla työnteon tulosten ratkaisevaa merkitystä sekä organisaation perhe- ja vapaa-aikamyönteistä politiikkaa. Toinen haastateltava puolestaan poti hivenen huonoa omatuntoa siitä syystä, että joutui perhesyistä lähtemään töistä tavallista aiemmin. Olisiko siis niin, että edelleen perinteinen vahva, suomalainen työeetos näkyy tässäkin tapauksessa omantunnon

kolkuttelun taustalla? Tätä puoltaa Julkusen ym. (2004, 220) väite siitä, että vaikka keskiluokka suhtautuu työhön harvemmin suurella intohimolla, halutaan oma työ kuitenkin suorittaa tunnollisesti ja vastuullisesti.

Että siinä joutuu käymään sitä kamppailua, et otanks mä ne kotiin vai laskenks mä tasoa vai sanonks mä esimiehelle, että en kerkee tehdä vai mitä niinkö teen, että... (H8)

Vähän joo. Kyllä mä saatan välillä vähän kokea. (...). Sanotaan, että se on ehkä semmonen moraalikysymys, et voisin miettiä, että... Jos nyt mulle maksetaan tunnissa vaikka X euroa, niin jos mä en oo kauheesti tehny siel tunnin aikana mitään, niin onhan se nyt tavallaan vähän väärin periaatteellisesti, mutta... (H9)

Julkunen ym. (2004, 32) puhuvat ajankäytön moraalisisista ulottuvuuksista, millä he viittaavat ajan puutteen ja erilaisten velvoitteiden synnyttämään tarpeeseen perustella moraalisia laiminlyöntejä niin työssä kuin vapaa-ajallakin aikapulalla. Kyse on heidän mukaansa syyllisyyden selittämisestä ajan niukkuuteen vetoamalla, jos tunnemme toimivamme vastoin tunteitamme ja sääntöjämme. Ajankäyttö jääkin tietotyöntekijöiden kohdalla entistä enemmän oman moraalisen sovittelun varaan, sillä kollektiivinen normi ei enää säätele ja rajoita työaika samalla tavalla kuin teollisessa yhteiskunnassa. Kamppailu työn ja yksityiselämän sitoumusten kesken tuli myös omissa haastatteluisani monesti esiin, ja kuten aiemmin on jo käynyt ilmi, yksityiselämän asioiden tuomista työajalle perusteltiin osin juuri ajan puutteella.

Toisaalta taas työajan käyttöä omiin tarpeisiin ei yleisesti ottaen katsottu tarpeelliseksi vähätellä. Asiasta ei ylipäänsä liiemmin keskusteltu työyhteisössä: etenkin ne haastateltavat, jotka uskoivat suhtautumisen omassa organisaatiossaan olevan ainakin jossain määrin kielteinen yksityisasioiden hoitamiseen työajalla, pohtivat myös siitä mahdollisesti aiheutuvia seuraamuksia. Osin juuri tästä syystä asiasta ei juuri haluttu keskustella muiden kanssa.

Eihän sitä nyt voi tunnustaa, lähimmälle työtoverilleen edes, että käyttää kolmanneksen tai neljänneksen työajastaan johonki ihan muuhun. Että ihan puhumattakaan siitä, että jos esimiehen tai johdon kanssa on tekemisissä, niin eihän sitä nyt voi silleen todellisuutta kertoa (...). (H1)

(...) En mä siitä nyt juuri (...) hiiskukaan muille, että... Se on varmaan semmonen aihe, että ei varmaan kukaan nyt hirveesti kahvipöytäkeskustelussa tai muussa ala kertoo, et käyttää (...). Se voi olla vähän semmonen kielletykin aihe tai pelottava aihe, et jos siitä tulee jotaki sanktioita. (H7)

6.3.1 Syyt työajan käyttämiseen yksityisasioihin

Motiivit henkilökohtaisten asioiden tuomiseen työajalle näyttäytyivät varsin kirjavina. Aineistosta löytyneet perustelut olivat kuitenkin kokonaisuudessaan erittäin yhteneväisiä D'Abaten (2005, 1022–1023) tulosten kanssa. Ensinnäkin yksityisasioiden suorittamisen helppoutta edisti se, että tarvittava teknologia puhelimesta tietokoneeseen ja Internetistä sähköpostiin oli koko ajan aivan käden ulottuvilla.

Et se oikeestaan tulee vähän siinä työnteen rinnalla aika helposti, sillei huomaamattomasti. Että okei, puhelin nyt pirisee tossa, et jos mä nyt oon ihan ok-paikassa, niin kyl mä siihen vastaan ja hoidan sen homman. (H9)

Toisekseen välttämättömyys asioista huolehtimiseen toi monet yksityisasiat työajalle. Tyypillisesti ne liittyivät jollakin tapaa omiin perheenjäseniin ja läheisiin, ja taustalla oli usein myös tarve hoitaa asioita päiväsaikaan, esimerkiksi virastojen aukiolo- ja asioimisajoista johtuen. Pääkkönen (2010, 117) näkee työaikojen yksilöllistymisen aiheuttavan haasteita erilaisten palveluiden, kuten päivähoidon, järjestämiselle. Pitää kuitenkin muistaa, että edelleen moni joutuu työtehtävissään ja työajoissaan joustamaan juuri palveluiden saatavuuden ja aukioloaikojen vuoksi.

Ja kaikki tämmöset, mihin on tietyt soittoajat, et (...) on kaheksasta neljään soittoaika, niin semmosia asioita... Et ne on hoidettava sitte työaikana. (H3)

Asiaa ajateltiin myös vaihtokaupan kannalta: jos itse tehtiin pitkiä päiviä ja töitä jouduttiin viemään kotiin, ajateltiin omien asioiden hoitamisen työajalla olevan oikeutetuakin. Kysymys linkittyy siis ajatukseen joustavuuden vastavuoroisuudesta, jossa sekä työntekijä että työnantaja ovat saavana ja antavana osapuolena (ks. Uhmavaara ym. 2003). Myös Valtosen (2004, 95–96) tutkimuksessa oli viitteitä siitä, että henkilökohtaisten asioiden suorittamista työajalla, kuten vapaa-ajan suunnittelua ja yhteyden-

pitoa ystäviin sähköpostitse ja puhelimitse, pidettiin ikään kuin kompensaaiona otak-
suttavasti kovasta työnteosta.

*(...) Jos mä oon ollu jossaki yksityisasiolla, mä oon ollu työajalla. Koska mä oon itselleni
perustellu sen silleen, että kun mä kuitenkin joudun tekemään illalla niin paljon työtä ja
viikonloppuna, niin mä aattelen et... ei talo ainakaan oo hävinny siinä. (H5)*

Tietotyön luonteeseen liittyen kokemukset työn henkisestä kuorittavuudesta ja aika-
paineesta näkyvät siinä, että moni koki tarpeelliseksi pitää pieniä taukoja työn lomas-
sa. Intensiivisen työskentelyn tai vaativan ongelmanratkaisun lomassa ajattelun irtaut-
tamisella työtehtävistä nähtiin olevan palauttava vaikutus.

Joo, se on vähän niinku stressilelu tavallaan, jos tekee välillä jotain muuta. (H9)

Henkilökohtaisia asioita hoidettiin työajalla myös siitä syystä, että jokin asia haluttiin
saattaa päätökseen, jottei sen jatkuva pohtiminen veisi aikaa työnteolta. Myös tämä
seikka kertoo omalta osaltaan tietotyön luonteesta, jossa aivotyö ja keskittyminen ovat
keskeisessä roolissa.

*(...) Et on joku asia, joka pyörii mielessä, ja sit halua tavallaan sen pois päiväjärjes-
tyksestä. (H1)*

Lisäksi työyhteisön kulttuurilla ja normeilla oli osin merkitystä, missä määrin omia
asioita hoidettiin työajalla. Jos ilmapiiriä pidettiin sallivana, ei yksityisasioiden suorit-
tamista työaikana pidetty sinänsä ongelmana. Toisaalta omasta työaikakäyttämises-
tä katsottiin parhaaksi olla vaiti, jos sen tuleminen muiden tietoon olisi uskottu herät-
tävän mahdollisesti torjuvaa suhtautumista tai kielteisiä seurauksia, eritoten jos työ-
aikaa käytettiin runsaasti muuhun kuin työtehtävien suorittamiseen.

*Ja sitku tääl on vähän semmonen kulttuuri, et kaikki hokee koko ajan, et ”mulla on niin
kiire” ja ”mulla on niin paljon töitä” ja näi. Niin jos joku sanois siihen, että ”mä käytän
kolmanneksen työajasta omien asioiden hoitamiseen”, niin oishan se aika kornia varmaan
muitten mielestä. (H1)*

No, meidän toimistossa, ni kaikkihan... Kaikki on tosi ymmärtäväisiä. (H3)

Tietyössä teknologian käyttö apuvälineenä korostuu, ja kaikki haastateltavat hyödynsivät työssään hyvin paljon muun muassa tietokonetta, puhelinta, sähköpostia ja Internetiä. Toisinaan työntekoon saattoi sekoittua sellaisia piirteitä, joiden on herkästi ajateltu kuuluvan pääasiassa vapaa-ajalle. Esimerkiksi pikaviestimen välityksellä käytyyn keskusteluun ystävien kanssa saattoi sisältyä sekä työ- että henkilökohtaisia asioita. Myös Facebookia ja verkkolehtiä hyödynnettiin työasioissa.

(...) Mulla on kavereita, jotka tuntee [tiettyä] aluetta enemmän, sit mä voin soittaa niille tai lähettää sähköpostia tai meseviestejä tai mitä ikinä, ja kysyy jotain yksinkertaisia asioita tai pyytää niiltä vinkkejä, että mistä saa tietoo tästä ja tästä aiheesta. Et se ei oo niin selkeätä, et mikä on työ ja mikä on yksityiselämä. (H1)

Niin no, se on vähä, et kuulukse sitte, ku se kuuluu mun työn kuvaan vähän tietää, mitä siellä [lehdessä X] tapahtuu, että... (H6)

Eräs alle kouluikäisen lapsen vanhempi puolestaan kertoi hoitavansa yksityisasiaitaan työajalla osin siitä syystä, että kodin piirissä niitä oli lapsen vuoksi toisinaan hankala suorittaa. Sen voi tulkita johtuvan joko käytettävissä olevan ajan rajallisuudesta (lapsen hoitaminen vie käytettävissä olevaa vapaa-aikaa) tai toisaalta myös pyrkimyksestä työn ulkopuolisen ajan vapauttamiseksi ja lisäämiseksi, tässä tapauksessa perheelle.

Että ku kotona ei oikeen pysty sitä tekemään, ku lapsi on koko ajan siinä äänessä, niin ehkä tommosia asioita tulee työaikana sitte... (H3)

Omien asioiden hoitaminen nähtiin toisaalta niveltävän myös osaksi yleistä oman elämän suunnittelua, niin työn kuin sen ulkopuolisen ajan osalta: töissä hoidettiin yksityiselämän asioihin liittyvää aikataulusta ja vapaa-ajalla puolestaan allokoitiin työaikaa. Tämä viittaaakin jälleen käytettävissä olevan ajan rajallisuuteen ja syventymiseen sekä ajankäytön tiivistämiseen ja tehostamiseen (D'Abate 2005, 1021; Hochschild 2001, 45–52; Robinson & Godbey 1997, 38–40).

Et kyllähän mä tällaset asiat, et miten on vaimon menot ja mun menot ja miten ne mät-sätään, niin niitä mä varmaan kans teen työaikana kyllä. Mut saatan mä tehdä niit vapaa-aikanakin, mut se on vähän silleen, et miten niit nyt sit tulee niitä listauksia. Töissä mulla on kalenteri, et sinne mä niit päivitän joka tapauksessa työn aikana. Mut sekin on must enemmän sitä työn suunnittelua. (H2)

D'Abaten (2005, 1022) ja Eddyn ym. (2010, 649) tutkimuksissa yhdeksi tärkeimmistä tekijöistä, joka vaikutti yksityiselämän asioiden valumiseen työajalle, paljastui ikävystyminen ja tylsistyminen, mikä viittaa työtehtävien pitkäväteisyyteen ja yksitoikkaisuuteen tai liian vähäiseen työn määrään. Mielenkiintoista kyllä, tätä ei kuitenkaan kukaan haastateltavista maininnut omassa aineistossani syyksi henkilökohtaisten asioiden tuomiseen työajalle. Koska monet haastateltavat kuvailivat työtään varsin rikkonaiseksi, runsaasti keskeytyksiä sisältäväksi sekä erilaisia yhtaikaisesti hallittavia kokonaisuuksia käsittäväksi, voi olla ettei työtehtäviä tällaisesta vaihtelevuudesta johtuen pidetty erityisen yksitoikkoina tai pitkäväteisinä. Tuntuisi kuitenkin todennäköiseltä, että riski tällaiseen tylsistymiseen kasvaisi etenkin silloin, jos organisaatiossa vallitsee hyvin epätasainen työnjako henkilöstön kesken.

6.3.2 Seuraukset henkilökohtaisten asioiden tuomisesta töihin

Haastateltavat olivat vahvasti sitä mieltä, että omien asioiden hoitamisella työaikana ei ollut juurikaan negatiivista vaikutusta heidän omaan työntekoonsa. Toiset pitivät hyvänä mahdollisuutta hoitaa yksityisasiota työajalla juuri siitä syystä, että osa niistä oli mahdollista hoitaa ainoastaan päiväsaikaan, virastoaikana. Tällöin sen koettiin helpottavan asioiden sujumista. Kyse onkin siis pitkälti oman arjen hallinnasta ja järjestämisestä. Osa puolestaan koki, että se toisinaan jopa edesauttoi parantamaan työn tuloksia.

(...) Kyl se mun mielestä parantaa keskittymistä siihen työasiaan, ja mä oon joskus jopa, jos on tosi vähän tekemistä, et ei oo yhtään kiire, niin mä jopa siirrän niitä työasioita myöhemmäks, koska mä en osaa tehdä silleen töitä, et mä teen pikkasen siellä täällä ja mietiskelen siinä välissä, et ”jaa, mitäköhän seuraavaks tekis”. (H1)

Mut siis, sehän on nyt ilman muuta selvää, että onhan se positiivista, että ne asiat saa hoidettua. Et jos ei autohuolto sais varattua (...) vaan sitä varten pitäis ottaa lomaa tai jotain muuta, että vois näin tehdä, niin... (H2)

Koska se on myös, et kun sä saat sen nopeasti ja vaivattomasti hoidettua, se on pois sun mielestä ja sit sä keskityt siihen työhöski paremmin. (H4)

Yksityiselämän asioiden suorittamisessa työaikana nähtiin yleisellä tasolla sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Myönteisenä aspektina pidettiin sen tarjoamaa mahdollisuutta irrottautua hetkeksi työtehtävistä, jolloin ajatukset saattoi suunnata muualle.

Mut kyllä se varmaan on vähän sama kun kahvihuoneessa käynti tietysti, että käydään jallottelemassa, niin vähän samanlainen ajatus siinä [Internet-sivujen selailuissa], että... pikkusen ajatus on poissa siitä varsinaisesta työn tekemisestä. (H5)

(...) Kyllä meillä aika usein saattaa olla työkoneella jossain taustaikkunassa Facebook auki, et (...) se saattaa vähän helpottaa, vapauttaa aivoja tavallaan siitä ajatuskierteestä... Sellanen pieni rentoutushetki. (H9)

Toisaalta taas koettiin, että se saattoi herpaannuttaa keskittymisen itse työnteosta. Yksityiselämän asioiden tunkeutuminen työajalle koettiin haitalliseksi etenkin silloin, jos töissä oli kovin kiireistä ja hektistä.

Ja mä ehkä ajattelen myös, että se katkasee sitä ajatusta, että se työ, niinku tempo, mikä täällä on, niin... (H8)

Tauoilla voi siis olla työntekijää virkistävä funktio työn lomassa, mutta ne voivat toisaalta myös häiritä työtehtävien aloittamista, edistymistä ja loppuunsaattamista (Jett & George 2003, 498). Kalliomäki-Levanto (2009, 149) puhuu puolestaan työn keskeyttävistä sisäisistä ärsykkeistä, joka on tyypillistä juuri tietotyössä: jokin ajatus liittyen esimerkiksi toiseen keskeneräiseen työhön tai perheeseen saattaa keskeyttää työnteon. Hän toisaalta huomauttaa, että sisäisen keskeytys voikin juuri toimia näkökulmana työn ja muun elämän välisen tasapainon ymmärtämisessä: keskeytysten kautta eri elämäntilanteiden tehtävät tai huolet kulkeutuvat väistämättä niin töihin kuin kotiinkin, sillä keskeneräiset asiat kaipaavat tietoista pohdintaa.

Osa haastateltavista ei lopulta ollut kuitenkaan varma edes siitä, että milloin he oikeastaan näitä henkilökohtaisia asioita suorittivat: työaikana, siihen sisältyvillä tauoilla vai yksityisajalla. Tämä johtui siitä, että toiset eivät pitäneet työssään esimerkiksi virallisia kahvitaukoja lainkaan. Kysymys työn ja yksityiselämän välisen rajan häilyvyydestä havainnollistuu mielestäni tässä hyvin konkreettisella tavalla.

Et mä saatan jonkun Hesarin etusivun lukea tai... vaikka Iltasanomien, mut sit toisaalta, on meillä ne kahvitunnitki, enkä mä (...) istu missään kahvituntia, et (...) hoidanksä mä niit työajalla vai vapaa-ajalla, niin on must vähän kyseenalainen asia. (H2)

(...) Et mä oon ajatellu, et kun mä en kahvitunteja enkä taukoja pidä, niin sitten se on periaatteessa se hetki kun mä käyn ne [Facebook ja sähköpostit] kattomassa, niin (...) juon teetä vaikka samalla, niin se menee vähän niinkun siinä. (H6)

Jett ja George (2003, 498) mainitsevatkin ihmisten omien mieltymysten vaikuttavan taukojen ajankohtaan ja pituuteen: osa saattaa sijoittaa ne tasaisin väliajoin työtuntien lomaan ja pyrkiä työtehtävien tasaiseen edistämiseen. Toiset puolestaan voivat keskeyttää työskentelyn vaihtelevasti eripituisiksi ajoiksi työpäivien aikana, jolloin työtu-
los saattaa olla ajoittain varsin heikko, toisina päivinä taas erittäinkin korkea. Jettin ja Georgen ajatusta kehystää Antilan (2005, 162) näkemys työajan muuttumisesta pakot-
tavasta kohti entistä ohjeellisemmaksi, missä palvelun tai hyödykkeen suorittamiseen tai valmistumiseen sidoksissa olevat aikataulut luovat reunaehdot työajan käytölle, ei niinkään se, mitä työ sopimuksessa lukee tai millaiset ovat ”talon tavat”.

6.4 Työyhteisön normit, odotukset ja kontrolli

6.4.1 Pelisäännöt ja valvonta työyhteisössä

Osa haastateltavista kertoi, että heidän työpaikallaan oli annettu selkeät säännöt työ-
ajan käytöstä. Toiset taas epäilivät, ettei tarkkoja ohjeita ollut tai jos olikin, niin he
eivät olleet niistä tietoisia. Valvonta vaikutti kuitenkin yleisesti tehostuneen entises-
tään viime aikoina. Esimerkiksi kokonaistyöajan seurannan rinnalla oli muutamassa
organisaatiossa otettu käyttöön myös tehollista työaika mittavia välineitä, jolloin
päivittäinen työaika jaksotettiin kulloisenkin työtehtävän mukaan. Vähämäki (2006,
149) mieltää aivotyön luonteen muodostavan riskin auktoriteetille sekä ennalta aset-
etuille rajoille, tarpeille ja normeille epämääräisyytensä, liikkuvuutensa ja tilallisen
näkyttömyytensä vuoksi. Organisaatioissa olikin havaittavissa näiden tietotyöhön
liittyvien keskeisten omaisuuksien laajempaa tiedostamista.

*Et koko ajan ehkä enemmän työnantaja kiinnittää näihin asioihin huomiota. Ja sit halu-
taan enemmän tehollista panosta irti ihmisistä. (H7)*

Yleisesti ottaen esimiehet olivat muita paremmin perillä organisaationsa normeista ja kontrollivälineistä työajan käytön suhteen. Tämä johtui suurelta osin esimiesten tehtäväksi annetusta työajan käytön seurannan toteuttamisesta.

Ja siihen tehtiin vielä semmonen, ikäänkun pykälä, jossa myös esimiehiä on velvotettu sitä seuraamaan ja tavallaan raportoimaan myös siitä, että millä tavalla ne huolehtii siitä, että nää työajat (...) Et ei kumpaankaan suuntaan; ei sinne miinussuuntaan eikä plussuuntaan tulis jotenki liian suuria poikkeamia (...). (H8)

Eräs esimies kuitenkin koki, että vaikka seurannan mahdollistavia välineitä olikin olemassa, oli niiden hyödyntäminen kuitenkin varsin hankalaa.

*Mahdollisuuksii siis on, mutta niis on kaikissa varmaan se, että (...) ei sieltä saa sel-
lasta raporttia, joka tavallaan olis jotenki rankattu niiden mukaan, mistä vois löytyy
jotain epäkohtia. (H2)*

Osa haastateltavista koki, että myös työyhteisön suhtautumisella oli ainakin jossain määrin vaikutusta heidän työajan käyttöönsä. Tähän liittyi kuitenkin voimakkaasti riippuvuus toisten työntekijöiden tekemisistä. Esimerkiksi tiimityössä ja erilaisissa projekteissa omaa työntekoa oli suhteutettava muiden työpanokseen. Moni esimies puolestaan katsoi näyttävänsä omalla toiminnallaan mallia muille työntekijöille työaikakäyttämisen suhteen.

Kyl kai mun pitää esimiehenä jotain esimerkkiäkin näyttää, että ... (H2)

*Että koska siellä on tämmösiä odotuksia, et sun pitäis joku asia tehdä tiettyä aikana ja...
Et jos sit joku henkilö kokee, et hän jää aina niinkun tavallaan jonon perään, niin kyllä se
vaan aiheuttaa sen, että et siitä rupee sitä palautetta tulemaan. Vaik se ei tuu suoraan, niin
se tulee jotaki muuta kautta. (H5)*

Toisaalta oli myös niitä, joiden työtehtävät eivät juuri ristenneet kollegojen työn kanssa tai työ oli muutoin itsenäistä ja omatoimista, jolloin toisten työntekijöiden suhtautumisella ei koettu olevan merkitystä omaan ajankäytön allokointiin. Samalla sen nähtiin silloin olevan enemmän työntekijän oma ja henkilökohtainen asia.

(...) Me kaikki tehään niin eri työtä. Se missä mä oon, niin mun työllä ei oo mitään vaikutusta muiden työhön että... Eikä muillakaan minun, että me ei olla riippuvaisia toisistamme. (H3)

Et niinku sanoin, mä jonkun verran käytän [työaika henkilökohtaisiin asioihin] ja jos mä käyttäisin enemmän tai näin pois päin, niin se ois vaan vähän mun oma ongelma sitte. (H9)

Kontrollin tasossa koettiin toisaalta olevan myös paljon esimieskohtaista vaihtelua. Sen voi osin katsoa johtuvan sääntöjen ja ohjeiden puutteesta tai niiden tulkinnan väljyydestä, mutta toisaalta myös organisaation sisäisten yksiköiden toisistaan poikkeavista työtehtävistä ja sitä kautta eriävistä normeista. Esimerkiksi Anandarajan ja Simmers (2005, 785–786) havaitsivat, että työajalla tapahtuvan, yksityisasioihin liittyvän Internet-surffailun näkemiseen hyödyllisenä ja rakentavana tai päinvastoin haitallisena ja vahingollisena, vaikuttaa työntekijän asema organisaatiossa ja että eroja tässä suhtautumisessa näyttäisi olevan myös esimiestasojen välillä.

(...) Se hyvin paljon riippuu esimiehestä, kuka seuraa tarkkaan, kuka ei. (H7)

Useat haastateltavat kertoivat, että heidän organisaatiossaan oli virallisten normien rinnalla havaittavissa myös erilaisia epävirallisia ja julkilausumattomia käytäntöjä työajan käytön suhteen työntekijöiden keskuudessa. Tyypillisemmin ne liittyivät poikkeamiin työajan leimaamisohjeista; työaika saatiin esimerkiksi hyödyntää liikuntaan kuntosalilla tai työmatka-leimausta käytettiin muihin asioihin kuin todellisen työmatkan tekoon.

Tai sit kerryttää saldoja, niin et roikkuu täällä työpaikalla, ilman et on selvää sovittua tehtävää esimiehen kanssa. (...). Et ei oo selvää, sovittua tehtävää, että mikä oikeuttaa siihen, että tekee kauheesti plussia. Kuitenkaan ei synny semmosta tulosta, mikä... ois nähtävissä, että... (H7)

(...) Et jotkut on tehny tämmösen oman säännön, et ne käyttää vaikka (...) ruokatuntiaikaa siihen, että... ne onki ikäänku työajalla siellä liikkumassa ja... (...) Ja sitte, että millä asioilla leimataan työmatkalle ja tämmösiä, kyl tämmösiä on. (H8)

Eräissä organisaatiossa olikin katsottu aiheelliseksi antaa työntekijöille täsmentäviä ohjeita eritoten työaikaleimausten suhteen, sillä työyhteisössä oli koettu, että ihmiset eivät välttämättä noudattaneet yhteisiä sääntöjä. Vaihtelevat toimintatavat olivat sa-

malla herättäneet myös epäoikeudenmukaisuuden tuntemuksia työntekijöiden keskuudessa.

Sen tähden ehkä pidetäänki niitä infoja, että kun ihmiset kokee, että toiset vois sooloilla, toimia omin ohjein ja (...) toiset noudattaa tunnollisesti ja kiltisti niitä ohjeita, mitä virasto tai työnantaja antaa. (H7)

Internetin käytön ja erilaisten sovellusten, kuten esimerkiksi pikaviestimien käytön suhteen rajoitukset organisaatioissa vaihtelivat, vaikkakin pääsääntöisesti niiden käyttö oli tehty suhteellisen vapaaksi. Osassa organisaatioissa oli haastateltavien mukaan estetty pääsy tietyille sivustoille, mutta virallisen ohjeistuksen olemassaolosta oltiin kuitenkin epätietoisia. Toisilla työpaikoilla puolestaan ei koettu olevan erityisiä rajoitteita Internetin käytön suhteen käytännön tasolla, mutta ohjeistuksia oli kuitenkin olemassa.

No meillä on... esimerkiksi niin helppoa tämä Internet-juttu, että kun meillä (...) estetään pääsy tietyille sivuille. (H4)

Siis niistä on ohjeet, kirjalliset: ei saa käydä chattaamassa eikä... [En] muista miten nää Facebookit ja nää oli (...) Mut siis on niistä ohjeistusta kyllä. Ja eri tyyppisiä sivustoja on rankattu jollain lailla, et tällain. (H2)

Eräs haastateltava kertoi työskennelleensä aiemmin urallaan organisaatiossa, jossa säännöt ja rajoitukset vähensivät huomattavasti mahdollisuutta kommunikointiin ja sosiaaliseen kanssakäymiseen siinä määrin, että se samalla rajoitti hänen kokemuksensa mukaan henkilökohtaisia vapauksia, ollen kaikin puolin epämiellyttävää. Julkusen (2008, 30) mainitsema työntekijöiden halu säilyttää kontrolli omaan työhönsä, ja sen puuttumisesta aiheutuva vastarinta tulikin tässä tapauksessa hyvin esille. Se ylipäätään kuvannee korostunutta yksilöiden halua päättää itse elämästään nykyaikana ja ihmisten tahtoa itse valita itselleen parhaiten sopivat elämän ja työkäyttäytymisen mallit (Antila 2005, 167; Kasvio 1994, 116–117).

(...) Niin kyllä se mun mielestä tuntu tosi ahdistavalta, et mä ehkä vähän ylireagoinkin siihen, et jolleki nettisivuille ei pääse tai mitään ei saa ladata omalle koneelle, niin lähin sitte käveleen sieltä. (H1)

Kaikki haastateltavat kokivat, että työntekijöiltä odotettiin organisaatiossa itsesääteilyä oman työajan käytön suhteen. Yleisesti myös koettiin, että työyhteisön suhtautumisella oli vaikutusta omaan ajankäyttöön. *Aineistosta nousi esiin viisi ajankäytön valintoihin vaikuttavaa ja toisiinsa linkittyvää, osin päällekkäistäkin tekijää:* organisaatiossa työnteon tuloksilla oli yleisesti ottaen ratkaiseva rooli, jolloin työntekijän kontolle jäi työajan allokointi parhaalla mahdollisella tavalla näiden tulosten saavuttamiseksi. Toiseksi työtehtävien siirtäminen toisille työntekijöille saatettiin kokea hankalaksi tai jopa mahdottomaksi, minkä vuoksi vastuu työteosta työajan puitteissa säilyi työntekijällä itsellään. Myös riippuvaisuus työntekijöiden keskinäisistä aikaansaannoksista vaikutti omaan työajan käyttöön, sillä erilaisissa projekteissa ja työryhmissä työnteke oli useimmiten jokaisen jäsenen panoksen vaatimaa tiimityötä. Lisäksi organisaation odotukset ja työyhteisön työaikakäytännöt ja -kulttuuri heijastuivat haastateltavien työajankäyttöön. Esimerkiksi aikaansaamisen paineella ja tarpeella antaa itsestään moitteeton kuva työntekijänä oli merkitystä omaan työaikakäyttämiseen, samoin kuin myös tarpeella kantaa kokonaisvastuuta organisaation sisällä. Vähämäki (2006, 150) puhuu palkkatyön muuttuneista kontrollimuodoista: kontrolli siirtyy tiettyihin tiloihin rajatuista tehtävistä, tietynä aikana tehdyistä suorituksista sekä toiminnan johdonmukaisuudesta tavoitteiden ja tulosten välisten suhteiden arviointiin, mikä vaatii jatkuvaa itsearviointia. Oman suorituksen toistuva tarkastelu tulikin voimakkaasti haasteltavien puheessa esiin.

No, on sillä nyt varmaan semmonen merkitys, että jos se ois tosi vakava asia, josta sitte täällä puhuttais paljon, että ei saa. Että semmonen on tosi paha asia ja tuomittais se vaikka kahvipöytäkeskustelussa, kai sitä sitte itekin kattois tarkemmalla seulalla ja yrittäis ainakin pitää enemmän salassa (...). (H1)

Sit tosiaan se, et eihän kukaan tuu siitä sulle sanomaan. Mut kuitenkin siellä sun selän takana se tietoo rupee sitten... Et sehän tulee siellä vastaan kyllä. Et kyllähän tosi tarkkana saat olla sen suhteen, että... (H5)

Sanotaan, et se aikaansaamiseen paine on aika kova, että... jos sä haluat pysyy niinkun hyvän työntekijän maineessa ja aikaansaavana, niin on vaan (...) pysyttävä koko ajan ajan tasalla ja oltava osaava ja edistyttävä projekteissa, että... (H7)

(...) Jotenki mä ajattelen, et me ollaan täällä ja jotenki meidän täytyy kantaa semmosta yhteisvastuuta ja... (H8)

6.4.2 Työyhteisön kulttuuri – hiljaisesti hyväksytty asia?

Haastateltavat katsoivat, että organisaatioissa ei liiemmin vallinnut ”käyttäyskulttuuria”: omia asioita oli ainakin pienessä mittakaavassa mahdollista hoitaa varsin vapaasti, ja työntekijät tuntuivat yleisesti pitävän sitä varsin helpottavanakin. Eräs esimies totesi kuitenkin kaiken tapahtuvan hiljaisuudessa, eikä asiasta liiemmin keskusteltu missään: toiset vain hoitivat omia asioita työpaikalla enemmän kuin toiset. Toisaalta kuitenkin useamman puheesta kävi ilmi, että tulostavoitteiden ja tiimityön vaikutuksesta myös omia tekemisiään oli katsottava hieman tarkemmin, kunkin omasta työnkuvasta riippuen.

(...) Ei onneks oo semmosta tunnetta, et täällä kokoajan joku kattois, että ”toi tekee taas jotain...”. Että joskus on nimitetty tätä suojatyöpaikakskin. (H1)

Mut täällä kaikki tekee sitä, niin... Sitä ihmiset hoitaa kuitenkin työtehtävänsä ja voi siinä välissä hoitaa myös omiakin asioitaan, että... Ei kukaan niinku ”mikä sul on tossa, Iltalehti auki” ja tämmöstä, et ei täällä oo semmosta. (H3)

(...) Tietynasteinen vertailtavuus on olemassa, ni ehkä sen nyt jotenki pitää sullei, et haluu pysyä samal tasolla ku muutki. Mut minusta täällä ei ole semmonen syynäyskulttuuri ainaakaan. (H4)

Tai sit ihmiset tekee niin, ettei niin sanotusti jää kiinni, tai sitä ei huomata. (H7)

Eräs haastateltava korosti, että heidän organisaatiossaan asioiden hoitaminen voitiin pitää melko epävirallisella tasolla, ja arvioikin oman tiiminsä kulttuuria suhteellisen vapaaksi ja rennoksi.

(...) Sä voit esimiehelle sanoa, että... mul ois vaiks tämmönen perhesyy tyylisiin, et ”mul ei ois välttämät huomenna mitään, et mä siirsin palavereita, et onnistuuks, et mä en oon huomenna [poissa].” Se [esimies] on sullei, et ”juu juu, totta kai.” Ja se on niinku, that’s it. (H9)

Vaikka moni totesi, ettei yksityisasioiden hoitamista työajalla pienessä mittakaavassa katsottu pahalla, nähtiin sen herättävän kuitenkin työyhteisön sisällä hetkittäin närkästystä. Yksi esimiehistä totesi sen johtuvan erityisesti töiden epätasaisesta jakautumisesta: tiukentuneiden tuottavuusvaatimusten keskellä koettiin, että kaikkien työpanosta olisi tarvittu samassa määrin.

Mut kyllä siitä sit muut ärsyyntyy ja kyllä (...) esimiehelle tulee sitten viestii siitä, että... (H6)

No, esimerkiks tässä mun omassa työyhteisössä se on (...) ihan oikee ongelma. Et jotkut kaatuu töitten alle ja sit joillaki tuntuu olevan aikaa monistella nuotteja ja... (H7)

Kaiken kaikkiaan työyhteisön kulttuureista, normeista ja odotuksista tuntui puuttuvan organisaatioiden sisäisestikin yhtenäinen linja, mitä tulee henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen työajalla. Tosin kuten jo todettua, joitakin yksittäisiä ohjeistuksia oli haastateltavien mukaan olemassa tai sellaisia oltiin parhaillaan toteuttamassa. Tietynlainen epävarmuus ja vaihteleva suhtautuminen niin työntekijöiden kuin esimiestenkin osalta näkyi kuitenkin kautta linjan.

Et sillon tällön kun menee huoneisiin tuolla, ni näkee; joillakin on pasianssi ollu auki. Ja (...) näkee, et joku kattoo mainoksia jostakin, mikä nyt sattuu olemaankin; nainen vaatteita, mies jotaki mitä se on ostamassa, porakonetta tai tommosta, ihan tällasta näin. Ja jos mä niinkun sen meen ja nään, niin mä en ajattele siit sen kummempaa, koska minusta se on semmosta... siis no Facebookista en puhu (...) Mä oon ehkä sitä sukupolvee kyllä, et mä koen, et ei se [Facebook] kuulu työhön (...). (H4)

Erään esimiehen mukaan ongelmia saattoivat muodostaa myös organisaatiomuutosten myötä muokkautuvat työtehtävät, jolloin työntekijöiden henkilökohtainen osaaminen ei välttämättä enää vastannut tehtävänkuvaa. Tällaisessa tilanteessa työnantajalla ei aina ollut välineitä tilanteen korjaamiseksi. Asian voi nähdä olevan laajemminkin kyöksissä epätasaiseen työnjakoon ja sen ongelmiin (Uhmavaara ym. 2003, 134–135).

(...) Sitä ei oo tavallaan riittävän ajoissa osattu alkaa muuntaa ihmisten työtehtäviä, kehittää niitä uusiin tehtäviin tai toimiin, et sit ne saattaa jäädä roikkuun sen tähden toimetto- miks, osin. Ja sit se on ehkä neuvottomuutta myös työnantajan puolelta. (H7)

6.5 Luottamus työyhteisössä

Suurin osa haastateltavista koki, että heihin luotetaan työnantajan taholta siinä, miten kukin työaikaansa allokoi. He myös katsoivat, että työntekijältä yleisesti odotetaan itsesääätelyä oman työajan käytön suhteen. Myös korkean työmoraalin katsottiin vaikuttavan siihen, että käytettävissä oleva työaika suunnattiin varsinaiseen työntekoon. Kyse on pitkälti Nooteboomin ja ja Sixin (2003, 5–6) mainitsemasta aikomukseen perustuvasta luottamuksesta, jossa työnantajan luottamuksen voi katsoa perustuvan siihen, että työntekijät toimivat toivotulla tavalla. On kuitenkin ilmeistä, että luottamus kokonaisuudessaan rakentuu osin myös kompetenssin varaan eli työnantajan luottamukseen työntekijän kykyihin suorittaa kulloisetkin työtehtävät. Oikeanlainen ajan käytön suunnittelu ja jakaminen tietotyössä vaatii sekin nimittäin taitoa.

Edelliset toimipisteet, mulla tuli aina kauhee huono omatunto, ku mä [hoidin] omia asioita, ku siellä ei ollu sitä luottamusta. (H3)

(...) Mun mielestä täällä on kuitenkin aika korkea työmoraali. Se on (...) semmonen mikä kuitenkin tavallaan ohjaa sitä, että ihmiset... käyttää sen ajan hyvin, hyvin tarkasti kuitenkin siihen, mihinkä se aika on tarkotettu. (H5)

Moni koki luottamuksen näkyvän sitä kautta, ettei työnantaja ollut huomauttanut tai antanut palautetta ajankäytöstä sen enempää työntekijän omalla kohdalla kuin yleisellä tasollakaan. Tähän liittyi myös ajatus siitä, että työn tulokset olivat kuitenkin se kaikkein keskeisin ja merkittävin asia työnantajan näkökulmasta.

No, ku ei oo tullu ikinä sitä palautetta. Tai ei oo ikinä tullu sitä ”hei, että mitä sä nyt oot koko ajan...” (H3)

(...) Siit ei oo koskaan tullu mitään tietoa eikä oo mitään palautetta tullu, niin mä oletan, että (...) työnantaja on tyytyväinen. (H5)

Eräässä tapauksessa organisaation koettiin luottavan henkilökuntaansa kenties hieman liiaksikin, sillä kontrolli jäi työntekijän näkemyksen mukaan lähinnä muodollisten ja näennäisten tiukkojen kontrollijärjestelmien tasolle. Samalla vastuuta ja päätösvaltaa omasta työnteosta jaettiin runsaasti työntekijälle itselleen, mikä puolestaan vähensi hallinnan tunnetta työstä.

(...) Et tavallaan ei oo sellasta tukee siihen, että ”mitähän mun pitäis täällä tehdä...” Ja esimies ei tiä mitään hankkeesta ja näin niin... Kaikki on vähän omalla kontolla ja vastuulla. (H1)

Myös eräs esimiestehtävissä työskentelevistä näki, että organisaatiossa luotettiin vahvasti omiin työntekijöihin. Hän koki sen johtuvan kuitenkin osin siitä syystä, että valvontajärjestelmät olivat varsin kankeita. Samalla tavalla toisessa organisaatioissa työntekijä arvioi työnantajan luottamuksen henkilöstä kohtaan olevan väkevää, mikä osin saattoi myös selittyä sillä, ettei valvontajärjestelmä ollut täysin aukoton.

Et se ei oo kauheen kiva käydä paperilistoista läpi päivältä päivältä, useita leimauksia että... missä tässä nyt sit on häikkää. Ja eihän kenestäkään oo kauheen miellyttävii ne tilanteet, mis mennään kertomaan, että ”tulit muuten tänään 9.31”. (H2)

Et meil on myös esimerkiks mobiilileimaus kännykällä, et sä voit tavallaan kaikki kirjautumiset tehdä tekstiviestillä. (...). Mut periaatteessahan mä voisin lähtee vaikka tästä kahdentoista aikaan ja mennä ties minne, Linnanmäelle, ja laittaa sielt neljän aikaan viestiä, että kirjaudun nyt ulos ja saan siitä tavallaan ne tunnit kuitenkin. Eikä kukaan oikein tietäis sitä. (H9)

Kuitenkin työsuorituksen perustuvien tavoitteiden ollessa keskiössä ei työaika-leimaamisen väärinkäytöstä nähty olevan työntekijöille mainittavaa hyötyä, sillä työt oli joka tapauksessa tehtävä ja merkattava yksityiskohtaisesti näkyviin erilliseen järjestelmään, josta tehdyt tunnit sitten tarkastettiin esimiehen toimesta. Onko tässä sitten pohjimmiltaan kyse Himasen (2001, 45) mainitsemaasta informaatioteknologian avulla tapahtuvasta aikasuuntautuneesta työntekijöiden ajan valvonnasta? Osittain ehkä niinkin, mutta sille löytyy myös toinen selittävä tekijä: monessa projektissa työn rahoittaja tulee organisaation ulkopuolelta, jolloin työn laskutukselle halutaan mahdollisimman selkeät perusteet. Kuinka mitata työntekijän antamaa työpanosta, jos ei sitten työtunteja mittaamalla? Toteutuneiden työtuntien seuraamiselle voikin olla tällaisissa tapauksissa vaikea löytää vaihtoehtoja.

Luottamuksesta oltiin toisaalta myös vahvasti päinvastaistakin mieltä: erään haastateltavan mukaan organisaatiossa tukeuduttiin voimakkaasti erinäisiin ohjeisiin ja sääntöihin, ja toisaalta myös ihmisten keskinäisessä arvostuksessa oli parantamisen varaa.

Kaikki tämä heijastui luottamuksen puutteena, minkä vuoksi myöskään työntekijöiden valtuuttaminen ei toteutunut toivotulla tavalla. Haastateltava katsoi, että työn hallintaa pidettiin etätyön kohdalla organisaation ylimmästä johdosta käsin hankalana, mikä näkyi sitten etätyömahdollisuuksien vähyytenä. Työntekijöihin ei toisin sanoen tunnettu luottavan riittävästi työajan käytön suhteen. Julkunen ym. (2004, 101, 138–139) näkevät, etteivät kaikki työnantajat ja työyhteisöt ole välttämättä halukkaita hellittämään työpaikalla läsnäolon tuomasta kontrollin ja reiluuden tunteesta, sillä luovan työn mittaaminen ja hallinnointi on ongelmallista. Monilla työpaikoilla johtamiskulttuuri perustuukin edelleen ajatukseen, että työntekijä on oikeasti töissä niin kauan, kun hän on nähtävissä työpöytänsä ääressä (Helle 2004, 129). Kira (2003, 76) katsoo, että kollektiivisen ohjauksen ja kontrollin tasolla tehtävät muutokset eivät kuitenkaan tapahdu kädenkäänteessä, jos säännöt ja ennaltamääräytyneisyys ovat iskostuneet organisaation toiminnan peruskiviksi sekä byrokratia institutionalisoitunut oikeaksi ja hyväksytyksi tavaksi toimia.

Et jotenki tämmöset... ehkä modernimmat johtamisen tavat, niin ne antaa odottaa vielä itseänsä, että... Jotenki se semmonen keskinäinen arvostus, niin mä nään, että meillä on (...) sinne vielä matkaa. (H8)

Myös työntekijöiden keskinäistä luottamusta pidettiin pääsääntöisesti hyvänä. Luottamusta katsottiin osaltaan edistävän kollegoiden työtehtävien tuntemus.

Et kyl me tiedetään kuitenkin toistemme työt ja sä tiedät, että jos jollakin on ollu tosi paljon töitä, niin sillä on ollut, ja hän on sit oikeutettu lähtemään joku päivä vaikka aikasemmin töistä tai... (H3)

Toisaalta ajateltiin myös, että jokainen teki työssään oman osansa ikään kuin yhteisen hyvän vuoksi, mikä edellytti kaikilta tietynlaisia toimintatapoja ja kokonaisvastuun ajattelua. Myös työyhteisön hyvän hengen säilymisen kannalta luottamusta toisten tekemisiin pidettiin tärkeänä. Zweigin & Websterin (2002, 627) mukaan ihmiset muodostavat odotuksia siitä, missä määrin he arjessaan kommunikoivat henkilökohtaisista asioistaan toisille. Yleensä näitä yhteisesti jaettuja odotuksia kunnioitetaan kollektiivisesti, ja ne ohjaavatkin ihmisten keskinäistä, sosiaalista kanssakäymistä. Odotusten rikkominen voikin herättää epämukavuuden, vaivautuneisuuden tai jopa suuttumuksen tuntemuksia.

Se kyllä myrkyttää työilmapiirin, jos lähdetään niinkun kauheen tarkasti ruotimaan toisten... ajankäyttöä ja toisten tekemistä, että... (H5)

(...) Kyllä varmaan pääsääntöisesti paremmin niinpäin, että se on ehkä luottavaisempi se [kollegoiden keskinäinen luottamus] ja ehkä jotenki jopa suojaava. Että halutaan myös jotenkin semmosta vanhaa toverihenkeä, että "kaveria ei petetä". (H8)

Osa haastatelluista oli kuitenkin tietoisia omassa organisaatiossaan tapauksista, joissa työnantaja, yleensä esimies, oli joutunut puuttumaan työntekijän työajankäyttöön ja -hallintaan. Tällainen väliintulo oli yleensä puheeksiottamisen tai varoituksen muodossa tapahtunut heidän mukaansa silloin, jos työtehtäviin liittymättömien asioiden suorittaminen oli selvästi alkanut häiritä varsinaista työntekoa.

Niinku sanotaan yks esimerkki, niin mä annoin ymmärtää, et mä näin mitä hän tekee ja annoin ymmärtää, että minusta se on semmonen asia, et sitä ei saa tehdä tuntikausia kun on muitakin... (H4)

(...) Osalla voi olla, että se lähtee sitten niin sanotusti lapasesta, et se onki sit vaikka chattailua kaverin kanssa työpäivän aikana tai jotain muuta, niin kyllähän siihen alkaa meneen jo niin paljon aikaa, eikä se sun työpanos voi olla mitenkään se, mikä se pitäis olla sillon ku sä tekisit sitä työtä kunnolla. Ni kyl näihin on puututtu. (H7)

Se on yks mun tehtävistä, jotenki tukea näitä puheeksiottoja... Et jollakin lailla ihminen, jos se ei pysty hoitamaan sitä perustehtäväänsä, onpa siihen minkälaisia syitä sitte tahansa, niin (...) Jotenki siinä on se ajatus, että jo varhain huomattas ne asiat, joilla voi olla negatiivisia vaikutuksia ja niihin tartuttas. (H8)

Omaehtoista kokemusta kenelläkään ei tällaisesta huomauttamisesta kuitenkaan ollut. Eräs haastateltavan mukaan kollegat tosin saattoivat lähinnä leikillään ja ohimennen kommentoida toistensa menemisiä ja tulemisia. Tästä huolimatta huomautuksissa epäiltiin piilevän mahdollisesti myös todellista harmistustakin.

(...) Joskus saattaa tulla ihmisiltä vähän piikittelyä, et jos joku keskiviikko on jollain lähtenyt vähän lapasesta ja tulee yheltoista tänne, vähän kärsivän näkösenä. Niin semmosest saattaa tulla puoliks huumorilla, mut puoliks myös näkee, et saattaa nyt oikeesti vähä olla ki ärtyny, sillei että... (H9)

6.6 Työn ja yksityiselämän tasapaino: elämänhallinta, mielekkyys ja hyvinvointi

6.6.1 Työn henkilökohtaistuminen ja eriytyminen

Haastateltavat pitivät työn ja yksityiselämän välistä tasapainoa tärkeänä, mutta kokivat sen ylläpitämisen toisinaan erittäin haastavaksi ajan niukkuuden vuoksi. Tästä syystä jouduttiin tarkastelemaan aika ajoin myös sitä, kuinka oman elämänsä ankkuroi mielekkääksi kokonaisuudeksi. Tätä voi peilata Julkusen ym. ajatukseen (2004, 233) työn ja työajan yksilöllistymisestä, joka näkyy samanaikaisesti sekä henkilökohtaistumisena että eriytymisena. Edellinen viittaa oman eettisen näkemyksen muodostamiseen koskien omaa työaika sekä jälkimmäinen erilaisiin työaika-asemiin hakeutumiseen sekä identiteetin ja aikatyölin rakentumiseen elämänkulun aikana.

Kyllä se kuitenkin se työ on aina se ensimmäinen, että et työnantaja kuitenkin kun maksaa, niin se olettaa, että... ne asiat ja kokonaisuudet, mitkä täällä on sovittu ja suunniteltu, niin ne ensiks hoidetaan ja sit se muu tulee tavallaan... sillä jäljelle jäävällä ajalla. (H5)

(...) Et kyllä sitä joutuu pohtiin tämmöstä, et mikä elämässä on tärkeätä; hakemaan siihen vastausta, että... mistä sen tyytyväisyyden [saa] ja että mitä sillä uralla pitäis saavuttaa, että... (H8)

Työn ja yksityiselämän suhteesta kysyttäessä osa totesi, että työntekei selvästi liikaa aikaa yksityiseläältä ja vapaa-ajalta. Erään haastateltavan mukaan työnteolla oli kaikkienensa liian suuri rooli elämän kokonaisuudessa. Toisen työntekijän mukaan töitä oli puolestaan määrällisesti niin paljon, ettei niitä ollut mahdollista hoitaa omien kriteereiden mukaan tyydyttävällä tavalla. Autonomian ja itsesäätelyn varjopuolena työstä ei myöskään muodostunut kovinkaan selkeää ja hallittavaa kokonaisuutta, jolloin kaikkiin tehtäviin ei välttämättä ennätetty tarttua lainkaan. Tällöin työ muuttui helposti pelkäksi ”tulipalojen sammuttelemiseksi”.

(...) Kyl mäki oon vähä sitä mieltä, että... väärä suhde. Et pitäis olla enemmän sellanen kolmipäiväinen työviikko tai... Muutama tunti päivässä ois ihan riittävästi. (H1)

(...) Töitä on jotenkin siis aivan liikaa, että vois ajatella, et ne hoitais jotenkin hyvin ja että siit sais jonkun... tyydytyksen. Tai et vois ajatella kun menee kotiin, että tulipas nyt

hoidettua joku asia hyvin. Niin enemmän se on sitä, että sai tehdyksi jotenkuten ja siit voi sit olla ilonen. (H2)

Tuohisen (2010, 40) mukaan vaikuttaa siltä, että nuorten kohdalla ei voida enää puhua perinteisestä suomalaisesta työetiikasta työelämään sitouttavana tekijänä: sen enempää protestanttinen eetos, pärjäämisen eetos tai kulttuurisen vertaisuuden tavoittelu eivät aja nuoria tavoittelemaan korkeampaa koulutusta, ammattiasemaa tai ylipäänsä elämäntasoa. Sen sijaan itsensä toteuttaminen, yhteisöllisyys ja tasavertaisuus ovat saamassa entistä suuremman roolin työnteon saralla. Tuohinen puhuikin *downshiftauksen* lisääntymisestä eli elämän kohtuullistamisesta ja yksinkertaistamisesta, johon en tässä mene kuitenkaan sen syvemmälle. Yhtäläillä Julkunen ym. (2004, 235) sanovat samaan sävyyn korkeakoulutetun keskiluokan työlle antamista merkityksistä: työeetos pohjautuu velvollisuudentuntoon, kilpailuun ja vertailuun, ei niinkään nautintoon tai kutsuvuuteen. Myös omassa aineistossani tuntui olevan viitteitä siitä, että työn ulkopuolista aikaa ja sosiaalista elämää arvostetaan entistä enemmän. Tästä huolimatta vaikuttivat muutamit, myös nuoremmat haastateltavat, pitävän työntekoa erittäin tärkeänä asiana elämässään, mikä näkyi esimerkiksi uratavoitteellisuutena ja työlle omistautumisena.

Työn ylivaltaa pyrittiin kuitenkin myös omatoimisesti rajoittamaan esimerkiksi yksinkertaisesti vähentämällä työntekoa, millä koettiin puolestaan olevan positiivinen vaikutus omaan jaksamiseen ja työtehokkuuteen. Himanen (2004, 23–24) puhuikin luovuuden kulttuurin edellyttävän työn ja vapaa-ajan keskinäistä tasapainoa, jota voidaan edesauttaa muun muassa joustavalla työajan sopimuksella. Siinä työ määritellään tuloksen ja aikataulun kautta, jolloin työntekijälle jää vapaus päättää omista työskentelyajoistaan ja -paikoistaan. Työaikapankkia eli töiden tekemistä ”sisään” ja säästetyn ajan pitämistä lyhennettyinä työpäivinä tai kokonaisina vapaapäivinä hän kehittäisi edelleen siten, että työaikaa voisi myös leikata pankista palkkaa vähentämällä. Antila (2005, 18) puolestaan toteaa, että vaikka venyviä työpäiviä on tavallisesti pidetty osoituksena ahkeruudesta ja sitoutumisesta, voivat ne yhtä hyvin kertoa myös tehottomuudesta ja kyvyttömyydestä. Tämän ajatuksen olivat myös monet haastateltavat sisäistäneet.

(...) Niinkun saanu sen hallinnan sillain, et on lyhentäny työtunteja ja on alkanu fyysisestä kunnosta pitämään enempi huolta sillä omalla ajalla. Ja sillan on kaikki palaset loksah-

nu paikalleen ja tarkotan sillä sitä, että sä saat enempi aikaan lyhemmässä ajassa myös työajalla kun on ajatukset koossa. Että se on tämmösessä työssä, niinkun helposti menee siihen, että sä pitkität ja pitkität ja pitkität ja saat vähempi ja vähempi ja vähempi aikaan. (H4)

(...) Tavallaan voi elää semmosessa illuusiossa, että sä saat enemmän aikaan, kun sä roikut työpaikalla. Ja sit ehkä se (...) aivojen työskentelyteho ei ookaan sitten loppujen lopuks niin hyvä, jos et sä harrasta mitään muuta, ku sitä työntekoa. (H7)

Normaalityöaika on toiminut palkkatyöläisen elämänhallinnan ja hyvinvoinnin välineenä jättämällä muun muassa aikaa työn ulkopuoliselle elämälle ja auttamalla niin elämän suunnittelussa kuin työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessakin (Julkunen & Nätti 1994, 41). Julkunen (2000, 171) mukaan työajan kategorian avulla otaksuttavasti ylläpidetäänkin rapautuvaa sosiaalista järjestystä: työaikakuvauksista on havaittavista tietty työaikanormi, vaikka todelliset työajat eivät tähän malliin istukaan enää kovin hyvin. Kuitenkin monen haastateltavan puheesta kuului toive tästä ”normaalista”, koskien erityisesti venyvien työaikojen lyhentämisestä. Kollektiivisten työaikanormien höltymisen myötä moni pyrkiikin ylläpitämään normaalityöaika omatoimisesti. Sen voi nähdä vahvasti osana proaktiivisuutta, jossa työntekijän vastuun lisääntyminen työn hallinnasta vaatiikin omien resurssien riittävyyden punnitsemista työn ja muun elämän tasapainottamiseksi.

Toisaalta työmotivaatiota ja työn imua lisäsi muutamien mukaan erityisesti mahdollisuus hoitaa omia asioita työajalla, esimerkiksi kommunikointi läheisten kanssa. Työtyytyväisyyttä lisäsi erään haastateltavan mukaan myös suuret toimintavapaudet omassa työssä tietotekniikan ja sosiaalisen median käytön suhteen. Taustalla voi nähdä tietotyön keskeisen piirteen, työn henkilökohtaistumisen, jolloin organisaation mahdollisten rajoitusten ei koeta kohdistuvan pelkästään työhön vaan myös työntekijään itseensä ja omaan persoonaan.

(...) Nyt on tottunu siihen, että on koko ajan yhteyksissä eri ihmisten kaa, ja että ne ihmiset jotka on tärkeitä, niin ne ei oo aina tässä, mut et niihin voi [olla] yhteydessä erilaisilla välineillä, niin se on tosi tärkeitä. (...) Jos mun pitäis ajatella, et mä oon töissä koko päivän eristyksissä ja vankina, niinku olis jos ei sais sähköpostia esimerkiks kirjottaa tai käy-

dä Facebookissa tai jotain tällasta, niin must tuntuis et työnantaja yrittää jotenki omistaa mut tai jotenki kahlita. (H1)

6.6.2 Toiveena työn ja yksityiselämän erottaminen

Moni haastateltava olisi kuitenkin mielellään pitänyt työn ja yksityiselämän piirit täysin erillään toisistaan, jos se olisi ollut käytännöntasolla mahdollista. Syynä tähän oli pitkälti työn tuomat rasitteet, jotka läikkyivät väistämättä toisinaan myös yksityiselämän puolelle. Hall ja Richter (1988, 217) esittävätkin, että ihmisillä on tarve erottaa työn ja kodin piirit toisistaan niin fyysisesti kuin psyykkisestikin. Kotiasioiden siirtymistä töihin pidetään heidän mukaansa kuitenkin ”pienempänä pahana” kuin töiden valumista kotiin. Myös Uhmavaara ym. (2003, 131) huomauttavat ylempien toimihenkilöiden keskuudessa olevan tarvetta työn ja vapaa-ajan välisen rajan säilyttämiseksi, jolloin työajan seurannan välineet voivat olla varsin toivottuja.

Siis kyllähän se olis ihanteellisempaa, et pystys pitään ne erillään. Se olis myöskin sen työstä palautumisen kannalta tosi positiivinen asia. (H5)

No kyl se mun mielestä on ihan hyvä, et ne vois pitää ihan erillään toisistaan, että (...) on se sen verran hetkinen ja rankka kuiteski se työpäivä, et sitte sen sais unohdettuu ja jätetty, niin... se olis parempikin näin sitten. (H6)

Omalla toiminnalla pyrittiin myös vaikuttamaan siihen, että työn ja yksityiselämän välinen rajapinta säilyisi riittävän selkeänä. Vastuu työajan käytöstä toi kuitenkin samalla myös haasteita, sillä oman kontrollin ylläpitäminen ei aina ollut kovin helppoa; toisinaan tämä johtui enemmän itse työstä ja toisinaan taas pääasiassa työntekijän omasta itsekurista.

Mut siis ne rajat täytyy olla jotenki kristallinkirkkaita. Niist pitäis pystyy pitään kiinni, koska muuten sit on helposti siinä, et ne on aika totaalisesti sekasin. Kuitenkin ehkä niinpäin, et ne työt tulee kotiin... (H2)

(...) Et kuinka paljon [yksityisasiat] voi tulla sielt työelämään, niin siin on ehkä vaikee jossain vaiheessa pitää sitä aisoissa ja miettii, et mikä se sopiva määrä on. Et vähän ku sille antaa pikkusormen, niin se saattaa viedä sit helposti koko kädenki jossain vaiheessa. (H9)

Koska työn ja yksityiselämän välistä rajankäyntiä ja lomittumista oli miltei mahdotonta täysin välttää, pidettiin niiden välistä tasapainoa tärkeänä, vaikka sen saavuttamisessa ja ylläpitämisessä onnistuttiinkin varsin vaihtelevasti. Haastateltavat kokivat työn ja yksityiselämän vaikuttavan herkästi toisiinsa niin hyvässä kuin pahassakin. Tästä syystä myös vastavuoroista joustavuutta arvostettiin. Monilla oli myös ollut elämässään erityyppisiä ja -pituisia jaksoja, jolloin yksityiselämän asiat olivat väistämättä valuneet työajalle tavallista enemmän. Työnantajan ja työyhteisön suhtautumista tällaisiin tilanteisiin pidettiin kuitenkin yleensä suhteellisen ymmärtäväisenä ja suopeana.

(...) Oikeestaan voi ajatella, että molemmilta puolilta joustetaan, niin sit löydetään se yhteinen hyvä ja... mun mielestä meillä on toiminu tää tosi hyvin. (H5)

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskirjallisuudessa on käsitelty laajasti työn ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä tasapainoa, fokusoituen kuitenkin lähinnä työn läikkymiseen työajan ulkopuolelle ja sen vaikutuksiin perhe-elämään sekä tarkastellen virallisia työaikajoustoja. Tätä läikkymistä tapahtuu kuitenkin myös vastakkaiseen suuntaan henkilökohtaisten asioiden värjätessä työaikaa, mikä on vielä toistaiseksi jäänyt varsin vähälle huomiolle. Tässä tutkimuksessa on tarkasteltu yksityisasioiden valumista työajalle tietotyössä: millaisia henkilökohtaisia asioita tietotyöntekijät suorittavat työajallaan, kuinka paljon tai usein tätä ajallisesti tapahtuu sekä millaisia syitä ja seurauksia tietotyöntekijät näkevät tälle toiminnalle. Tutkimuksessa on myös käsitelty ilmiöön tiiviisti kytkeytyvää luottamuksen ja kontrollin suhdetta työaika-autonomiaan tietotyössä. Tutkimuksessa on keskitytty ennen kaikkea tietotyöntekijöiden omien näkemysten ja kokemusten esiintuomiseen aiheesta teemahaastattelujen avulla.

Tietotyöntekijöiden ajankäyttöön liittyviin valintoihin vaikuttavat monet eri tekijät, jotka ovat osaltaan yhteydessä myös siihen, missä määrin yksityisasiat valuvat työajalle. Tärkeimmäksi niistä nousee työnteon organisoinnin ja kontrolloinnin siirtyminen voimakkaasti työntekijän omalle vastuulle, mikä lisää yksilöiden valinnanvapautta ja neuvotteluvaraa työnteon tavoissa, ajoissa ja paikoissa. Puhtaan ajankäytön mittaamisen sijaan työsuoritusta punnitaan tietotyössä pikemminkin tulosten ja suoritusten kautta. (Antila 2005 163, 168; Julkunen 2008, 286–287.)

Voidaan sanoa, että yksityisasiota hoidetaan työajalla varsin yleisesti. Kuitenkin se, missä määrin tätä tapahtuu, on hyvin yksilöllistä, vaihdellen aina muutamista minuuteista useisiin tunteihin päivässä. Siihen vaikuttavat osaltaan niin työn luonne ja ominaispiirteet, työntekijän oma elämäntilanne ja intressit, työyhteisön suhtautuminen kuin organisaation valvonta ja kontrollointi. Teknologialla ja tietotekniikalla on joka tapauksessa merkittävä rooli henkilökohtaisten asioiden valumiseen vapaa-ajalle, sillä tyypillisesti näitä omia asioita hoidetaan tietokoneen ja puhelimen avulla.

Osa työajalla suoritetuista henkilökohtaisista asioista lukeutuu oman arjen ja elämän sujuvuuden kannalta ”välttämättömyyksiä” huolehdittaviin, ja usein niiden hoitamista saneleekin pitkälti organisaatioiden ja virastojen aukiolo- ja palveluajat, jotka sijoittuvat päälletysten tietotyöntekijöiden työaikojen kanssa. Kuten Antila (2005, 99) toteaa,

aivan kaikki elämää jäsentävät palvelut eivät ole vielä tänäkään täysin vapaasti valittavissa mihin kellonaikaan tahansa. Osa työajalle valuvista yksityisasioiden liittyy puolestaan oman vapaa-ajan organisointiin ja suunnitteluun: koska tunteja on vuorokaudessa vain rajallisesti, pyritään käytettävissä oleva aika hyödyntämään mahdollisimman tehokkaasti, mikä on vahvasti yhteydessä ajankäytön organisoimiseen, syventämiseen ja tiivistämiseen ajanpuutteen ja kiireen keskellä (Adam 1995, 101; Florida 2004, 161; Robinson & Godbey 1997, 38–42). Tämän voi nähdä kytkeytyvän laajemminkin tarpeeseen ”ajan hermoilla olemisesta”. Taustalla piiryykin Hochschildin (2001, 45–51) näkemys oman elämän hallinnasta ja Mäenpään (2000, 136, 146) ajatus pirstaloituneen ihmissuhdeverkoston kontrollin piiriin ajallisesta ja paikallisesta laajentamisesta. Edellisten lisäksi työajalla suoritetaan myös sellaisia toimia, joiden luokittelu puhastaasti työ- tai yksityisasioiden ongelmallista. Työtehtäviin liittyy ja sekoittuu entistä useammin sellaisia omaispiirteitä, joiden on aiemmin voitu katsoa kuuluneen vapaa-ajan ja kodin piiriin. Esimerkiksi Internetin ja sosiaalisen median hyödyntäminen työtehtävissä on yhä yleisempää tietotyössä. Asiantuntijuuden korostuminen lisää myös tiedon, sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitystä. Tietotekniikka ja teknologia tarjoavatkin välineitä sellaisen laaja-alaisen informaation ja osaamisen hyödyntämiseen, jota itsellä ei ole. Neuvoa voidaan kysyä työasioissa nopeasti esimerkiksi omilta ystäviltä matkapuhelimen, sähköpostin ja pikaviestimien välityksellä, ja tähän kommunikointiin voi samalla sisältyä myös yksityisasioiden jakamista ja läpikäyntiä, seurustelua ja rupattelua.

Syyt työajalla tapahtuvan omien asioiden hoitamisen taustalla ovat siis varsin moninaisia. Paitsi että tällainen toiminta voidaan siis kokea jossain mittakaavassa välttämättömäksi, edesauttaa tietotekniikka yksityisasioiden vaivatonta ja nopeaa suorittamista. Fyysinen työpaikalta poistuminen korvautuu entistä useammin Antilan (2005, 36) sanoin ”poistumiseksi päätteen ääressä”, kun asioita on mahdollista hoitaa Internetin, sähköpostin ja matkapuhelimen välityksellä. Helppouden lisäksi omien asioiden hoitamisen taustalla näyttäisi olevan kyse myös tottumuksesta: etenkin nuoremmat työntekijät hyödyntävät teknologiaa ja tietotekniikkaa monipuolisesti omassa arjessaan, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Mäenpään (2000, 147) esimerkissä asiaa havainnollistaa matkapuhelin, jonka avulla maailma näyttää ikään kuin loputtomina, yksilöimättöminä mahdollisuuksina. Samanaikaisesti se kuitenkin myös valikoi ja jäsentää maailmaa yksilöiden ja toteuttaen näitä mahdollisuuksia.

Yleisesti ottaen työntekijät eivät pidä yksityisasioiden suorittamista työajalla ongelmallisena, jos sillä ei ole kielteisiä vaikutuksia heidän työsuoritukseensa. Sen katsotaan osaltaan etenkin kompensoivan töiden läikkymistä työajan ulkopuolelle, ja siten myös tasapainottavan työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Omien asioiden hoitaminen nähdään siis hyväksyttävänä vähintäänkin pienessä mittakaavassa, mihin toisaalta usein yhdistyy ajatus yllä mainituista välttämättömien asioiden hoidosta arjen sujuvuuden edistämiseksi ja helpottamiseksi. Kuten Antila (2005, 36) toteaa, voi esimerkiksi pankkiasioiden hoitaminen tietokoneelta käsin säästää aikaa kun työpaikalta ei tarvitse poistua fyysisesti. Hetkittäistä irtautumista tietotyön intensiivisestä ajatustyöstä työpäivän lomassa pidetään myös melko tärkeänä oman jaksamisen ja sitä kautta työtehokkuuden ja työstä suoriutumisen kannalta. Sen koetaan toisaalta myös sisältävän riskin keskittymisen herpaantumiseen käsillä olevasta työtehtävästä, mikä puolestaan voi heikentää työn tuloksellisuutta. Työajalla tapahtuvan henkilökohtaisten asioiden suorittamisen merkitykset ja seuraukset työnantajalle riippuvat kuitenkin siitä, kuinka häiritsevää henkilökohtaisten asioiden suorittaminen lopulta on työtehtävien ja työn tulosten kannalta (Antila 2005, 36). Kaikkein olennaisinta ei välttämättä lopulta olekaan niinkään se, kuinka paljon tai usein yksityisasiat valuvat työajalle, vaan millainen vaikutus sillä on työntekijän energiaan, joka on varattu työtehtävien suorittamiselle. Olson-Buchanan ja Boswell (2006, 443) vahvistavat, että henkilökohtaisten asioiden sijoittamisella työn lomaan näyttäisi olevan suotuisia seurauksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamiselle ainakin työntekijän näkökulmasta, kun taas töiden virratessa yksityisajalle ristiriidat näyttäisivät herkästi lisääntyvän. Tällöin ei liene kovinkaan yllättävää, jos työntekijät pitävät yksityisasioiden valumista työajalle jokseenkin ”pienempänä pahana” kuin töiden tunkeutumista työajan ulkopuolelle (Hall & Richter 1988, 217).

Työajankäytön ohjeistuksen ja valvonnan käytännöissä koskien yksityisasioiden suorittamista työajalla näyttäisi olevan varsin suurta vaihtelua organisaatioiden kesken. Osassa työpaikoista ei ole annettu työntekijöille erikseen virallisia ohjeita työajankäytöstä, tai jos onkin, niin työntekijät eivät ole niistä usein kovinkaan tietoisia. Toisissa toimipaikoissa on puolestaan vasta hiljattain ryhdytty rakentamaan käytännönohjeistusta, jolla halutaan tuoda esiin organisaation arvoja ja näkemyksiä sekä vähentää epävarmuutta työyhteisössä siitä, mikä on sallittua ja suotavaa, mikä taas ei. Koska ihmiset muodostavat yhteisesti jaettuina odotuksia sosiaalisen kanssakäymisen säätelemi-

seksi (Zweig & Webster 2002, 627), voi toimintatapojen kirjavuus herättää työntekijöissä epäoikeudenmukaisuuden tunteita ja heikentää työtyytyväisyyttä. Toisaalta liiallisen tarkkailun ja valvonnan nähdään herkästi rapauttavan luottamusta, sillä kuten Kasvio (1994, 116–117) esittää, haluavat työntekijät olla entistä vahvemmin itse päättämässä omaa työaikakäyttämistään koskevista valinnoista. Tällöin sopivan suhteen määrittäminen joustojen ja vapauden sekä kontrollin ja rajoitusten välillä muodostuu tärkeäksi tekijäksi organisaation ja työntekijän etujen yhteensovittamisessa (ks. Anandarajan & Simmers 2005, 787).

8 DISKUSSIO

8.1 Teknologian ja tietotekniikan merkitys rajojen läpäisyssä

Teknologia ja tietotekniikka voivat parhaimmillaan tarjota mahdollisuuden työn ja muun elämän yhdistämiseen halutulla tavalla, samalla kun työntekijät voivat entistä enemmän vaikuttaa omaan työhönsä. Se vaatii kuitenkin työntekijältä itsekuria ja harjoittelua, jotta myös työn ulkopuoliselle elämälle jäisi aikaa. (Kivimäki 2009, 86–87.) Näkisin kuitenkin itsehillinnän työajan ja työtehtävien allokoinnissa tulleen entistä merkityksellisemmäksi myös päinvastaisessa asetelmassa; jotta työn ulkopuolinen elämä ja henkilökohtaiset asiat eivät häiritsisi liikaa työntekoa. Vartiainen, Lönnblad, Balk ja Jalonen (2005, 79–80) katsovat, että tietoisuus olla saavutettavuudesta missä ja milloin tahansa luo tarpeita työnteon jatkamiselle kotona tai kotiasioiden hoitamiselle töissä: teknologian myötä on mahdollista työskennellä työpaikan ulkopuolella, mikä voi vähentää tarvetta liikkumiseen paikasta toiseen. Toisaalta taas töistä käsin on mahdollista hoitaa yksityiselämän asioita, kuten varata elokuvalippuja tai hoitaa raha-asioita. Tässä Mäenpäänkin (2000, 149) mainitsemassa teknologian ja tietotekniikan tarjoamassa mahdollisuudessa ympäröivän maailman hallintaan, valikoimiseen ja valintaan yhdistyy mielestäni helppous ja tottumus. Omien asioiden hoitamisesta työajalla on ensinnäkin tullut matkapuhelimen ja kannettavien tietokoneiden avulla varsin vaivatonta ja tarvittaessa myös joutuisaa. Toisaalta työntekijään itseensä kohdistuvan kommunikaatiovirran hallinta ja säätely sekä ympäröivän maailman tapahtumista tietoisena pysyttäytyminen ovat tulleet osaksi arkipäivää aikamme informaatioyhteiskunnassa. Esimerkiksi kännykkä nähdään välineenä mahdollisuuksien lisäämiseen ja toisaalta se on myös keino ehkäistä tunnetta siitä, että jostain jäätäisiin paitsi. (Mäenpää 2000, 146, 149.)

Vähämäen (2003, 20) väitteessä työn ajallisesta organisoitumisesta ”kasoiksi aikaa”, joilla ei ole yhteistä päämäärää sekä tästä johtuvassa ajan epäjatkuvuudessa, työpäivän rikkonaisuudessa ja rajojen häviämisessä aktiivisen työnteon ja levon väliltä vaikuttaisi olevan paljon perää: keskeytykset ja katkokset rytmittävät monen tietotyöntekijän työpäivää. Tilaltaan ja ajaltaan epämääräinen työ lisää samalla myös kommunikaation merkitystä työprosessissa, mikä puolestaan tapahtuu hyvin usein tietotekniikan väli-

tyksellä. Vähämäki uskoo myös työaikalain 4 §:n³ tulevan lopulta merkityksettömäksi, kun työtä on mahdollista tehdä ajasta ja paikasta riippumatta. Pitää kuitenkin muistaa, että monissa työtehtävissä, myös tietotyössä, on edelleen sellaisia reunaehtoja, jotka rajoittavat tätä työntekijän valinnanvapautta työnteon ajallisen ja sijainnillisen ulottuvuuden suhteen. Näennäisen joustava työaika törmää usein pakottaviin aikatauluihin ja osalla työntekijöistä ei ole lainkaan etätömahdollisuutta. Lisäksi työntekijät voivat omatoimisesti pyrkiä luomaan rajoja erottaakseen työn ja yksityiselämän sfäärit toisistaan. Olipa kyse sitten halusta välttää töiden tekemistä omalla ajalla tai päinvastaisesta pyrkimyksestä pitää yksityiselämän asiat poissa työajalta, voidaan rajanvetoa tehdä oma-aloitteisesti esimerkiksi jättämällä vastaamatta työpuheluihin ja -sähköposteihin työajan ulkopuolella tai vastaavasti minimoimalla työtehtäviin liittymättömien asioiden hoitamista varsinaisella työajalla.

Vartiainen ym. (2005, 80) pitävät kuitenkin merkityksellisinä ennen kaikkea sitä, että työntekijä saavuttaa oikeaksi katsomansa tasapainon työn, perheen ja vapaa-ajan välillä. Nähdäkseni huomattavaa kuitenkin on, ettei tämän tasapainon löytäminen ole kytköksissä yksipuolisesti työntekijän tarpeisiin, vaan luonnollisesti myös organisaatiolla ja työyhteisöllä on omia intressejä asian suhteen. Tällöin työntekijän on yksityisasioiden työajalla koskevissa ratkaisuisaan pohdittava ja huomioitava paitsi omia mieltymyksensä, myös organisaation etua. Kyse on aikaneuvotteluista eri suunnilta tulevien moraalisten velvoitteiden ja elämänpoliittisten näkökulmien kesken (Julkunen ym. 2004, 32–33).

8.2 Mikä on kohtuullista?

Antila (2005, 19–20) puhuu vanhaan työaikaparadigmaan sisältyvästä selvästä rajasta työn ja yksityiselämän välissä: työnantaja on ostanut työntekijän aikaa palkkaa vastaan, ja tämä aika sitten täytynyt omistaa pelkästään työnteolle. Työajan ulkopuolinen aika on pitänyt puolestaan käyttää aivan muihin kuin työasioihin. Nykyisin kyse on hänen mukaansa entistä useammin molempiin suuntiin tapahtuvasta rajanylityksistä, jossa varsinaista rajaa voi olla hankala ylipäänsä havaita. Töiden viemistä kotiin ja yksityisasioiden tuomista työajalle Antila katsookin parhaimmaksi kuvata janalla, jon-

³ Työaikalain 4 §:ssä työajaksi katsotaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä.

ka toisessa päässä on yksityinen, toisessa julkinen; janan keskikohdassa rajanveto on kaikkein häilyvintä.

Ymmärrän Antilan puheen työn ja vapaa-ajan limittymisestä nimenomaan aika-akselilla tarkasteltuna, yksityisasioiden tunkeutuessa ajallisesti työajalle ja työasioiden päinvastoin vapaa-ajalle. Näen rajankäynnissä kuitenkin myös toisen ulottuvuuden, sillä kulloisellakin ajalla tapahtuvien tehtävien ja toimintojen yksinkertainen erottelu työ- tai yksityisasioksi on sekin muuttunut entistä epäselvemmäksi. Esimerkiksi organisaatioiden lisääntynyt Internetin, sosiaalisen median ja erilaisten pikaviestinten hyödyntäminen työtehtävissä on tuonut töihin yksityiselämän piirteitä ja ulottuvuuksia: työasioissa apua voidaan kysyä ystäviltä niin sähköpostitse, puhelimitse kuin Facebookin välitykselläkin, ja siinä samassa mahdollisesti jutustella muustakin kuin pelkästään työtehtäviin liittyvistä asioista.

Antilan (2005, 20) mukaan vaikuttaa siltä, että etenkin nuorempien palkansaajien kohdalla työt tulevat entistä useammin myös työajan ulkopuolelle. Omista tutkimustuloksistani on toisaalta havaittavissa viitteitä siitä, että nuoremmat työntekijät hoitavat myös yksityisasiotaan työaikana ikääntyneitä useammin ja yleisemmin. Julkusen ym. (2004, 32) ajatus ajan moraalisisista ulottuvuuksista ajan niukkuuden ja eri suunnilta tulevien velvoitteiden ja sitoumusten myötä sekä Antilan (2005, 20) näkemys välttämättömien valintojen tekemisestä ja perustelemisesta niin itselle kuin muille ovat vahvasti läsnä tietotyöntekijöiden arjessa. Kysymys kilpistyykin lopulta siihen, mikä on kohtuullista? Ajankäytön hallinnan ja siihen liittyvien päätösten siirtyminen enenevästi työntekijän omalle vastuulle on johtanut siihen, että näihin päätöksiin vaikuttavat myös ihmisten erilaiset elämäntyyli, mieltymykset ja arvostukset.

Monien työpaikkojen rakenteet, kulttuuri ja käytännöt nojaavat edelleen esimerkiksi oletukseen, että läsnäolo konttorissa toimii osoituksena sitoutumisesta Työn ja yksityiselämän välisiä näkökohtia ja asianhaaroja tulisi kuitenkin tarkastella syvemältä, mikä edellyttää monien ennakko-olettamien hylkäämistä ja perustavanlaatuisten kysymysten esittämistä. Esimerkiksi sellaisten asioiden puntaroiminen, kuin mitä on hyvä elämä, millaisessa yhteiskunnassa haluamme elää ja kuinka eri elämän osa-alueiden yhdistäminen vaikuttaa laajemmin yhteiskuntaan, tulisi huomioida yhteiskunnan kaikilla eri tasoilla; niin yksilötasolla organisaatioissa työskentelevien ihmisten, perhei-

den ja kotitalouksien, työpaikkojen, yhteisöjen kuin yhteiskuntienkin toimesta ja näkökulmasta. Näiden eri tasojen välisten yhteyksien huomaaminen ja ymmärtäminen on vaikeaa kaikkialle tunkeutuvan kiireen läsnä ollessa, mutta kollektiivisella arvojen ja käyttäytymisen tarkastelulla työkäytäntöihin syvälle juurtuneita olettamuksia ja yleisiä käsityksiä on mahdollista muuttaa. (Lewis ym. 2003, 827.)

Kivimäki (2004, 190) toteaa, että yhteiskunnallisia ratkaisuja tehtäessä tulee ottaa huomioon, että rajojen määräytyminen, koskien esimerkiksi työaikoja ja työn tekemisen paikkoja, on siirtynyt enenevästi instituutioilta yksilöille. Tällöin monilla eri tekijöillä, kuten iällä, sukupuoliella ja yhteisöllä voi olla vaikutuksensa perheiden ja yksilöiden valintoihin. Ihmiset pyrkivät lopulta rakentamaan hyvän elämän omien päätösten ja ratkaisujen varaan, jotka koskevat niin työtä, vapaa-aikaa kuin laatu-aikaa ystävien ja perheen kesken. Lewis ym. (2003, 833) kuitenkin huomauttavat, että yksilöllisetkin ratkaisut ja päätökset joudutaan tekemään työpaikan normien, odotuksien ja yhteiskunnallisten arvostusten kontekstissa. Heidän mukaansa vaaditaan siis kokonaisvaltaisia ratkaisuja, jotta työntekijöiden ei tarvitsisi tehdä toistuvasti valintoja oman työskentelynsä suhteen ja pohtia selviytymiskeinoja eri elämänalueiden integroimiseksi.

Sen sijaan, että organisaatioissa nähtäisiin tarpeelliseksi kehittää muodollisia ja virallisia käytäntöjä, Eddy ym. (2010, 650) toteavat, että työympäristön kehittäminen voisi olla yksi keino vähentää työajan käyttöä henkilökohtaisiin asioihin. Toisaalta he kuitenkin uskovat, että tauot ovat välttämättömiä työn lomassa. Antila (2005, 163) puolestaan näkee työaikajohtamisen merkityksen tasapainon ja kohtuullisuuden turvaamiseksi, sillä työaikojen venyminen voi hänen mukaansa johtua paitsi töiden vaatimuksesta, myös pyrkimyksistä oman aseman paranteluun organisaatioissa. Itse näen työaikajohtamiselle olevan luonnollisesti paikkansa myös niissä tapauksissa, joissa yksityiselämän valuminen työajalle alkaa selvästi häiritä työntekijän työsuoritusta ja työtehtävistä selviytymistä.

Työaikajohtamisella näyttäisi olevan tarvetta sellaisten yhtenäisten käytäntöjen ja toimintatapojen konstruoimisessa, jotka pohjautuvat organisaation tarpeisiin, arvoihin ja kulttuuriin. Niiden tulisi kuitenkin kyetä huomiomaan yritysten ja organisaatioiden tehokkuus- ja tuottavuusvaatimusten lisäksi myös työntekijöiden henkilökohtaisia tar-

peita. Kuten Eddy ym. (2005, 650) ovat ilmaisseet, on epärealistista odottaa työntekijän suorittavan työnsä ilman hengähdystaukoja. Millaisiksi nämä hetkelliset irtautumiset työstä sitten muodostuvat, riippuu nähdäkseni entistä enemmän työntekijästä itsestään. Se tarkoittaa myös sitä, että työ- ja yksityisasiat eivät välttämättä rytmity perinteisen työaika- sekä lounas- ja kahvitaukojaottelun mukaisesti. Julkunen ym. (2004, 26) epäilevät, että jälkiteollisessa aikajärjestyksessä kollektiivisten sääntöjen ja yhteisten aikarytmien puutteesta voi seurata levottomuutta, sillä aika ja paikka näyttäytyvät ikään kuin avoimina ja määrittelemättöminä tiloina, jotka kukin voi itse täyttää haluamallaan toiminnoilla. He muistuttavat osuvasti näiden ajan ja paikan tilojen olevan toisaalta myös potentiaalista työaika, jonka varaaminen työnteolle jää yksilön vastuulle.

8.3 Työn epätasainen jakaantuminen ja yksilölliset aikatarpeet

Julkunen ym. (2004, 244) toteavat, että yritys- ja organisaatiokulttuurilla sekä työyhteisöjen aikatietoisuudella on tärkeä merkitys työaikojen määräytymisen kannalta. He myös näkevät työntekijöiden erilaisiin aikatarpeisiin vastaamisen olevan ylipäänsä mahdollista lopulta vain yritystasolla. Kuitenkin organisaatioiden vallalla oleva pyrkimys jatkuvaan tehostamiseen ja tuottavuuden kasvattamiseen entistä pienemmällä henkilöstömäärällä saa työt helposti läikkymään töistä vapaa-ajalle, minkä vuoksi tasapainoa voidaan hakea vastavuoroisesti suorittamalla yksityisasiota työajalla. Hall ja Richter (1988, 218) pitävät vastaavasti hetkellistä työn ja kodin piirien lomittumista merkittävänä niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta, sillä näiden siirtymien kautta irrottaudutaan ensinnä aamuisin keskeneräisistä, kotiin liittyvistä tehtävistä, jotka muutoin häiritsisivät työpäivän aikana keskittymistä itse työtehtäviin. Iltapäivällä siirtymä toimii puolestaan keinona työstä irtautumiseen, laadukkaampaan omaan aikaan sekä samalla palautumiseen seuraavaa työpäivää varten.

Yksilöiden työn ja vapaa-ajan suhteessa esiintyy vaihtelua elämänkaaren eri vaiheissa, myös työuran aikana. Arvoista, asenteista sekä yksilöllisistä ja institutionaalisista tekijöistä riippuvat ajankäytön edellytykset eivät siis ole staattisia (Ylikännö 2011, 50). Työaikastruktuurin murentumisen myötä organisaatioiden toimintatapojen tulisikin huomioida työntekijöiden elämäntodellisuuksien kokonaisuus ja kirjo, jotta heistä saatava työpanos saataisiin työnantajan näkökulmasta mahdollisimman hyvin käyttöön.

Tällöin esimerkiksi työhön liittyvät aikapaineet täytyisi voida sovittaa kunkin työntekijän kantokyvyn mukaiseksi. Erityisesti tietotyössä, jossa henkinen työ ja luovuus korostuvat, voivat kuormituksen ja aikapaineiden vaikutukset näkyä nopeasti työntekijän omassa hyvinvoinnissa, ja sitä kautta myös työn tuloksissa. Jos työntekijä kokee epäoikeudenmukaista kohtelua, ei organisaatiolle olla yleensä halukkaita antamaan itsestä välttämätöntä enempää. Tärkeästä henkisestä potentiaalista vain pieni osa saadaan silloin käyttöön. (Antila 2005, 168.)

Myös Riitta Lavikka (2004, 306) näkee, että henkilöstön täyden työpanoksen saamiseksi organisaation tulee kohdella työntekijöitään oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Muutoin työntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus kärsii, mikä vaikuttaa myös työn laatuun. On myös mielestäni mahdollista, että kokemukset oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon puutteellisuudesta sekä tietoisuus omasta asemasta johtavat vastarintaan, joka näyttäytyy esimerkiksi Antilankin (2005, 161) mainitsemana omien asioiden hoitamisena työajalla. Havaittivathan Eddy ym. (2010, 648) omassa tutkimuksessaan esimerkiksi ikävystymisen ja yksitoikkoisuuden kokemusten osaltaan selittävän omien asioiden hoitamista työajalla, joiden voi samalla tavalla nähdä kytkeytyvän työntekijän käsityksiin omasta asemastaan organisaatiossa.

Työaikajohtamisen merkitys korostuukin nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä, kun organisaatioiden työvoiman tarpeissa ja sitä kautta myös työntekijöiden tehtävissä ja vastuualueissa tapahtuu muutoksia. Työntekijöiden keskuudessa ongelmana näissä tilanteissa pidetään usein sitä, että työtehtävät ja oma kompetenssi ovat vaikeasti siirrettävissä työntekijältä toiselle. Kuitenkin proaktiivisen toimintatavan avulla, mikä tässä kohtaa tarkoittaa erityisesti pyrkimystä ennakoivaan suunnitteluun työvoiman tarpeessa sekä työtehtävien kehittämisessä, voidaan edistää sekä organisaation tuloksellisuutta että työntekijöiden hyvinvointia.

Uhmavaara ym. (2003, 134–35) pohtivat oikeudellisuutta sellaisessa tapauksessa, jossa töistään hitaasti suoriutuva työntekijä kerryttää plussaldojaan ja ansaitsee lisävapaita, kun taas tehokkaammat kollegat eivät näitä vapaita saa. Heidän mukaansa kyse on siis työsuoritusten kesken vallitsevasta työajan yhteismitattomuudesta. Uhmavaara ym. kuitenkin huomauttavat, että säännöllisen työajan tuntimäärien pitäisi (liukuva

työaika ja tasoitusvapaajärjestelmä huomioiden) riittää töiden tekemiseen ja jollei näin ole, tulisi työnjakoa muuttaa, resursseja hankkia lisää tai työtehtäviä priorisoida.

Yksilöiden eriarvoisuus ajankäytössä ilmenee valinnanvapaudessa ja vaihtoehtoissa sen suhteen, miten he aikansa käyttävät. Ajankäyttöön liittyy kuitenkin aina myös kokemuksellisuus: esimerkiksi kahden eri ihmisen ajankäyttö voi ajallisesti tarkastellen näyttää samankaltaiselta, mutta kokemukset ajan sisällä tapahtuvista toiminnoista voivat olla hyvinkin erilaiset. (Ylikännö 2011, 69–70.) Salmi (2004b, 135–136) näkee oikeudenmukaisuuden työn ja perheen yhteensovittamisessa rakentuvan ennen kaikkea siitä, että töiden organisoinnissa otettaisiin huomioon ihmisten eri elämänvaiheet ja niihin vaikuttavat tekijät. Oikeudenmukaisuutta koskevan kysymyksen lisäksi olennaisia seikkoja ovat hänen mukaansa käsitykset hyvästä työntekijästä, sitoutumisesta ja sen mittaamisesta. Ne liittyvät tiukasti näkemyksiin luottamuksesta, työntekijän omista tarpeista sekä työn luonteen ja organisaation toimintaympäristön asettamista ehdoista. Kuten Salmi myös esittää, erilaiset arvot ja ajattelutavat voivat olla jääneet työyhteisössä joko osittain tai kokonaan tiedostamattomiksi ja vaille keskustelua. Niiden käsittelyllä voidaankin mielestäni edistää paitsi Salmen mainitsemaa työn ja perheen yhteensovittamista, myös laajemmin kohentaa työn ja yksityiselämän koordinoitua sekä ennen kaikkea edesauttaa ymmärrystä siitä, miksi yksityisasiointia tuodaan työajalle.

8.4 Tutkimuksen reflektointi

8.4.1 Eettisyydestä

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2003, 26) pitävät jo tutkimusaiheen valintaa eettisenä kysymyksenä: miksi ja kenen ehdoilla tutkimukseen ryhdytään sekä onko aiheen yhteiskunnallisella merkittävyydellä painoarvoa? Näen tässä tutkimuksessa keskeiseksi juuri jälkimmäisen momentin, sillä tutkimuksen aihe on kaikinensa mielestäni erittäin ajankohtainen, mutta toistaiseksi varsin vähälle tarkastelulle jäänyt tema. Kuten tässä tutkimuksessa on ilmi tullut, ei yksityisasioiden valumista työajalle voi vähätellä sen enempää työntekijän kuin organisaationkaan näkökulmasta. On toisaalta kuitenkin pidettävä mielessä, että näkemyksemme koskien tieteen luonnetta, merkitystä ja arvoa ovat yhteydessä laajempaan arvopohjaamme, sillä kaikki arvomme vaikuttavat siihen,

millaiseksi ymmärrämme hyvän yhteiskunnan ja inhimillisen toiminnan. Samalla tavalla myös hyödyn käsite on riippuvainen arvoistamme ja uskomuksistamme. (Gylling 2002, 72, 79.)

Toinen erittäin keskeinen eettinen seikka liittyy tutkimuksen kohteena oleviin henkilöihin: tutkimustyö, joka kohdistuu ihmisiin, tulee tehdä humanilla ja kunnioittavalla tavalla. Tämä tulee huomioida etenkin aineiston keräämisessä, jossa tutkittaville taataan anonymisuus, saadun informaation luottamuksellinen käsittely sekä aineiston asianmukainen tallentaminen ja hävittäminen. (Hirsjärvi ym. 2003, 27.) Näiden vaatimusten toteutuminen tässä tutkimuksessa on realisoitu häivyttämällä analyysivaiheessa tekstistä ja poimituista sitaateista haastateltavien ja organisaatioiden tunnistetiedot, jättämällä haastattelujen sisältö tiukasti ainoastaan haastateltavan ja haastattelijan väliseksi sekä säilömällä huolella ja lopulta hävittämällä kaikki haastatelluista saatu materiaali. Myös tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä tutkimuksen kulun ja vaiheiden esiintuominen riittävän selkeästi tutkimushenkilöille on keskeistä (Hirsjärvi ym. 2003, 26–27), mikä on luonnollisesti ollut lähtökohtana myös tässä tutkimuksessa informantteja etsittäessä ja haastateltaessa.

Eettisyyteen liittyy myös ehkä usein itsestäänselvyytenäkin pidettävä rehellisyyden periaate, varsin monessakin suhteessa. Luonnollisestikaan plagiointi ei ole sallittua, jolloin toisen tekstiä lainattaessa tulee aina tehdä tarvittavat lähdemerkinnät (Hirsjärvi ym. 2003, 27.) Myös tässä suhteessa olen pyrkinyt tarkkuuteen sekä tekstin sisäisissä viittauksissa että lähdeluettelossa. On mielestäni ensiarvoista erottaa omat mielipiteet toisten näkemyksistä sekä riittävän tarkkojen lähdemerkintöjen avulla antaa lukijalle mahdollisuus perehtyä näihin lainattuihin lähteisiin mahdollisimman vaivattomasti. Toisaalta pyrkimys rehellisyyteen tulisi näkyä myös siinä, että tulokset esitetään kokonaisuudessaan sellaisenaan kuin ne ovat ja että kaikki tutkimuskysymykset ovat tarkastelun alla, olivatpa niihin saadut vastaukset millaisia tahansa. (Hirsjärvi ym. 2003, 28, 242.)

8.4.2 Luotettavuudesta

Eskola ja Suoranta (1998, 211–212) toteavat, että lähtökohtana laadullisessa tutkimuksessa on tutkijan avoin subjektiviteetti sekä sen tunnustaminen, että tutkija on keskeinen tutkimusväline omassa tutkimuksessaan ja samalla myös pääasiallisin luotettavuus-

den kriteeri. Tällöin luotettavuuden arviointi ulottuu koskemaan koko tutkimusprosessia. Kvalitatiivisen aineiston luotettavuus onkin ongelmallinen metodikirjallisuudessa esiintyvien ja määrällisen tutkimuksen piirissä syntyneiden reliabiliteetin (tutkimustulosten toistettavuus) ja validiteetin (tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu) käsitteiden kohdalla, sillä ne perustuvat ajatukseen tutkijan ulottuvilla olevasta objektiivisesta todellisuudesta ja totuudesta (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 185; Tuomi & Sarajärvi, 2002, 133).

Kuten Pyörälä (1995, 15) toteaa, on validiteettikysymys itse asiassa läsnä koko tutkimuksen ajan kvalitatiivisessa tutkimuksessa: teoreettisten käsitteiden ja tutkimusaineistosta kohoavien käsitteiden sekä empiirisen aineiston ja teoreettisten päätelmien välinen yhteys on oltava johdonmukainen. Myös itse olen pyrkinyt tähän loogisuuteen suhteuttamalla teoreettista viitekehystä ja tutkimusaineistoa toisiinsa läpi koko tutkimuksen, tutkimusasetelman rakentamisesta aina esitettyihin tulkintoihin saakka. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysin reliabiliteetti viittaa puolestaan ensinnäkin arviointavuuteen eli siihen, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä ja tekemään siitä omat johtopäätöksensä. Toisekseen se merkitsee myös tutkimuksen uskottavuutta, jolloin tutkimusraportissa esitettyihin tulkintoihin päätyminen siinä kuvatulla tavalla voidaan nähdä tapahtuneen uskottavasti. (Mäkelä 1995, 53; Pyörälä 1995, 16.) Tässä tutkielmassa tutkimuksen kulkua ja sen eri vaiheita on sekä arviointavuuden että uskottavuuden parantamiseksi koetettu tuoda esiin riittävän seikkaperäisesti läpi tutkimuksen.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä tarkalla selostuksella tutkimuksen toteuttamisesta kaikissa sen eri vaiheissa, olipa sitten kyse aineiston tuottamisen olosuhteista, aineiston analyysissä tehdyistä luokitteluista tai tulosten tulkinnasta. Lukijaa ei saa siis pelkästään jättää turvautumaan tutkijan intuitioon, vaan tuloksiin johdaviga teknisistä ja ajatusoperaatioista tulee antaa tälle tarkka kuva (Mäkelä 1995, 59). Toisaalta pitää myös muistaa, että haastatteluaineisto on konteksti- ja tilannesidonnaista, jolloin on mahdollista, että tutkittavat puhuvat haastattelutilanteessa eri tavalla kuin jossakin toisessa tilanteessa. Tämä seikka tulisikin huomioida tulosten tulkinnassa ja niiden yleistettävyydessä. (Hirsjärvi ym., 2003, 194.) Edellisen ehdon täyttämiseksi olen yrittänyt selostaa tutkimuksen eri vaiheissa tekemiäni valintojani koskien sitä, miten ja miksi kyseisiin ratkaisuihin on päädytty. Jälkimmäinen lähtökohta liittyy

osittain myös jo edellä käsiteltyyn eettisyyden kysymykseen: pyrin tutkimuksessani korostamaan niin haastateltaville välitetyssä kirjallisessa haastattelupyynnössä kuin itse haastattelutilanteessa sekä organisaation että haastateltavien itsensä ehdotonta anonymiteettiä ja tunnistetietojen häivyttämistä lopullisesta tekstistä, jotta tutkittavat voisivat avoimesti kertoa omista ajatuksistaan ja kokemuksistaan. Antila on pitänyt (2005, 37) yksityisasioiden hoitamista työajalla herkkänä ja intiiminä asiana, minkä voisi mielestäni nähdä teoriassa lisäävän ihmisten tarvetta sosiaalisesti suotavien vastausten antamiselle, ja siten heikentävän tutkimuksen luotettavuutta. En kuitenkaan havainnut haastatteluissa mitään tähän viittaavaa, vaan koin, että haastattelujen ilma-
piiri oli varsin vilpitön ja välitön.

Pyörälä (1995, 14) puolestaan muistuttaa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistot edustavat varsinaisten ”otosten” sijaan pikemminkin tutkimusaiheen kannalta mielenkiintoisia ”siivuja” yhteiskunnasta. Nämä siivut ovat sellaisia kohderyhmiä, joiden elämässä voidaan olettaa tiivistyvän sellaisia piirteitä, jotka ovat kyseisen tutkimusaiheen kannalta merkityksellisiä. Tässä tutkimuksessa tuon siivun ja samalla kohderyhmän muodostaa pieni joukko tietotyöntekijöitä, joiden elämässä lähtökohtaisesti työn luonteesta ja elämäntyyleistä johtuvan työn ja muun elämän välisten raja-aitojen hämmärtymisessä on nähty mahdollisuus myös yksityiselämän valumiseen vapaa-ajalle.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa nousee myös kysymys siitä, milloin aineistoa on kerätty riittävästi. Aineiston keruun voidaan katsoa sopivaksi päättää siinä vaiheessa, kun uudet tapaukset eivät enää nosta aineistosta esiin uusia piirteitä. Tämän saturaatio- eli kylläntymispisteen havaitseminen vaatii kuitenkin tutkijalta tietoa siitä, mitä ollaan etsimässä. Tutkijalla tuleekin siis olla tuntuma aineistoon sen keruuvaiheessa. (Eskola & Suoranta 1998, 63; Pyörälä 1995, 20.) Oman aineistoni katsoin saavuttaneen tuon kylläntymisen yhdeksän haastateltavan jälkeen, jolloin aineistoissa alkoi olla havaittavissa selvää toistoa. Toki voidaan pohtia, kuinka sitten voi lopulta saada varmuuden siitä, ettei tutkimuskohteesta todella enää ole saatavissa uutta tietoa. Tutkijan on kuitenkin aina jossain vaiheessa tehtävä päätös siitä, mihin tämä raja vedetään. Saturaatioajattelu nähdäänkin siksi varsin käytännölliseksi keinoksi kerättävän aineiston rajaamisessa (Hirsjärvi ym. 2003, 169).

Siitä huolimatta, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta tehtävät päätelmät eivät tähtääkään suoraviivaisesti yleistettävyyteen, voidaan yksityisiä tapauksia tarkastelemalla saada esiin se, mikä on paitsi merkittävää, myös kertautuvaa ja toistuvaa yleisemmällä tasolla tarkasteltuna. Vaikka analyysin kattavuus merkitsee sitä, etteivät tulkinnat pohjautu satunnaisiin poimintoihin, voivat liian laajoista ja vaikeasti hallittavista aineistoista tehdyt tulkinnat jäädä pinnallisiksi ja vaikutelmanvaraisiksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä onkin ennen kaikkea sanoa vähästä paljon, ei niinkään paljosta vähän. (Hirsjärvi ym. 2003, 169; Mäkelä 1995, 53; Pyörälä 1995, 20.) Kuten Mäkelä toteaa (1995, 53) kvalitatiivisessa analyysissä on huomioitava paitsi tapausten lukumäärä, myös havainnoista kertyvä tekstin määrä, sillä syvälinen analyysi vaatii aina huolellisuutta.

8.5 Suositukset jatkotutkimukselle

Tutkimusaineiston koko asettaa aina omat rajoituksensa sille, millaisia kysymyksiä aineistolle kannattaa esittää ja millaisiin tutkimusongelmiin siitä on mahdollista hakea vastauksia. Tässä tapauksessa aineiston kokoon on osin vaikuttanut sen mitoittaminen pro gradu -tutkielman laajuuteen sopivaksi. Yksityisasioiden valuminen työajalle on kuitenkin hyvin moniulotteinen ilmiö, jonka kokonaisvaltainen hahmottaminen vaatii lähestymistä useista eri perspektiiveistä. Kuten Eddy ym. (2010, 650) uskovat, tuovat erilaiset ihmiset työajalle erityyppisiä henkilökohtaisia asioita ja toisaalta myös perustelevat tätä toimintaa kukin omalla tavallaan. Siksi onkin oletettavaa, että erilaiset demografiset tekijät, kuten esimerkiksi ikä ja sukupuoli, vaikuttavat siihen, millaisia yksityiselämän asioita ihmiset työajallaan suorittavat. Edellisen merkityksestä saatiin jo jonkin verran viitteitä tässä tutkimuksessa, mutta yksityiskohtaisempi vertailu niin erikäisten kuin miesten ja naistenkin kesken olisi kaikin puolin suotavaa ja tarpeellista: millä tavalla nuorempien tietotyöntekijöiden työajalla tuomat henkilökohtaiset asiat poikkeavat suhteessa iäkkäämpiin, entä löytyykö vastaavaa eroa miesten ja naisten kohdalla? Onko sukupuolella tai iällä vaikutusta siihen, miten omien asioiden hoitoon työajalla suhtaudutaan ja miten tätä toimintaa toisaalta myös perusteellaan?

Toisen mielenkiintoisen tarkastelunäkökulman tarjoaisi vertailu yksityistellä ja julkisella sektorilla työskentelevien tietotyöntekijöiden kesken: julkiseen sektoriin on perinteisesti liitetty ajatus byrokraattisuudesta, yksityiseen sektoriin puolestaan tuloshä-

kuisuuden ja markkinaehtoisuuden määreet. Kuten Lehto ja Sutela (2008, 219) kuitenkin toteavat, on kilpailuoppien soveltaminen nähtävissä nykyisin myös julkisella sektorilla. Tulos-, kustannus-, innovaatio- ja kehittämistietoisuus ovatkin lähentäneet eri sektoreilla ja aloilla tehtävää asiantuntijatyötä. Tästä huolimatta erottaviakin piirteitä yhä löytyy, sillä työntekijät toimivat konkreettisesti erilaisissa töissä. (Julkunen ym. 2004, 66–67.) Erityisen mielenkiintoisena näkisin tutkimuksen kontrollin ja luottamuksen saralla: eroavatko työajan säätely- ja valvontamekanismit toisistaan yksityisellä ja julkisella sektorilla? Entä kuinka ne suhteutuvat luottamukseen työyhteisössä?

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli tuoda esiin ennen kaikkea tietotyöntekijöiden omia käsityksiä ja kokemuksia henkilökohtaisten asioiden valumisesta työajalle. Se, millaisia seurauksia henkilökohtaisten asioiden valumisella työajalle nähdään olevan, rakentuu kuitenkin työntekijöiden omien näkemysten ja kokemusten lisäksi myös työyhteisön suhtautumisesta ja organisaation toimintatavoista. Pieniä viitteitä tästä saatiin jo tässä tutkimuksessa kysyttäessä asiaa tietotyöntekijöiltä itseltään, eritoten esimiesasemassa työskenteleviltä. Ilmiön kokonaisvaltaisen ymmärryksen lisääminen vaatisi kuitenkin epäilemättä myös organisaatioiden ylimmän johdon näkemysten erittelyä asettamiensa arvojen, normien ja kontrollin suhteen.

LÄHTEET

- Adam, B. 1995. *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Cambridge: Polity Press.
- Anandarajan, M. & Simmers, C.A. 2005. Developing Human Capital Through Personal Web Use In The Workplace: Mapping Employee Perceptions. *Communications of the Association for Information Systems* 15(41): 776-791. Atlanta, GA: Association for Information Systems. Viitattu 13.10.2011. Saatavilla: <http://aisel.aisnet.org/cais/vol15/iss1/41>
- Antila, J. 2001. Työajat moderneissa ja perinteisissä toimipaikoissa. Työpoliittinen tutkimus 229. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva. Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, J. & Ylöstalo, P. 2002. Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239. Helsinki: Työministeriö.
- Bijlsma-Frankema, K. & Costa, A. 2005. Understanding the Trust-Control Nexus. *International Sociology* 20(3): 259–282. London: SAGE. Viitattu 2.12.2009. Saatavilla: DOI: 10.1177/0268580905055477
- Blom, R., Melin H. & Pyöriä P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Brandth, B. & Kvande, E. 2001. Flexible Work and Flexible Fathers. *Work, Employment and Society*, 15(2): 251–267. London: SAGE. Viitattu 7.2.2012. Saatavilla: DOI: 10.1177/09500170122118940
- Clark, S. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*: 53(6): 747–770. London: SAGE. Viitattu 24.11.2011. Saatavilla: DOI: 10.1177/0018726700536001
- Coser, L. 1974. *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York, NY: Free Press.
- Cummings, L.L. & Bromiley, P. (1996). The Organizational Trust Inventory (OTI): Development and Validation. Teoksessa: Kramer, R. & Tyler, T. (toim.) *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks, CA: SAGE. 302–330.
- D’Abate, C. 2005. Working Hard or Hardly Working: A Study of Individuals Engaging in Personal Business on the Job. *Human Relations*, 58(8): 1009–1032. London: SAGE. Viitattu: 9.9.2011. Saatavilla: DOI: 10.1177/0018726705058501
- Doorne-Huiskes, A. van, Dulk, L. den & Peper, B. 2005. Organisational Change, Gender and Integration of Work and Private Life. Teoksessa: Peper, M., Doorne-Huiskes, A. van & Dulk, L. den. *Flexible Working and Organisational Change*. Cheltenham: Edward Elgar. 39–61.
- Eddy, E., D’Abate, C. & Thurston Jr., P. 2010. Explaining Engagement in Personal Activities on Company Time. *Personnel Review*, 39(5): 639–654. Emerald. Viitattu 12.9.2011. Saatavilla: DOI: 10.1108/00483481011064181
- Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 133–157.

- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2007. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa: Aaltola, J. & Valli, R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 41–42.
- Finlex. Valtion säädöstietopankki. Työaikalaki 9.8.1996/605. Helsinki: Oikeusministeriö ja Edita. Viitattu 15.2.2012. Saatavilla:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- Florida, R. 2004. *The Rise of the Creative Class. And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. New York, NY: Basic Books.
- Greengard, S. 2000. The High Cost of Cyberslacking. *Workforce*, 79(12); 22, 24. Detroit, MI: Crain Communications. Viitattu: 12.9.2011. Saatavilla:
<http://search.proquest.com/docview/219776554?accountid=11774>
- Gylling, H. 2002. Millaisilla arvoilla tutkimusta voidaan perustella? Teoksessa: Karjalainen, S., Launis, V., Pelkonen, R. & Pietarinen, J. (toim.) Tutkijan eettiset valinnat. Helsinki: Gaudeamus. 70–81.
- Hall, D. & Richter, J. 1988. Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management Executive* 2(3): 213–223. Briarcliff Manor, NY: Academy of Management. Viitattu. 25.1.2012. Saatavilla:
<http://www.jstor.org/pss/4164832>
- Halpern, D. & Murphy, S. 2005. From Balance to Interaction: Why the Metaphor Is Important. Teoksessa: Halpern, D. & Murphy, S. (toim.) *From Work-Family Balance to Work-Family Interaction. Changing the Metaphor*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 3–9.
- Helle, M. 2004. *Etätyö*. Edita: Helsinki.
- Himanen, P. 2001. *Hakkerietiikka ja informaatioajan henki*. Helsinki: WSOY.
- Himanen, P. 2004. Välittävä, kannustava ja luova Suomi. Katsaus tietoyhteiskuntamme syviin haasteisiin. *Teknologian arviointeja* 18. Eduskunnan kanslian julkaisu 4. Helsinki: Tulevaisuusvaliokunta. Viitattu 24.11.2010. Saatavilla:
http://www.eduskunta.fi/fakta/vk/tuv/Himanen_tietoyhteiskunta.pdf
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hochschild, A. 2001. *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Owl Books.
- Holvas, J. & Vähämäki, J. 2005. *Odotustila. Pamfletti uudesta työstä*. Helsinki: Teos.
- Jacobs, J. A. & Gerson, K. 2004. *The Time Divide. Work, Family and Gender Inequality*. London: Harvard University Press.
- Jemielniak, D. 2009. Time as Symbolic Currency in Knowledge Work. *Information and Organization* 19: 277–293. Amsterdam: Elsevier. Viitattu 9.10.2011. Saatavilla:
 DOI: 10.1016/j.infoandorg.2009.08.002
- Jett, Q. & George, J. 2003. Work Interrupted: A Closer Look at the Role of Interruptions in Organizational Life. *The Academy of Management Review*, 28(3): 494–507. New York, NY: Academy of Management. Viitattu 28.9.2011. Saatavilla:
<http://www.jstor.org/stable/30040736>

- Julkunen, R. 2000. Työajan hallinnan uudet lähteet. Teoksessa: Nurminen, E. (toim.) Sosiaalipoliitiikan lukemisto. Helsinki: Palmenia. 169–191.
- Julkunen, R. 2008. Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R. & Nätti, J. 1994. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino: Tampere.
- Julkunen R., Nätti J. & Anttila T. 2004. Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2000. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpajan Kirja.
- Kalliomäki-Levanto, T. 2009. Keskeytykset ja katkokset työn etenemisessä: edeltävät tekijät, epäjatkuvuusolosuhteet ja niistä selviytyminen tietotyössä. Työ ja ihminen, tutkimusraportti 36. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 28.9.2011. Saatavilla: <http://lib.tkk.fi/Diss/2009/isbn9789518028980/isbn9789518028980.pdf>
- Kasvio, A. 1986. Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin. Työelämän muutoksen ja siihen kohdistuvan sosiaalitieteellisen tutkimuksen erittelyä. Tampere: Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos.
- Kasvio, A. 1994. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Helsinki: Gaudeamus.
- Kira, M. 2003. Byrokratian jälkeen – kohti uudistavaa työtä ja kestäväää työjärjestelmäkehitystä. Työpoliittinen tutkimus 254. Helsinki: Työministeriö.
- Kirchmeyer, C. 1993. Nonwork-to-Work Spillover: A More Balanced View of the Experiences and Coping of Professional Women and Men. *Sex Roles*, 28(9-10): 531–552. New York, NY: Plenum Publishing (Springer). Viitattu 24.11.2011. Saatavilla: DOI: 10.1007/BF00289679
- Kivimäki, R. 2004. In Search of Boundaries: Changing Boundaries In and Through Teleworking. Teoksessa: Heiskanen, T. & Hearn, J. (toim.) *Information Society and the Workplace. Spaces, Boundaries and Agency*. Routledge Studies in Technology, Work and Organizations. London: Routledge. 178–190.
- Kivimäki, R. 2009. Vanhemmuus työpaikoilla. *Acta Universitatis Tamperensis* 1472. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kortteinen, M. 1992. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää.
- Kossek, E., Lautsch, B. & Eaton, S. (2005). Flexibility Enactment Theory: Implications of Flexibility Type, Control, and Boundary Management for Work–Family Effectiveness. Teoksessa: Kossek, E. & Lambert, S. (toim.) *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 243–261.
- Lavikka, R. (toim.) 2004. *Sopeudu ja vaikuta. Työn tietoistuminen ja sukupuolen pysyvyys*. Tampere: Tampere University Press.
- Lehto, A-M. & Sutela, H. 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 30.11.2009. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-467-930-5.pdf
- Lewis, S. 2003. *The Integration of Paid Work and the Rest of Life*. Is *Post-Industrial Work*

- the New Leisure? *Leisure Studies*, 22(4): 343–355. London: Routledge. Viitattu 3.12.2010. Saatavilla: DOI: 10.1080/02614360310001594131
- Lewis, S. & Rapoport, R. 2005. Looking Backwards to Go Forwards: The Integration of Paid Work and Personal Life. Teoksessa: Peper, B., van Doorne-Huiskes, A. & den Hulk, L. *Flexible Working and Organisational Change. The Integration of Work and Personal Life*. Cheltenham: Edward Elgar. 297–311.
- Lewis, S., Rapoport R. & Gambles, R. 2003. Reflections on the integration of paid work and the rest of life. *Journal of Managerial Psychology* 18(8): 824–841. Bradford : MCB UP (Emerald). Viitattu 5.10.2011. Saatavilla: DOI: 10.1108/02683940310511908
- Liikkanen, M. 2005. Vapaa-aika muutoksessa – merkitykset, rajoitteet ja valinnat. Mitä vapaa-aika on? Teoksessa: Liikkanen, M., Hanifi, R. & Hannula, U. (toim.) *Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981–2002*. Helsinki: Tilastokeskus. 5–30.
- Liikkanen, M. (toim.) 2009. *Suomalainen vapaa-aika. Arjen ilot ja valinnat*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Lim, V. 2002. The IT Way of Loafing on the Job: Cyberloafing, Neutralizing and Organizational Justice. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 675–694. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Viitattu 11.11.2011. Saatavilla: <http://www.jstor.org/stable/4093671>
- Mamia, T. & Koivumäki, J. 2006. Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa: Mamia, T. & Melin, H. (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa. Johtajien ja henkilöstön näkökulmia. Työpoliittinen tutkimus 314*. Helsinki: Työministeriö. 99–178.
- Maslach, C. & Leiter, M. 1997. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mäenpää, P. 2000. Digitaalisen arjen ituja. Kännykkä ja urbaani elämäntapa. Teoksessa: 2000-luvun elämä. *Sosiologisia teorioita vuosituhannen vaihteesta*. Hoikkala, T. & Roos, J.P. (toim.) Helsinki: Gaudeamus. 132–152.
- Mäkelä, K. 1995. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa: Mäkelä, K. (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Helsinki: Gaudeamus. 42–61.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa: Ruusuvoori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 432–445.
- Nippert-Eng, C. 1996. Calendars and Keys: The Classification of "Home" and "Work." *Sociological Forum*, 11(3): 563–582. Dordrecht: Springer Netherlands. Viitattu 6.9.2011. Saatavilla: <http://www.jstor.org/pss/684901>
- Nooteboom, B. & Six, F. 2003. Introduction. Teoksessa: Nooteboom, B. & Six, F. (toim.) *The Trust Process in Organizations: Empirical Studies of the Determinants and the Process of Trust Development*. Cheltenham: Edward Elgar. 1–15.
- Nätti, J. & Anttila, T. 2002. Tietotyön työajat, perhe ja työkuultuurit. Teoksessa: Härmä, M. & Nupponen, T. (toim.) *Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitran raportteja 22*. Helsinki: Sitra. 68–80. Viitattu 15.9.2011. Saatavilla: <http://www.sitra.fi/julkaisut/raportti22.pdf>
- Olson-Buchanan, J. & Boswell, W. 2006. Blurring boundaries: Correlates of integration

- and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior* 68: 432–445. Amsterdam: Elsevier. Viitattu 24.10.2011. Saatavilla: DOI:10.1016/j.jvb.2005.10.006
- Perlow, L. 1999. *The Time Famine: Toward a Sociology of Work Time*. *Administrative Science Quarterly*, 44(1): 57–81. New York: Johnson Graduate School of Management, Cornell University. Viitattu 9.11.2011. Saatavilla: <http://www.jstor.org/stable/2667031>
- Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologiaa. Teoksessa: Leskinen, J. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. 11–26.
- Pääkkönen, H. 2010. Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä. *Tutkimuksia* 254. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 29.10.2011. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/isbn_978-952-244-248-2.pdf
- Robinson, J. P. & Godbey, G. 1997. *Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time*. University Park, PA: Penn State University Press.
- Romer, P. 2000. *Time: It Really Is Money*. InformationWeek. San Francisco, CA: UBM TechWeb. Julkaistu 11.9.2000. Viitattu 2.11.2010. Saatavilla: <http://www.informationweek.com/803/romer2.htm>
- Roy, D. 1960. 'Banana Time': Job Satisfaction and Informal Interaction. *Human Organization* 18(4): 158–168. Oklahoma City, OK: Society for Applied Anthropology. Viitattu 10.11.2011. Saatavilla: <http://sfaa.metapress.com/link.asp?id=07j88hr1p4074605>
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa: Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 424–431.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa: Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino. 22–56.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Viitattu 16.11.2011. Saatavilla: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- Salmi, M. 2004a. Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa: Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes. 113–128.
- Salmi, M. 2004b. Työn ja perheen yhteensovittamisen foorumit. Teoksessa: Salmi, M. & Lammi-Taskula, J. (toim.) *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Helsinki: Stakes. 129–137.
- Sennett R. 1998. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London: W.W. Norton & Company.
- Siltala, J. 2004. *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Tapola, K. & Kallio, T. 2007. Tarvitaanko luovan työotteen johtamista? Näkökulmia teoriasta ja empiriasta. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* , 5(1): 24–39. Tampere: Työelämän tutkimusyhdistys ry. Viitattu 26.11.2010. Saatavilla: http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TT071_verkkoversio.pdf
- Thompson, S., Grant, B. & Dharmalingam, A. 2002. *Leisure Time in Midlife: What Are*

- the Odds? *Leisure Studies*, 21(2): 125–143. London: Routledge. Viitattu 19.2.2012. Saatavilla: DOI: 10.1080/02614360210139822
- Tuohinen, T. 2010. Nuorten 'työeetos' – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? *Työpoliittinen Aikakauskirja* 4/2010, 33–42. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.9.2011. Saatavilla: <http://www.tem.fi/files/28607/Tuohinen.pdf>
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Uhmavaara H., Jokivuori P., Ilmonen K. & Kairinen M. 2003. Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelyistä. Työssä jaksamisen ohjelma. Helsinki: Työministeriö.
- Uhmavaara, H., Niemelä J., Melin H., Mamia, T., Malo, A., Koivumäki, J. & Blom, R. 2005. Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. *Työpoliittinen tutkimus* 277. Helsinki: Työministeriö.
- Valtonen, A. 2004. Rethinking Freetime: A Study on Boundaries, Disorders and Symbolic Goods. *Acta Universitatis Oeconomicae Helsingiensis*, A-236. Helsinki: Helsinki School of Economics. Viitattu 14.4.2010. Saatavilla: <http://hsepubl.lib.hse.fi/pdf/diss/a236.pdf>
- Vartiainen, M., Lönnblad, J., Balk, A. & Jalonen, K. 2005. Mobiilin työn haasteet. *Työpoliittinen tutkimus* 269. Helsinki: Työministeriö.
- Vähämäki, J. 2003. Kuhnurien kerho. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Vähämäki, J. 2006. Aivotyö. Teoksessa: Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen A. (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto. 146–152.
- Vähämäki, J. 2007. Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa: Kasvio A. & Tjäder, J. (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos. 243–277.
- Vähämäki, J. 2009. Itsen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokykykapitalismissa. Helsinki: Like.
- Wacker, W. & Taylor, J. 2000. *The Visionary's Handbook: Nine Paradoxes That Will Shape the Future of Your Business*. New York, NY: HarperCollins.
- Weber, M. 1980. Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki. Porvoo: WSOY.
- Ylikännö, M. 2011. Sopivasti työtä ja vapaa-aikaa? Tutkimuksia ajankäytöstä eri elämäntilanteissa. *Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia* 117. Helsinki: Kansaneläkelaitos.
- Zweig, D. & Webster, J. (2002). Where Is the Line between Benign and Invasive? An Examination of Psychological Barriers to the Acceptance of Awareness Monitoring Systems. *Journal of Organizational Behavior*, 23(5): 605–633. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Viitattu: 6.10.2011. Saatavilla: <http://www.jstor.org/stable/4093668>

LIITE 1: Haastattelupyyntö

Hei!

XX.XX.XXXX

Opiskelen sosiologiaa Jyväskylän yliopistossa ja kirjoitan parhaillaan pro gradu -työtä, jossa tutkin työn ja yksityiselämän välistä suhdetta sekä niiden lomittumista toisiinsa tietotyössä. Olen kiinnostunut etenkin sellaisista kysymyksistä, miten ja missä määrin yksityiselämä ja vapaa-aika valuvat työajalle ja millaisina työntekijät kokevat sen mahdolliset vaikutukset itse työhön, millaisia normeja ja odotuksia niin organisaatio kuin työyhteisö ajankäytön suhteen työntekijöilleen asettaa sekä millaiset vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on työaikaan yksityiselämän tarpeiden pohjalta.

Tietotyön määrittäminen ei ole lainkaan yksiselitteistä, mutta tässä tutkimuksessa tietotyöntekijöiksi ymmärretään työntekijät, jotka hyödyntävät työssään tietotekniikkaa, joiden työ edellyttää suunnittelua ja ideointia (ei-rutiininomainen ongelmanratkaisu) sekä joilla on vähintään alimman korkea-asteen (entinen ylempi keskiaste/opistotaso) koulutus. Tutkimuksen empiiristä osuutta varten kerään työhöni aineistoa vapaamuotoisten teemahaastattelujen muodossa tietotyötä tekevien omista kokemuksista ja näkemyksistä edellä mainituista aihepiireistä, sillä juuri tietotyölle on ominaista työajan ja yksityiselämän sekä ajan ja paikan välisten raja-aitojen liudentuminen ja hämärtyminen, samalla kun työajan käytön itsesäätely ja itsenäinen päätöksenteko lisääntyy.

Kaikkia annettuja tietoja tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti ja tutkimustulokset tullaan esittämään siten, ettei yksittäistä henkilöä tai organisaatiota/yritystä voida tunnistaa. Haastattelut on tarkoitus toteuttaa pääkaupunkiseudulla [ajankohtana x], ja aikaa haastatteluun kuluu noin 30–60 minuuttia. Haastattelut on lisäksi tarkoitus nauhoittaa itse haastattelun nopeuttamiseksi sekä myöhemmän analysoinnin helpottamiseksi. Tutkimuksen ohjaajana toimii lehtori Pertti Jokivuori Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitokselta.

Toivoisin, että olisitte kiinnostunut osallistumaan tutkimukseeni ja ottaisitte yhteyttä sähköpostitse/puhelimitse sopivan haastatteluajan ja -paikan sopimiseksi. Jokainen haastattelu on tutkimukselle erittäin arvokas!

Yhteistyöterveisin,

Joanna Viinikka
Yhteiskuntatieteiden kandidaatti

[Yhteystiedot]

LIITE 2: Haastattelukysymykset

Taustatiedot ja keskustelun avaavat kysymykset

- Demografiset tiedot
 - Nimi
 - Syntymävuosi
 - Sukupuoli
 - Siviilisäät
 - Perheellinen/perheetön
 - Lasten ikä
- Koulutus
- Työnantaja
- Asema/työnkuva
- Miten pitkään ollut kyseisessä työssä?
- Minkälaista työtä tekee (työtehtävät, työn piirteet)?
- Onko omaa työhuonetta?
- Millainen on tavallisen/tyypillisen työpäivän kulku?
- Kuinka paljon kokouksia? Onko velvollisuus osallistua niihin?
- Onko työajan joustojärjestelmiä (työaikapankkia, työaikalukumia jne.)?
- Onko ns. ydintyöpäivää (kollektiivinen työaika, jolloin pitää olla paikalla)?
- Työpäivän pitkäjännitteisyys vs. pirstaleisuus?
- Suunnitteleeko työpäivän kulkua/työtehtäviä etukäteen?
- Onko em. asioissa tapahtunut muutosta työuran aikana?

Joustaminen työnantajan suuntaan

- Joustaaako työajoissa työtehtävien/työnantajan vaatimuksesta? Kuinka usein?
- Millaiseksi kokee?

Työntekijän omat tarpeet

- Minkälaisia yksityiselämän piiriin kuuluvia asioita suorittaa työajalla?
- Kuinka usein hoitaa omia asioita työajalla?
- Kuinka paljon käyttää aikaa omien asioiden hoitamiseen työajalla keskimäärin (viikossa)?
- Mitkä niistä kokee itselleen tärkeiksi ja mitkä vähemmän tärkeiksi/tarpeettomiksi? Miksi?

Vaikutusmahdollisuudet yksityiselämän tarpeiden pohjalta

- Joustaaako työaika riittävästi yksityiselämän tarpeisiin?
- Kuinka paljon voi itse vaikuttaa omiin työaikoihin?
 - Työpäivän pituus

- Työtehtävien järjestys
- Työtahti
- Projektien/palveluiden aikataulut
- Onko mahdollisuutta poistua päivän aikana työpaikalta hoitamaan omia asioita?
- Onko mahdollisuutta vaikuttaa työajan alkamiseen/loppumiseen, jos tarve hoitaa omia asioita?
- Kokeeko ristiriitoja/vaikeuksia työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa yksityiselämän näkökulmasta? Millaisia?

Yksityiselämän ja työelämän välinen suhde

- Miten kokee yksityiselämän valumisen työajalle?
 - Työn ja yksityiselämän sekoittuminen vs. erottaminen?
- Onko elämässä jaksoja, jolloin yksityiselämä liukuu enemmän/useammin työajalle?
- Kokeeko huonoa omatuntoa työajan käytöstä omiin tarpeisiin? Miksi?
- Kokeeko tarvetta vähätellä työajan käyttöä omiin tarpeisiin? Miksi?
- Onko vaikutusta varsinaiseen työsuoritukseen? Minkälaisia?
 - Positiiviset vaikutukset
 - Negatiiviset vaikutukset
- Kokeeko tarpeelliseksi venyttää työpäivän pituutta, jos käyttää työaika omiin tarpeisiin?

Työkulttuuri työyhteisössä: työaikaanormit, odotukset ja kontrolli

- Onko työnantaja/työyhteisö antanut virallisia ohjeita työajan käytöstä?
- Viralliset vs. epäviralliset käytännöt, onko eroja?
- Kuinka tarkasti työajan käyttöä seurataan?
- Mahdolliset seurannan välineet?
- Kuinka omien asioiden hoitamiseen työajalla suhtaudutaan?
- Odotetaanko työntekijältä itsesäätelyä työajan käytön suhteen?
- Puuttuuko työnantaja/työyhteisö muun kuin työn tekemiseen työajalla? Miten?
- Onko työnantaja asettanut rajoituksia esim. Internetin käytön suhteen?
- Miten muut työntekijät suhtautuvat työajan käyttämiseen omiin tarpeisiin?
- Huomauttavatko muut työntekijät aiheesta?
- Onko muiden työntekijöiden suhtautumisella vaikutusta omaan ajankäyttöön? Katsooko tarkemmin, mitä työajalla tekee?

Luottamus

- Kokeeko, että työnantaja/työyhteisö luottaa työntekijään työajan käytön suhteen?
- Miten luottamus/epäluottamus ilmenee?
- Kokeeko, että kollegat luottavat työntekijään työajan käytön suhteen?
- Miten luottamus/epäluottamus ilmenee?

Oman elämän hallinta ja mielekkyys: tyytyväisyys, työn imu ja sitoutuminen vs. tyytyväisyys yksityiselämään

- Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen, miten koetaan?
 - Tyytyväisyys nykyiseen tilanteeseen? Pystyykö vastaamaan sekä työn että yksityiselämän velvoitteisiin itseä tyydyttävällä tavalla?
- Työn ja yksityiselämän välisen rajan liudentuminen ja mahdolliset ristiriidat: millaisia vaikutuksia?
 - Lisääkö/vähentääkö tyytyväisyyttä oman työn osalta?
 - Lisääkö/vähentääkö tyytyväisyyttä oman yksityiselämän osalta?