

**Työn ja yksityisen elämän rajankäynti
työelämän vuorovaikutuksessa**

Jonna Leppäkumpu

Viestinnän maisterintutkielma

Syksy 2017

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos – Department Kieli- ja viestintätieteiden
Tekijä – Author Jonna Leppäkumpu	
Työn nimi – Title TYÖN JA YKSITYISEN ELÄMÄN RAJANKÄYNTI TYÖELÄMÄN VUOROVAIKUTUKSESSA	
Oppiaine – Subject Viestintä	Työn laji – Level Maisterintutkielma
Aika – Month and year Syksy 2017	Sivumäärä – Number of pages 69
<p>Tiivistelmä – Abstract</p> <p>Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli kuvata asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien henkilöiden käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Rajankäynti on vuorovaikutusprosessi, jossa käsitykset ja kokemukset muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa pitäen sisällään myös jännitteitä. Tutkielmaa varten tehtiin viisitoista yksilöhaastattelua kahdessa asiantuntijaorganisaatiossa. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina ja aineiston analyysi tapahtui laadullisesti teemoitellen ja koodaten.</p> <p>Rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä on moniulotteista. Tulokset osoittivat, että vuorovaikutusprosessit kohdistuvat aikaan ja paikkaan, viestintäsuhteisiin ja neuvotteluun sekä rajanhallintaan. Rajankäynti muodostui neuvotteluista liittyen työpäivän ajalliseen keston sekä etä- ja joustotyökäytänteisiin, jotka yhteisen työaikarytmin lisäksi edesauttoivat rajankäyntiä. Viestintäsuhteiden sekä neuvottelujen osalta merkittäviä olivat vuorovaikutuksessa syntyneet kokemukset ja käsitykset koskien yksityisen tiedon jakamista sekä työyhteisön vuorovaikutuksessa toteutunut konkreettinen neuvottelu työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisesta. Tulosten mukaan keskeinen osa rajankäyntiä on myös rajanhallinta, joka näyttäytyy työstä irrottaumisena sekä viestintälaitteiden strategisena käyttönä. Nämä rajanhallinnan muodot tulevat näkyviksi vuorovaikutusprosesseissa. Jännitteet työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa, jossa tulee esille odotukset ja vaatimukset liittyen aikaan ja paikkaan, tiedon jakamiseen sekä saavutettavuuteen.</p> <p>Tutkielma lisää ymmärrystä työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä prosessina, josta neuvotellaan ja jota hallitaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tulosten myötä esille tulee myös rajankäynnin moniulotteisuus sekä vuorovaikutuksen merkitys. Näiden myötä tutkielma tuottaa keskeistä tietoa työn ja yksityisen elämän yhteensovittamiseen sekä sitä kautta työhyvinvoinnin kysymyksiin.</p>	
Asiasanat – Keywords jännitteet, perhe, raja, rajankäynti, työ, työyhteisön vuorovaikutus, viestintä, vuorovaikutus, yhteensovittaminen, yksityisyys, yksityinen elämä	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto/Jyväskylän yliopiston kirjasto	
Muita tietoja – Additional information	

Sisällys

1 JOHDANTO	1
2 TYÖN JA YKSITYISEN ELÄMÄN VÄLINEN RAJANKÄYNTI	4
2.1 Rajankäynnin keskeiset käsitteet.....	4
2.2 Teoreettinen tausta rajankäyntiin	7
2.3 Työyhteisön vuorovaikutus rajankäynnin kontekstina.....	10
2.4 Rajankäynti jännitteisenä ilmiönä	12
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	16
3.1 Tutkimuksen tavoitteet	16
3.2 Tutkimusmenetelmä	17
3.3 Kohdeorganisaatiot.....	19
3.4 Aineistonkeruu	20
3.5 Aineiston käsittely ja analyysi	21
4 TULOKSET.....	26
4.1 Työn ja yksityisen elämän merkityksellisyys	26
4.2 Rajankäynti suhteessa aikaan sekä paikkaan.....	28
4.2.1 Työn ajallisen keston sekä jouston merkitys rajankäyntiin	28
4.2.2 Etätyö suhteessa rajankäyntiin	32
4.3 Viestintäsuhteet ja neuvottelu rajankäynnissä	34
4.3.1 Viestintäsuhteiden merkitys	34
4.3.2 Neuvottelu rajankäynnistä.....	38
4.4 Rajanhallinta osana rajankäyntiä.....	40
4.4.1 Työstä irrottautuminen.....	40
4.4.2 Teknologian strateginen käyttö	42
5 POHDINTA.....	45
5.1 Rajankäynti moniulotteisena ilmiönä	45
5.2 Rajankäynnin muodostamat jännitteet	50

6 PÄÄTÄNTÖ.....	53
6.1 Tutkimuksen arviointi	53
6.2 Jatkotutkimusehdotukset.....	57
KIRJALLISUUS.....	59
LIITTEET.....	64

1 Johdanto

Tämän päivän työntekijällä on hyvin erilainen toimintaympäristö kuin edeltäjillä. Aikaisemmin työpaikan viestintä rajoittui vain kasvokkaiseen vuorovaikutukseen, lankapuhelinyhteyteen sekä kirjoitettuihin tai tulostettuihin papereihin ja muistioihin. Tällä hetkellä tietointensiivinen työntekijä kohtaa monimuotoisen viestintäympäristön, johon kuuluu tyypillisesti sähköposti, teknologiavälitteinen kuvayhteys sekä mobiililaitte, kuten älypuhelin (Wajcman 2011). Mobiililaitteiden yleistyminen on johtanut siihen, että työntekijöiden oletetaan olevan yhä lisääntyvässä määrin jatkuvasti saavutettavissa ja työntekoon ollaan jatkuvasti sidoksissa (White & Thatcher 2015). Teknologian kehittyminen hämärtää työn ja yksityisen elämän välisiä rajoja (Järvensivu & Piirainen 2012, 84–85), jolloin tilanteen hallitseminen edellyttää yhteistä neuvottelua.

Rajattomassakin työssä on rajoja ja merkittävää on se, miten rajoilla ja niiden yli osataan työskennellä ja miten rajoista osataan neuvotella tai jopa muutetaan niitä (Luoma 2009, 8). Käytännöt saattavat olla hyvinkin tarkasti neuvoteltuja mutta vuorovaikutusprosessien tasolla ne voivat olla epäselviä työyhteisön jäsenille. Puhuttaessa työn ja yksityisen elämän välisestä rajasta voi ääripäänä pitää Ranskan uutta työlakia, jonka mukaan työntekijöillä on oikeus sulkea työpuhelin sekä olla vastaamatta työsähköposteihin työajan ulkopuolella. Uudistus koskee yli 50 henkilön yrityksiä ja taustalla on Ranskan ammattiliittojen huoli siitä, että digitaalinen teknologia on aiheuttanut ”pimeää työtä”, jossa työntekijöiden odotetaan olevan valppaina myös työajan ulkopuolella. (Yle uutiset 3.1.2016.)

Tämä tutkielma kohdistuu viestinnän tutkimusalaan ja fokuoituu tarkastelemaan asiantuntijaorganisaation jäsenten käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Rajankäynti tässä tutkimuksessa käsitetään vuorovaikutusprosessina, jolloin käsitykset ja kokemukset nähdään muodostuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa pitäen sisällään myös jännitteitä. Teoreettisessa jäsenyyksessä hyödynnetään erityisesti Clarkin (2000) kehittämää työn ja perheen rajateoriaa (*work/family border theory*) sekä teorian myöhempiä sovelluksia vuodelta 2002. Työn ja perheen rajateorian mukaan yksilö on aktiivinen toimija, joka pyrkii omalla toiminnallaan saavuttamaan tasapainon työn ja perhe-elämän välille. Rajat elämän eri osa-alueiden välille muodostuvat fyysisten, ajallisten sekä psykologisten tekijöiden myötä ja tasapainon saavuttaminen osa-alueiden välille perustuu vuorovaikutukseen, jota toteutetaan esimerkiksi keskustelemalla työhön liittyvistä asioista kotona sekä kotiin liittyvistä asioista töissä. (Clark 2000; 2002.)

Työyhteisön vuorovaikutus, joka muodostaa käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän rajankäynnistä on sekä kasvokkaista että teknologiavälitteistä. Tutkielmassa teknologiavälitteisestä viestinnästä käytetään Spitzbergin (2006) määritelmää, jonka mukaan kyseessä on ihmisten välinen, symbolinen tekstiin perustuva vuorovaikutus, jota käydään digitaalisen teknologian välityksellä. Tämä määritelmä pitää sisällään internetin, tekstiviestit, pikaviestit sekä useiden käyttäjien samaan aikaan käyttämät vuorovaikutusvälineet (*multiuser interactions*), sähköpostin, postituslistat sekä videoneuvotteluiden tekstipohjaiset ohjelmat. Määritelmä perustuu nimenomaan ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, vaikka viestintä tapahtuukin teknologiaa käyttämällä.

Tutkimus työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisesta tai keskenäisestä yhteydestä on lähtöisin perustavanlaatuisista muutoksista työn ja perhe-elämän roolien sisällöissä sekä muuttuneissa rakenteissa. Muutoksilla tarkoitetaan esimerkiksi naisten työelämään siirtymistä sekä perhejärjestelyjä, jotka eivät enää perustu sukupuolirooleihin (Edwards & Rothbard 2000). Viime vuosikymmenen aikana tutkimuksessa, joka on keskittynyt työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin korostuu viestintäteknologian käyttäminen. Tutkimuksissa on pyritty tunnistamaan ihmisten käyttämiä rajanhallinnan strategioita sekä sitä, millaista strategiaa käyttämällä saavutetaan tasapaino elämän eri osa-alueiden välillä. Tarkastelun alla on ollut mobiiliteknologian sekä viestintäteknologian käyttö työn ja vapaa-ajan hallinnassa sekä työntekijöiden laitteiden käyttö sekä tulkinta itse laitteesta työn ja vapaa-ajan tasapainon mahdollistajana (Golden & Geisler 2007). Tutkimusta on tehty myös siitä, millaisia viestintävälineitä esimiehet sekä heidän alaisensa käyttävät hallitakseen rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä työskennellessään fyysisesti eri ympäristöissä (Ruppel, Gong & Tworoger 2013).

Teknologian käyttöä rajankäynnin kontekstissa on lähestytty myös jatkuvan saavutettavuuden näkökulmasta tutkimalla asiantuntijatehtävissä työskentelevien työntekijöiden mobiililaitteiden käyttöä sekä sitä, miten erityisesti sähköpostin käyttö mahdollistaa työn tekemisen ja millä tavalla käytössä oleva teknologia laajentaa viestinnän käytänteitä sekä kapasiteettia sekä muokkaa työntekemisen normeja (Mazmanian, Orlikowski ja Yates 2013). Tutkimus on kohdistunut myös mobiililaitteiden käyttöönoton myötä muotoutuvien organisaation sisäisten vuorovaikutuskäytänteiden muodostumiseen sekä niistä syntyviin jatkuvan saavutettavuuden kokemuksiin tai niiden välttämiseen (Mazmanian 2013). Rajankäynnin näkökulma tulee esille myös Sayahin (2013) tutkimuksessa, jossa tarkastellaan työn ja muun elämän välistä rajanhallinnan toteuttamista sekä sitä, millä tavalla

viestintäteknologiaa hyödyntämällä on mahdollisuus muokata niin ajallista, paikallista kuin psykologista rajankäyntiä.

Tutkimustietoa työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä, rajanhallinnasta sekä yhteensovittamisesta löytyy kattavasti monelta eri tieteenalalta. Aikaisemman tutkimuksen kattavuudesta huolimatta aihe on kuitenkin edelleen relevantti jo pelkästään työelämässä tapahtuvien muutosten sekä teknologian kehittymisen vuoksi. Teknologian mahdollistama rajattomuus tarjoaakin mielenkiintoisen aihepiirin erityisesti viestinnän tutkimusalalle. Siinä missä työelämän vuorovaikutus mahdollistaa esimerkiksi työyhteisön jäsenten välisten suhteiden muodostamisen sekä ylläpidon, sen kautta myös muodostetaan ja vahvistetaan kokemuksia sekä käsityksiä työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Tämä tutkimus tuottaa siis ajankohtaista tietoa rajankäynnistä työn ja yksityisen elämän välillä asiantuntijaorganisaatiossa korostaen erityisesti viestinnän sekä vuorovaikutuksen merkitystä.

2 Työn ja yksityisen elämän välinen rajankäynti

2.1 Rajankäynnin keskeiset käsitteet

Tässä tutkimuksessa rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä käsitetään vuorovaikutusprosessina, jolloin käsitykset ja kokemukset nähdään muodostuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tämän kaltainen todellisuuskäsitys rajankäynnistä on samanlainen kuin esimerkiksi Krousellalla ja Afifilla (2007), jotka tutkivat hoitotyötä tekevien naisten stressitekijöiden hallintaa tilanteissa, joissa työntekijöiden perhe-elämän haasteet läikkyivät työpaikalle. Tutkimuksessa stressitekijöiden hallitseminen nähtiin lähtökohtaisesti erilaisina tapoina olla vuorovaikutuksessa. Siitä huolimatta, että stressi sinänsä voidaan nähdä olevan psykologinen ilmiö, se tulee näkyväksi ja sitä hallitaan vuorovaikutuksessa. Vastaava näkökulma on myös Yoshmuran (2013) tutkimuksessa koskien työn ja yksityisen elämän rajankäynnistä aiheutuvien konfliktien hallintaa. Konfliktien hallitseminen nähtiin vuorovaikutusprosessina, jolla nähtiin olevan myös suora yhteys esimerkiksi parisuhteen laatuun.

Rajanhallinnan sekä rajankäynnin tutkimukselle on tyypillistä, että elämän eri osa-alueista käytetään käsitteitä työ ja perhe. Ne voidaan nähdä kokemuksellisina maailmoina, joissa kuitenkin yhdistyy käsitteellinen, sosiokulttuurinen sekä tilallis-ajallinen ulottuvuus (Nippert-Eng 1996, 34–36). Kyseessä on kaksi modernin sosiaalisen elämän henkisesti ja kokemuksellisesti tärkeintä osa-aluetta (Nippert-Eng 1995, xv). Yhä useammin vapaa-aikaa määritellään yksityisestä elämänpiiristä käsin, jolloin korostetaan joko perheen tai läheisten ihmissuhteiden merkitystä tai yksilöllisyyttä vapaa-ajalla (Liikkanen 2009, 8). Tämä osaltaan selittää sitä, miksi esimerkiksi vapaa-aika mielletään usein synonyymiksi perhekäsitteelle.

Perhe-elämä ja työelämä eroavat toisistaan niin kulttuuriltaan, tarkoituksiltaan sekä arvoiltaan, jolloin elämän eri osa-alueet ovat toisistaan erillisiä mutta kuitenkin myös toisistaan riippuvaisina (Clark 2000). Perheen käsitteen laajuus on vaihtelevaa, sillä perheeksi voidaan ymmärtää myös esimerkiksi ikääntyvät vanhemmat tai omat lemmikit. Usein työajan ulkopuolisesta ajasta puhuessa käytetään myös termiä vapaa-aika. Vapaa-ajan käsitteen määrittely on kuitenkin haastavaa, koska ei ole täysin selvää, mitä sillä tarkoitetaan. Sillä voidaan tarkoittaa kaikkea palkkatyön ulkopuolista aikaa, omaa henkilökohtaista aikaa tai jotain täysin muuta aikaa (Liikkanen 2009, 8–9). Terminä vapaa-aika kiinnittyy palkkatyöyhteiskuntaan ja pitää yllä näkemystä vapaa-ajasta arkea ajallisesti järjestävänä.

Vapaa-ajan käsitettä ei ole aikanaan maatalousyhteiskunnassa edes tunnettu, koska työ, perhe ja henkilökohtainen elämä nivoutuivat toinen toisiinsa. Kun vapaa-aika lisääntyy, sillä voitiin tarkoittaa lähinnä oman henkilökohtaisen ajan lisääntymistä. (Liikkanen 2009, 8– 9.)

Rajanhallinnan sekä rajankäynnin tutkimuksessa käytetty perheen käsite on saanut myös kritiikkiä. Esimerkiksi White ja Thatcher (2015) kritisoivat Clarkin (2000) määritelmää, koska heidän mukaansa elämässä ei välttämättä ole vain kahta osa-aluetta, perhe ja työ vaan hallitsevia osa-alueita voivat olla myös esimerkiksi ystäväpiirit tai yhteisöt. Tämän vuoksi he käyttävät tutkimuksessaan käsitteitä työ ja elämä (*work-life*). Itse päädyin tässä tutkielmassa käyttämään rajankäynnin osalta käsitteitä *työ sekä yksityinen elämä*, vaikka myöhemmin esille tulevassa teoreettisessa viitekehyksessä sekä aikaisemmassa tutkimuksessa lähes poikkeuksetta käytetään käsitettä *perhe*. Valitsemani käsite on kuitenkin merkitykseltään laajempi kuin esimerkiksi perhe tai vapaa-aika. Tutkimushaastateltavien omasta määrittelystä riippuen yksityinen elämä voi pitää sisällään niin perheen, vapaa-ajan harrastukset, ystävä- tai sukulaispiirit sekä yhteisöt.

Raja (*border, boundary*) käsitteenä on monitulkintainen ja rajat voidaan nähdä määrittyvän monella eri tavalla. Rajojen voidaan nähdä olevan ajallisia, byrokraattisia tai ilmaisullisia, kuten Shamirin ja Melnikin (2003) artikkelissa, jossa fokuksessa oli eri kulttuurien mukaan määräytyvien rajojen jäykkyys sekä läpäisevyys. Rajatutkimusta on tehty myös tarkastelemalla ajallisia rajoja, jolloin ajallisen rajan nähdään muodostuvan rajan näkyvyydestä sekä fyysisyydestä, hallinnollisuudesta, kulttuurisista piirteistä sekä yksilöllisistä piirteistä (ks. esim. Sivunen, Nurmi & Koroma 2016). Rajat voidaan määritellä olevan myös näkyviä tai näkymättömiä eroavuuksia, jotka muokkaavat ihmisten jokapäiväistä työtä, jolloin työssä esiintyviä rajoja voivat olla ammattirajat, hierarkiat, maantieteelliset rajat, tilarajat, aikavyöhykkeet, aikataulut, sosiaaliset, kulttuuriset, historialliset tai tekniset rajat (Luoma 2009, 44).

Työn ja perheen rajateoriassa (Clark 2000) nähdään rajat määrittyvän fyysisten, ajallisten sekä psykologisten tekijöiden myötä. Fyysisellä rajalla työn ja kodin välillä tarkoitetaan konkreettisesti näiden kahden elämän eri osa-alueiden sijaintia toisista erillään. Tällöin fyysisen rajan tunnistaminen on helppoa mutta ajallisesti ja psykologisesti rajan tunnistaminen voi olla haastavampaa. Yksinkertaisimmillaan ajallisen rajan työn ja kodin välille voi määrittää esimerkiksi sen mukaan, milloin työpäivä alkaa ja milloin loppuu. Psykologisen rajan voi luoda vain yksilö itse muokkaamalla kognitiivista toimintiaan osa-alueelle sopivaksi, jolloin esimerkiksi pyritään välttämään työasioiden ajattelemista työajan ulkopuolella.

Clarkin (2000) teorian keskeisempiin käsitteisiin kuuluvat myös rajojen läpäisevyys (*permeability*) sekä joustavuus (*flexibility*). Rajojen läpäisevyydellä viitataan siihen, miten paljon osa-alueet limittyvät toisiinsa eli kuinka paljon toinen osa-alue tunkeutuu ja läpäisee toiselle osa-alueelle. Läpäisy voi olla psykologista, ajallista tai paikallista. Läpäisevyys on psykologista, jos ajattelee esimerkiksi kotiasioita työpaikallaan. Etätöitä tekevälle fyysiset rajat ovat läpäiseviä, koska perheenjäsenet voivat olla samaan aikaan paikalla eli kaksi osa- aluetta, työ ja perhe ovat samanaikaisesti läsnä. Ajallisesti rajat ovat läpäiseviä esimerkiksi silloin, kun työpäivä jatkuu illalla myös kotona. Läpäisy ei kuitenkaan ole automaattisesti negatiivista, sillä esimerkiksi perheen läsnäolo kotona työskentelevälle voi muistuttaa kodin tärkeydestä. (Clark 2000.)

Rajojen joustavuudella viitataan rajojen laajentumiseen, joka näkyy esimerkiksi työajan joustoissa tai työasioiden käsittelemisenä kotona ja päinvastoin. Ylitöiden tekeminen kotona on esimerkki ajallisesta sekä psykologisesta joustamisesta, johon voidaan päätyä ruuhkautuneen työtilanteen vuoksi. Joustaminen voi olla ajallista myös toisin päin tilanteessa, jossa tehdään lyhyt työpäivä lapsen sairastumisen vuoksi. Jos rajat ovat hyvin läpäiseviä ja joustavia, kaksi osa- aluetta eli työ- ja perhe-elämä sekoittuvat. Käytännössä se tarkoittaa esimerkiksi kotona työpuhelun puhumista syöttäen samalla lasta. Myös perheyhteyksissä sekoittuminen on yleistä, koska vuorovaikutus voi olla samaan aikaan sekä perheen sisäistä viestintää että työyhteisön vuorovaikutusta. Osa-alueiden sekoittuminen ei kuitenkaan ole aina kielteinen kokemus vaan voi saada aikaan tunteen kokonaisuuden hallinnasta. (Clark 2000.)

Rajojen sekoittumista voi kuvailla myös osa-alueiden integroitumisena. Ashforthin, Kreinerin ja Fugaten (2000) mukaan siirtymät elämän osa-alueelta toiselle ovat sekä psykologisia että fyysisiä ja rajat ovat erilaiset niin läpäisevyydeltään kuin joustavuudeltaan. Heidän mukaan ihmisten päivittäiset roolit ovat melko stabiileja, niiden määrä vaihtelee ja ihmisillä on vapaus roolien vaihtamiseen. Ihmiset eroavat toisistaan sen suhteen, kuinka segmentoituneita tai integroituneita roolit ovat, jolla tarkoitetaan roolien jakautumista tai yhdistymistä. Ihmiset myös välttelevät ei-toivottuja rooleja ja pyrkivät minimoimaan siirtymien vaikeutta. Nippert-Engin (1996, 6) mukaan täydellinen työn ja yksityisen elämän roolien integraatio tai segmentaatio on harvinaista, sillä usein ihmiset sijoittuvat rajankävijöinä jatkumolle, ei ääripäihin. Jatkumo sisältää integroivia sekä segmentoivia eli erillistäviä aineksia, jolloin ollessaan mentaalista, sosiaalista sekä fyysisesti integroitunutta niistä tulee yhtä. Täysin erillisinä ollessaan muodostuu kaksi toisistaan täysin erillään olevaa maailmaa tai elämä osa-

aluetta (Nipper-Eng 1996, 7) mutta kuten aikaisempi tutkimus osoittaa, nämä osa-alueet vaikuttavat aina jollain tavalla toinen toisiinsa.

2.2 Teoreettinen tausta rajankäyntiin

Työn ja yksityisen elämän yhteyttä toisiinsa on tutkittu verrattain pitkään ja tutkimus on tuottanut tietoa niin yksittäisten ihmisten henkilökohtaiseen elämään ja tasapainon löytymiseen kuin myös organisaatiotasolle, esimerkiksi johtamistyöhön. Tieto esimerkiksi siitä, kuinka työ ja perhe-elämän yhteensovittaminen vaikuttaa työtyytyväisyyteen on muokannut myös yhteiskunnallisten toimintatapojen muodostumista, julkista mielipidettä sekä lainsäädäntöä. (Kanter 2006, xi.) Työn ja perheen yhteyttä toisiinsa on tutkittu esimerkiksi tunteiden siirtymisen näkökulmasta, joka tulee esiin Stainesin (1980) kirjallisuuskatsauksessa koskien työn tekemisen ja tekemättömyyden suhdetta. Artikkelissa nostetaan esille käsite läikkyminen (*spillover*), jolla viitataan tunteiden ja käyttäytymisen siirtymiseen eli läikkymiseen kotoa työhön tai työstä kotiin. Tällöin esimerkiksi huonosti sujunut työpäivä näyttää todennäköisesti myös pahantuulisuuksena kotona.

Tutkimus työn ja perheen yhteensovittamisesta on esimerkiksi psykologian tieteenalalla jakautunut lähinnä kolmeen erilaiseen osa-alueeseen, joita ovat roolien laajentuminen (*role expansion*), positiivinen läikkyminen (*positive spillover*) sekä rikastaminen (*enrichment*). (Grzywacz, Carlson, Kacmar & Wayne 2007.) Työ- ja perhe-elämän roolien laajentumisessa kyse on useiden roolien ylläpitämisestä. Tällöin osallistuminen sekä työ- että perhe-elämään saa aikaiseksi yksilöllistä elämänlaadun kohennusta erityisesti silloin, kun kaikkien ylläpidettävien roolien laatu on korkea. Tiedetyt kokemukset toisella elämän osa-alueella koetaan vahvuutena muillakin osa-alueilla. Tutkimus positiivisen läikkymisen näkökulmasta viittaa työelämässä edellytettävien tunnetilojen, käyttäytymisen, taitojen sekä arvojen positiiviseen vaikutukseen yksilön viestintään tai käyttäytymiseen myös työelämän ulkopuolella. (Grzywacz ym. 2007.)

Tuoreena näkökulmana työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksessa voidaan pitää Grzywaczin ym. (2007) mukaan rikastamisen käsitettä. Käsitteellä viitataan siihen, kuinka paljon toisessa roolissa saavutetut kokemukset ulottuvat toiseen rooliin luoden parempaa suorituskykyä ja positiivista vaikutusta (Greenhaus & Powell 2006). Tämän näkökulman mukaan ihmiset voivat hyötyä työn ja perhe-elämän yhdistämisestä, joka vaikuttaa positiivisesti elämänlaatuun, vaikkakin näiden osa-alueiden yhteensovittaminen aiheuttaa myös jännitteitä (Grzywacz ym. 2007).

Työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä on tutkittu myös roolisiirtymien näkökulmasta. Tästä esimerkkinä on Ashforthin, Kreinerin ja Fugaten (2000) julkaisema rajateoria (*boundary theory*). Teoriassa rajakäyntiä kuvataan rajanylitystoimintana (*boundary-crossing activity*) ja rajankäynti ilmenee siirtyminä (*transitions*) elämän eri osa-alueilla eli työn ja kodin välillä mutta myös työssä tapahtuvina siirtyminä, esimerkiksi mikrosiirtymänä johtajasta alaiseksi. Siirtymä voi tapahtua myös työstä jollekin muulle elämän osa-alueelle, kuten vakituisesta työstä keikkaluonteiseen työhön. Keskeinen ajatus teoriassa on se, että yksilöillä on erilaisia rooleja, jotka muodostuvat yksilön asemasta sekä siihen liittyvistä vaatimuksista. Rooli-identiteetti nähdään sosiaalisesti muodostettuna käsityksenä itsestään. (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000.) Vaikka teoria ei näe yksilöä passiivisena sivustaseuraajana, perustuu teoria kuitenkin enemmän kognitiivista ajattelua kuvaavaan malliin, jossa viestinnän ja vuorovaikutuksen merkitystä ei juurikaan korosteta.

Rajateorian kanssa samaan aikaan 2000-luvulla julkaistu Sue Cambell Clarkin teoria työ- ja perherajoista (*work/family border theory*) näkee yksilön aktiivisena toimijana. Teoriassa hahmotetaan työn ja perheen yhteensovittamisen käytäntöjä ja teoria korostaa erityisesti viestinnän ja vuorovaikutussuhteiden merkitystä rajankäynnissä. Teoria keskittyy tarkastelemaan sitä, miten ihmiset toimivat pyrkiessään saavuttamaan tasapainon työn ja perheen välille. Ihmiset ovat rajankävijöitä, jotka mukauttavat omaan toimintaansa ja viestintäänsä sen mukaan, ovatko töissä vai kotona. Rajojen hallitseminen sekä tasapainoilu työn ja perheen välillä edellyttää jatkuvaa neuvottelua ja vuorovaikutusta rajojen ylläpitäjien kanssa, joita ovat esimerkiksi puoliset, työyhteisön jäsenet sekä esimiehet. Työ ja perhe nähdään teoriassa erillisiä elämän osa-alueita vaikkakin toisistaan riippuvaisia. Osa-alueet eroavat toisistaan niin kulttuuriltaan, tarkoituksiltaan sekä arvoiltaan. Tietoisuus osa-alueista edistää tasapainon saavuttamista, joka käytännössä tarkoittaa esimerkiksi esimiehen tietoisuutta työntekijän perhetilanteesta tai perheen tietoisuutta työntekijän työtilanteesta. (Clark 2000.)

Tasapaino voidaan määritellä olevan rooleihin liittyvien odotusten toteuttamista, jotka neuvotellaan ja jaetaan yksilön ja hänen rooliin kytkeytyvien kumppaneiden kanssa niin työelämässä kuin elämän muillakin osa-alueilla (Grzywacz & Carlson 2007). Toisen määritelmän mukaan tasapaino on tyytyväisyyttä ja laadukasta toimivuutta niin työelämässä kuin kotielämässä, jolloin roolikonflikteja ei juuri synny. Tasapainon saavuttaminen edellyttää ennen kaikkea vuorovaikutusta sekä aktiivista osallistumista elämän eri osa-alueilla. (Clark 2000.)

Leung ja Renwen (2017) ovat soveltaneet teoriaa työ- ja perherajoista tutkimalla kuinka tieto- ja viestintäteknologian käyttäminen kotona muokkaa työn ja perheen välisiä rajoja, erityisesti joustavuutta ja läpäisevyyttä. Tarkastelun kohteena on ollut erityisesti tieto- ja viestintäteknologian vaikutus työn ja perheen yhteensovittamisesta johtuviin konflikteihin, niin sanottuun teknologiasstressiin sekä etätyöskentelyn tasoon. Tulokset viittaavat siihen, että mitä enemmän työntekijät käyttivät tieto- ja viestintäteknologiaan kotonaan tehdäkseen töitä, sitä suuremmaksi heidän työn ja perheen välisen rajan joustavuus ja läpäisevyys havaittiin. Vastaavasti matala joustavuus ja korkea läpäisevyys, ei niinkään tieto- ja viestintäteknologian käyttö kotona, aiheutti huomattavasti enemmän perheen ja työn yhdistämisestä johtuvia konflikteja, joihin liittyi myös teknologiasstressi. (Leung ja Renwen 2017.)

Myös White ja Thatcher (2015) ovat käyttäneet Clarkin teoreettista viitekehystä työ- ja perherajoista tutkiessaan, kuinka älypuhelimia käyttävät esimiesasemassa olevat työntekijät säilyttävät tasapainon työn ja vapaa-ajan välillä. Tutkimuksessa keskitytään nimenomaan selvittämään ennakoivia toimia sen suhteen, kuinka tasapaino pyritään säilyttämään, koska ennakoivia tasapainon säilyttämiseksi ei ole alkuperäisessä Clarkin teoriassa heidän mukaan otettu juurikaan huomioon. White ja Thatcher (2015) esittävät kolme erilaista rajankävijäryhmittymää, jotka ovat nimenneet rajalajentajiksi (*border expanders*), rajasopeuttajiksi (*border adapters*) ja rajavahvistajiksi (*border enforcers*).

Rajojen laajentajilla on kyvyttömyys määrittää kodin ja työn rajaa, jonka vuoksi työviestintä ulottuu usein kotiin saakka eivätkä osa-alueet sen vuoksi ole kovin erillään. He perustelevat toimintaa esimerkiksi urakehittymisen ja taloudellisen vakauden saavuttamisella. Rajojen laajentajat kokivat kaiken viestinnän tarvitsevan pikaista vastausta ja haastatteluissa ilmeni myös, että usein taustalla oli organisaation sisäinen normi, jonka mukaan työn ”tulvimista” kotiin pidettiin normaalina. Rajojen sopeuttajat arvioivat etukäteen kaiken työstä kotiin suuntautuvan viestinnän ja päättivät vasta sen jälkeen, vastasivatko yhteydenottoihin vai eivät. Heidän työn ja kodin välisen rajan läpäisevyys riippuu esimerkiksi siitä, kuka yhteydenottaja on. Rajojen vahvistajat pitävät työn ja kodin välisen rajan vahvana. Taustalla voi olla esimerkiksi aikaisempi kokemus liiallisesta rajojen laajentamisesta ja sen myötä uupumuksesta. (White ja Thatcher 2015.)

Sayah (2013) on hyödyntänyt tutkimuksessaan sekä 2000-luvulla syntyneitä työn ja perheen rajateorioita, mutta toisin kuin White ja Thatcher, tutkimuksessa ei yksilöitä luokitella esimerkiksi se mukaan, ovatko he rajojen sopeuttajia tai roolien yhdistäjiä. Hänen mukaan kyseessä on sen sijaan huomattavasti kompleksisempi ilmiö eli rajat voivat olla läpäiseviä etäisyyden (ajallisen, paikallisen tai psykologisen) kuin myös suunnan (työ-koti vai koti-työ)

osalta ja nämä voivat poiketa huomattavasti toisistaan. Sayahin (2013) tutkimus kohdistui itsenäisinä alihankkijoina toimivien henkilöiden työn ja yksityisen elämän väliseen rajanhallintaa viestintäteknologian avulla. Tulosten mukaan rajanhallinnan taktiikat voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat laitteen sulkeminen, laitteen selektiivinen käyttäminen sekä tapa hoitaa sähköposteja sekä puheluita. Laitteen sulkeminen muodosti ajallisen mutta myös psykologisen rajan, koska toiminta oli merkki työajan päättymisestä. Laitteen selektiivinen käyttö perustui työ ja siviilipuhelimen erilliseen käyttöön ja jopa älypuhelimien käytöstä kieltäytymiseen, koska taustalla oli pelko jatkuvasta saavutettavuudesta. Puheluihin vastaaminen on yhdenlainen rajankäynnin hallitsemistaktiikka, josta on tunnistettavissa kolme luokkaa: vastataan kaikkiin, vastataan kun nähdään kuka soittaa tai ei vastata ollenkaan ja suljetaan laite. Tulosten mukaan rajat voivat olla läpäiseviä työstä kotiin tai kotoa työhön mutta ne voivat olla myös täysin läpäisemättömät. Elämäntilanteesta riippuen teknologia mahdollisti osa-alueiden ja roolien integroitumisen, joka koettiin positiivisena mahdollisuutena esimerkiksi lapsiperheen arjessa. Teknologia mahdollisti myös työn ja perheen fyysisen integroinnin. (Sayah 2013.)

2.3 Työyhteisön vuorovaikutus rajankäynnin kontekstina

Interpersonaalisen viestinnän tutkimuksella on kattavat ja pitkät perinteet ja erityisesti vuorovaikutussuhteisiin liittyvää tutkimusta löytyy huomattavan paljon. Siitä huolimatta, että tutkimus on keskittynyt suuremmaksi osaksi nimenomaan suhteisiin, tässä tutkielmassa tarkastelun kohteena on työyhteisön vuorovaikutus. Tavoitteena on tuoda esille työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuvia käsityksiä sekä kokemuksia työn ja yksityisen elämän rajankäynnistä. Kokemusten ja käsitysten muodostamisessa on merkityksellistä myös yksittäiset viestintäsuhteet, joita tässä tutkimuksessa ovat alaisen ja esimiehen väliset suhteet sekä työyhteisön vertaissuhteet.

Esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutussuhde on Siasin (2009, 20) mukaan työpaikalla vallitseva suhde, jossa johtajalla (*the supervisor*) on työnjohto-oikeus alaista (*the subordinate /employee*) kohtaan. Kyseessä on merkittävä vuorovaikutussuhde niin koko organisaation kuin yksilöiden näkökulmasta ja se on ollut yksi kiinnostavimmista tutkimusaiheista organisaatiotutkimuksessa. (Sias 2013.) Esimiehen ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa tapahtuu tiedon välittämistä (*informing*) organisaatiosta sekä työryhmien tavoitteista, alaisen ohjaamista organisaatiossa hallitsevien sääntöjen ja normien mukaisesti, työntekoon

tarvittavien ohjeistusten välittämistä sekä palautteen antamista, jolla tuetaan laadukasta työn suorittamista sekä parannetaan tarvittaessa työn laatua. (Katz & Kahn 1966, Myersin, Seiboltin ja Parkin mukaan 2011, 530.)

Työyhteisön vertaissuhteella (*peer relationships*) tarkoitetaan samalla hierarkiatasolla työskentelevien työtovereiden keskinäistä vuorovaikutussuhdetta (Sias 2014, 381). Käsite on tarkkarajaisempi kuin esimerkiksi työtoveruus (*workplace relationships*), jolla voidaan viitata sekä johtajiin että työkavereihin eli suhteisiin, joiden olemassaoloon ei juuri itse pysty vaikuttamaan. Työyhteisön ystävyysuhteet (*workplace friendships*) taas eroavat yllämainituista siinä mielessä, että ne nimenomaan perustuvat omaehtoisuudelle ja suhteen osapuolet tuntevat toisensa muutenkin kuin pelkästään ammatillisen roolit kautta. (Sias 2014, 383.) Työyhteisön vertaissuhteita on usein myös määritelty Kramin ja Isabellan (1985) laatiman jäsenyyksen mukaan informatiiviseksi vertaissuhteiksi (*information peer*), kollegiaalisiksi vertaissuhteiksi (*collegial peer*) sekä erityislaatuiseksi vertaissuhteiksi (*special peer*). Tässä jäsenyyksessä on kuitenkin otettava huomioon se, että jäsenyyksen taustalla on työyhteisön mentorointisuhteet, jolloin jäsenyys ei päde kaikkiin työyhteisön vuorovaikutussuhteisiin.

Tutkimustiedon mukaan esimiehen sekä alaisen välinen vuorovaikutussuhde vaikuttaa oleellisesti rajankäynnin kokemuksiin, sillä kotiasioiden puhuminen esimiehen kanssa koetaan merkityksellisenä ja sen koetaan tuottavan tyytyväisyyttä sekä työelämään kuin myös kotielämään (Clark 2002). Kokemukset sekä käsitykset työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä muokkautuvat ja muodostuvat siis vuorovaikutuksessa, neuvottelun myötä. Oleellinen tekijä on neuvottelun määrällä eli sillä, miten paljon rajat läpäisevät tietoa osaluualta toiselle. Tällöin erityisesti rajojen yli ulottuva vuorovaikutus (*across-the-border communication*) on merkityksellistä rajankäynnissä työn ja yksityisen elämän välillä. Rajojen yli ulottuvalla vuorovaikutuksella tarkoitetaan työasioiden puhumista kotona sekä kotiasioiden puhumista töissä. (Clark 2002.)

Työyhteisön jäsenten välisten vuorovaikutussuhteiden merkitystä työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä voidaan tarkastella myös vuorovaikutussuhteissa syntyvien rakenteiden näkökulmasta, jolloin vuorovaikutus nähdään struktuuriteorian mukaisesti tuottavan rakenteita ja rakenteet nähdään ohjaavan vuorovaikutusta. Nordbackin, Myersin ja McPheen (2017) tutkimuksessa tarkasteltiin kahden eri organisaation jousto- ja etätyöskentelykäytänteitä ja erityisesti sitä, millä tavalla vuorovaikutuksessa syntyvät käsitykset muokkaavat jousto- ja etätööhön suhtautumista ja kuinka joustavuuskäytänteet

voidaan organisaatiossa nähdä sekä mahdollistajina että rajoittajina. Tulosten mukaan erityisesti esimiehen suhtautuminen etä- ja joustotyöhön oli merkityksellistä, koska esimies voi muistuttaa etä- ja joustotyön mahdollisuuksista sekä tukea niihin liittyviä käytänteitä. Toisaalta esimiehen ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa voi muodostua myös käsitys, ettei jousto- ja etätyötä ei tueta. Tällöin etäpäivän toteuttaminen edellyttää pitkiä neuvotteluja esimiehen ja työntekijän välillä. Rajankäynnin näkökulmasta oleellista tutkimuksessa oli se, että esimiehet, jotka kannustuvat etä- ja joustotyöhön muistuttivat työntekijöitä huolehtimaan myös työn ja yksityisen elämän välisestä tasapainosta. Yhtenä syynä etä- ja joustotyöstä kieltäytymiseen oli nimenomaan pelko työn ja yksityisen elämän sekoittumisesta. (Nordback, Myers & McPheen 2017.)

2.4 Rajankäynti jännitteisenä ilmiönä

Työn tekemisen tavat ja toteuttamisen muodot ovat jatkuvassa muutoksessa, jonka voi ajatella myös aiheuttavan erilaisten paradoksien sekä jännitteiden muodostumista työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin. Taustalla ovat viestintäteknologian mahdollistamat joustot sekä rajattomuus ajan, paikan sekä saavutettavuuden suhteen. Haasteena voidaan kuitenkin samaan aikaan nähdä vähentynyt kontrolli omasta ajankäytöstä, saavutettavuus niin sanottujen toimistotyöaikojen ulkopuolella sekä saavutettavuuden vaatimus, kun teknologia tuo esille tiedon siitä, onko vastaanottaja lukenut viestiä vai ei. Teknologia, joka mahdollistaa etätyön ja autonomian, voi aiheuttaa samaan aikaan jännitteitä esimerkiksi tavoitettavuuden näkökulmasta. Jännitteitä syntyy myös esimerkiksi silloin, kun aikaa, energiaa ja vaivannäköä pitää käyttää toiseen alueeseen toisen alueen sijaan, kuten esimerkiksi työntekoon kotiasioiden hoitamisen sijaan (Edwards & Rothbard 2000; Yoshimura 2013).

On siis hyvin todennäköistä, että työn ja yksityisen elämän välillä on dialektinen jännite, jonka tunnistaminen on keskeistä silloin, kun tarkastellaan esimerkiksi perhe-elämän toimivuutta. Erityisesti vuorovaikutusresponsien tutkiminen antaa tietoa siitä, millä tavalla ihmiset tätä jännitettä pyrkivät hallitsemaan ja millainen merkitys responsseilla on suhteen relationaaliseen laatuun. On myös huomioitava, että tutkimuksen tavoitteena ei ole poistaa jännitteitä näiden osa-alueiden välillä, vaan tavoitteena on tuottaa tietoa, joka auttaa hallitsemaan jännitteitä ja sen myötä muokkaa myös perheen sisäisiä rooleja toimivammaksi. (Yoshimura 2013.)

Viestinnän tutkimuserinteiden mukaisesti jännitteiden sekä dialektiikan käsitteet kytkeytyvät Baxterin ja Montgomeryn 1990-luvulla luomaan vuorovaikutussuhteiden jännitteiden teoriaan. Teoriassa jännitteitä tarkastellaan vuorovaikutussuhteen tasolla ja dialektisen näkökulman mukaan vuorovaikutussuhteissa on kolme perusjännitettä: liittyneisyyden ja erillisyyden jännite, avoimuuden ja yksityisyyden jännite sekä pysyvyyden ja muutoksen jännite. (Baxter 1993, 142–144.) Jännitteitä ja paradokseja voidaan kuitenkin lähestyä myös laajemmasta näkökulmasta esimerkiksi siten, että organisaatiossa nähdään olevan jännitteitä tai se voidaan myös liittää tapaan nähdä asiat jännitteisinä.

Baxterin ja Montgomeryn dialektinen näkökulma on vaikuttanut myös vahvasti organisaatiotutkimuksen kenttään, joka on nähtävissä esimerkiksi Putnamin, Fairhurstin ja Banghartin (2016) kirjoittamassa laajassa kirjallisuuskatsauksessa. Näkökulma jännitteisiin on siis laajempi, jolloin myös jännitteiden käsite on erilainen kuin Baxterin ja Montgomeryn teoreettisessa viitekehysessä. Putnamin, Fairhurstin ja Banghartin (2016) mukaan jännite (*tensions*), on organisaatiossa tapahtuvan päätöksenteon, vastaamisen tai eteenpäin siirtymisen yhteydessä ilmenevä stressi, levottomuus, epämukavuus tai kireys. Ristiriita (*contradiction*) syntyy kaksisuuntaisista vastakohtista, jotka ovat yhtä lailla toisiaan poissulkevia sekä toisistaan riippuvaisia, jolloin vastakohtat määrittelevät ja mahdollisesti neuvottelevat keskenään. Dialektiikka (*dialectics*) muodostuu toisistaan riippuvista vastakohtista, jotka työntävät ja vetävät toinen toisiaan kuin kuminauha ja ilmenevät jatkuvassa dynaamisessa vuorovaikutuksessa. Dialektiikka keskittyy joko vastakohtiin tai prosessiin, joka yhdistää vastakohtat. Paradoksi (*paradox*) muodostuu ristiriidoista, jotka ilmenevät ajan myötä, ne määrittyvät ja heijastuvat takaisin toinen toisiinsa ja kehittyvät irrationaaliseksi tai absurdiksi tilanteeksi, koska niiden jatkuvuus luo tilanteita, jossa vaihtoehdot näyttävät yhtä lailla toisiaan poissulkevilta, jolloin päätöksenteko paradoksien myötä tulee haastavaksi. (Putnam, Fairhurst & Banghart 2016.) Dialektisen näkökulman vahvuutena voidana siis pitää sen laajuutta eli jännitteet voidaan nähdä hyvin monella eri tavalla, niin vuorovaikutussuhteessa muodostuvina kuin myös laajempina kokonaisuuksina. Tarkastelutasoa muuttamalla näkökulma tuottaa hyvin erilaista tietoa, niin organisaatioista kuin yksittäisestä suhteesta.

Jännitteitä työelämän teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa ovat tutkineet esimerkiksi Gibbs, Rozaidi ja Eisenberg (2013), jotka käyttivät tutkimuksen teoreettisena viitekehysenä vuorovaikutussuhteen jännitteiden teoriaa. Tutkimuksessa todetaan, että vaikkakin tiedon jakamista pidetään usein hyödyllisenä, löytyy strategisia syitä siihen, miksi organisaation jäsenet eivät halua jakaa tietoa. Aikaisempi tutkimus on pitänyt erityisesti henkilökohtaisen tiedon jakamista työyhteisön suhteita parantavana, mutta samaan aikaan se voi kasvattaa

tietosuutta työntekijöiden erilaisuudesta ja johtaa interpersonaalisiin konflikteihin. Jänniteparit, joita Gibbs, Rozaidi ja Eisenberg (2013) tutkimuksessaan löysivät, olivat näkyvyys-näkymättömyys (*visibility-invisibility*), sitoutuminen-vetäytyminen (*engagement-disengagement*) sekä tiedon jakaminen-säännöstely (*sharing-control*). Erityisesti näkyvyys-näkymättömyys jännite voidaan nähdä myös tasapainoiluna työn ja yksityisen elämän välillä. Sillä viitattiin tilanteisiin, joissa työntekijä halusi olla samaan aikaan näkyvillä muille työyhteisön jäsenille esimerkiksi tiedon jakamisen kannalta, mutta samaan aikaan se aiheutti keskeytyksiä omaan työntekoon sekä vaikeutti kotiinlähtöä, koska työkaveria ei haluttu jättää odottamaan vastauksia. Jännitettä hallittiin menemällä ”näkyvämmäksi” käyttäen esimerkiksi offline-toimintoa, joka vaikutti oman ajankäytön hallintaan. (Gibbs, Rozaidi & Eisenberg 2013.)

Leonardi, Treem ja Jackson (2010) ovat käyttäneet paradoksi-käsitettä tutkiessaan hajautettujen tiimien työtä sekä sitä, miten teknologia mahdollistaa työskentelyn mutta samalla luo tunteen jatkuvasta saavutettavuudesta eli tunteen siitä, että työntekijän tulisi olla koko ajan tavoitettavissa. Tutkimuksessa käytetään käsitettä jatkuvan saavutettavuuden paradoksi (*connectivity paradox*). Oleellista on, että jatkuvan yhteyden hyötyjä joudutaan myös kyseenalaistamaan, koska jatkuva yhteys saatettiin kokea häiritseväksi, jonka vuoksi työntekijät käyttivät erilaisia strategioita lisätäkseen etäisyyttä suhteessa muuhun työyhteisöön. Ristiriitaa pyrittiin hallitsemaan esimerkiksi sulkemalla sähköposti, puhelin tai verkkoyhteys, jolloin pyrittiin vaikuttamaan myös työyhteisön käsityksiin työnteosta. (Leonardi, Treem & Jackson 2010.) Paradoksi onkin mielenkiintoinen käsite, koska teknologian mahdollistamaa viestintää ja sen synnyttämää rajankäyntiä ei voida automaattisesti pitää negatiivisena tai positiivisena ilmiönä.

Mazmanian, Orlikowski ja Yates (2013) ovat tutkineet asiantuntijatehtävissä työskentelevien työntekijöiden mobiililaitteiden käyttöä sekä sitä, miten erityisesti sähköpostin käyttö mahdollistaa työn tekemisen ja millä tavalla käytössä oleva teknologia laajentaa viestinnän käytänteitä sekä kapasiteettia ja muokkaa työn tekemisen normeja. Tutkimuksen mukaan mobiililaitteet mahdollistivat oman työn kontrollon, ammatillisen joustavuuden sekä mielenrauhan, mutta samaan aikaan aiheutti kollektiivisia odotuksia tavoitettavuudesta, sitoutumisen eskaloitumista sekä työstä irrottautumisen vaikeutta. Mazmanian, Orlikowski ja Yates (2013) puhuvatkin niin sanotusta autonomian paradoksista (*autonomy paradox*), jolla he viittaavat siihen ilmiöön, jossa työntekijä joutuu jatkuvasti navigoimaan kahden eri jännitteen välillä: haluaako työntekijä korostaa henkilökohtaista autonomiaa vai ammatillista

sitoutumista sekä työyhteisöön että asiakkaisiin, koska riippuvuus laitteesta sekä kasvattaa että vähentää ammatillista autonomiaa.

Jännitteiden tarkastelu työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä on merkityksellistä erityisesti siksi, että jännitteiden olemassaolosta tullaan tietoisiksi nimenomaan vuorovaikutuksessa eli jännitteet ilmenevät, rakentuvat ja niistä neuvotellaan työyhteisön vuorovaikutuksessa, kun ihmiset tulevat tietoisiksi odotuksista ja vaatimuksista, joita heitä kohtaan asetetaan niin työn kuin yksityisen elämän puolesta. Tässä tutkielmassa tavoitteenani on Gibbsin, Rozaidin ja Eisenbergin (2013) tavoin tarkastella jännitteitä laajemman teoreettisen linssin läpi, eikä niinkään tunnistaa tai jäsentää jännitteitä vuorovaikutussuhteiden tasolla.

3 Tutkimuksen toteuttaminen

3.1 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata asiantuntijaorganisaatiossa työskentelevien henkilöiden käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Käsitykset sekä kokemukset nähdään tässä tutkimuksessa muodostuvan työelämän vuorovaikutuksessa ja ne voivat pitää sisällään myös jännitteitä. Tutkimuskysymykset muotoiltiin näiden tavoitteiden mukaisesti ja ne ovat seuraavanlaiset:

1. Millaisia merkityksiä työlle ja yksityiselle elämälle annetaan?
2. Millaista on aikaan sekä paikkaan kohdistuva neuvottelu työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä?
3. Millaisia merkityksiä viestintäsuhteet sekä neuvottelut muodostavat työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin?
4. Millä tavalla rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä hallitaan?

Ensimmäisellä tutkimuskysymyksellä pyritään saamaan tietoa siitä, millaisia merkityksiä työlle ja yksityiselle elämälle annetaan sekä millä tavalla vastaajat itse määrittelevät nämä osa-alueet. Toisen kysymyksen myötä pyritään saamaan vastaus siihen, millaisia merkityksiä aika ja paikka muodostavat suhteessa rajakäyntiin. Kolmannen kysymyksen tavoitteena on tarkastella, millaisia merkityksiä rajankäynnille muodostuu erityisesti viestintäsuhteiden sekä neuvottelun näkökulmasta. Neljännen kysymyksen myötä saadaan vastaus siihen, millaisia on keinot ja tavat rajankäynnin hallitsemiseksi työn ja yksityisen elämän välillä.

Tässä tutkielmassa todellisuus rakenteineen sekä ilmiöineen nähdään muodostuvan sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa eli tutkimus perustuu sosiokonstruktionistiseen lähestymistapaan (ks. esim. Berger & Luckmann 1966). Sosiokonstruktionistisen lähestymistavan mukaan vuorovaikutussuhde ilmenee kahden osapuolen välissä, nimenomaan heidän vuorovaikutuksessaan ja sitä on mahdollista havainnoida keskinäisessä viestinnässä. Sosiokonstruktionistisen todellisuuskäsityksen mukaan yksilön käyttäytyminen ei pelkästään ilmaise todellisuutta vaan luo sitä. Todellisuus ei ole objektiivinen vaan subjektiivinen, se ei ole staattinen vaan dynaaminen ja muuttuu ihmisen sosiaalisen kanssakäymisen myötä. Tavoitteena on ymmärtää, kuinka ihmiset luovat tietoa ja sosiaalista todellisuutta ja fokus on ennen kaikkea itse prosessissa, ei lopputuloksessa. (Sias 2009, 47–51.)

Tutkimus perustuukin laadullisiin menetelmiin, jossa todellisuuteen suhtaudutaan tulkinnallisella otteella. Tavoitteena on ymmärtää tai tulkita erilaisia ilmiöitä sekä ihmisten ilmiöille antamia merkityksiä, jolloin jokaisen käytänteen voidaan nähdä ilmentävän tietynlaista todellisuutta (Denzin & Lincoln 2003, 3-5). Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä etsiä vastauksia kysymyksiin, kuinka sosiaaliset tilanteet ovat luotuja ja millaisia merkityksiä niille annetaan. Määrällinen tutkimus sen sijaan korostaa mittauksia ja kausaalisuhteiden analyysia muuttujien välillä eikä fokus ole tällöin itse prosessissa. (Denzin & Lincoln 2003, 13.)

3.2 Tutkimusmenetelmä

Lähestymistapaan perustuen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi laadullisen tutkimuksen kentästä valikoitui haastattelu. Haastattelu sinänsä antaa mahdollisuuden valaista subjektiiviset elämäkokemukset sekä näkökulmat vastaajan perspektiivistä. (Tracy 2013, 132.) Tässä tutkielmassa nähdään työyhteisön jäsenten välisen vuorovaikutuksen rakentavan sosiaalista todellisuutta ja haastattelun kautta saada tietoa todellisuutta rakentavista käsityksistä ja kokemuksista. Tulkinnallisen paradigman mukaan on olennaista analysoida sosiaalista toimintaa nimenomaan toimijan näkökulmasta. Ihmisten välinen viestintä ei siis ole konkreettista materiaalia, jonka voi löytää ja mitata. Se on enemmänkin tekstiä, jota voidaan lukea, tulkita, purkaa ja analysoida. (Tracy 2013, 43.)

Tutkimuksen haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna, joista tunnetuimpana muotona pidetään teemahaastattelua (Ruusuvuori & Tiittula 2009, 14). Haastatteluja varten oli laadittu haastattelurunko, mutta haastattelun kulkua oli mahdollisuus muokata tilanteesta riippuen. Haastattelijana esitin etukäteen laaditut kysymykset mutta pystyin tarvittaessa muuttamaan kysymysten muotoa tai järjestystä sekä esittämään tarkentavia kysymyksiä. Juuri nämä ominaisuudet ovat tyypillisiä puolistrukturoidulle haastattelulle (Frey, Botan & Kreps 2000, 101; Ruusuvuori & Tiittula 2009, 11). Täysin strukturoitu haastattelu on suositeltua esimerkiksi silloin, kun halutaan vertailla ja nostaa vastakohtia laajasta aineistosta. Strukturoitu haastattelu ei kuitenkaan ole joustava eikä mahdollista vastausten syvällisyyttä eikä haastattelijalla ole mahdollisuutta lisäkysymyksiin, vaikka haastateltava saattaa selvästi ilmaista, että hänellä olisi myös muuta sanottavaa asiaan liittyen. (Tracy 2013, 139.) Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on etukäteen määritelty. Menetelmästä puuttuu kuitenkin strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka

muoto ja järjestys. Haastattelija varmistaa, että kaikki etukäteen päätetyt tema-alueet käydään läpi mutta niiden järjestys ja laajuus vaihtelee haastattelusta toiseen. Haastattelijalla on jonkinlainen tukilista käsiteltävistä asioista mutta ei valmiita kysymyksiä. (Eskola & Vastamäki 2015, 29.)

Haastattelu ei ole neutraali aineistonkeruun ”työväline”, sillä niin tutkija kuin haastateltava luovat tilanteessa yhteisen sosiaalisen todellisuuden. Haastattelu tuottaa ymmärrystä, joka kuitenkin ankkuroituu tiettyihin vuorovaikutusepisodeihin ja haastattelussa vaikuttavat myös tietyt persoonallisuuspiirteet, sukupuoli tai koulutustausta. (Denzin & Lincoln 2003, 48.) Alasuutari (2012) viittaa tällaisessa tilanteessa interaktionäkökulmaan eli siihen, miten haastattelija sekä haastateltava tuottavat yhdessä haastattelun eli kuinka heidän yhteinen tulkinta kyseisestä aihepiiristä vaikuttaa tapaan puhua asiasta. Haastattelua aineistonkeruutapana puoltaa kuitenkin sen, että haastatteluissa osallistujilla on mahdollisuus antaa järkeviä perusteluita ja selityksiä toiminnalleen tai mielipiteilleen ja ne mahdollistavat myös haastattelijan lisäkysymykset tai huomioiden esittämisen esimerkiksi tutkittavaan organisaatioon liittyen (Tracy 2013, 133).

On myös osoitettu, että haastattelussa tuodaan esille usein myös ilmiöön tai asiaan liittyvät normit (Grönfors 2015, 149). Tällöin haastattelussa kielellinen sanoma voi kertoa lähinnä normin, ”näin kuuluu tehdä” mutta käytännössä toimitaan kuitenkin eri tavalla. Grönforsin (2015) mukaan esimerkiksi havainnointi saattaa tuoda esille poikkeuksen haastatteluiden myötä saatuun tietoon, jolloin havainto ei kumoa kyseistä normia vaan se kertoo siitä, että normista kuitenkin poiketaan. Koska poikkeamiseen usein reagoidaan, se tekee normin havaittavaksi, jonka myötä tutkijalle avautuu mahdollisuus nähdä normi konkreettisesti. (Grönfors 2015, 149.) Myös Alasuutari (2012) toteaa, että minkä tahansa metodin avulla tuotettu lisäaineisto voi antaa analyysiin lisää johtolankoja.

Haastattelurunko (Liite 1) muodostettiin rakentamalla kysymykset neljän eri pääteeman ympärille. Pääteemat nousivat esille aiemman tutkimustiedon sekä teoreettisen viitekehyksen perusteella ja näitä olivat työyhteisön vuorovaikutus, työn ja muun elämän eli yksityisen elämän määrittäminen, viestintäteknologian käyttö sekä rajankäynti. Näiden pääteemojen nähtiin tukevan tutkimuskysymyksiä ja niiden tarkoituksena oli johdattaa haastateltavat kertomaan tutkimukselle relevanteista aihealueista. Haastatteluiden aikana pyysin haastateltavia myös näyttämään mahdollisia viestejä tai muita yhteydenottoja, jotka liittyivät työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin. Tällaisia olivat esimerkiksi kahden työntekijän välinen viestintä, joka ajallisesti sijoittui iltaan tai viikonloppuun, jolloin pyysin haastateltavaa kertomaan tarkemmin tilanteesta, jossa viesti oli lähetetty tai vastaanotettu.

Viestien sekä puheluiden soitto- ja vastaanottoaikojen tarkastelu voidaan nähdä antavan objektiivisempaa tietoa vuorovaikutusosapuolten välisestä viestinnästä mutta samalla kyseessä on myös reflektointi, jolla voidaan mahdollisesti vähentää normien mukaisten vastausten antamista. Vastaavanlaista menetelmää on käytetty esimerkiksi tutkimuksessa koskien mobiililaitteiden käyttöä kahdessa eri organisaatiossa. Mazmanian (2013) keräsi tietoa haastateltavien laitteilta käymällä läpi sähköpostiviestit vähintään neljältä päivältä siten, että haastateltava kuvaili jokaisen lähetetyn ja vastaanotetun sähköpostin ja tutkija nauhoitti viestien piirteet sekä kontekstin, jossa viesti oli lähetetty tai vastaanotettu. Haastatteluiden aikana pyysin haastateltavia myös arvioimaan numeroiden yksi ja viisi välillä, kuinka merkitykselliseksi he kokivat työelämän sekä yksityisen elämän.

3.3 Kohdeorganisaatiot

Haastattelut toteutettiin kahdessa eri asiantuntijaorganisaatiossa huhtikuun ja kesäkuun 2017 välisenä aikana. Asiantuntijaorganisaatiosta puhuttaessa viitataan työntekijöiden korkeaan koulutustaustaan sekä erityisosaamiseen. Organisaatiot edustavat eri toimialoja ja ovat myös kokoluokaltaan toisistaan poikkeavia. Organisaatio A on kansainvälinen IT-palveluyritys, joka työllistää lähes 1000 työntekijää usealla paikkakunnalla sekä Suomessa että yhdellä paikkakunnalla Ruotsissa. Yrityksen juuret juontavat 1990-luvulle ja yritys on vuosikymmenten aikana laajentunut useiden yrityskauppojen myötä. Organisaatio B on kasvumarkkinointia tuottava yritys, joka on perustettu 10 vuotta sitten. Organisaatio on kasvanut vuosien aikana viiden henkilön organisaatiosta yli 20 henkilön organisaatioksi. Yrityksen historia on yrittäjäpohjainen ja edelleen lähes puolet organisaation työntekijöistä on omistajia. Haastatteluiden toteuttaminen kahdessa organisaatiossa perustui siihen, että halusin saada aineistoa sekä isosta kuin myös pienemmästä organisaatiosta. Tutkimuksen tavoitteena ei siis ollut kahden eri organisaation vertaileminen keskenään.

Tutkimushenkilöiden löytyminen ei ole läheskään aina ongelmaton, ja kuten Doerfel ja Gibbs (2013) toteavat, oleellista on löytää organisaatiosta juuri sellainen henkilö, jolla on riittävästi valtaa hyväksyä tutkimuksen toteuttaminen. Heidän mukaan tutkimuksen toteuttamisen esteenä voi olla myös ajan sekä mielenkiinnon puute tai se, että organisaatio ei pysty tietoturvasyistä antamaan lupaa tutkimuksen toteuttamiselle. Näihin esteisiin törmäsin myös itse, kunnes kahdesta eri organisaatiosta löytyi avainhenkilöt, joiden kanssa pääsin aloittamaan neuvottelut haastatteluiden toteuttamisesta. Organisaatioihin lähetettiin etukäteen

yhteydenottokirje (Liite 2), jossa kerrottiin tutkimuksen aiheesta, aineistonkeräyksen luottamuksellisuudesta sekä ilmoitettiin tutkijan yhteystiedot. Haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista.

Haastateltavia oli yhteensä 15, joista kahdeksan oli naisia ja seitsemän miehiä.

Tutkimushenkilöt olivat iältään noin 20–50 vuotiaita eli heidän ikäjakaumassaan oli melko paljon vaihtelua. Haastateltavat toimivat organisaatioissa erilaisissa asiantuntijatehtävissä eri tiimien jäseninä sekä esimiehinä. Osalla haastateltavista työnkuva muodostui kokonaan esimiestyöstä eikä työhön sisällynyt tällöin niin sanottua perustyötä. Osalla esimiestehtävät sisältyivät osittain työnkuvaan, jolloin henkilöllä oli työnjohdollista oikeutta enemmän suhteessa tiimin tai ryhmän muihin jäseniin ja esimiestyö edellytti esimerkiksi osallistumista johtoryhmätyöskentelyyn. Haastateltavien työurien pituuden vaihtelivat, jolloin lyhimmillään samassa organisaatiossa töitä oli tehty alle vuosi. Pisin työura saman organisaation palveluksessa sen sijaan oli kestänyt lähes kaksikymmentä vuotta. Tutkimushenkilöiltä ei kysytty tarkempia tietoja heidän taustakoulutuksestaan.

Haastateltavat kummassakin organisaatiossa kertoivat työnsä olevan sekä tiimityötä että itsenäistä työtä ja kuvaukset työn tekemisen muodoista olivat molemmissa hyvin samankaltaisia. Vaikka itse toteuttava osuus työstä tehtiin yleensä yksin, taustalla oli tiimi, jolta sai tarvittaessa apua ja tukea oman työn tekemiseen. Työyhteisön jäsenet noudattivat tiimeissä yleensä vakiintuneita työaikoja ja vuorovaikutus työyhteisön jäsenten välillä olikin useimmiten kasvokkaista vaikka sisälsi myös teknologiavälitteistä viestintää kuten sähköpostia, pikaviestiohjelmia sekä Skype-viestintää työpäivien aikana. Isommassa, yli 80 henkilön organisaatiossa A työskentelevät ihmiset eivät tunteneet toinen toisiaan yhtä hyvin kuin pienemmässä organisaatiossa B. Organisaation A:n työyhteisö koostui useista tiimeistä ja projektiryhmistä ja ihmiset työskentelivät erilaisissa kokoonpanoissa vaihtelevan pituisia aikoja.

3.4 Aineistonkeruu

Kaikki haastattelut toteutettiin tutkimushenkilöiden työpaikalla. Organisaatiossa A haastatteluiden toteuttamistavasta neuvoteltiin ensin yhdessä yksinön vastuuhenkilöiden kanssa. Mietimme yhdessä, millä tavalla haastattelut toteutetaan siten, että ne aiheuttaisivat mahdollisimman vähän kuormitusta työyhteisön jäsenille ja jotta tutkijana saisin mahdollisimman laajaa ja rikasta aineistoa. Koska en ollut asettanut tutkimushenkilöille

asiantuntijatyön lisäksi muita kriteereitä, haastateltavaksi sopivia henkilöitä olivat kaikki organisaation jäsenet. Päädyimme pohdinnan jälkeen siihen, että tein ensin kartoittavia kysymyksiä organisaation jäsenille koskien työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä heidän yhteisessä taukotilassaan.

Oleellista tässä toimintatavassa oli huomioida heti keskustelun aloittaessani se, ettei kaikilla työyhteisön jäsenillä ollut halukuutta tai aikaa keskusteluun ja heidän oikeuttaan kahvi- tai lounastaukoon ei saanut tarkoituksenmukaisesti häiritä. Jos haastateltava kuitenkin oli halukas keskustelemaan ja siihen oli myös aikataulun puitteissa mahdollisuus, siirryimme lyhyen kartoituksen jälkeen tutkimushaastatteluja varten varattuun neuvotteluhuoneeseen, joka sijaitsi aivan taukotilan vieressä. Tässä vaiheessa otin käyttööni teemahaastattelurungon sekä kysyin tutkimushenkilöltä lupaa haastattelun nauhoittamiseen. Tarvittaessa sovoin uuden ajan haastateltavan kanssa, jos hän ei pystynyt esimerkiksi työtilanteen vuoksi antamaan haastattelua saman tien. Tutkimushenkilöitä löytyi lisäksi siten, että pyysin haastateltavia nimeämään omasta tiimistä jäseniä, joko esimiestyötä tekeviä tai asiantuntijoina toimivia, jonka jälkeen lähetin haastattelukutsun nimetyille henkilöille tai pyysin edellistä haastateltavaa kysymään, ehtisikö ja haluaisiko tämä henkilö osallistua tutkimukseen. Haastateltavat nimesivät myös pyytämättä henkilöitä, joilla uskoivat olevan kokemuksia erityisesti työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisesta kuin myös rajankäynnistä.

Organisaatiossa B haastatteluiden toteuttamisesta sovittiin suoraan tutkimushenkilöiden kanssa. Haastattelut toteutettiin samalla tavalla suljetussa tilassa, yrityksen neuvotteluhuoneessa. Kummassakin organisaatiossa haastattelutilanteiden ilmapiiri oli keskustelevalta ja avoin. Tutkimushenkilöt kertoivat avoimesti kokemuksistaan työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä ja välillä keskustelu poikkesi myös aihealueiden ulkopuolelle, tuoden kuitenkin paljon uusia, mielenkiintoisia näkökulmia esille. Tutkimushaastattelujen kesto vaihteli siten, että lyhin haastattelu kesti 18 minuuttia. Pisin haastatteluista kesti 1 tunnin 42 minuuttia. Keskimäärin haastattelut kestivät 27 minuuttia ja yhteensä aineistoa kertyi 6 tuntia 48 minuuttia.

3.5 Aineiston käsittely ja analyysi

Kaikki haastattelut tallennettiin ja litteroitiin kirjalliseen muotoon asiatarkasti, jolloin litteroimatta jätettiin usein toistuvat äännähdykset tai täytesanat kuten *niinku, tota noin*. Tarkempi kuten epäröintien, taukojen tai sävelkorkeuksien litteroiminen on tarpeetonta, kun tavoitteena ei ole keskusteluntutkimus (Alasuutari 2012, 86). Myös haastattelun loppupuolella

syntyneet mahdolliset tutkimusaiheen ulkopuolelle sijoittuneet keskustelut esimerkiksi tutkimuksen aikataulusta jätettiin litteroimatta. Litteroinnissa käytin apuna Transcribe-ohjelmaa ja sivumääräisesti litteroitua aineistoa muodostui yhteensä 100 sivua (Times New Roman, fontti 12, riviväli 1.0). Anonymiteetin turvaamiseksi merkitsin haastateltavat tunnuksilla H1, H2, H3 jne. Lisäksi kaikista aineistoesimerkeistä on poistettu mahdolliset tunnistetiedot kuten työyhteisön jäsenten nimet, tapahtumapaikat tai spesifit työnimikkeet.

Litterointi sinänsä on jo ensimmäinen tapa käydä läpi aineistoa ja on mahdollista, että juuri silloin syntyy ensimmäiset ajatukset siitä, millaisena aineisto alkaa näyttäytymään (Braun & Clarke 2006). Analyysini eteni siten, että litteroinnin jälkeen kokosin kaikki aineistot yhteen ja aloin lukemaan aineistoa läpi, tekemällä samalla lyhyitä muistiinpanoja sekä alleviivauksia. Aineisto oli käytössäni paperisena versiona ja tein merkinnät suoraan papereihin. Kun aineisto oli huolellisesti luettu läpi, otin käyttöön uudelleen tekstinkäsittelyohjelman ja aloin ohjelman avulla keräämään suoria sitaatteja aineistosta laajojen teemojen alle. Teemat muodostuivat hyvin pitkälle haastattelurungon mukaisesti mutta osittain teemat olivat myös täysin uusia. Tässä vaiheessa analyysin tekoa huomasin kuitenkin toteuttavani tutkimuskirjallisuudessa mainittua vääristymään, jossa tutkija kuvittelee tekevänsä analyysia kokoamalla aineistoa valmiiden haastattelurungosta lainattujen teemojen alle (ks. esim. Braun ja Clark 2006). Tuomi ja Sarajärvi (2009) toteavat, että jos aineiston keruu on tapahtunut teemahaastattelun avulla, aineiston pilkkominen on suhteellisen yksinkertaista, koska haastattelun teemat muodostavat valmiin jäsenyykset aineistoon. Tässä työssä oli kuitenkin analyysin kannalta tärkeämpää rikkoo haastattelurungon mukaiset teemat.

Huomasin myös, että kirjallisuudesta löytyy erilaisia tapoja nimetä analyysin vaiheita ja esimerkiksi ristiriitaisuus suomenkielisen kirjallisuuden ja englanninkielisen kirjallisuuden välillä koodauksesta puhuessa aiheutti minulle hämmennystä. Siinä missä puhutaan koodaamisesta, voidaan puhua myös aineiston redusoinnista, eli pelkistämisestä. Jotta analyysini ei päättyisi suorien lainausten luokitteluksi, lähdin koodaamaan aineistoa käymällä läpi sitaatteja ja etsien niistä merkityskokonaisuuksia ja tekemällä sen jälkeen niistä lyhyitä pelkistettyjä ilmauksia. Analyysiyksiköksi määräytyi merkityskokonaisuus, joka muodostuu lauseen osasta tai ajatuskokonaisuudesta, joka sisältää useita lauseita. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 109) puhuvat tästä vaiheesta aineiston pelkistämisenä eli kyseessä on redusointi. Tällöin analysoitavaa informaatiota voi olla esimerkiksi aukikirjoitettu haastatteluaineisto ja pelkistämisessä kyse on epäolennaisen tiedon poistamisesta. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Tämä analyysivaihe kuvataan usein hyvin yksinkertaisena, jolloin syntyy helposti kuva siitä, että vaihe olisi helppo ja nopea toteuttaa. Kuten Tuomi ja Sarajärvi (2009,109) kuvaavat, aineiston pelkistämisen jälkeen tutkijalla on edessä aineiston klusterointi, jossa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Tutkija ryhmittelee samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ja yhdistää luokaksi. Tämän jälkeen luokka nimetään sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Vaikka tätä vaihetta voidaan kuvata yksinkertaisella tavalla, se ei sitä kuitenkaan käytännössä ole. Itse analyysin edetessä koin haasteelliseksi nimenomaan luokkien muodostamisen sekä sen, onko kyseessä yläluokka vai alaluokka. Lisäksi haasteellista oli aineiston redusointiin luottaminen. Vastaako aineistosta nostamani merkityssisältö kirjoittamaani pelkistystä vai olisiko analyysiyksikköä pitänyt pilkkoja vielä pienempiin osiin. Aineiston koodaaminen oli myös haastavaa, koska tässä vaiheessa kaikki koodit olivat vielä samalla tasolla ja kuitenkin oli selvää, että ennen pitkään tilanne muuttuisi. Lisäksi haasteeksi nousi se, millä perusteella jokin asia nostetaan ylä- ja mikä alakäsitteeksi.

Päädyin siis jättämään aineiston koodaamisen sekä pelkistämisen ja palasin uudelleen aineistoon, jonka olin alun perin teemoitellut teemahaastattelurunkoa apuna käyttäen. Teemoittelussa painottuu se, mitä kustakin teemasta on sanottu ja ideana on etsiä aineistosta tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Teema itsessään pitää sisällään jotain tärkeää suhteessa tutkimuskysymyksiin ja havainnollistaa tavaksi muodostunutta responsia tai tarkoitusta itse aineistossa (Braun & Clarke 2006). Aineistoa tarkastellaan tietystä teoreettisesta näkökulmasta ja huomio kiinnitetään siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen sekä kysymystenasettelun kannalta olennaista (Alasuutari 2012, 40). Aineistosta ei myöskään itsessään ”nouse” mitään vaan tutkijana itse päätän, millaisia ovat ne tulkinat, joita teen aineistosta (Braun & Clarke 2006.)

Tässä vaiheessa pyrin pääsemään irti haastattelurungon mukaisista teemoista ja lähdin muodostamaan uusia teemoja sekä koodeja tutkimuskysymykset edellä. Teemat tai tavat aineistosta voidaan tunnistaa lähtökohtaisesti kahdella tavalla, induktiivisella päättelyllä, jolla usein viitataan aineistolähtöiseen analyysiin tai deduktiivisella eli teorialähtöisellä päättelyllä. (Tuomi & Sarajärvi 2009,95). Näiden kahden lisäksi laadullisen tutkimuksen yksi menetelmistä on abduktiivinen päättely, jolla viitataan teoriaohjaavaan päättelyyn ja siinä päättely liikkuu sekä aineiston että teorian välillä. Tässä päättelyssä nojaututaan todennäköisimpään selitykseen, joka kiinnittyy olemassa olevaan tietoon. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97.) Aineistosta tehdään havaintoja ja tarkastellaan, vastaavatko havainnot aiempia käsityksiä asiasta. Analyysissä lähdetään liikkeelle siis hyvin avoimesti ilman ennako-

oletuksia mutta aineistosta voi löytyä sellaista, jota myös teoria tukee mutta myös sellaista tietoa, jota ei teoriassa ole. Teoriataustaan peilaaminen auttoi myös löytämään käsitteitä kuvatuille kokemuksille ja käsityksille sekä luomaan pohjan lopulliselle analyysilleni.

Teemoja sekä koodeja oli useita kymmeniä enkä ollut jakanut niitä laisinkaan ylä- tai alateemoiksi. Näiden teemojen ja osittain yksittäisten koodien alle keräsin suoria sitaatteja, jotka vastasivat sisällöltään nimettyä teemaa. Teemat sekä yksittäiset koodit nimesin siten, että itselläni oli käsitys niiden sisällöstä. Teemoja ja koodeja olivat esimerkiksi työn muoto, työpäivän pituus, esimiessuhde, viestintä työajan ulkopuolella, laitteen käyttäminen, teknologian tuomat haitat, työn ja muun elämän yhdistäminen sekä työn ja muun elämän välinen raja.

Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on mennä havaintojen taakse, eli tavoitteena ei ole esittää asioita sellaisena kuin ne näyttävät. Kyse ei ole siitä, ettei haastateltavat puhuisi totta vaan siitä, ettei ihmisten vastaukset ole tutkimuksen tuloksia. (Alasuutari 2012, 77–78.)

Analyysin eteneminen edellytti siis palaamista tutkimuskysymysten äärelle sekä tiukempaa rajaamista. Vaikka aineistosta tarjosi paljon erilaisia ja mielenkiintoisia näkökulmia, oli oleellista rajata analyysi vastaamaan tutkimuskysymyksiin. Lopulliset vastaukset alkoivat hahmottua hyödynnettyäni analyysissä Clarkin (2000) teoreettista näkökulmaa, jossa työn ja yksityisen elämän välinen rajankäynti muodostuu ajallisista, paikallisesta sekä psykologista tekijöistä. Rajankäyntiin työn ja yksityisen elämän välillä vaikutti kuitenkin monet asiat kuten aikaisemmat kokemukset, perhetilanne, työnkuva, työn kiireellisyys tai poikkeustilanteet, jotka voi nähdä myös tietynalaisina ulottuvuuksina. Rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä ei voi myöskään kuvata yksittäiseksi tapahtumaksi tai todeta, että rajankäynti on aina tietynkaltaista. Siksi koinkin tärkeäksi sen, että pystyn kuvaamaan rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä mahdollisimman moniulotteisesti.

Toiseen vaiheen teemoittelussa pyrin nostamaan abstraktiotasoa, joka tapahtui muodostamalla pienemmistä teemoista suurempia kokonaisuuksia. Teemojen muodostumista esitellään taulukossa 1. Taulukossa olevien suorien lainauksien myötä tulee näkyväksi prosessi, jonka perusteella muodostuivat ensimmäisen vaiheen teemoittelu. Toiseen vaiheen teemoittelun myötä muodostuivat pääteemat, jotka toimivat myös tuloslukujen jäsentäjinä.

TAULUKKO 1 Ensimmäisen ja toiseen vaiheen teemat

Pääteemat	Alateemat	Suora aineistolainaus
Työ ja yksityinen elämä	Työlle ja yksityiselle elämälle annetut merkitykset	<i>Kyllähän se menee vitoseen. Onhan se tärkeää. Tätä työelämä sen verran jo nähnyt, että se ei ole niinku kaikki kaikessa. Pystyisin ihan hyvin olemana vähän aikaan ilman työtäkkin.(H4)</i>
		<i>Kyllä se on aina vaan tullut tärkeämmäksi, merkitys on kasvanut. (H2) ne tavallaan tasapainottaa toinen toisiaan mun mielestä. Mää näen ja tunnen sen sillä tavalla.(H15)</i>
Rajankäynti ajan ja paikan suhteen	Työn ajallinen keston sekä joustavuuden merkitykset	<i>mun työtä määrittää eniten päiväkodin aukioloajat eli se tuo semmoisen luonnollisen rytmin siihen, että käytännössä mää täällä olen aika tarkkaan 8-16:30. (H13) Meillähän on hirveän hyvä jousto työajoissa, aamuvirkkuna voisin tulla aikaisemmin (H12) mää paikkailen sitä joustoaikaa minkä mää olen jo käyttänyt tavallaan kun olen hoitanut perheen asioita kesken päivän (H1)</i>
	Etätyö suhteessa rajankäyntiin	<i>Etätyö suhteessa rajankäyntiin jonkin verran saatan tehdä kotoa, vaikka olen sitä lasta hoitamassa(H8) liian pitkään tuli tehtyä ja se rupesi pyörimään päässä ja unissa (kyseessä etätyö) (H4)</i>
Viestintäsuhteet ja neuvottelu rajankäynnistä	Viestintäsuhteen merkitys rajankäynnissä	<i>no kyllä me jonkun verran puhutaan. Mikä on melkein poikkeuksellista, vaikka mä olen täällä pitkään ollut niin monen kanssa ei ole tullut puhuttua kuin työasioista(H11) mulla on sellainen olo, että olen täällä mun kavereitteni ympäröimä, joitten kanssa voidaan höpsötellä (H13) Ja hän (esimies) tukee hirveän hyvin sitä asiaa ja seuraa sitä asiaa. Ei halua että mä väsyn tässä, että tavallaan koko ajan balansoidaan sitä että missä menee se raja.(H15)</i>
	Rajankäynnistä neuvottelu	<i>Pitää tiimin kanssa sopia, kuka päivystää milloinkin(H3) työnantajan kanssa sovittu että olen tavoitettavissa, että vastaan puhelimeen (H12) mää koin että mulla ei käytännössä ollut mahdollisuutta kieltäytyä (H15)</i>
Rajanhallinta osana rajankäyntiä	Työstä irrottautuminen	<i>olen huomannut että jotakin asiaa täällä pohti pöydän ääressä ja kun lähtee polkemaan niin tavallaan siinä liikkussa hoksaa asioita (H11) koska mä huomaan, että jos vilkuilen sähköpostia illalla tai muuta niin stressi tai henkinen kuorma pysyy koko ajan päällä (H13) kyllä se melkein tuolla, kun koneen laittaa kiinni ja kotiin menee niin tietää, mitä tekee siellä. (H2)</i>
	Viestintäteknologian strateginen käyttö	<i>mulle ei tule mitään ilmoitusta vaan mun pitää erikseen mennä sinne applikaatioon katsomaan, että onko siellä käyty keskustelua (H1) joudun käydä itse manuaalisesti päivittämässä ja katsomassa mutta silloin kynnys on suurempi, kun joudun sen tekemään (H15) ihan vaan sen takia, että mä voin itse helpommin toimia, joustavasti(H9)</i>

Huomasin myös, että rajankäyntiin liittyvien aihepiirien lisäksi aineistossa oli nähtävissä myös muitakin teemoja, joista yksi silmiinpistävin oli kokemukset työn keskeytymisestä sekä keskeytyksistä. Asia nousi esille kummankin organisaation haastatteluissa ja ilmiöön oli myös molemmissa organisaatiossa pyritty kiinnittämään huomiota. Vaikkakin töiden keskeytyminen sekä vaikeudet keskittyä työntekoon on teemana mielenkiintoinen, jää se kuitenkin liikaa tämän työn aihealueen ulkopuolelle. Käsittelen aihetta kuitenkin lyhyesti etä- ja joustotyöteemojen alla.

4 Tulokset

4.1 Työn ja yksityisen elämän merkityksellisyys

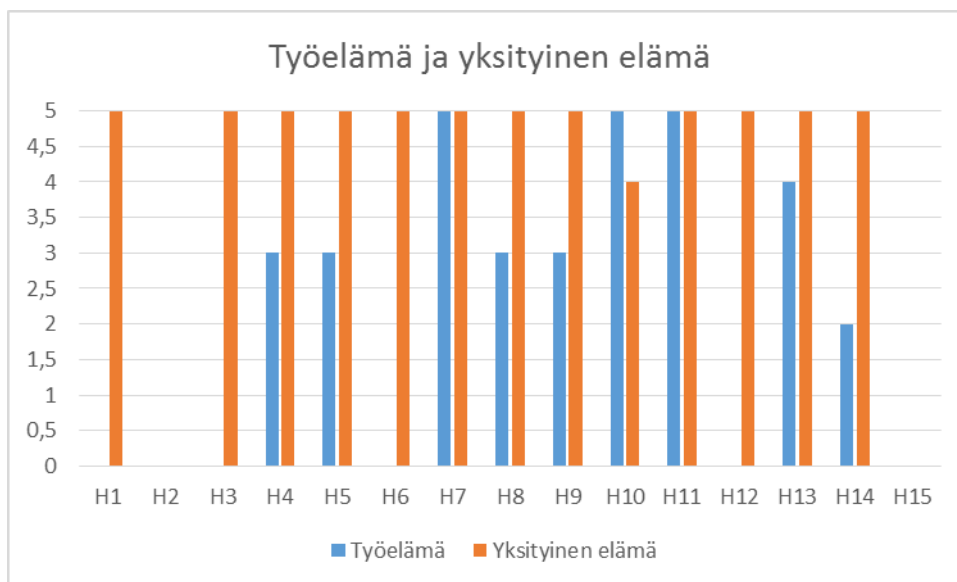
Tutkimuksen tulokset jakautuvat tulosluvussa neljään eri osioon. Ensimmäisessä tulosluvussa 4.1 esittelen ensin, millaisia merkityksiä haastateltavat antavat työlle sekä yksityiselle elämälle. Pidän tätä tietoa oleellisena, koska se toimii perustana myös muille tulosluville sekä tukee tekemiäni tulkintoja. Toisessa tulosluvussa 4.2 tarkastelen työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä vuorovaikutusprosesseina, jotka kohdistuvat aikaan ja paikkaan. Kolmannessa tulosluvussa 4.3 avaatan rajankäynnin vuorovaikutusprosesseja viestintäsuhteiden sekä neuvottelun näkökulmasta. Alaluvuissa tarkastelen viestintäsuhteiden merkitystä rajankäynnille sekä osoitan, millä tavalla rajankäynnistä myös konkreettisesta neuvotellaan työyhteisön vuorovaikutuksessa. Viimeisessä tulosluvussa 4.4 näkökulmana on rajanhallinta, joka on keskeinen osa työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä.

Käytän tutkimuksessa kahdesta elämän osa-alueesta käsitteitä *työ ja yksityinen elämä*. Yksityiseen elämään voi lukeutua useita eri osa-alueita, jonka vuoksi en käytä esimerkiksi käsitteitä työ ja perhe tai työ ja vapaa-aika. Yksityinen elämä tarkoittaa siis kaikkea työn ulkopuolista aikaa sekä yksityiselämää kokonaisuudessa. Tämän tutkimuksen haastateltavat kertoivat yksityisen elämän muodostuvan perhe-elämästä, arjen pyörittämisestä, omista harrastuksista sekä vapaa-ajasta. Moni haastateltava kertoi perhe-elämästään, joihin kuului niin arjen haasteet lapsiperheessä mutta myös lisääntyvässä määrin huolenpito ikääntyvistä sukulaisista, kuten omista vanhemmista. Kysyttäessä vastaajien käsityksiä työelämän sekä yksityisen elämän merkityksellisyydestä, vastaukset olivat hyvinkin samankaltaisia niin kahden eri organisaation välillä, kuin myös kaikkien vastaajien kesken.

Haastatteluissa vastaajien tuli kertoa numeroiden yksi ja viisi välillä, kuinka merkitykselliseksi he kokivat työelämän. Tämän jälkeen heidän tuli arvioida samalla tavalla numeroiden yksi ja viisi väliltä, kuinka merkitykselliseksi he kokivat yksityisen elämän. Kahta vastaajaa lukuun ottamatta haastateltavat määrittelivät näille kahdelle osa-alueelle numeron sen mukaan, kuinka merkitykselliseksi osa-alueen koki. Kaksi haastateltavaa, jotka eivät antaneet numeroa kummallekaan osa-alueelle, kuvailivat kuitenkin muilla tavoilla käsityksiään työelämän sekä yksityisen elämän merkityksellisyydestä. Numero yksi tarkoitti sitä, että osa-alue ei ollut vastaajalle laisinkaan merkityksellinen ja numero viisi tarkoitti, että kyseessä oli erittäin merkittävä osa-alue. Haastateltavien antamat vastauksen näkyvät alla

olevassa taulukossa 2, jossa sinisen väriset pylväät edustavat työelämää ja punaisen väriset pylväät edustavat yksityistä elämää.

TAULUKKO 2 Työn ja yksityisen elämän merkityksellisyys



Taulukosta 2 on nähtävissä, että kolmestatoista vastaajasta on kaksitoista antanut yksityiselle elämälle numeron viisi ja yksi vastaajista antoi numeroksi neljä. Työelämälle annetuissa numeroissa oli sen sijaan hiukan enemmän vaihtelua siten, että pienimmällään numero oli kaksi ja suurimmillaan viisi. Taulukosta tulee esille myös se, että vain muutama vastaajista koki osa-alueet yhtä merkityksellisinä antaen molemmille osa-alueille numeron viisi.

Numeron antamisen lisäksi haastateltavat kertoivat myös laajemmin käsityksistään sekä kokemuksistaan osa-alueiden merkityksellisyydestä. Yksityiseen elämään kytkeytyi vahvasti perhe-elämä ja yksi vastaaja totesikin, että *"kyllä se on se kaikkein tärkein juttu"* viitaten omaan perheeseen. Lasten syntymä vaikutti oleellisesti myös siihen, että yksityisen elämän merkitys korostui ja että asioita ratkaistiin yleensä siten, että perhe ja kotielämä saatiin sujumaan. Tämänkaltainen tilanne tulee esille seuraavassa sitaatissa:

H13: Kyllä mä silleen sanosin että mä arvottaisin sen jopa sinne vitoseen, sillä perusteella että lasten tulo elämään on omaa arkea muuttanut kaikkein eniten ja kun olen työelämään palannut niin kyllä mä olen miettinyt työn aina sitä kautta että millä tavalla me saadaan kotielämä rullaamaan mahdollisimman hyvin.

Osa vastaajista kertoi myös kokevansa, että numero yksityiselle elämälle olisi voinut olla aikaisemmin ehkä pienempi, mutta tilanne oli ajan myötä muuttunut, kun työvuosia oli kertynyt enemmän. Näissä tapauksissa vastaaja koki, että työelämä ei enää tuntunut yhtä

merkitykselliseltä, ei ainakaan yhtä merkitykselliseltä kuin yksityinen elämä. Seuraavassa kaksi haastateltavaa kertoo tästä kokemuksesta:

H4: Kyllähän se menee vitoseen. Onhan se tärkeää. Tätä työelämää sen verran jo nähnyt, että se ei ole niinku kaikki kaikessa. Pystyisin ihan hyvin olemana vähän aikaan ilman työtäkin.

H2: Kyllä se on aina vaan tullut tärkeämmäksi, merkitys on kasvanut. Nykyään ottaa työn työnä. Ennen sitä painoi hullunkiilto silmissä, myöhäänkin teki koodausohjelmia mutta nykyään työ on työtä ja melkein sitten kun päivä tulee täyteen niin se tulee täyteen ja se kone laitetaan kiinni. Sitten on se toinen puoli. Että kyllä on se lisääntynyt, se toisen puolen vapaa-ajan arvostus.

Myös ne haastateltava, jotka antoivat työelämälle pienemmän numeron, korostivat kuitenkin työelämän merkitystä. Erityisesti ”*merkityksellinen ja innostava*” työ koettiin tärkeäksi. Työn koettiin antavan elämälle sisältöä siinä missä muutkin elämän osa-alueet antoivat. Työelämä tuki myös henkistä jaksamista silloin, kun henkilökohtainen elämäntilanne oli jolloin tavalla raskas. Ajatusten siirtäminen täysin työelämään antoi hetken levon ja irtioton henkilökohtaisessa elämässä olevasta raskaasta tilanteesta. Näin kuvaili eräs haastateltava omaa tilannettaan:

H15: Molemmat tukevat toinen toistaan, mää en jaksa sitä painolastia, esimerkiksi mun vanhempien huolesta ja muusta, jos olisin aina vain kotona tuijottamassa, tavallaan tämä työ antaa tuen sille, että jaksan, että saan hetken irtioton niistä huolista ja murheita mitä mun vanhempien sairastelu tuo – ne tavallaan tasapainottaa toinen toisiaan mun mielestä. Mää näen ja tunnen sen sillä tavalla.

Yhteistä haastateltaville kuitenkin elämäntilanteesta, perhetilanteesta, työuran pituudesta tai organisaatiosta riippumatta oli se, että yksityisen elämän merkitys oli joko kasvanut tai se oli edelleen yhtä tärkeä kuin aikaisemminkin. Kaikki vastanneet myös erottivat työn ja yksityisen elämän toisistaan eli kenelläkään eivät nämä osa-alueet olleet täysin toinen toisiinsa integroituneita.

4.2 Rajankäynti suhteessa aikaan sekä paikkaan

4.2.1 Työn ajallisen keston sekä jouston merkitys rajankäyntiin

Työpäivän kesto sekä työpäivän aloittamisen ja lopettamisen ajankohta sekä mahdollisuus joustavaan työaikaan ovat tekijöitä, joilla on yhteys vastaajien kertomiin kokemuksiin rajankäynnistä työn ja yksityisen elämän välillä. Työpäivien pituus oli lähes kaikilla vastaajilla samansuuntainen. Yleensä työt aloitettiin kahdeksan aikaan aamulla ja töiden tekeminen lopetettiin noin neljän aikaan iltapäivällä. Kuitenkin yksi selkeä työpäivien ajalliseen keston sekä työn joustamiseen yhteydessä oleva tekijä oli se, oliko vastaajalla lapsia vai ei. Työpäivän aloittamis- ja lopettamisajankohtaan vaikutti monen vastaajan osalta

lasten hoitopäivän pituus, jolloin työpäivää ei ollut esimerkiksi mahdollisuus venyttää, koska lapset oli haettava hoitopaikasta ennen sen sulkeutumista. Työpäivän venyttäminen olisi siis edellyttänyt erillistä neuvottelua mahdollisesti sekä työyhteisössä että kotona. Työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä säännöllinen työaika, jota lasten päiväkodin aukioloajat rytmitti, koettiin helpottavan.

H13: Kyllä mulla oikeastaan, mun työtä määrittää eniten päiväkodin aukioloajat eli se tuo semmoisen luonnollisen rytmin siihen, että käytännössä mä tällä olen aika tarkkaan 8-16:30. Neljän ja viiden välillä häivyn täältä, koska lapset pitää noutaa, niin se tuo mukavan kannustimen siihen, että hommat pitää tällä sitten saada tehtyä.

Jos työpäivät kuitenkin venyvät liikaa, alkoivat myös perheenjäsenet reagoida asiaan, kuten tässä esimerkissä:

H2: Puolison kanssa enemmän, kyllä sitten loppupeleissä siellä lapsetkin sanoi, että nyt lähetettiin jonnekin, jonnekin tuota treeneihin vaikka viemään tai muuta. Oli ikäänkuin pakko sitten lopetella

Työpäivän venyttämistä tai jopa jatkamista kotona ei lapsiperheessä myöskään usein pidetty edes mahdollisena, erityisesti perheissä, jossa lapset olivat vielä pieniä.

H1: Eikä se niinku käytännössä ole kauhean mahdollistakaan se kotona hommien tekeminen kun on kuitenkin vielä sen verran pienet noi lapset.

Sama vastaaja kertoi kuitenkin vähän aikaa sitten havainneensa, että töiden tekeminen kotona on jo nykyisin helpompaa kuin aikaisemmin, jolloin lapset olivat paljon pienempiä. Isommat lapset eivät enää vaadi samalla tavalla huomiota ja viihtyvät myös omissa harrastuksissaan.

H1: – – huomaa kyllä tosin, että kyllä se koko ajan helpottuu – – kyllähän siinä semmoisen eron huomaa siihen, vaikka siihen mitä se oli pari, kolme vuotta sitten, kun lapset oli oikeesti tosi paljon pienempiä vielä, että nythän ne niinku on jo itsekin kuitenkin menoissaan, ja ne on tosi tyytyväisiä näyttöjen äärellä, sillä lailla. Että periaatteessa se kotona työskenteleminen on nyt paljon enemmän mahdollista kuin mitä se aikaisemmin oli.

Toisena merkityksellisenä asiana työn ajallisen keston sekä jouston suhteen koettiin se, että vastaajat pystyivät osittain vaikuttamaan työajan aloittamis- sekä lopettamisajankohtaan eli kyseessä oli yksilöllinen jousto. Vastaajat kertoivat hyödyntävänsä joustavaa työaika, joka käytännössä tarkoitti sitä, että halutessaan töihin oli mahdollisuus mennä varhain aamulla, jolloin myös kotiin pystyi lähtemään aikaisemmin. Tämä luonnollisesti helpotti työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä. Haastattelujen perusteella näytti siltä, että käytänteet työaikajoustojen sekä liukumien suhteen olivat hyvin samankaltaisia molemmissa organisaatioissa, jolloin työajan alkamiseen ja päättymiseen oli mahdollisuus vaikuttaa itse eikä työnantaja määritellyt tarkasti kellonaikaa työpäivän alkamisen ja loppumisen osalta. Työyhteisön vuorovaikutuksessa oli siis muodostunut yhteinen käsitys etä- ja joustotyömahdollisuuksista, joka tulee esille seuraavissa esimerkeissä:

H12: Meillähän on hirveän hyvä jousto työajoissa, aamuvirkkuna voisin tulla aikaisemmin

H14: ajan suhteen ajattelen joustoa, että molemmat joustaa. Välillä täytyy aamuisin lapsia huysäätä niin sitten voi tulla töihin myöhempään ja toisaalta iltapäivästä lapset joutuu olemaan pidempään päiväkodissa, kun ei pääse töistä lähtemään.

Työajan joustamisella sekä joustotyöllä viitattiin yleensä kahdenlaisiin tilanteisiin, omaehtoiseen, omasta tilanteesta johtuvaan joustamiseen tai työnantajan edellyttämää joustamiseen. Työajan joustaminen sekä joustotyö koettiin olevan omaehtoista silloin, kun haastateltava oli työpäivän aikana hoitanut esimerkiksi perheen asioita ja näin ollen paikkasi työtunteja työskentelemällä illalla myös kotona. Näin asiaa kuvailevat kaksi haastateltavaa eri organisaatioista:

H1: mää paikkailen sitä joustoaikaa minkä mää olen jo käyttänyt tavallaan kun olen hoitanut perheen asioita kesken päivän, niin sitten se tarkoittaa sitä että tarvii illalla ehkä sitten tehdä jotain vähän enemmän – – mä teen usein joko heti työpäivän jälkeen, niinkö tavallaan jos on selkeesti jäänyt joku homma kesken – – sitten jos mulla on joku homma kesken niin tottakai mä viimeistelen sen silloin tai sitten mää teen ne just kun lapset on jo mennyt nukkumaan, siinä päivän päätteksi.

H9: – – vaikka onkin työajan laskennan piirissä, mutta silti on semmoista että mää lähdän hakemaan tyttäätä päiväkodista niin mää otan kamat mukaan, sitten mää teen illalla joskus aina vähän töitä kun ne on jäänyt kesken kun mää joudun lähtemään aikaisemmin, mää aika joustavasti teen, mikä on just tosi hyvä, mistä mää tykkääkin – –

Laajimmillaan omaehtoisella joustamisella ei viitattu ainoastaan muutaman tunnin työntekoon saman päivän aikana vaan se saattoi tarkoittaa myös työtuntien tekemistä esimerkiksi viikonloppuisin. Tällaisessa tilanteessa työntekijä halusi omaehtoisesti työskennellä viikonloppuna, jotta hänellä oli mahdollisuus pitää vapaata jonain toisena ajankohtana. Työntekijän työn ja yksityisen elämän välinen raja oli ajallisesti joustava ja läpäisevä eli työaika ulottui hänen niin sanotulle vapaa-ajalleen eli lauantapäivälle ja läpäisi ajallisesti työajan ulkopuolisen osa-alueen. Paikallisesti raja työn ja yksityisen elämän välillä oli kuitenkin vahva, sillä tässä tapauksessa työntekijä ei halunnut työskennellä kuitenkaan kotona vaan halusi nimenomaan mennä fyysisesti työpaikalle.

H3: Perjantaina olin vapaalla ja tein omia juttuja niinkuin oli sovittukin mutta lauantaina totesin, että sää on taas niin huono, että ihan hyvin voin tulla töihin ja olin täällä kolmisen tuntia. Ja pidän ne sitten vapaana sitten kun paistaa aurinko ja pääsee ulos.

Toisaalta työajan joustaminen saattoi olla myös enemmän työtilanteesta johtuvaa, eikä niinkään työntekijästä johtuvaa. Työajan joustaminen viitattiin kiireisessä työtilanteessa joustamiseen jolloin työpäivää ei paikattu” vaan jatkettiin vielä kotiin tullessa. Tällöin ajallinen, paikallinen sekä psykologinenkin raja työn ja yksityisen elämän välillä oli sekä joustavaa että läpäisevää. Syitä työpäivän jatkamiselle kotona oli useita. Tavoitteena saattoi olla esimerkiksi se, että töiden tekemisellä pyrittiin helpottamaan seuraavan päivän työruuhkaa. Tällainen oli tilanne seuraavissa esimerkeissä:

H9: – – tietysti itsellä voi olla aina joskus semmoinen tunne, kun tietää deathlinet ja muut ja voi olla semmoinen fiilis että, vitsi kun saisi ton puristettua pois niin saisi pois mielestä niin kyllä jossain tilanteessa tulee sitä tehtyä sitä että ottaa koneen mukaan ja tekee ehkä illalla.

Toisaalta iltaisin ja viikonloppuisin työskentely liittyi myös työn luovaan luonteeseen, jossa inspiraatiot sekä ideat on saatava ylös silloin, kun niitä mieleen tulee. Usein viikonloppuna työskentely liittyi myös siihen, että haluttiin olla niin sanotusti ”*pelin päällä*”, eli viikonloppu työpanoksella pyrittiin luomaan puskuria seuraavalle viikolle sekä takaamaan itselle reagointiaikaa mahdollisten ongelmatilanteiden varalle. Joskus ajallinen raja työn ja yksityisen elämän välillä oli läpäisevä vain hetkellisesti, kun haluttiin tarkistaa, miltä tilanteiden osalta vielä illalla näyttää. Tämänkaltainen hetkellinen läpäisevyys mahdollistuu nykyisen viestintäteknologian avulla.

H15: – – illalla katson että voinko seuraavaa päivää helpottaakseni tai auttaakseni katsoa mikä se tilanne vähän on, reagoida johonkin asioihin

Eräs haastateltava kertoi kokemuksesta, jossa työn ja yksityisen elämän välillä raja oli kiireisen työtilanteen vuoksi ollut sekä ajallisesti, paikallisesti että myös psykologisesti täysin läpäisevä sekä joustava. Läpäisevyys ja joustavuus olivat syntyneet tilanteessa, jossa perheen lapset olivat menneet mummolaan hoitoon, jolloin elämän toiselta osa-alueelta ei tullut odotuksia eikä energiaa, aikaa tai vaivannäköä tarvinnut käyttää muuhun kuin työhön. Tilanne oli siis työn ja yksityisen elämän välisen rajankäynnin näkökulmasta katsottuna tällöin myös jännitteetön vaikkakaan ei tavoitteellinen. Haastateltava kuvaili tilannetta seuraavalla tavalla:

H1: sattui hiihtolomalla silleen, että mulla oli ihan kauhea kiire, mun miehellä oli ihan kauhee, sillä oli just joku deathline siinä – – Ja sitten ne lapset meni sinne mummolaa ja ne oli siellä koko viikon niin se oli kyllä ihan kauheeta, miten me mun miehen kanssa... me vaan niinkun tehtiin töitä, ei me saatu oikein mitään ruokaakaan laitettua kotona, kaikki semmoinen niinku pohja tipahti yhtäkkiä, ei ollut sitä rytmittäjää siellä arkielämässä ja se meni jotankin ihan usvassa koko viikko.

Työajan joustaminen koettiin siis osittain helpottavan työn ja yksityisen välistä rajankäyntiä. Toisaalta työn ja yksityisen elämän välistä rajaa pyrittiin myös ylläpitämään ja vahvistamaan siten, ettei töitä tehty enää kotona. Yksi haastateltavista sanoi suoraan, että välttää töiden tekemistä kotona ”*viimeiseen asti*”. Työajan joustamisen lisäksi joustavuudella viitattiin myös sekä työntekijän että työnantajan joustamiseen, joka tuli esille tilanteissa, jossa työntekijälle myönnettiin lomaa poikkeuksellisen kiireiseen aikaan ja työntekijä itse oli valmis tekemään loman aikana myös muutamia työtehtäviä.

4.2.2 Etätyö suhteessa rajankäyntiin

Etätyöstä puhuttaessa viitattiin yleensä jollain tavalla etukäteen suunniteltuun toimintaan, ei pelkästään tunnin tai kahden spontaaniin joustoon työpäivän aikana tai työpäivän jälkeen. Etätyössä työn ja yksityisen elämän välinen raja on läpäisevää ainakin paikallisesti, koska työn annetaan tulla elämän toiselle alueelle, kotiin eli työtä tehdään kotona. Tämä ei kuitenkaan tarkoittanut sitä, että työ olisi osa-alueena hallitsevampi tai että etätyö tarkoittaisi työskentelyä kotona kellon ympäri. Syitä etätyön tekemiseen oli yleensä kaksi. Ensimmäinen syy oli se, että jokin työtehtävän tekeminen edellytti keskittymismahdollisuutta, jonka vuoksi haluttiin tehdä työpäivä kotoa käsin. Toinen syy oli se, että yksityisen elämän puolelta tuli odotuksia tai vaateita, jonka vuoksi fyysinen siirtyminen työpaikalle ei ollut mahdollista.

Molemmissa organisaatioissa, joissa haastattelut toteutettiin, osaamisen sekä tiedon jakaminen oli keskeistä ja työntekijöitä myös kannustettiin ottamaan rohkeasti yhteyttä toisiinsa, pyytämään apua sekä olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa sekä kasvokkain että teknologiavälitteisesti. Työyhteisön vuorovaikutuskäytänteet tukivat siis spontaaneja keskusteluja sekä avointa vuorovaikutusta. Samaa aikaan useat haastateltavat kuitenkin kuvailivat kokemuksiaan työn keskeytymisestä sekä keskittymishaasteista. Jotta tätä tiedon jakamiseen ja jakamatta jättämisen jännitettä saatiin purettua erityisesti silloin, kun tiedossa oli etukäteen erityistä keskittymistä vaativia tehtäviä, haastateltavat työskentelivät mieluummin etänä ja kuvailivat tilannetta seuraavalla tavalla:

H1: – – joskus etätyöntekeminen on helpompaa kun on jotain semmoista, mihin pitää oikein keskittyä ja jos sattuu semmoinen iltapäivä, että lapset on iltapäivähoidossa – –

H9: – – mää teen mielläni etätöitä koska mää haluan keskittyä, mää olen tosi huono keskittymään tällaisessa avokonttorissa.

H13: Joskus kun on päiviä, että pitää selvästi joku raportti kirjoittaa tai joku semmoinen tarjous tehdä tai muu semmoinen itsenäinen, joka syntyy paremmin kun keskeytyksiä on mahdollisimman vähän. Niin silloin mää jään kotiin tekemään.

Toinen tekijä, jonka vuoksi etätyötä tehtiin, oli yksityisen elämän puolelta tulevat odotukset tai vaateet, joiden vuoksi työpaikalle ei ollut mahdollista fyysisesti siirtyä. Tällöin yksityisen elämän ja työn välinen raja oli läpäisevä mahdollisesti myös ajallisesti sekä psykologisesti, jos etäpäivän taustalla oli esimerkiksi lapsen sairastuminen. Seuraava esimerkki kuvaa tämänkaltaista tilannetta:

H8: Tai joskus kun lapsi sairastuu ja on sellainen työtilanne että ei oikein voi kollegojen niskaa heittää kaikkea sen päivän hommaa, niin sitten jonkin verran saatan tehdä kotoa, vaikka olen sitä lasta hoitamassa

Toisaalta tilanteen voi tulkita myös siten, että kun haastateltavat toimivat samaan aikaan sairaan lapsen huoltajana sekä esimerkiksi tiimin jäsenenä, työelämä sekä yksityinen elämä integroituvat. Kokemuksena tämänkaltainen rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä oli melko yleistä ja se koettiin poikkeustapauksena mahdollistavan tasapainon löytymisen työelämän ja yksityisen elämän välisille vaatimuksille.

Osalla haastateltavista oli myös kokemusta päivittäisestä etätyöskentelystä, jolloin työpäivät alkoivat ja loppuivat kotona. Työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä eduksi jatkuvassa etätyöskentelyssä koettiin työhön siirtymisen helppous, koska työmatkoihin ei tarvinnut varata aamuisin ja iltapäivisin aikaa. Myös keskittyminen oli helppoa, koska tarvittaessa yhteys etätyötä tekeviin muihin tiimin jäseniin oli mahdollisuus katkaista. Autonomia työpäivän toteuttamisen suhteen koettiin myös eduksi, koska työpäivän aikana oli mahdollisuus tehdä välillä myös muita asioita. Työn ja yksityisen elämän välinen raja oli läpäisevä sekä joustava ja erityisesti yksityisen elämän läpäiseminen työhön koettiin myös voimaannuttavana, koska se oli suunnitelmallista:

H4: Mun mielestä se oli aika hyvä, se katkaisi hyvin päivää kun teki siinä musiikkitreenit tai urheilutreenit

Toisaalta osa koki tämän myös rasitteeksi, koska pahimmillaan etätyöpäivä meni lähinnä kotiaskareita tehden. Raja työn ja yksityisen elämän välillä oli liian läpäisevä ja joustava erityisesti kotona työhön päin ja työn tekeminen oli lähes mahdotonta. Negatiivista kokemusta vahvisti myös työyhteisön vuorovaikutuksen puute, eli työntekijään ei pidetty yhteyttä, joka sai aikaiseksi käsityksen, ettei työnantaja ole työntekijästä juurikaan kiinnostunut.

H14: – – kun ketään ei kiinnostanut että olenko minä missä, kunhan työt tulee tehtyä niin paljon tein kotoa käsin – – mä tiedän itseni, etten saa tehtyä siellä kotona. Siellä on niin paljon kaikkea muuta

Suurimmaksi haasteeksi jatkuvassa etätyöskentelyssä koettiin työpäivien venyminen, johon oli haastatteluiden mukaan huomattavasti suurempi riski verrattuna toimistossa työskentelyyn.

H2: Se huomaamatta sieltä loppupäästä (venyi), kun aloitteli hyvin rauhallisesti siinä, ei millään härdellillä ja sitten se tuppas venymään siinä että kotona tuli sanomista että lopetappas nyt, kerkiää tekemään kotihommia.

Pahimmillaan työpäivät venyivät jopa yöhön saakka, jonka nähtiin johtuvan siitä, ettei etätyössä ollut mahdollisuutta jättää konetta toimistolle. Toisaalta työpäivän venymisen taustalla olivat myös työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuneet käytänteet eli työyhteisön tai tiimin jäsenet jatkoivat kollektiivisesti työpäiväänsä:

H4: Välillä siellä oli enemmän tekijöitä tekemässä vähän myöhempään

Sama haastateltava kuvaili tilanteen olleen jo huomattavan kuormittava, joka tulee esille seuraavassa esimerkissä:

H4: – – se rupes sitten menemään vähän yli sitten se tekeminen, liian pitkään tuli tehtyä ja se rupesi pyörimään päässä ja unissa niin sitten piti niinku itsekin vähän hiljentää ja tehdä vähän vähemmän hommaa

Ajallisen joustamisen lisäksi työn ja yksityisen elämän välinen raja oli jatkuvassa etätyössä usein myös paikallisesti ja psykologisesti läpäisevää, kun perheenjäsenet saapuivat kotiin ja elämän kaksi tärkeää osa-aluetta, työ ja perhe läpäisivät toinen toisensa.

4.3 Viestintäsuhteet ja neuvottelu rajankäynnissä

4.3.1 Viestintäsuhteiden merkitys

Kokemukset ja käsitykset työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä muodostuvat vuorovaikutusprosessien myötä. Tällöin tieto, jota ihmiset jakavat esimerkiksi työkavereilleen tai esimiehilleen muokkaa rajaa työn ja yksityisen elämän välillä. Toisin sanoen se, miten paljon kerrotaan omasta henkilökohtaisesta elämästä työyhteisön jäsenille on osa rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä. Viestinnän sisältöön vaikuttaa oleellisesti viestintäsuhteen laatu sekä ennen kaikkea suhteen läheisyys tai etäisyys. Tämän asian suhteen haastatteluissa tuli eroja niin organisaatiotasolla kuin myös yksilötasolla.

Organisaatiotasolla suurimmat erot muodostuivat vuorovaikutussuhteiden laadusta sekä lukumäärästä. Haastateltavat, jotka työskentelivät suuremmassa organisaatiossa A, kertoivat muodostavansa vertaissuhteita lähinnä tutumpien työyhteisön jäsenten kanssa. Tutustuminen tapahtui yleensä siksi, että henkilöt toimivat samassa tiimissä tai työskentelivät samankaltaisissa tehtävissä, jossa olivat usein vuorovaikutuksessa. Tiimeissä, joissa työhistoriaa oli takana jo mahdollisesti vuosia tai joissa yhteistyö oli erityisen tiivistä, keskinäinen vuorovaikutus oli vilkkaampaa ja se sisälsi myös omaan henkilökohtaiseen elämään liittyviä aiheita. Näin kuvaili kolme saman tiimin jäsentä vuorovaikutustaan:

H2: – – että kyllä me aika vapaa-muotoisesti keskustellaan ja huudellaan.

H4: Joo, hyvinkin paljon jutellaan kaikenlaista muutakin. Tuonne siviilielämään liittyviä asioita.

H6: Puhutaan myös yksityisen elämän asioita

Seuraavassa esimerkissä on tiiviissä yhteistyössä toimivan työparin ajatuksista liittyen heidän keskinäiseen vuorovaikutukseen. Työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä viestinnän sisältöjen muuttuminen työpainotteisesta viestinnästä henkilökohtaisemmaksi tarkoittaa sitä, että raja näiden kahden elämän osa-alueen välillä on osittain läpäisevää, kotona tapahtuvista asioista puhutaan siis myös työpaikalla. Voidaan puhua myös kollegiaalisesta suhteesta.

H10: Kyllä meillä yhteistä rajapintaa tulee tuolta harrastupuolelta jonkin verran, tai ainakin kiinnostuksen kohtaita, sanotaan näin. Tulee puhutta myös muista asioista.

H11: – – no kyllä me jonkun verran puhutaan. Mikä on melkein poikkeuksellista, vaikka mä olen täällä pitkään ollut niin monen kanssa ei ole tullut puhuttua kuin työasioista, mutta hänen kanssa kyllä, että. Ei nyt voi sanoa, että hyvin tunnetaan, mutta tunnetaan kuitenkin muutenkin vain työkuviosta.

Työntekijämäärältään pienemmässä organisaatiossa B työskentelevät haastateltavat kertoivat henkilökohtaisesta elämästä puhumisen olevan olennainen osa organisaatiokulttuuria, johtuen lähinnä siitä, että kaikki työyhteisön jäsenet tunsivat toinen toisensa. Pienemmässä organisaatiossa avoimuus työyhteisössä oli siis itsestään selvää, jokseenkin seuraavat esimerkiksi osoittavat hiukan poikkeavuutta avoimuuteen liittyen. Tätä voi selittää esimerkiksi vastaajien erilaiset mieltymykset yksityisen tiedon jakamisesta sekä siitä, miten läpäisevä työn ja yksityisen elämän välinen raja on:

H1: varmaan silleen kuitenkin kaikki jakaa omaa elämäänsä jollain tasolla, että silleen ollaan aika avoimia. Mutta ei sitten ihan sydänsuruja toisillemme vuodateta.

H13: me ollaan täällä tosi avoimia ja hirveesti puhutaan niistä omista asioista. Siinä mielessä varmasti aina hyvin työkaverit tietää, että mitäs tuolla on meneillään ja minkälainen kriisi sillä on päällensä tai, minkä harrastuksen aloitti tai mihin on menossa lomalle eli me tiedetään tosi paljon yksityiselämästäkin vaikkei me silleen oltaisiin – – yksityiselämästäkin kyllä jutellaan niistä asioista ja saattaa aina välillä hyvinkin syvällisiä pohdintoja olla.

Yksityisen tiedon jakaminen ja omista asioista puhuminen työyhteisössä ei siis välttämättä liittynyt yksittäiseen vuorovaikutussuhteeseen vaan yksityisen tiedon jakamista tapahtui kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa. Syntyi siis kokemus, ettei töissä ja kotona tarvinnut toimia erilaisissa rooleissa ja että kotiasioista sai puhua töissä ja työasioista kotona. Tämä tulee esille seuraavassa esimerkissä:

H13: Että vaikkei olla vapaa-ajalla tekemisissä mutta mulla on sellainen olo, että olen täällä mun kavereitteni ympäröimänä, joitten kanssa voidaan höpsötellä ja kertoa toisaalta niistä arjen ja elämän haasteita, semmoisista. Eli se tuo tunteen, että ne on samaa elämää ettei tarvi erilaista semmoista työminää tai kotiminää ottaa – – mä saan ihmisenä olla samanlainen kummassakin. Että mun ei tarvi silleen, toki täällä asemani puolesta joudun tietynlaisia ratkaisuja tai juttuja tekemään niin silti mä voin persoonana olla ihan semmoinen kuin mä olen ja ihmiset tuntee mut.

Yksilötasolla kokemukset yksityisen tiedon jakamisesta liittyivät vuorovaikutussuhteen laatuun eli siihen, miten läheiseksi vuorovaikutussuhde koettiin. Haastateltavat kertoivat tilanteista,

joissa työtoveruudesta oli muodostunut ystävyysuhde, jolloin yhteydenpitoa tapahtui myös työajan ulkopuolella. Suhde ei siis ollut pelkästään ammatillinen ja suhteen osapuolet saattoivat tavata myös työajan ulkopuolella vapaa-ajan merkeissä, jolloin olivat tietoisia myös siitä, mitä tapahtui elämän muilla osa-alueilla. Kaksi esimerkkiä kuvastaa tämänkaltaista vuorovaikutussuhdetta:

H15: Kyllä me jonkin verran jo tässä näin. Kyllä sitä tulee juteltua sitä sun tätä, välillä ollaan vapaa-ajallakin nähty, käyty syömässä tai – – on käynyt meillä, että kyllä me sillä tavalla tunnetaan

H2: Joo, kyllä me hyvin pitkälle tunnetaan toisemme. Kyllähän me puhutaan niinkuin oikeastaan kaikki asiat, että hyvin kyllä tunnetaan

Läheisin vuorovaikutussuhde työyhteisön jäsenen oli haastateltavalla, jonka puoliso työskenteli samassa organisaatiossa. Haastateltava koki suureksi voimavaraksi sen, että hän pystyi keskustelemaan puolisonsa kanssa työhön liittyvistä aiheista ja käymään läpi työhön liittyvät asiat, jotka vielä työmatkalla kotiin päin mennessä pyörivät mielessä.

H15: mulle ollut iso voimavara, mä saatan monesti kahden jälkeen kun lähden töistä, niin soittaa sille automatkalla tuossa että onko hetki aikaa ja nimen omaan se tietää että onko hetki aikaa kuunnella, mä vaan "tititititititti, tämmöistä, kauhea päivä ollut" ja sen jälkeen kun olen päiväkodin pihassa mä huokaan "huooh, kiitos" ja olen saanut oksennettua pois sen turbulenssin, mitä päivässä on ollut, se ei tarvi olla edes kerrottu perin juurin vaan se tuska tavallaan, mikä on

Työyhteisön jäsenten välisiin vuorovaikutussuhteisiin lukeutuu myös esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutussuhde. Suhteet esimiesten ja alaisten välillä olivat kahdessa organisaatiossa hyvin erilaiset. Suuremmassa organisaatiossa A esimiesten ja alaisten välisiä vuorovaikutussuhteita ei juurikaan korostettu ja organisaatiossa olikin lähinnä tehtävä- tai projektikohtaista johtajuutta sekä erikseen nimettävää hallinnollista johtajuutta. Pienemmässä organisaatiossa B esimiesten ja alaisten väliset vuorovaikutussuhteet olivat sen sijaan stabiileita sekä helposti nimettäviä sekä tunnistettavia. Näistä organisaatioiden välisistä eroista huolimatta suhde alaisen ja esimiehen välillä saattoi kuitenkin olla sekä etäinen tai läheinen, jolloin suhteen laatu vaikutti myös yksityisen tiedon jakamiseen.

Esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä on merkittävä. Tärkeäksi koettiin esimerkiksi se, että esimies tuo viestinnällään esiin sen, että jokaisen työyhteisön jäsenen yksityinen elämä on merkityksellinen ja ettei esimies arvosta työntekoa myöhään iltaisin ja viikonloppuisin. Tämä tulee esille seuraavassa esimerkissä:

H14: ymmärtää kyllä todellakin sen, että meillä muilla on yhtä lailla perheet jotka ovat tärkeitä – – että esimies pitää omaa perhettä ja siviilielämää isossa arvossa niin hän ymmärtää kyllä todellakin sen, että meillä muilla on yhtä lailla perheet jotka ovat tärkeitä. Hän ei kannusta siihen että täällä notkutaan iltaisin ja viikonloppuisin, ei todellakaan vaan just se että vapaa-aika on tärkeää, lepääminen ja palautuminen. Että hän on tuonut sen niin voimakkaasti esille.

Tärkeäksi koettiin myös esimiehen antama tuki tilanteessa, jossa työntekijällä oli henkilökohtaisessa elämässään henkisesti kuormittava elämäntilanne. Tilanteessa olennaista oli myös se, että esimiehellä oli tieto siitä, mitä yksityisen elämän puolella oli tapahtunut. Tämän mahdollisti esimiehen ja alaisen välisen suhteen laatu, jossa jaettiin myös tietoa yksityisen elämän osa-alueelta. Kysyttäessä haastateltavalta, onko esimies tietoinen tilanteesta, joka haastateltavalla on yksityisen elämän puolella, vastaus oli:

H15: On, joo. Ja tukee hirveän hyvin sitä asiaa ja seuraa sitä asiaa. Ei halua että mä väsyn tässä, että tavallaan koko ajan balansoidaan sitä että missä menee se raja.

Esimiehen ja alaisen välisen vuorovaikutussuhteen merkitystä rajankäyntiin korosti myös se, jos suhteen osapuolilla oli hyvin samanlaiset elämäntilanteet, jolloin yksityisen elämän puolelta tulevat vaateet ja odotukset olivat tietyllä tavalla ymmärrettäviä. Tällaisia olivat esimerkiksi tilanteet, joissa joko alaisen tai esimiehen lapset olivat sairastuneet ja aamu aloitettiin viestittelemällä siitä, miten päivän työt saadaan hoidettua:

H1: ne on niitä aikaisen aamun viestittelyä, että nyt on lapset sairaana ja asiakas on tulossa toimistolle puoli yhdeksältä toimistolle, että miten tästä selvittää että sen tyyppisiä järjestelyitä sitten – hänelläkin pienet lapset joita lähetään viemään hoitoon niin ne tulee yleensä siinä ne tilanteet silleen enemmän vastaan.

Muutamassa haastattelussa tuli myös esille se, että esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutus saattoi olla myös hyvin satunnaista, erityisesti jos esimies ei työskennellyt samassa toimipisteessä. Yhteydenpito tapahtui teknologiavälitteisesti ja kasvokkaista vuorovaikutusta oli vähän. Esimiehen ja alaisen väliset vuorovaikutustilanteet saattoivat olla myös lähinnä rakenteellisia, jolloin vuorovaikutusta tapahtui lähinnä palavereissa ja kehityskeskusteluissa, kuten esimerkissä on nähtävissä:

H5: Ilmoitan sairauspoissaolot ja kehityskeskustelut sun muuta, pistää välillä aina jotain pieniä palavereita.

Poikkeuksena suuremmassa organisaatiossa A olivat kuitenkin esimiehen ja alaisen väliset vuorovaikutussuhteet, joissa osapuolet olivat päivittäin tekemisissä, johtuen esimerkiksi siitä, että työpisteet sijaitsivat vierekkäin.

H8: No mä on hyvin paljon yhteyksissä tuon meidän esimiehen kanssa, koska hän istuu siinä mun vieressä

Haastatteluissa tuli esille myös työyhteisön jäsenten välisiä suhteita, joissa ei jaettu yksityistä tietoa juuri laisinkaan. Yksityisen elämän osa-alueista ei puhuttu työyhteisön jäsenille eli yksityisyyden raja oli lähestulkoon läpäisemätön. Oli myös mahdollista, ettei työyhteisön jäsenten kanssa oltu tarkoituksenmukaisesti tekemisissä työajan ulkopuolella, jotta raja työn ja yksityisen elämän välillä oli mahdollisuus pitää vahvana.

H3: – – joka työpaikassa mulla on ollut se että työkaverit ei ole mun vapaa-ajankavereita kuin satunnaisesti ja harvoin, että mun kaveripiiri on toisaalla – – kotiasioista puhun sen minkä puhun, joka on yleensä hyvin vähän

Viestintä- ja vuorovaikutussuhteet, jotka eivät olleet samoja työssä ja työajan ulkopuolella koettiin myös osaltaan vahvistavan työn ja yksityisen elämän välistä rajaa. Tällöin ei tullut kiusausta puhuttua työasioista työnajan ulkopuolella ja yksityisen elämän puolella olevien ihmisten kanssa keskusteltiin muista kuin työhön liittyvistä asioista.

H12: Just se että kun vapaa-ajalla kaikki tuttavat ja kaverit on ihan eri ihmisiä, ei vahingossakaan voi alkaa puhumaan työasioista, kun on hyvin eri tyyppisiä ihmisiä, ei ole yhtään teknologiataustaisia siinä lähipiirissä, se on on ihan muissa maailmoissa, jotenkin helppo ollut itselle vetää se raja

Osa myös koki, että roolit sekä työssä että yksityisen elämän puolella erosivat toisistaan merkittävästi, jolloin puhuttiin esimerkiksi käsitteillä ”*kotiminä*” ja ”*työminä*”.

4.3.2 Neuvottelu rajankäynnistä

Rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä muodostuu myös neuvottelun myötä, jota tehdään esimerkiksi tiimin jäsenten kanssa. Tällaisia tilanteita syntyi esimerkiksi silloin, kun työpäivän keston tuli poikkeuksia. Eräässä haastattelussa tuli esille tiimissä vallitseva tilanne, jossa uuden palvelumuodon vuoksi edellytettiin, että jokainen tiimin jäsen on vuorotellen iltapainotteisesti töissä. Työvuoroista sopiminen edellytti ennen kaikkea neuvottelua muiden tiimin jäsenten kanssa sekä yhteistä päätöstä sen suhteen, kuka tiimin jäsenistä tekee iltapainotteisen työpäivän. Yksi haastateltavista koki, että tilanne vähensi hänen autonomiaansa työajan joustoon liittyen ja vaikutti myös työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin. Kyseessä oli vain parin tunnin muutos työajassa, mutta haastateltava koki työn ja yksityisen elämän välisen rajan olevan ajallisesti läpäisevä sekä joustava hänen omasta tahdostaan huolimatta. Hän kuvaili tilannetta seuraavalla tavalla:

H3: – – nyt meillä on valitettavasti ylläpito, joka pitää olla meillä viiteen asti, joka aiheuttaa pientä närästystä minulla jos puhutaan työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Niin tässä kohti on pieni kipupiste minulla. Pitää tiimin kanssa sopia, kuka päivystää milloinkin, niin se on sitten, kun mä tuun mielläni seitsemään ja lähdän kolmelta ja olen ajatellut että voin tehdä kolmen jälkeen mitä haluan, milloin haluan ja missä haluan mutta nyt se ei sitten onnistukaan kun pitää kysyä tiimiltä, esimiehiltä tai päivittäisjohtajilta tai päivittäistyönohjaajilta, että sopiiko ja onnistuuko ja voiko lähteä – –

Neuvottelua käytiin myös työajan ulkopuolelle sijoittuvista yhteydenotoista, esimerkiksi työnantajan sekä työntekijän välillä. Näissä keskusteluissa määriteltiin, mihin kellonaikaan työntekijä oli vielä valmis vastaamaan puheluihin, joita tuli mahdollisesti työajan loppumisen jälkeen.

H12: Puhelimeen mää yleensä vastaan aina, ja olen työnantajan kanssa sovittu että olen tavoitettavissa, että vastaan puhelimeen ja jos se ei ole akuutti niin sovitaan että palaan maanantaina – –

Kiireisissä työtilanteissa yhteydenotoista voitiin neuvotella etukäteen, jolloin etenkin työntekijän oli oleellista tiedostaa, että yhteydenottoja saattoi myös iltaisin ja viikonloppuihin. Tämänkaltaiset työtilanteet edellyttivät myös neuvottelua yleensä ottaen työn ja yksityisen elämän välisestä yhteensovittamisesta, koska yhteydenottojen lisäksi piti neuvotella myös siitä, voiko työntekijä tehdä kiireisessä työtilanteessa pidempiä työpäiviä. Neuvottelussa korostui yleensä tilanteiden poikkeuksellisuus sekä lyhytkestoisuus. Huomattavaa kuitenkin on toisaalta se, että tietyissä tilanteissa työstä, joka selkeästi vaikutti työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin, ei ollut aina mahdollisuus kieltäytyä:

H15: No välillä tulee niitä semmoisia ruuhka-uhpuja, esimerkiksi viime syksynä mulla oli semmoinen sisäinen projekti jossa mulla, mää koin että mulla ei käytännössä ollut mahdollisuutta kieltäytyä – ei loppupeleissä niin paljon häirinnyt kun tiesin että se projekti jossain vaiheessa loppuu ja tilanne helpottuu.

Haastateltavat kertoivat myös tilanteista, joissa oli selkeästi neuvoteltu työparin kanssa siitä, että yhteydenotot, niin puhelut, viestit sekä sähköpostit saavat sijoittua myös työajan ulkopuolelle. Seuraavassa esimerkissä tulee esille tilanne, jossa osapuolet ovat olleet tietoisia siitä, että kummankin on työskenneltävä vielä ilta-aikaan, jolloin yhteydenotto on ollut hyväksyttävää, sillä tilanteessa kumpikin osapuoli on sallinut ajallisen jouston.

H12: Tein illallakin töitä ja samoin teki hän, niin silloin se oli just silleen että sitä saattoi illalla, kun oli koneen ääressä niin Lyncin ylitse, joskus puhelimitse niin keskusteltiin, kun hän joutu myös tekemään pidempää päivää ja joutu joustamaan. Se on selkeesti tilanne, että on tehty työajan ulkopuolella.

Neuvottelua rajankäynnistä tapahtui myös perheenjäsenten, niin lasten kuin myös puolison kanssa. Yhteydenotot, jotka tapahtuivat työpäivän jälkeen saattoivat turhauttaa puolisoa, koska työpäivä tuntui jatkuvan vielä kotimat kallakin. Yhdessä tapauksessa työpäivän jatkumiseen vaikutti myös se, että yhteydenotto tuli Ruotsista, jolloin aikaero aiheutti työpäivän venymisen yleensä tuntia pidemmäksi.

H9: kun Ruotsiin tein enemmän töitä, niin mää olin aina puhelimessa – ja aina oli joku juttu menossa siinä autossa niin se sanoi, että toi on vähän tylsää kun sää olet aina tossa, aina tuota hommaa teet, noin niinkun että miksi niiden piti aina soittaa just tähän aikaan, se oli tietenkin just se kun aikaeroa on se tunti, tilanne oli semmoinen.

Kiireisissä työtilanteissa perheen kanssa neuvoteltiin jo etukäteen siitä, että yhteydenottoja tulisi tietynä ajanjaksona enemmän. Tällöin perhe oli tietoinen yhteydenottojen merkityksestä sekä poikkeuksellista määrästä, joka koettiin helpottavan rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä.

H15: – – perhe on kyllä hirveän hyvin tukenut, mies lähinnä sitä että se on sallinut sen kun tietää että on hetkellisesti ja tietää tavallaan että mulla ei ole vaihtoehtoa siinä asiassa. – – Välillä miehellä on samanlaisia tilanteita eikä se häiritse meidän perhe-elämää, me tiedostetaan ne että joskus on vaan rutistettava sitten.

Työn ajallisesta, paikallisesta sekä psykologisesta läpäisystä yksityisen elämän puolelle ei kuitenkaan aina erikseen neuvoteltu. Osa haastateltavista koki, ettei esimerkiksi työn tekemisestä kotona tarvinnut erikseen neuvotella, sillä puolison koettiin olevan tietoinen siitä, että töiden tekeminen tietyssä tilanteessa edellytti myös kotona työskentelyä. Tilanteesta ei syntynyt ongelmaa, koska puoliso oli lähtökohtaisesti tietoinen työn asettamista vaateista.

H13: Ja siitä ei tarvii puolison kanssa keskustella, että jos aina sanoo, että hei mun pitää tänään tehdä vähän aikaa illalla töitä niin ei se ole mikään ongelma

Joskus työn ja yksityisen elämän välisen rajan läpäisevä viestintä oikeutettiin tietyn tilanteen vuoksi. Jos yhteydenotto tapahtui soittamalla, oli se jo itsessään merkki siitä, että kyseessä on jokin tärkeä asia, jonka vuoksi yhteydenotto on oikeutettua.

H1: – – kyllä mä työkavereille yleensä vastaan puhelimeen, jos sattuu joku soittamaan vielä illallakin, koska kyllä se meillä tosiaan, että sitten jos joku oikeasti soittaa, niin tietää että se oikeasti tärkeä

H6: Aina kun on joku soittanut, niin tulee kyllä vastattua. Riippumatta siitä, että onko asiakkaan tai työnantajan numeron. Että aina vastataan kyllä. Yleensä jos soitetaan niin se tärkeä juttu, tulee reagoitua ja laitettua eteenpäin

Vastauksista ei ilmennyt, että organisaatioissa olisi yhdessä pohdittu toimintatapoja työajan ulkopuolisten yhteydenottojen suhteen. Erityisesti pienemmässä organisaatiossa B taustalla oli oletuksia, joiden mukaan esimerkiksi organisaation yrittäjävetoisuus selitti sitä, miksi kaikki työntekijät olivat valmiita reagoimaan työajan ulkopuolelle sijoittuviin yhteydenottoihin.

H13: – – lähes puolet työntekijöistä on omistajia ja vahva yrittäjävetoinen historia ja tavallaan se tulee sieltä, että kaikilla on asenne että kyllähän me reagoidaan tarpeen vaatiessa ettei ole vastaaja päällä "palaan maanantaina klo 8, olethan silloin yhteydessä".

Sama vastaaja totesi kuitenkin haastattelun loppupuolella, että *"ei sitä ole ääneen sanottu"* ja toi myös itse esille, että keskustelua sekä yhteistä neuvottelua täytyy saada aikaiseksi enemmän, jotta organisaation jäsenille syntyisi yhteinen käsitys siitä, missä tilanteissa yhteydenottoihin odotetaan vastausta ja missä määrin organisaatiossa odotetaan esimerkiksi ajallista joustamista.

4.4 Rajanhallinta osana rajankäyntiä

4.4.1 Työstä irrottautuminen

Haastatteluissa tuli esille, että asiantuntijatyö edellyttää usein hyvää ongelmanratkaisukykyä sekä luovuutta. Toisin sanoen työ on usein hyvin tietointensiivistä ja juuri tähän liittyvät myös

kokemukset siitä, ettei työpäivä välttämättä pääty siihen, että on ajallisesti sekä paikallisesti kotona. Ajatustyö jatkuu usein kotiin saavuttua, jolloin tulee tarve psykologiseen työstä irrottautumiseen. Ongelmat, joita on työstetty koko päivä, seuraavat vielä työpäivän loputtua ja niitä haastateltavien mukaan ”työstää pitkään vielä kotonakin”.

Työpäivän päätteeksi koettua levottomuutta pyrittiin tietoisesti hillitsemään tiettyjä rutiineja toistamalla, kuten juomalla kuppi kahvia tai puuhastelemalla lasten kanssa. Tällöin vuorovaikutus esimerkiksi lasten kanssa ”veti” pois työelämästä ja sai aikaan työstä irrottautumisen tunteen.

H15: – – viime syksynä tein sellaisen päätöksen että puoli tuntia siitä kun tulen kotiin niin istun alas, otan kupin kahvia, teetä tai vettä tai mitä tahansa mutta mää istun alas, pysähdyn ja olen lasten kanssa enemmän läsnä sillä tavalla, otan kirjan ja luen niille

Myös työmatkaliikunta saattoi auttaa irrottautumaan työstä, koska matkan aikana oli mahdollisuus käydä mielessä pyörivät asiat läpi.

H11: Siinä pyörräillessä voi vielä pyöriä ne asiat mielessä ja monesti on käynyt ja olen huomannut että jotakin asiaa täällä pohti pöydän ääressä ja kun lähtee polkemaan niin tavallaan siinä liikkeessä hoksaa asioita – –

Sama haastateltava kertoi, että hänellä on kotiin saapuessa tapana kirjoittaa ylös mieleen tulleet asiat, jottei hänen enää kotiin päästyään tarvitse pyöritellä työasioita mielessä.

H11: – – sitten mää menen kotiin ja kirjoitan itselleni sähköpostin, että katsoppa tuommainen.

Psykologista irrottautumista työstä pyrittiin edistämään myös tietoisilla valinnoilla esimerkiksi sen suhteen, millaisia toimintoja kytkettiin tai jätettiin kytkemättä omaan puhelimeen. Kun omaan puhelimeen ei kytketty esimerkiksi työsähköpostia, ei sähköpostin lukemisesta tai lukematta jättämisestä tullut ongelmaa.

H8: --mää olen ihan tietoisesti päätöksen tehnyt, että mää en vie niitä työasioita kotiin, en iltaisin availe työsähköpostia, mulla esimerkiksi puhelimeen ei tule työsähköpostit, en ole tähän sitä avannut.

Psykologinen irrottautuminen työstä edellytti myös ennen kaikkea omien ajatusten johtamista, tietoista päätöstä siitä, ettei esimerkiksi vilkuile sähköpostia enää työpäivän jälkeen.

H13: Yleensä mä en katso sähköpostia illalla. – – mää tavoittelen sitä että ne kumminkin pääasiassa olisi työajalla koska mä huomaan, että jos vilkuilen sähköpostia illalla tai muuta niin stressi tai henkinen kuorma pysyy koko ajan päällä.

Vastaajista suurin osa koki, että psykologinen irrottautuminen työstä oli edellytys työn ja yksityisen elämän välisen rajan ylläpitoon. Työstä irrottautuminen liittyy myös siihen, millä tavalla vallitsevat osa-alueet sovitetaan yhteen parhaalla mahdollisella tavalla. Suurimmalle osalle vastaajista yhteensovittaminen tarkoittikin lähinnä sitä, että työ ja yksityisen elämän

olivat toisistaan erotettavissa ja vastaajat kuvailivat työn ja yksityisen elämän välistä rajaa selväksi. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että töiden tekeminen lopetetaan, kun työpaikalta poistutaan kotiin:

H2: – – kyllä se melkein tuolla, kun koneen laittaa kiinni ja kotiin menee niin tietää, mitä tekee siellä. Eikä ole tullut uniin tai mitään muuta, kyllä se hyvin helposti erottuu

H11: Ne on siinä mielessä erillään että kun mää yleensä teen töitä työpaikalla niin sitten kun menee kotiin niin sitten on kotona

Työelämän ja yksityisen elämän yhteensovittaminen ei kuitenkaan ole stabiilia eikä tasapaino osa-alueiden välillä pysy aina samanlaisena. Yksi haastateltava koki, että tilanne voi muuttua hyvinkin nopeasti, joka tulee esille seuraavassa esimerkissä:

H9: Tiedän myöskin että tämä tilanne on eläväinen, välillä on vähän liiankin paljon kaikkea ja yhtäkkiä se lähtee jotenkin hallitsemattomaan luisuun tää kaikki. Niinkun sitä odotellessa.

Sama vastaaja totesi, että tasapainon saavuttamiseksi tarvittiin vielä tiukempaa rajahallintaa, joka tapahtui lähinnä vähentämällä työntekoa eli vuorovaikutuksessa täytyi tuoda selvemmin esille, kuinka paljon on valmis ottamaan työtä vastaan.

H9:Joo, sitä vaan täytyy sitten rajoittaa sitä tekemistä. Ihan konkreettisesti, seis, ettei liikaa ja vähentää. Ei ota liikaa.. mä olen huono sanomaan ei ja sitä mä olen yrittänyt harjoitella, että en lähde kaikkeen mihin pyydetään mukaan. Yritän rajoittaa tekemistä.

Suurin osa vastaajista myös korosti haastatteluissa, että työelämä ja yksityinen elämä ovat selvästi toisistaan erillään olevia elämän osa-alueita eivätkä ne sekoitu keskenään. Tietyllä tavalla se ei kuitenkaan täysin pitänyt paikkaansa, kun ottaa huomioon kaiken edellä mainitun liittyen työstä irrottautumiseen eli vaikka työn ja yksityisen elämän välinen raja on näennäisesti läpäisemätön ja joustamaton, voi tilanne olla kuitenkin todellisuudessa hieman erilainen.

4.4.2 Teknologian strateginen käyttö

Rajanhallintaa työn ja yksityisen elämän välillä toteutettiin myös viestintäteknologian strategisella käytöllä. Kaikilla haastateltavilla oli käytössään joko työnantajan tarjoama älypuhelin tai vähintään työnantajan tarjoama liittymä omaan älypuheliimeen. Kukaan haastateltavista ei kuitenkaan kokenut, että työnantajalla olisi jotain edellytyksiä laitteen käyttämisen suhteen eikä laitteen käytöstä ollut kenelläkään erillistä sopimusta. Eräs haastateltava kuitenkin pohti, että vaikei virallista sopimusta ole laitteen käytöstä tehty, voi siihen kuitenkin liittyä tietynlainen odotus joustavuudesta:

H1: – – on siinä ehkä tietty sellainen fiilis, että se tavoitettavuus ja sitten toisaalta myöskin se, että pystyt joskus, jos olet reissussa myös silloin tekemään töitä, että pystyt työmatkalla tarkistamaan asioita niinkun läppärillä, että siinä on semmoinen sanaton sopimus joustavuudesta ehkä vähän – –

Lähes kaikilla haastateltavilla oli kokemuksia työaiheisista yhteydenotoista, jotka olivat sijoittuneet ajallisesti työajan ulkopuolelle. Yhteydenotot olivat pääsääntöisesti teknologiavälitteisiä ja niiden vastaanottamiseen käytettiin älypuhelinia. Yhteydenottojen syynä olivat usein normaalista poikkeava tilanne kuten sairastapaukset tai kiireelliset, päivystysluonteiset työtilanteet. Yhteydenottoja tuli niin työyhteisön jäseniltä kuin myös asiakkaita.

Työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä laitteen strateginen käyttö tarkoittaa lähinnä vastaajien tapoja hallita laitteeseen tulevia yhteydenottoja. Hallinta kohdistui vastaajien osalta kolmeen asiaan eli ilmoituksiin, sähköpostiin sekä viestintäalustojen valikoimiseen. Ilmoitusten osalta strateginen käyttö tarkoitti esimerkiksi sitä, että ennen lomalle lähtemistä laadittiin poissaoloilmoitus puhelimen vastaajaan, jolloin mahdolliset yhteydenotot lomaa viettävälle työntekijälle ohjautuivat toiselle henkilölle. Ilmoitusten osalta strateginen käyttö oli myös puhelimen ilmoitusasetuksien muokkaus siten, että puhelimesta ei tullut ilmoitusta erilaisten ryhmäkeskusteluiden kaikista viesteistä eli tätä viestintää oli mahdollista ”mykistää” ja palata ryhmäkeskusteluun itselle sopivana ajankohtana.

H1: Että vaikka niin HangOuts-ryhmissä, niin mulle ei tule mitään ilmoitusta vaan mun pitää erikseen mennä sinne applikaatioon katsomaan, että onko siellä käyty keskustelua

Kaikkein tiukin raja-alue sähköpostin osalta rajanhallintaan liittyen oli se, ettei sähköpostia kytketty laisinkaan koko puhelimeen. Hallinta sähköpostin osalta tuli esille myös siten, että työsähköpostin saapuminen puhelimeen kytkettiin kokonaan pois päältä esimerkiksi loman ajaksi, joka oli haastateltavan mukaan mahdollista ”*yhdellä napinpainalluksella*”. Toisaalta sähköpostin saapumista rajattiin kellonajan mukaan asentamalla sähköpostiin automaattinen aikakatkaisu, jolloin klo 16:00 jälkeen sähköposti ei enää automaattisesti päivittynyt puhelimeen vaan sen lukeminen edellytti manuaalista päivittämistä. Koska sähköpostin lukeminen tehtiin itselle ”hankalaksi”, kynnys sen lukemiseen oli korkeampi, jolloin rajanhallinta oli helpompaa.

H15: niin mää joudun käydä itse manuaalisesti päivittämässä ja katsomassa mutta silloin kynnys on suurempi, kun joudun sen tekemään – –

Kaikki eivät kuitenkaan käyttäneet näitä teknologian mahdollistamia keinoja hyväkseen vaan osa myönsi lukevansa sähköpostia myös kotona ollessaan. Rajanhallintana voi kuitenkin nähdä sen, ettei vastaanotettuihin sähköposteihin kuitenkaan enää vastattu.

H11: Tulee sähköpostia ja tota, se on kieltämättä vähän semmoinen että kyllä niitä välillä tulee luettua. Yleensä en niihin mitenkään reagoi, mutta kyllä monesti tulee vilkaistua että mitä sieltä tuli.

Huomattavaa oli myös se, että osa haastateltavista ei kokenut sähköpostin lukemista varsinaisesti kuormittavaksi tekijäksi. Sähköpostia seurattiin, luettiin ja viesteihin vastattiin, koska sen nähtiin helpottavan seuraavan päivän töitä.

H9: – – ihan vaan sen takia, että mä voin itse helpommin toimia, joustavasti. Mulle on niinkun se, että olen niinkuin itsekäs siinä mielessä, että teen vain itseni takia sitä, joskus vastailen sähköposteihin.

Rajanhallinta viestintäteknologian strategisen käytön myötä tapahtui myös viestintäalustojen valikoimisena. Viestintäalustan tai tarkemmin ottaen viestintäkanavan valinta liittyi rajanhallintaan käänteisesti silloin, kun yhteydenottaja itse etukäteen mietti, miten pystyy tukemaan toisen osapuolen rajanhallintaa. Tällöin viestintäalustan strategisella valinnalla pyrittiin yhteydenotto työajan ulkopuolelle toteuttamaan mahdollisimman vähäisellä häirinnällä lähettämällä mieluummin esimerkiksi viesti sen sijaan, että olisi soitettu puhelu.

H13: Ja itse ajattelen tekstiviestin sellaisena, että se on kuitenkin vähemmän häiritsevää ja vähemmän yksityisyyttä rikkova kuin se että soittaa sunnuntaina kun joku on mummolassa, niin tuntuu että se menee pienemmällä häirinnällä

Viestintäalustojen tai viestintäkanavien valikoimisella tarkoitettiin myös sitä, että vastaajat käyttivät tiettyjä viestintäalustoja työasioiden hoitamiseen ja toisia alustoja yksityisen elämän osa-alueilla. Vaikka jako ei välttämättä ollut aina varsinaisesti suunniteltua, se kuitenkin koettiin helpottavan rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä. Ääripäänä viestintäalustojen valikoinnin suhteen olivat ne haastateltavat, joilla älypuhelimien oli ladattu useita erilaisia viestintäapplikaatioita ja yksi haastateltava kuvailikin, että ”*kaikki on tässä vehkeessä*”, jolla hän viittasi siihen, että koska kaikki applikaatiot ovat samassa puhelimesta, tulee sen myötä silmäiltyä samalla sekä työaiheisia viestejä kuin myös työelämän ulkopuolisia viestejä, jolloin rajanhallinta työn ja yksityisen elämän välillä koetaan osittain haastavaksi.

5 Pohdinta

5.1 Rajankäynti moniulotteisena ilmiönä

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kuvata asiantuntijaorganisaation jäsenten käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Rajankäynti tässä tutkimuksessa käsitetään vuorovaikutusprosessina, jolloin käsitykset ja kokemukset nähdään muodostuvan työyhteisön vuorovaikutuksessa pitäen sisällään myös jännitteitä. Rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä on moniulotteista, jossa vuorovaikutusprosessit tulosten mukaan kohdistuvat aikaan ja paikkaan, viestintäsuhteisiin ja neuvotteluun sekä rajanhallintaan. Rajankäynti muodostui neuvotteluista liittyen työpäivän ajalliseen keston sekä etä- ja joustotyökäytänteisiin, jotka yhteisen työaikarytmin lisäksi edesauttoivat rajankäyntiä. Viestintäsuhteiden sekä neuvottelujen osalta merkittäviä olivat vuorovaikutuksessa syntyneet kokemukset ja käsitykset koskien yksityisen tiedon jakamisesta sekä työyhteisön vuorovaikutuksessa toteutunut konkreettinen neuvottelu työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisesta. Näiden lisäksi keskeinen osa rajankäyntiä on rajanhallinta, joka näyttäytyy työstä irrottaumisena sekä viestintälaitteiden strategisena käyttönä. Nämä rajanhallinnan muodot tulevat näkyviksi vuorovaikutusprosesseissa. Jännitteet työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa, jossa tulee esille odotukset ja vaatimukset liittyen aikaan ja paikkaan, tiedon jakamiseen sekä saavutettavuuteen.

Tutkimuksen merkittävimpänä tutkimustuloksena voidaan pitää sitä, että rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä käsitetään moniulotteisena kokonaisuutena eikä sitä ole mahdollista tiivistää yksittäiseksi tapahtumaksi tai ilmiöksi. Moniulotteisuutta auttaa ymmärtämään Clarkin (2000) teoria rajojen muodostumisesta ajallisten, paikallisten sekä psykologisten tekijöiden myötä. Kun rajat työn ja yksityisen elämän välillä käsitetään muodostuvat useiden tekijöiden myötä, on myös rajankäynnin kompleksisuus ymmärrettävämpää. Tutkimus lisää ymmärrystä rajankäynnistä ilmiönä, joka tulee näkyväksi vuorovaikutuksen myötä ja josta neuvotellaan ja jota vahvistetaan vuorovaikutuksessa. Tutkimus valottaa myös yksittäisiä rajankäynnin muotoja sekä niihin liittyviä kokemuksia sekä käsityksiä tuottaen samalla keskeistä tietoa esimerkiksi työhyvinvoinnin kysymyksiin.

Tuloksissa käy ilmi, että kaikilla haastateltavilla molemmissa organisaatioissa oli hyvinkin samankaltaiset käsitykset työn ja yksityisen elämän merkityksellisyydestä. Lähes kaikki

haastateltavat arvioivat nimenomaan yksityisen elämän merkityksellisemmäksi kuin työelämän, vaikkakin myös työelämää pidettiin tärkeänä. Onko tämän tuloksen taustalla tietyt organisaatioiden sisäiset arvot tai organisaatiokulttuuri, jossa korostetaan yksityisen elämän merkitystä? Vai selittääkö vastausten samankaltaisuutta se, että haastattelut on tehty suomalaisissa organisaatioissa? On todennäköistä, käsitykset työn ja yksityisen elämän merkityksellisyydestä muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa mutta toisaalta käsityksiä muokkaavat myös kulttuuri, jossa elätään ja kasvetaan. Tulokset voisivat myös olla hyvinkin poikkeavat muissa ammattiryhmissä tai organisaatioissa, jolloin ääripäätä edustaisi mahdollisesti perheyriyket, joissa yksityisen elämän ja työelämän välille ei välttämättä ole edes mahdollista asettaa rajoja.

Tulosten mukaan selvien ajallisten tekijöiden, kuten työpäivän alkamisen ja päättymisen lisäksi rajankäynti muodostui työpaikan etä- ja joustotyökäytänteiden myötä. Työaikajousten myötä haastateltavat kokivat voivansa vastata helpommin eri osa-alueilta tuleviin vaatimuksiin ja odotuksiin, kun työn ja yksityisen elämän välinen raja oli ajallisesti joustava. Erityisesti työajan joustamiseen liittyviä käytänteitä pidettiin hyvinä ja niiden toteuttamista tuettiin työyhteisön vuorovaikutuksessa. Kannustaminen etä- ja joustotyöhön organisaation sisällä on merkityksellistä, koska sitä kautta työntekijälle syntyy myös käsitys siitä, että työn tekeminen on mahdollista myös muuallakin kuin vain fyysisesti työpaikalla ja että etätö on yhtä tuloksellista kuin toimistossa tehty työ (Nordback, Myers & McPheen 2017). Työyhteisön vuorovaikutuksessa syntyneet käsitykset ja kokemukset organisaation etä- ja joustotyökäytänteistä sekä siitä, millä tavalla näihin käytänteisiin suhtaudutaan tai asennoidutaan ovat siis oleellisia.

Etätöön päädyttiin tulosten mukaan yleensä kahdesta syystä. Taustalla oli joko tarve keskittymiselle tai elämän yksityisen elämän puolelta tuli vaateita tai odotuksia, kuten lapsen sairastuminen, jonka vuoksi työpaikalle ei voinut fyysisesti siirtyä. Tällaisia tilanteita voidaan tarkastella rajanylitystoimintana, jolloin rajankäynti nähdään muodostuvan siirtymien myötä, joita tehdään elämän eri osa-alueelta toiselle (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000). Siirtymät elämän eri osa-alueelta toiselle voivat kuitenkin olla lähes olemattomia, jos tilanne edellyttää toimimaan samaan aikaan sekä työyhteisön jäsenenä että huoltajana. Siitä huolimatta, että tämänkaltaiset tilanteet saatetaan kokea hyvinkin kuormittavina, näytti siltä, että mahdollisuus etätöön esimerkiksi lapsen sairastuessa helpottaa työn ja yksityisen elämän yhteensovittamista, koska tilanne mahdollistaa ajallisen sekä psykologisen osallistumisen ainakin osittain molempiin elämän osa-alueeseen.

Tuloksissa on viitteitä myös siitä, että etätöiden tekeminen saattaa aiheuttaa ajallista joustamista huomattavan paljon, koska työntekijän ei tarvitse siirtyä erikseen työpisteeltä kotiin. Nordback, Myers ja McPheen (2017) ovat todenneet yhdeksi syyksi etä- ja joustotyön välttämiseen olevan ennen kaikkea pelko työelämän ja yksityisen elämän sekoittumisesta. Siitä huolimatta, että etätöissä työpäivän päättäminen voi olla haasteellista, tulokset kuitenkin osoittavat, että etätö ei kuitenkaan automaattisesti tarkoittanut ympäröiväitä työpäiviä. Oleellista on myös se, millä tavalla työyhteisön vuorovaikutuksessa neuvotellaan esimerkiksi työpäivän kestosta. Toisaalta erityisesti etätöissä neuvottelu ei ole aina pelkästään työyhteisön vuorovaikutuksessa tapahtuvaa vaan neuvottelua voi tapahtua myös perheenjäsenten kanssa, jonka myötä muodostuu rajat sille, mihin saakka työpäivää voi jatkaa.

Tuloksissa on nähtävissä, että myös työyhteisön jäsenten väliset viestintäsuhteet sekä niiden laatu kytkeytyvät käsityksiin sekä kokemuksiin rajankäynnistä. Erityisesti vertaissuhteiden osalta aineistosta oli tunnistettavissa Kramin ja Isabellan (1985) tekemän jäsenyyden mukaisia piirteitä, jolloin esimerkiksi itsestäkertoaminen sekä luottamus suhteessa muuttuvat, kun suhde muuttuu informatiivisesta kollegiaaliseksi. Näkemys, jonka mukaan yksityisen tiedon jakaminen koetaan merkityksellisenä ja se nähdään edesauttavan rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä perustuu Clarkin (2002) tutkimukseen. Hänen mukaan tämänkaltaisen vuorovaikutus nimenomaan tuottaa tyytyväisyyttä niin koti- kuin työelämään eli rajojen yli ulottuva vuorovaikutus on merkityksellistä rajankäynnin kokemukselle (Clark 2002). Tulosten osalta ajatusta tukee myös tilanne, jossa eräs haastateltava koki saavansa eniten tukea työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin samassa organisaatiossa työskentelevän puolison kanssa käydyn vuorovaikutuksen myötä. Tiedon jakamisen syvyys ja laajuus on toki tällaisessa vuorovaikutussuhteessa poikkeuksellista verrattuna muihin työjäsenten välisiin suhteisiin. Merkitykselliseksi koettiin myös esimiehen ja alaisen välinen vuorovaikutussuhde sekä se, että esimies on tietoinen työntekijän henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvista muutoksista tai haasteista, jolloin esimies pystyy tarvittaessa tukemaan työntekijän tilannetta tarjoamalla esimerkiksi joustavia työaikajärjestelyjä.

Ääripäänä työyhteisön jäsenten väliset suhteet olivat täysin informatiivisia, jolloin yksityisen tiedon jakaminen oli hyvin niukkaa tai sitä ei ollut laisinkaan. Tällainen vuorovaikutussuhde voidaan nähdä rajan vahvistamisena (White & Thacher 2015), jolloin työn ja yksityisen elämän välinen raja pyritään pitämään vahva. Whiten ja Thatcherin (2015) mukaan rajan vahvistamisen taustalla voi olla kokemus esimerkiksi rajojen liiallisesta laajentumisesta, josta on voinut seurata työuupumusta. Tämän osalta tutkimus ei kuitenkaan saa vahvistusta vaan kyseessä oli tulosten mukaan enemmänkin henkilökohtainen mieltymys pitää työelämä ja yksityinen elämä

erossa toisistaan. Oleellista onkin pohtia, millä tavalla erilaiset mieltymykset esimerkiksi yksityisyyden suhteen tulevat näkyväksi työyhteisön vuorovaikutuksessa ja millainen merkitys sillä on työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin. Halu kertoa omasta henkilökohtaisesta elämästään voi vaihdella työyhteisön jäsenten välillä hyvinkin paljon, ja siinä missä yksityisen tiedon jakaminen saattaa jollekin tuottaa tasapainoa, saattaa joku toinen puolestaan kokea sen jopa ahdistavana tai kuormittavana. Tärkeää onkin, että ymmärrys tiedonjakamisen tavoista sekä merkityksestä työn ja yksityisen elämän rajankäyntiin kasvaisi.

Rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä edellyttää myös jatkuvaa neuvottelua sekä vuorovaikutusta eri osa-alueilla toimivien henkilöiden kanssa (Clark 2000), mikä tulee esille myös tuloksissa. Neuvottelun merkitys tulee esille tilanteissa, joissa työtehtävät edellyttävät työntekijöiltä ajallista joustavuutta. Kokemus siitä, että työn ja yksityisen elämän välinen rajankäynti on haastavaa tai vaikeaa voi syntyä juurikin siksi, että työntekijä ei voi itse päättää työpäivän aloittamis- ja lopettamisajankohtaa vaan se edellyttää neuvottelua muiden työyhteisön jäsenten kanssa, tässä tapauksessa tiimin jäsenten kanssa. Neuvottelu rajankäynnistä työn ja yksityisen elämän välillä koski myös ajallista läpäisevyyttä, millä viitattiin työajan ulkopuolisiin yhteydenottoihin. Rajankäynnin näkökulmasta neuvottelu on merkittävää, sillä sen myötä syntyy yhteinen käsitys siitä, missä menee työntekijän asettamat rajan työajalle.

Tuloksissa oli nähtävissä myös viitteitä siitä, että erityisesti kiireisten työtilanteiden myötä neuvottelun tuloksena saattoi olla se, että työn annettiin ”tulvia” kotiin ainakin hetkellisesti. Kun työviestintä ulottuu kotiin saakka ja työn ja yksityisen elämän välistä rajaa on vaikeaa määrittää, voidaan tämä nähdä Whiten ja Thacherin (2015) mukaan rajojen laajentamisena. Heidän mukaan rajojen laajentajat perustelevat tällaisen toiminnan tukevan esimerkiksi urakehitystä tai saavan aikaiseksi taloudellista turvallisuutta. Toisaalta rajojen laajentumisen taustalla saattaa White ja Thacherin (2015) tutkimuksen mukaan olla myös organisaation sisäinen normi, jolloin työn ”tulvimista” kotiin pidetään normaalina. Ajatus organisaation sisäisestä normista voi ainakin osittain selittää tuloksissa esille tullutta käsitystä siitä, ettei kotiin tulvivasta työstä ole aina mahdollisuus kieltäytyä. Tulosten mukaan oleellista tällaisissa ruuhkatilanteissa, joissa töitä tehtiin myös kotona oli se, että asiasta neuvoteltiin etukäteen perheenjäsenten kanssa, jota jälleen tukee Clarkin (2002) näkemys vuorovaikutuksen merkittävydestä rajankäyntiin.

Tulosten mukaan rajanhallinta on keskeinen osa työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä ja rajanhallinnan muotoja ovat esimerkiksi työstä irrottautuminen sekä laitteiden strateginen käyttö. Nämä molemmat muodostuvat vuorovaikutusprosessien myötä ja tulevat näkyviin

vuorovaikutuksessa, vaikkakin rajanhallintaa usein pidetään tietyllä tavalla pään sisällä tapahtuvana toimintana, psykologisena ajatuksen johtamisena. Kyse on kuitenkin siitä, että vuorovaikutuksen myötä syntyy tarve rajanhallinnalle ja samalla tavalla vuorovaikutuksen myötä rajanhallintaa pyritään toteuttamaan. Esimerkiksi työpäivän jälkeen yhteinen leikkihetki lasten kanssa auttoi päättämään työpäivän, koska vuorovaikutus heidän kanssaan veti takaisin yksityisen elämän puolelle, työelämän ulkopuoliseen rooliin. Toisaalta esimerkiksi viestintämahdollisuuksien muokkaaminen edesauttoi irtaantumista työelämästä, jota toteutettiin lähinnä sillä, että työsähköposti jätettiin tarkoituksenmukaisesti liittämättä puhelimeen. Tämänkaltainen muokkaaminen tai rajaaminen on samankaltaista kuin Sayahin (2013) tutkimuksessa, jossa psykologinen raja työn ja yksityisen elämän välillä muodostettiin esimerkiksi laitteen sulkemisen avulla, koska se nähtiin konkreettina merkinä sille, että työaika oli päättynyt.

Sayah (2013) mukaan rajanhallinnan taktiikat voidaan jakaa kolmeen ryhmään, joita ovat laitteen sulkeminen, laitteen selektiivinen käyttäminen sekä tapa hoitaa sähköposteja sekä puheluita. Mielenkiintoista olikin huomata, että samansuuntaisia taktiikoita tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Keskeisimmät yhteneväisyydet liittyivät laitteen selektiiviseen käyttämiseen sekä sähköpostiin vastaamiseen tai vastaamatta jättämiseen. Sayahin (2013) tutkimuksessa laitteen selektiivinen käyttö tarkoitti esimerkiksi sitä, että siviilikäytössä oli eri puhelin kuin työkäytössä ja että älypuhelimien käytöstä kieltäydyttiin siksi, että sen nähtiin pahimmillaan aiheuttavan jatkuvan saavutettavuuden taakan. Tämänkaltaista selektiivisyyttä ei tuloksissa ollut nähtävissä vaan selektiivinen käyttö näkyi esimerkiksi siinä, että tiettyä viestintäkanavaa- tai alustaa käytettiin työasioiden hoitamiseen ja toista yksityisen asioiden hoitamiseen. Lisäksi selektiivisenä käyttönä voidaan nähdä se, että älypuhelimeen ei haluttu asentaa esimerkiksi työsähköpostia, eli laitteen ominaisuuksia otettiin käyttöön valikoiden.

Sähköpostitse tulevien yhteydenottojen osalta tulokset tukevat osittain Sayahin (2013) tutkimusta, jossa sähköpostitse tulevat yhteydenotot läpäisivät sekä ajallisen, fyysisen että psykologisen rajan työstä kotiinpäin mutta eivät kotoa työhön, eli sähköpostia luettiin työajan ulkopuolella mutta siihen ei vastattu. Tulosten mukaan vastaajat, jotka olivat yhdistäneet sähköpostin esimerkiksi omaan älypuhelimeen, saattoivat seurata tai lukea saapuvia sähköposteja, mutta eivät niihin kuitenkaan vastanneet. Toisaalta tuloksissa tuli esille myös tilanteita, joissa sähköpostiin myös vastattiin tai sähköpostia jopa lähetettiin itse, jonka vuoksi tulokset eivät ole täysin samankaltaisia Sayahin (2013) verrattuna. Huomioitavaa onkin se, että sähköpostiin vastaaminen tai lähettäminen sekä muut yhteydenotot työajan ulkopuolella oikeutettiin usein kiireisen työtilanteen vuoksi. On myös mahdollista, että esimerkiksi

sähköpostin lähettäminen työajan ulkopuolella johtui siitä, että asia haluttiin saattaa pois päiväjärjestyksestä eli tietyllä tavalla kyseessä oli psykologinen rajankäynti, jolloin työasian siirtäminen eteenpäin seuraavalle henkilölle toimii työstäirrottautumisen mekanismina. Oli syy tai perustelu kumpi tahansa, antaa tulokset viitteitä siitä, että asiasta on kannattavaa keskustella eli yhteisen neuvottelun merkitys on oleellista rajojen asettamisen näkökulmasta.

Rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä tarkastellaan usein siitä näkökulmasta, kuinka paljon työ valuu tai läikkyä yksityisen elämän osa-alueille ja lähtökohtaisesti ajatuksena on se, että mitä vähemmän työ ja yksityinen elämä ovat sekoittuvat, sitä paremmin löytyy tasapaino. Kuitenkin tämänkin tutkimuksen tuloksista löytyy viitteitä siitä, ettei työn ja yksityisen elämän täydellinen segmentaatio välttämättä ole tarkoituksenmukaista. Myös Sayah (2013) muistuttaa, rajankäynti on huomattavan kompleksinen ilmiö, koska sen lisäksi, että rajat voivat olla ajallisia, paikallisia sekä psykologisia voidaan rajankäynti nähdä myös monisuuntaisena, jolloin oleellista on tarkastella myös sitä, miten paljon elämän muut osa-alueet, esimerkiksi perheen muodostama osa-alue läikkyä työelämään. Aikaisempi tutkimus koskien esimerkiksi työ- ja perhe-elämän roolien laajentumista, positiivista läikkymistä tai rikastamista (Grzywaczin ym. 2007) tukee ajatusta siitä, että eri elämän osa-alueiden yhdistäminen voi vaikuttaa positiivisella tavalla elämänlaatuun. Tätä ajatusta tukee myös Nippert-Engin (1996, 7) näkemys, jonka mukaan täydellinen työn ja yksityisen elämän integraatio tai segmentaatio harvinaista.

5.2 Rajankäynnin muodostamat jännitteet

Tulosten mukaan jännitteet työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin muodostuvat työyhteisön vuorovaikutuksessa, jossa tulee esille odotukset ja vaatimukset liittyen aikaan ja paikkaan, tiedon jakamiseen sekä saavutettavuuteen. Tutkimuksen tavoitteena ei ollut yksittäisen jänniteparien nimeäminen tai jännitteiden tunnistaminen vuorovaikutussuhteista vaan tavoitteena oli tarkastella jännitteitä laajemman teoreettisen linssin läpi. Rajankäynnin teoreettinen viitekehys antaa oivan lähtökohdan jännitteiden tarkasteluun, koska osa-alueet nähdään erillisinä mutta toisistaan riippuvaisina (Clark 2000). On myös sanottu, että vaikka työn ja esimerkiksi perhe-elämän yhdistäminen voi vaikuttaa elämänlaatuun positiivisesti, osa-alueiden yhteensovittaminen aiheuttaa myös jännitteitä (Grzywaczin ym. 2007).

Työn ja yksityisen elämän välisessä rajankäynnissä muodostui jännitteitä ennen kaikkea ajan ja paikan suhteen. Käytännössä tämä tarkoitti esimerkiksi sitä, että työtehtävien loppuunsaattaminen edellytti ajallisen rajan joustamista, mutta vaatimukset yksityisen elämän

osa-alueelta estivät joustamisen. Jännitteitä osa-alueiden välille muodostui myös tilanteissa, joissa työntekijä ei kyennyt fyysisesti siirtymään työpaikalle esimerkiksi oman sairastumisen tai lapsen sairastumisen vuoksi. Työntekijä saattoi kokea, että työtilanne ei sallinut poissaoloa työpaikalta mutta samaan aikaan kotoakaan ei ollut mahdollista poistua. Ajan ja paikan suhteen jännitteitä syntyi myös niin sanottujen hallinnollisten rajojen myötä, joita olivat esimerkiksi lasten koulupäivän alkamis- ja päättymisajat sekä päiväkodin aukioloajat. Nämä rajat määrittivät työpäivän kestoja sekä sitä, missä vaiheessa oli ajallisesti ja fyysisesti siirryttävä toiselle elämän osa-alueelle. Jännitteitä muodostui myös tilanteissa, joissa koettiin omaan ajankäyttöön liittyvän kontrollin vähentyneen.

Rajankäynti suhteessa aikaan sekä paikkaan muodostaa siis jännitteitä, mutta huomattavaa oli se, että jännitteitä pyritään myös purkamaan monin eri tavoin. Kummassakin organisaatioissa oli käytössä jousto- sekä etätyökäytänteet, joiden myötä oli mahdollista ratkaista haasteita liittyen työn ja yksityisen elämän yhteensovittamiseen. Tulosten perusteella voi siis sanoa, että kohdeorganisaatioissa etä- ja joustotyökäytänteiden ymmärrettiin ennen kaikkea tukevan työ ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä, jolloin myös jännitteitä näiden kahden osa-alueen välillä oli helpompi hallita.

Jännitteitä muodostui myös sen suhteen, miten paljon työyhteisöissä jaettiin yksityistä tietoa. Vaikka yksityisen tiedon jakaminen kytkeytyy työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin, tässä tutkielmassa ei kuitenkaan pyritty tarkentamaan yksityisyyden tai avoimuuden astetta. Tuloksista on kuitenkin nähtävissä, että organisaatioissa oli vaihtelua yksityisen tiedon jakamisen suhteen, joka sinällään voidaan nähdä muodostavan avoimuuden sekä yksityisyyden jännitteen. Miten paljon puhutaan yksityisen elämän asioista, miten paljon kerrotaan esimerkiksi omasta perheestä? On haasteellista pohtia, missä menee yksityisyyden ja avoimuuden raja työyhteisön vuorovaikutuksessa, koska työyhteisön vuorovaikutuksessa muodostuneita käsityksiä ei ole mahdollista palauttaa takaisin yksittäisiin henkilöihin. Organisaatioissa olisikin oleellista pohtia sitä, millaista tietoa työyhteisöissä jaetaan ja millainen merkitys jaettavalla tiedolla on työn ja yksityisen elämän väliseen rajankäyntiin.

Teknologian käyttö viestinnässä mahdollistaa nykypäivänä etä- sekä joustotyön tekemisen, joka voidaan nähdä purkavan jännitteitä, joita rajankäynti erityisesti ajallisten ja fyysisten tekijöiden myötä muodostaa. Siinä missä teknologian aikaansaama saavutettavuus mahdollistaa etä- ja joustotyön ja laajemmassa mittakaavassa hajautettujen tiimien työskentelyn, on mahdollista, että saavutettavuus kääntyy negatiiviseksi kokemukseksi. Saavutettavuuden paradoksi (Leonardi, Treem & Jackson 2010) tuli esille myös tämän tutkimuksen tuloksissa laitteen strategisen käyttämisen myötä. Laite sinällään mahdollistaisi

työntekijöille lähes jatkuvan saavutettavuuden mutta saavutettavuuden paradoksin vuoksi jatkuvan yhteyden hyötyä ryhdyttiin kyseenalaistamaan ja tämä näkyi tuloksissa rajanhallintana, jota kohdistettiin ilmoitusasetuksiin, sähköpostiin sekä viestintäalustojen valikoimiseen. Näin ollen sama teknologia, joka poistaa ajallisia sekä fyysisiä rajankäynnin tekijöitä aiheuttaa kuitenkin jännitteitä saavuttavuuden ja tavoitettavuuden suhteen. Saavutettavuuden tilalle pyritään siis muodostamaan saavuttamattomuutta erilaisen laitehallinnan avulla.

Mielenkiintoinen huomio tarkastellessa tuloksia jännitteiden näkökulmasta oli se, että vaikka lähes kaikki vastaajat totesivat jossain vaiheessa haastattelua, ettei työn ja yksityisen elämän välinen rajankäynti tuota ongelmia tai että raja on hyvinkin vahva näiden osa-alueiden välillä, tarkentaviin kysymyksiin saadut vastaukset eivät kuitenkaan lähes aina tukeneet tätä toteamusta. Syntyi ikään kuin jännite kokonaiskäsitysten sekä yksittäisten kokemuksen välille. Tarkemmin ottaen viitataan tällä tilanteisiin, joissa työn ja yksityisen elämän välinen raja koettiin hyvinkin vahvaksi ja läpäisemättömäksi, mutta esimerkiksi työajan ulkopuolisiin yhteydenottoihin kuitenkin tarvittaessa vastattiin, sähköposteja luettiin tai kirjoitettiin ylös illalla mieleen tulevia ajatuksia koskien seuraavaa työpäivää. Huomionarvoista onkin se, että rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä on hyvin subjektiivinen kokemus ja vaikka yksittäiset teot viittaavat hyvin joustavaan tai läpäisevään rajankäyntiin, ei kokemus kuitenkaan välttämättä ole samanlainen. Lisäksi on huomioitava, että haastateltava henkilö ei pysty yleensä antamaan täysin seikkaperäistä selitystä omalle toiminnalleen vaan kyseessä on enemmänkin tarinan kertominen siitä, mitä ovat tehneet ja miksi (Denzin & Lincoln 2003, 31).

6 Päättäntö

6.1 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksen arviointi kohdistuu laadullisessa tutkimuksessa yleensä luotettavuuden arviointiin (Eskola & Suoranta 2008, 211), koska käsitteiden, kuten reabiliteetti sekä validiteetti nähdään palvelevan lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Laadullisen tutkimuksen relevantteja luotettavuuden arviointikriteerejä ovat uskottavuus, siirrettävyys, varmuus sekä vahvistettavuus ja nämä ovat korvanneet aikaisemmat positivistiset kriteerit kuten sisäinen ja ulkoinen validius, luotettavuus sekä objektiivisuus (Denzin & Lincoln 2003, 35). Suhteellisen tuoreen näkökulman tutkimuksen arviointiin tarjoaa Tracyn (2010) erityisesti laadullista tutkimusta varten luoma kriteeristö, jonka taustalla on halu osoittaa laadullisen tutkimuksen merkittävyyttä mutta samalla haastaa koko tiedeyhteisöä osallistumaan tutkimuksen arviointia koskevaan keskusteluun. Kriteereitä on yhteensä kahdeksan ja ne ovat vapaasti suomennettuna huomionarvoinen aihe (*worthy topic*), tutkimusasetelman perusteellisuus (*rich rigor*), vilpittömyys (*sincerity*), uskottavuus (*credibility*), merkittävyys (*resonance*), merkityksellinen kontribuutio (*significant contribution*), eettisyys sekä johdonmukaisuus (*meaningful coherence*) (Tracy 2010, 840). Kriteeristöä soveltaneet tutkijat uskovat käsitteiden olevan universaaleja ja mahdollistavan laadullisen tutkimuksen tekijöitä tuottamaan korkeatasoista ja laadukasta tutkimusta (ks. Gordon & Patterson 2013).

Tarkastelen tämän tutkimuksen luotettavuutta osittain sekä Tracyn (2010) kriteeristön mukaisesti ottaen huomioon myös perinteisemmät laadullisen tutkimuksen arviointikriteerit. Tutkimukseen sovellettavia kriteereitä ovat *huomionarvoinen aihe, uskottavuus, tutkimusasetelman perusteellisuus, johdonmukaisuus sekä eettisyys*.

Huomionarvoinen aihe tarkoittaa sitä, että tutkimuksen aihe on relevanssi, ajankohtainen, merkityksellinen sekä kiinnostava (Tracy 2010,840). Tutkimuksen aihevalinta syntyi lähinnä siitä huomiosta, että rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä tapahtuu päivittäin ja aihe on myös tasaisesti esillä julkisessa keskustelussa. Rajankäynti on kuitenkin jatkuvassa muutoksessa, koska teknologian lisääntyminen muokkaa esimerkiksi tavoitettavuuden sekä saavutettavuuden käsitteitä. Aihe on huomionarvoinen siitä syystä, että vaikka rajankäyntiä on ilmiönä arkipäiväinen, ei se kuitenkaan ole vähäpitoinen. Kokemukset, jotka syntyvät työn ja yksityisen elämän yhteensovittamisesta ovat merkittäviä niin työssä kuin työn ulkopuoliselle

hyvinvoinnille, jonka vuoksi aihe tuottaa relevanttia tietoa tämänhetkiseen julkiseen keskusteluun. Aihe on huomionarvoinen myös siksi, että se valottaa rajankäynnin moniulotteisuutta ja sekä niitä vuorovaikutusprosesseja, joiden myötä kokemukset sekä käsitykset muodostuvat.

Uskottavuus luotettavuuden kriteerinä viittaa Eskolan ja Suorannan (2008, 212) mukaan siihen, vastaako tutkijan oma tulkinta ja käsitteellistäminen tutkittavien käsityksiä. Tracy (2010, 840) sen sijaan määrittelee uskottavuuden tarkoittavan sitä, miten rikasta, yksityiskohtaista sekä konkreettista ilmiötä kuvaavaa tietoa tutkija onnistuu tuottamaan. Myös hiljaisen tiedon esille tuominen sekä ilmiön syvällinen kuvaileminen tuottavat uskottavuutta. Tässä tutkielmassa pyrin kuvaamaan analyysin tavalla, jossa tulisi mahdollisimman näkyväksi prosessi, jonka myötä olen tutkina muodostunut tulkinnat tutkittavien käsityksistä. Tämän lisäksi pyrin lisäämään tutkimuksen uskottavuutta aineistolainauksen avulla, jolloin tulee näkyväksi se, etteivät tekemäni kuvaukset sekä jäsenyykset haastateltavien käsityksistä sekä kokemuksista olleet sattumanvaraisia tai poikkeavia. Uskottavuus tekemieni tulkintojen suhteen tulee esille myös siinä, että tulokset olivat osittain samansuuntaisia aikaisempien tutkimustulosten kanssa. Tältä osin toteutuu myös tutkimuksen luottavuuden kriteerinä käytettävä vahvistettavuus, joka syntyy siitä, että tehdyt tulkinnat sekä johtopäätökset saavat vahvistusta aikaisemmasta tutkimuksesta, joka on tarkastellut vastaavaa ilmiötä (Eskola & Suoranta 2008, 212).

Tutkimusasetelman perusteellisuus viittaa Tracyn (2010, 840) mukaan siihen, että tutkimuksen teossa on käytetty tarkoituksenmukaisia, runsaita sekä riittävän kompleksisia ratkaisuja niin teoreettisten rakenteiden kuin myös aineistonkeruun, kontekstin sekä analyysiprosessin osalta. Lähtökohtaisesti tutkimuksen teoreettinen rakenne oli tutkimuksen alkuvaiheessa hyvin erilainen ja teoreettinen viitekehys painottui suhteettoman paljon aihealueisiin, jotka eivät tukeneet tutkimusasetelmaa. Teoreettisen viitekehysten muokkaaminen tarkoituksenmukaisemmaksi syvensi tutkimusasetelman perusteellisuutta ja kiinnitti tutkimuksen paremmin rajankäynnin kontekstiin. Aineistonkeruun perusteellisuuden lähtökohtana on se, että haastatteluihin varattiin riittävästi aikaa, niihin valmistauduttiin etukäteen ja haastattelut toteutettiin suljetussa tilassa, joka mahdollisti luottamuksellisen keskustelun. Aineistonkeruussa pyydettiin haastateltavia näyttämään, millaisia viestejä tai muita yhteydenottoja haastateltavat ovat saaneet työajan ulkopuolella. Viestien sekä puheluiden soitto- ja vastaanottoaikojen tarkastelu antaa objektiivista tietoa vuorovaikutusosapuolten välisestä viestinnästä sekä samalla vähentää normien mukaisten vastausten saamista. Tutkimusasetelman perusteellisuutta kuitenkin huojuttaa se tosiasia, että

tutkimus on tehty kahdessa asiantuntijaorganisaatiossa ja alkuoletuksena on ollut, että tämänkaltaisissa organisaatioissa rajankäynti sisältää ainakin jossain määrin läpäisyä sekä joustamista. Jos tutkielma olisi toteutettu esimerkiksi haastattelemalla tutkimus- ja opetustyötä tekeviä henkilöitä olisi tulokset olleet melko varmasti hyvin erilaisia.

Johdonmukaisuus tarkoittaa, että tutkimus saavuttaa sen, mitä pitikin, tutkija käyttää menetelmiä ja menettelytapoja, jotka sopivat tavoitteisiinsa ja yhdistää mielekkäästi kirjallisuuden sekä tutkimuskysymykset. Myös tulosten sekä tulkintojen tarkoituksenmukaisuus tuottavat johdonmukaisuutta. (Tracy 2010, 840-848.) Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ovat olleet johdonmukaisia sekä perusteltuja. Teoreettisessa viitekehyksessä käytetty kirjallisuus on tukenut analyysin etenemistä sekä edesauttanut välillä hyvinkin aineistolähtöisen analyysin rakentumista. Koska tulosten sekä tulkintojen muodostuminen on ollut pitkä prosessi, on myös tätä puolta pyritty tuomaan esille, jolloin lukijalla on mahdollisuus nähdä analyysiprosessin monivaiheisuus. Rajankäynti työn ja yksityisen elämän välillä on ilmiönä mielenkiintoinen, jonka vuoksi tutkimustietoa aihealueen ympäriltä eri tieteenalojen tuottamana löytyy runsaasti. Tämän vuoksi tutkimuksessa käytettiin myös muiden tieteenalojen käsitteitä, mutta on huomioitava, ettei johdonmukaisuus heikenny, vaikka tutkija käyttäisi käsitteitä sekä menetelmiä eri tieteenaloilta. Kyseessä on enemmänkin siinä tapauksessa uskallus luoda jotain uutta (Tracy 2010, 840-848).

Pohdittaessa menetelmän sopivuutta tutkimuksen tavoitteisiin vaihtoehtoisena aineistonkeruumenetelmänä voitaisiin tämänkaltaisessa tutkimuksessa käyttää myös varjostamista (*shadowing*), jolla tarkoitetaan menetelmää, jossa tutkija seuraa tutkittavaa henkilöä tietyn ajanjakson. Varjostamisen myötä on mahdollista saada hyvin yksityiskohtaista aineistoa, jollaista ei esimerkiksi haastatteluiden avulla ole mahdollista saada. (MacDonald 2005.) Aineistonkeruumenetelmänä varjostamisen kaltainen observointi voisi haastatteluiden lisäksi tuoda esille mahdollisen ristiriidan tai selkeyttää käyttäytymistä, jos haastatteluissa nousee esille lähinnä ilmiöihin tai asioihin liittyviä normeja (Tuomi & Sarajärvi 2009,81).

Eettisyyden merkitystä tutkimuksen arvioinnissa ei tulisi väheksyä. Tuomen ja Sarajärven (2009, 125) mukaan on hämmästyttävää, kuinka vähäistä tutkimuksen tekemistä kuvaavissa oppaissa painotetaan lopulta tutkimuksen tekemisen etiikkaa sekä tutkijan moraalia. Heidän mukaan yhä vapaamuotoisemmat tiedonhankinnan tavat nimenomaan pitäisi ottaa huomioon tutkimuseettisten kysymysten kohdalla, koska tutkijalla on aina tietynlainen institutionaalinen asema suhteessa haastateltavaan. Myös Fontana ja Frey (2003,88) toteavat, että tutkimusmenetelmänä haastattelu tuo eteen eettisiä kysymyksiä, joista tulee olla tietoinen.

Kysymykset liittyvät usein haastattelujen myötä saatuun tietoon, yksityisyyteen sekä siihen, ettei haastateltavilla aiheudu haastattelusta mitään haittaa.

Usein eettisyyden toteutumista tarkastellaankin juuri kolmen periaatteen mukaan, joita ovat informoitu suostumus, oikeus yksityisyyteen sekä tutkimuksesta aiheutuvat seuraamukset (Fontana & Frey 2003, 88–90). Tutkimuksen haastattelut toteutettiin tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Haastatteluja ennen lähetin organisaatioihin yhteydenottokirjeen (ks. liite 2), jossa kerroin tutkimuksen aiheesta sekä aineistonkeräyksen luottamuksellisuudesta. Tämän lisäksi haastateltavilla oli mahdollisuus kysyä ennen haastattelua tarkentavia kysymyksiä tutkimukseen liittyen. Haastattelut olivat vapaaehtoisia ja haastattelun jälkeen haastateltavat saivat esittää tarkentavia kysymyksiä, joita haastattelun aikana oli saattanut tulla mieleen. Haastateltaville annettiin myös mahdollisuus ottaa yhteyttä vielä haastattelun jälkeen, jos he kokivat siihen tarvetta. Jo litterointivaiheessa aineistosta poistettiin mahdolliset tunnistetiedot, nimet sekä spesifit ammattinimikkeet. Haastateltavilta pyydettiin myös suostumus haastatteluiden äänittämiseen.

Pyrin myös vähentämään tutkimuksesta aiheutuvaa vaivannäköä usealla tavalla. Haastatteluiden aikataulut sovittiin siten, että ne aiheuttivat mahdollisimman vähän kuormitusta organisaatioiden toimintaan tai yksittäisen työntekijän työpäivään. Tarvittaessa olin valmis muokkaamaan aikatauluja haastateltavan aikataulujen mukaiseksi. Haastatteluiden aikana pyrin myös huomioimaan haastateltavien tunnetiloja, tarvittaessa kuuntelemaan sekä antamaan aikaa siihen, että haastateltava sai sanottua asiat haluamallaan tavalla. Osa haastateltavista kertoi myös hyvin yksityisiä ja arkaluontoisia asioita, joihin pyrin suhtautumaan tilanteen vaativalla herkkyydellä.

Olen myös tietoinen, että tämänkaltainen tutkimus jättää aina tietynlaisen jäljen organisaatioon. Vaikka haastatteluista ei aiheudu haittaa, voi tutkimus valaista organisaation sisällä asioista, jotka ehkä aiemmin ovat olleet pimennossa tai niihin ei ole kiinnitetty huomiota. En pidä kuitenkaan eettisesti vääränä sitä, että tutkimus saisi aikaan organisaation sisällä merkitysneuvotteluita asioista, joita ehkä aikaisemmin on pidetty itsestään selvinä.

Tutkimuksen teossa on pyritty noudattamaan hyvän tieteellisen käytännön ohjeita, joka tulee esille esimerkiksi muiden tutkijoiden töiden ja saavutusten asianmukaisena huomioimisena, eettisesti kestävinä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelminä sekä tutkimuksen asianmukaisen suunnittelun, toteutuksen sekä raportoinnin myötä (Tuomi & Sarajärvi 2009,81).

6.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkielman tavoitteena oli kuvata asiantuntijaorganisaatioissa työskentelevien henkilöiden käsityksiä ja kokemuksia työn ja yksityisen elämän välisestä rajankäynnistä. Tutkimustyön edetessä havahtuin kuitenkin usein pohtimaan rajankäyntiä laajempaan kokonaisuuteen, jolloin kokemukset ja käsitykset rajankäynnistä eivät muodostu ainoastaan työyhteisön vuorovaikutuksessa vaan myös vuorovaikutuksessa yksityisen elämän osaluueille ”kuuluvien” henkilöiden kanssa.

Tuloksissa oli nähtävissä viitteitä siitä, että esimerkiksi keskustelu työasioista puolison kanssa koetaan merkitykselliseksi. Mielenkiintoista olisi tutkia yksityisen elämän vuorovaikutussuhteiden merkitystä rajankäyntiin sekä tuoda esille puolisojen sekä muiden perheenjäsenten käsityksiä siitä, millaisena työn ja yksityisen elämän välinen rajankäynti heille näyttäytyy. Tarkoituksenmukaista ei kuitenkaan olisi vain tarkastella esimerkiksi rajojen yli ulottuvan vuorovaikutuksen (Clark 2002) määrää vaan erityisesti sitä, minkälainen vuorovaikutus kumppanin tai muiden perheenjäsenten, ystävien tai sukulaisten kanssa tukee työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä ja minkälainen mahdollisesti koetaan kuormittavana.

Tarpeellista olisi myös tarkastella sitä, millä tavalla erilaiset etä- ja joustotyökäytännöt nähdään tukevan rajankäyntiä. Oleellista olisi tuoda esille myös puolison tai perheenjäsenten näkemyksiä asiasta. Siinä missä työntekijä ja työnantaja saattavat kokea jousto- ja etätyökäytännöt tukevan rajankäyntiä, sama kokemus ei välttämättä ole kaikilla osapuolilla. Millaista neuvottelua esimerkiksi etätyöhön siirtyminen tai tekeminen edellyttää perheen sisällä? Kiinnostavan lähtökohdan työn ja yksityisen elämän väliselle rajankäynnin tutkimukselle tarjoaisi myös kasvuyritys, jossa neuvottelut työnteon tavoista olisi vasta alkuvaiheessa. Millä tavalla rakentuu käsitykset työn ja yksityisen elämän välisistä rajoista, millä tavalla käsityksiä vahvistetaan tai pyritään purkamaan? Missä määrin esimerkiksi yrityksen perustamisvaiheessa ollaan valmiita venymään ja millä tavalla asiasta neuvotellaan?

Rajankäyntiä työn ja yksityisen elämän välillä olisi syytä tarkastella enemmän myös linssillä, jossa huomioitaisiin erityisesti aikaisemman tutkimuksen esille tuomat ilmiöt, kuten roolien laajentuminen, positiivinen läikkyminen sekä rikastaminen (Grzywacz, Carlson, Kacmar & Wayne 2007). Siitä huolimatta, että aihealueena työn ja yksityisen elämän välistä rajankäyntiä sekä yhteensovittamista on tutkittu paljon, vuorovaikutus- ja viestintäprosessien merkitystä ei juurikaan ole korostettu. Siksi olisikin tärkeää, että tämänkaltaisia työn ja yksityisen elämään

liittyviä ilmiöitä tarkasteltaisiin nimenomaan vuorovaikutuksen näkökulmasta ja näin ollen saataisiin tietoa siitä, millä tavalla ne tulevat näkyväksi niin työelämän kuin yksityisen elämän vuorovaikutuksessa.

Kirjallisuus

Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. 2000. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25 (3), 472–491.

Baxter, L. A. 2008 .Relational Dialectics. Teoksessa W. Donsbach (toim.) *The international encyclopedia of communication*. Blackwell Reference Online.

Baxter, L. A. & Montgomery, B. M. 1996. *Relating: dialogues and dialectics*. New York: The Guilford Press, 3–4.

Baxter, L.A. 1993. The social side on personal relationships: adialectical perspective. Teoksessa S. Duck (toim.) *Social contexts of relationships*. Newbury Park: Sage, 139–165.

Berger, P. L. & Luckmann, T. 1966: *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen: Tiedonsosiologinen tutkielma*. Suom. Vesa Raiskila. 5. painos. Helsinki: Gaudeamus

Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

Clark, S. C. 2000. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

Clark, S. C. 2002. Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5(1), 23–48.

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (toim.) 2003. *Collecting and interpreting qualitative materials*. 2. painos. Thousand Oaks: Sage

Doerfel, M.L. & Gibbs, J.L. 2014. Field Research. Teoksessa: L. Putnam & D. K. Mumby. *The Sage Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research and Methods*, 223–243.

- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. 2000. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy Of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Vastamäki, J. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Raine, Valli & Juhani, Aaltola (Toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uud. ja täyd. p. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Frey, L. R., Botan, C. H. & Kreps, G. L. 2000. Investigating communication. An introduction to research methods. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Gibbs, J. L., Rozaidi, N. & Eisenberg, J. 2013. Overcoming the “ideology of openness”: Probing the affordances of social media for organizational knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19(1), 102–120.
- Gordon, J., & Patterson, J. A. 2013. Response to Tracy’s under the “Big Tent” establishing universal criteria for evaluating qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 19(9), 689–695.
- Greenhaus, J. & Powell, G.N. 2006. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy Of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. 2007. Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471.
- Grzywacz, J.G., Carlson, D.S., Kacmar, M.K. & Wayne, J.H. 2007. A multi-level perspective on the synergies between work and family. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 559–574.
- Järvensivu, A. & Piirainen, T. 2012. Hyvän työn ehdot työpaikan arjessa. Teoksessa Pyöriä, Petri. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus, 84–85.

Kanter, M.R. 2006. Beyond the myth of separate worlds. Teoksessa Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. & Sweet, S. A. 2006. The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches. New York: Psychology Press.

Kram, K. & Isabella, L. 1985. Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal (pre-1986)*, 28(1), 110–132.

Krouse, S. S., & Afifi, T. D. 2007. Family-to-work spillover stress: Coping communicatively in the workplace. *Journal of Family Communication*, 7(2), 85–122.

Leonardi, P. M. , Treem, J. W. & Jackson, M.H. 2010. The Connectivity Paradox: Using technology to both decrease and increase perceptions of distance in distributed work arrangements. *Journal of Applied Communication Research*, 38(1), 85–105.

Leung, L. & Renwen, Z. 2017. Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory. *Telematics and Informatics*, 34(1), 385–396.

Liikkanen, M. 2009. (toim.) Suomalainen vapaa-aika: Arjen ilot ja valinnat. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Luoma, M. 2009. Boundaryless work: An explorative case study on the nature of boundaries and boundary crossings in rapidly changing research & development work. Tampere: Tampere University Press.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. & Yates, J. 2013. The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337–1357.

Mazmanian, M. 2013. Avoiding the trap on constant connectivity: When congruent frames allow for heterogeneous practices. *Academy of Management Journal*, 56(5), 1225–1250.

Myers, K.K., Seibolt, D.R. & Park, H.S. 2011. Interpersonal communication on the workplace. Teoksessa M.L. Knapp & J.A. Daly (toim.) *The Sage handbook of interpersonal communication*. 3.painos. Thousand Oaks: Sage, 527– 562.

Nippert-Eng, C.E. 1995. Home and work: Negotiating the boundaries of everyday life. Chicago: University of Chicago Press.

Nordbäck, E.S., Myers, K.K. & McPhee, R.D. 2017. Workplace flexibility and communication flows: a structural view. *Journal of Applied Communication Research*, 45(4), 397–412.

Putnam, L. L., Fairhurst, G. T. & Banghart, S. 2016. Contradictions, Dialectics, and Paradoxes in Organizations: A Constitutive Approach. *The Academy of Management Annals*, 1–107.

Ruppel, C. P., Gong, B., & Tworoger, L. C. (2013). Using communication choices as a boundary-management strategy: How choices of communication media affect the work-life balance of teleworkers in a global virtual team. *Journal of Business and Technical Communication*, 27 (4), 436–471.

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2009. Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus (2. painos). Tampere: Vastapaino.

Shamir, B., & Melnik, Y. 2003. Some organizational consequences of cultural differences in boundary permeability. In *Managing Boundaries in Organizations: Multiple Perspectives*. Palgrave Macmillan UK, 281–301.

Sayah, S. 2013. Managing work–life boundaries with information and communication technologies: the case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment*, 28(3), 179–196

Sias, P.M. 2014. Workplace relationships. Teoksessa: L. Putnam & D. K. Mumby. *The Sage handbook of organizational communication: Advances in theory, research, and methods* (3. painos). Los Angeles: Sage, 375–400.

Sias, P.M. 2009. *Organizing Relationships. Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. Thousand Oaks: Sage.

Sivunen, A., Nurmi, N., & Koroma, J. 2016. When a one-hour time difference is too much: Temporal boundaries in global virtual work. *Proceedings of the 49th Hawaii International Conference on System Sciences*, 511–520.

Spitzberg, B. H. 2006. Preliminary Development of a Model and Measure of Computer-Mediated Communication (CMC) Competence. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(2), 629–666.

Tracy, S. J. 2010. Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837– 851.

Tracy, S. J. 2013. *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, communicating impact*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. 5. painos. Helsinki: Tammi.

Wajcman, J. 2011. Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work. *Organization Studies*, 32(7), 941–961.

White, E.P.G & Thatcher, A. 2015. How Mobile Phones Affect the Sustainability of the Work/Life Balance of Their Users. In *International Conference on Augmented Cognition* 393–400. Springer, Cham.

Yle uutiset 2016. Toim. Pöllänen, R. 3.1.2016. Saatavana: <http://yle.fi/uutiset/3-9384654> [Viitattu 4.1.2016]

Yoshimura, C. G. 2013. A Dialectic Approach to Work-Family Conflict. *Northwest Journal Of Communication*, 41(1), 7–40.

Liitteet

LIITE 1 Haastattelurunko

Haastattelun alussa:

- Kerron haastateltavalle, että hän voi avoimesti kertoa suoraan asioita: en tule kertomaan kenenkään sanomisia eteenpäin. Haastatteluissa käytyjä asioita ei puida haastatteluiden ulkopuolella. Korostan, että kaikki on merkityksellistä, joten ei tarvitse miettiä, mitä voi sanoa ja mitä ei.
- Korostan anonymiteettia ja luottamuksellisuutta. Nauhoitan keskustelut vain itseni takia, jotta pystyn keskittymään aitoon kuuntelemiseen.
- Kaikki materiaali (myös otetut kuvat) luottamuksellisia eikä niitä julkaista sellaisenaan vaan kaikki tunnistetiedot poistetaan
- Tutkimus ei pyri ottamaan kantaa tai arvioimaan työntekijöiden ammatillista osaamista vaan tavoitteena on lisätä tietoa siitä, millä tavalla työelämän vuorovaikutuksessa työstä ja vapaa-ajasta neuvotellaan eli millä tavalla ihmiset puhuvat ja viestivät toisilleen. Tutkimus ei myöskään pyri arvottamaan jotain tiettyä tapaa toteuttaa rajankäyntiä ja siitä käytävää neuvottelua

Perustiedot

- Nimesi?
- Kertoisitko työnkuvastasi?
 - Onko itsenäistä työtä vai enemmän tiimityötä?
 - Kuinka paljon olet yhteydessä lähimpiin työkavereihisi päivittäin, kasvokkain tai teknologiavälitteisesti?
- Kauanko olet ollut tässä tehtävässä?
- Millainen on tyypillinen työpäiväsi?
 - Moneltako työpäiväsi alkaa ja päättyy? (HUOM! jos sanoo tekevänsä töitä myös kotona, täytyy huomioida seuraavassa kysymyksessä eli kysyä, tekeekö suunnitelmallisesti myös etätöitä/joustotyötä vai onko työskentely kotona vain satunnaista)
- Teetkö joustotyötä tai etätöitä?
 - Kuinka paljon suunnilleen?
 - Onko jousto- tai etätöistä sovittu etukäteen?

- Millaisista asioista on sovittu? esim. yhteydenottoon työaikojen ulkopuolella, pitääkö olla esim. pikaviestimellä tai puhelimella tavoitettavissa ja milloin ym.

Työelämän vuorovaikutussuhde

- Kuka on tällä hetkellä henkilö (tiimin jäsen, projektipäällikkö, esimies) kenen kanssa työskentelet eniten?

Tämä haastattelun ajan pyri ajattelemaan juuri häntä vastatessasi muihin kysymyksiin.

- Kuinka kauan olet ollut tämän henkilön kanssa?
- Millaiseksi kuvailisit työskentelyänne?
- Kuinka hyvin tunnette toisenne?
 - Kuinka paljon puhutte myös muusta elämästä, henkilökohtaisista asioista toisillenne?
- Kuinka paljon olet yhteydessä tähän henkilöön ja onko yhteydenpito enemmän kasvokkaista vai teknologia välityksellä tapahtuvaa? Puhutaan tästä aiheesta vähän myöhemmin lisää

Työ ja muu elämä

Keskustellaan seuraavaksi työstä sekä muista elämän osa-alueista. Ensimmäiseksi kysyisin, millainen on sinun perhetilanteesi? Onko puolisoa, lapsia, kissoja, koiria?

- Miten määrittelet elämäsi muut osa-alueet jos ajatellaan, että työ on erillinen osa-alue?
 - Mitä ne sisältää?
 - Vapaa-aikaa, opiskelua, harrastuksia, perheen kanssa oloa?
- Miten tärkeäksi koet nämä elämän muut osa-alueet?
 - Esim. jos sanot asteikolla 1-5 ja 5 on erittäin tärkeä
- Millaista on se työ, jota mahdollisesti teet työajan ja paikan ulkopuolella?
 - Huom! Jos henkilö on aiemmin vastannut työskentelevänsä myös etänä/tekevänsä joustotyötä niin miten hän määrittelee sen, että on töissä?
- Miten tärkeäksi koet työsi jos mietitään taas asteikolla 1-5 ja 5 on erittäin tärkeää.
- Millä tavalla kuvaisit omia rajojasi työn ja muun elämän välillä?
 - Sekoittuuko työ ja muut elämän osa-alueet helposti vai ovatko täysin erillään toisistaan?
 - Ovatko rajat hyvin vahvat? Kuinka vahvaksi kuvaisit?
- Onko työn ja elämän muiden osa-alueiden erottaminen helppoa/hankalaa? Miksi?
 - Mitkä on suurempia haasteita yhdistämisessä?
 - Mitkä on suurimpia haasteita erottamisessa?

Viestintäteknologian käyttö

- Onko työnantaja antanut sinulle jotain laitetta/laitteita, joita käytät yhteydenpitoon työkaverisi/ esimiehesi kanssa? Jos työnantaja ei ole antanut laitetta, käytätkö omia laitteita yhteydenpitoon?
- Otatko laitteen mukaan kotiin lähtiessä?
 - Jos laitteita on useampia, minkä laitteet otat mukaan? Miksi?
- Onko laitteen käytöstä sovittu jotain erikseen? Jos on sovittu, niin mitä?
- Käytätkö laitetta työasioiden hoitoon myös kotona?
- Milloin katsot laitetta ensimmäisen kerran aamulla ja milloin viimeisen kerran illalla?
 - Millaisiin asioihin reagoit? Mitä teet?
- Onko laite mukana myös lomalla tai viikonloppuna? Vastaatko silloin myös työaiheisiin viesteihin tai puheluihin?

Rajankäynti

Sinulla on siis käytössäsi laite X. Millaiseksi koet laitteessa olevat ominaisuudet? Mikä hyvää ja mikä huonoa?

- Mitkä ovat mielestäsi laitteen keskeisimmät viestintäkanavat teidän välillänne?
 - Millä alustoilla olet yhteydessä toisiinne Esim. oletteko facebook-kavareita, tuleeko laitettua sitä kautta viestiä? Millaisia viestejä?
- Millaisissa tilanteissa käytät tätä laitetta varsinaisen työajan ulkopuolella ollaksesi yhteydessä työkaveriin tai esimieheesi? Puhelut, tekstiviestit, WhatsApp-viestit tai jokin muu alusta tai sovellus?
 - Kerrotko vielä, miksi? Oletteko erikseen sopineet, että näissä tilanteissa ollaan yhteydessä?
- Millaisia asioita mainitsemasi soitot tai viestit käsittelevät? Voitko näyttää laitteeltasi jonkun viestin tai puhelun joka on lähetetty/jonka olet lähettänyt työajan ulkopuolella ja kertoa tilanteesta tarkemmin? (Onko mahdollista ottaa tästä kuva? Voinko merkata soittoajat ylös?)
 - Nyt jos mietit vielä milloin olette olleet työkaverin tai esimiehen kanssa yhteydessä työajan ulkopuolella, niin tuliko sinulla näitä tilanteita mieleen?
 - Millainen oli asia, jota viestissä/puhelussa käsiteltiin? Liittyikö se enemmän työhön vai muuhun elämän osa-alueeseen?
 - Kerrotko tästä soittoajasta/viestistä tarkemmin.

- Missä olit/kenen kanssa olit kun viesti/soitto tuli tai kun itse soitit tai lähetit viestin?
- Mitä teit? Miten suhtauduit? Millä tavalla muut paikalla olleet suhtautuivat?
- Miksi päätit soittaa tai lähettää viestin? Tai miksi sinulle soitettiin tai lähetettiin viesti?
- Miten perheesi tai ystäväpiirisi suhtautuu yleensä tilanteisiin, joissa vastaanotat tai lähetät puheluita/viestejä?

Haastattelun loppuksi:

- Kooste siitä, mitä olemme puhuneet: ”Nyt ollaan puhuttu työtehtävistä, vapaa-ajan sekä työn yhteensovittamisesta, käytettävissä olevasta teknologiasta sekä siitä, millä tavalla laite tuo rajankäynnin työn ja vapaa-ajan välillä näkyväksi. Tuleeko nyt mieleen jotain, joka olisi tärkeää tämän aiheen kannalta, mutta on jäänyt keskustelematta?
- Omat yhteystiedot haastateltavalle

LIITE 2 Yhteydenottokirje haastateltaville

Hei!

Olen opintojeni loppuvaiheessa oleva puheviestinnän opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen pro gradu-työtäni, jossa aiheena on johtajan/esimiehen ja alaisen vuorovaikutussuhteessa tapahtuvaa merkityksenanto teknologiavälitteisen viestinnän näkökulmasta. Tutkielman tavoitteena on kuvata, millä tavalla johtajat/esimiehet ja alaiset neuvottelevat rajankäynnistä työn ja vapaa-ajan välillä sekä millaisia merkityksiä neuvottelulle annetaan. Tutkielma tuottaa tietoa siitä, millä tavalla muuttuvassa työelämässä työn ja vapaa-ajan välistä rajaa hallitaan, jolloin tulokset antavat myös mahdollisuuden tarkastella työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä. Työtäni ohjaa puheviestinnän professori Anu Sivunen, p. 040 735 4279, anu.e.sivunen@jyu.fi.

Tutkielman aineisto on tarkoitus kerätä haastattelemalla sekä johtajia/esimiehiä että alaisia. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastatteluun ei tarvitse valmistautua muilta osin etukäteen, mutta toiveena on, että haastatteluissa olisi mahdollisuus tarkastella joitain alaisen ja johtaja/esimiehen toinen toisilleen lähettämiä tai vastaanotettuja viestejä (WhatsApp, tekstiviesti, Skype for Business, sähköposti) sekä puheluiden vastaanotto- ja soittoaikoja. Jos mahdollista, kuvaan viestit aineistonkeruun tueksi sekä merkitsen ylös puheluiden soittoajat. Kestoltaan haastattelut ovat noin tunnin mittaisia ja ne on tarkoitus tehdä joko työaikana työpaikalla tai erikseen sovitussa paikassa työajan ulkopuolella. Haastattelut nauhoitetaan, jotta minun tutkijana olisi mahdollista keskittyä muistiinpanojen tekemisen sijasta aitoon läsnäoloon ja kuuntelemiseen sekä palata aineistoon tarvittaessa. Nauhoitukset tulevat ainoastaan tutkimuskäyttöön. Alkuperäiset nauhat sekä kuvat hävitetään tutkimuksen jälkeen ja aineistoa käsitellään pelkästään tekstimuodossa. Haastattelut on tarkoitus tehdä huhtikuun alkupuolella. Aineistoa käsitellään siten, että haastateltavien henkilöllisyyttä ei voida tunnistaa tutkimusraportista.

Pyydän ystävällisesti vastaamaan lyhyesti sähköpostitse, mikäli organisaatiostanne löytyy halukkaita osallistujia tutkimukseen. Viestissä voitte myös ehdottaa sopivaa ajankohtaa haastattelulle mutta voin myös itse sopia haastatteluajat haastateltavien kanssa saatuani heidän yhteystietonsa. Varmistaakseni, että sähköpostini on saavuttanut Teidät, olen puhelimitse yhteydessä viimeistään 7.4.2017. Vastaan erittäin mielelläni kaikkiin lisäkysymyksiin ja tulen halutessanne esittelemään tutkimuksen tuloksia organisaatioonne.

Yhteystietoni löytyvät tämän viestin lopusta.

Ystävällisin terveisin,

Jonna Leppäkumpu

jonna.t.leppakumpu@student.jyu.fi

p. 040-5755071

Kieli- ja viestintätieteiden laitos

Jyväskylän yliopisto