

Hanna Eronen

**TYÖN JA PERHEEN  
YHTEENSOVITTAMINEN  
ASIAANTUNTIJATYÖSSÄ**

Rajojen ylittäminen ja ajanhallintakeinot

# TIIVISTELMÄ

Hanna Eronen : Työn ja perheen yhteensovittaminen asiantuntijatyössä: rajojen ylittäminen ja ajanhallintakeinot  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma  
Huhtikuu 2022

---

Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen tukee niin perheen, työntekijän kuin työyhteisön hyvinvointia. Sujuva työn ja perheen yhteensovittaminen on myös yhteiskunnallisesti tärkeä tavoite, sillä se parantaa pienten lasten vanhempien osallistumista työelämään. Onnistuneen työn ja perheen yhteensovittamisen myötä työn ja perheen välinen tasapaino parantuu, joka heijastuu muun muassa parempaan työtyytyväisyyteen ja -suoritukseen sekä tyytyväisyyteen perhe-elämää kohtaan.

Tässä tutkielmassa tarkastellaan työn ja perheen yhteensovittamista asiantuntijatyössä, sitä miten he ylittävät työn ja perheen rajoja sekä sitä, millaisia ajanhallintakeinoja he käyttävät saavuttaakseen työn ja perheen tasapainon. Työn ja perheen yhteensovittamista tarkastellaan Sue Campbell Clarkin työn ja perheen rajateorian viitekehyksessä.

Tutkielman aineistona on käytetty FLEXLIFE-hankkeessa kerättyä teemahaastatteluaineistoa. Alkuperäistä haastatteluaineistoa on rajattu, jotta tutkielman aineisto olisi yhdenmukaisempi ja tulokset luotettavammat. Aineisto on analysoitu käyttäen teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

Tulokset osoittavat, että asiantuntijoilla työn ja perheen rajat ovat usein heikot. Työstä kotiin suuntautuva rajojen sekoittuminen on yleisempää kodista työhön suuntautuva. Työn alue joustaa ja läpäisee kodin alueen kiireen ja suuren työmäärän takia. Asiantuntijat käyttivät töissä ajanhallintakeinoina kalenteria, priorisointia ja häiriötekijöiden minimointia. Kodin ajanhallintakeinoina käytettiin kalenteria, aikaan liittyviä neuvotteluja ja arkea helpottavien palvelujen ostoa. Asiantuntijat kokivat, että heillä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet oman ajankäytön hallintaan.

Avainsanat: työn ja perheen yhteensovittaminen, työn ja perheen tasapaino, rajateoria, asiantuntijatyö, ajanhallinta

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KATSAUS AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN JA KESKEISET KÄSITTEET.....	6
	2.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen.....	6
	2.2 Liikkuminen työn ja perheen rajoilla .....	10
	2.3 Ajanhallinta .....	11
	2.4 Asiantuntijatyö .....	15
3	TYÖN JA PERHEEN RAJATEORIA.....	17
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄ .....	22
	4.1 Tutkimuskysymykset.....	22
	4.2 Aineiston kuvaus .....	22
	4.3 Laadullinen tutkimus .....	23
	4.4 Sisällönanalyysi.....	24
	4.5 Tutkimuksen etiikka.....	27
	4.6 Tutkimuksen vaiheet .....	27
5	AINEISTON ANALYYSI .....	29
	5.1 Fyysinen raja .....	29
	5.2 Ajallinen raja .....	33
	5.3 Psykologinen raja .....	37
	5.4 Rajojen läpäisevyys, joustavuus ja sekoittuminen .....	38
	5.5 Rajojen ylittäminen; vahvat vai heikot rajat .....	42
	5.6 Ajanhallintakeinot .....	43
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	49
	6.1 Keskeiset tutkimustulokset.....	49
	6.1.1 Työn ja perheen rajojen ylittäminen ja hallinta.....	49
	6.1.2 Asiantuntijoiden ajanhallintakeinot työn ja perheen tasapainon saavuttamiseksi.....	52
	6.2 Pohdinta.....	54
	6.3 Jatkotutkimustarpeet.....	56
	LÄHTEET .....	58

## TAULUKOT

Taulukko 1 Asiantuntijoiden käyttämät ajanhallintakeinot töissä ja kotona.....	44
--	----

# 1 JOHDANTO

Työ ja perhe ovat ihmisen elämässä keskeisiä alueita sekä merkittävässä osassa ihmisen hyvinvoinnin rakentumisessa. Työtä tehdään toimeentulon takia, mutta se voi parhaimmillaan olla myös antoisaa, merkityksellistä ja tärkeä sosiaalisten suhteiden lähde (Tammelin & Mustosmäki, 2017). Perhe tuo elämään sisältöä, perheessä koetaan monenlaisia tunteita ja siellä tehdään palkatonta koti- ja hoivatyötä (Salmi & Lammi-Taskula, 2014). Työn ja perheen yhteensovittamisessa on kyse siitä, miten työn ja perheen vaatimukset saadaan onnistuneesti yhdistettyä niin ettei työntekijä koe perheasioiden häiritsevän työntekoa eivätkä työasiat häiritse liioin perhe-elämää.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat ajankohtaisia etenkin aikuisväestölle, heille, jotka tekevät ansiotyötä ja joilla on lapsia kotona. Työn ja perheen yhteensovittamisella on vaikutuksia aina yksilötasolta yhteiskunnan tasolle asti, joten onkin perusteltua sanoa, että työn ja perheen yhteensovittaminen koskettaa meitä kaikkia ainakin jossain vaiheessa elämää ja jostakin näkökulmasta. Työn ja perheen yhteensovittamisen ajankohtaiset kysymykset elävät yhteiskunnallisten muutosten mukana. Yhteiskunnalliset muutokset heijastuvat työelämään, joka on tärkeä näyttämö työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on onnistunut, kun työn ja perheen vaatimukset eivät vie kohtuuttomasti voimavaroja kummaltakaan osa-alueelta. Tällöin voidaan puhua tasapainon tilasta, jota yksilö kokee työn ja perheen välillä. Työn ja perheen välisen tasapainon saavuttaminen on tärkeää niin yksilön hyvinvoinnin, organisaatioiden menestyksen kuin yhteiskunnan kestävän sosiaalisen ja taloudellisen kehityksen kannalta. Työelämän vaatimukset ovat kuitenkin viime vuosikymmeninä kasvaneet; työtahti on entistä kiivaampaa ja kiirekokemuksia koetaan aiempaa enemmän. Työ kuormittaa uudella tavalla. Etenkin naiset kokevat kiirettä työssään (Salmi & Lammi-Taskula, 2011; Sutela, 2020b). Digitalisaation ja teknologisen kehityksen myötä työn ja perheen aikaan ja paikkaan sidoksissa olevat rajat ovat hämärtyneet, kun työtä on entistä helpompaa tehdä varsinaisen työpaikan ja -ajan ulkopuolella. Toisaalta myös perheasioita on helpompi tuoda töihin. Tutkimuksissa on kuitenkin huomattu, että työ tunkeutuu useammin perheen alueelle kuin perhe työn alueelle (Salmi & Lammi-Taskula, 2011).

Tässä tutkielmassa selvitän asiantuntijatyötä tekevien työn ja perheen yhteensovittamiseen liittyvää työn ja perheen rajojen ylittämistä, työn ja perheen rajojen hallintaa sekä ajanhallinnan keinoja, joita asiantuntijat työ- sekä perhe-elämässään käyttävät. Miten työn ja perheen alueiden välille muodostuu tasapainon tila, mitkä ovat tekijöitä, jotka lisäävät tasapainoa ja mitkä puolestaan horjuttavat sitä? Tutkielmassani käytän teoreettisena viitekehystenä Sue Campbell Clarkin (2000) luomaa työn ja perheen rajateoriaa, joka ohjaa analyysin tekoa.

Vuonna 2018 tehdyn Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan suomalaiset vanhemmat kokevat, että työn ja perheen yhteensovittaminen on melko hyvällä tasolla vaikkakin suurimmalla osalla, sekä äideistä että isistä, on vähintään jonkin verran haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa (Tilastokeskus, 2019). Suomessa on muuta Eurooppaa tyypillisempää, että myös äidit tekevät kokoaikatyötä (Nieminen, 2019), joka voi vaikuttaa siihen, että sukupuolten välistä eroa työn ja perheen yhteensovittamisessa ei ole havaittu. Vaikka haasteita työn ja perheen yhteensovittamisessa esiintyy, vanhemmat kokevat olevan energisempiä viettäessään aikaa lasten kanssa silloin, kun he käyvät myös töissä (Viertiö ym., 2019). Työssäkäynti voi tarjota vastapainoa perhe-elämälle ja edistää koettua tasapainoa työn ja perheen välillä. Työn ja perheen yhteensovittamisessa auttavat usein joustavat työajat ja mahdollisuus esimerkiksi etätyöhön, jolloin työpäiviä voi muokata ainakin osittain enemmän omien ja perheen tarpeiden mukaiseksi.

Tässä tutkielmassa käyttämäni aineisto koostuu asiantuntijatyötä tekevien haastatteluista. Asiantuntijatyötä pidetään yleisesti joustavana työnä, jossa työntekijällä on enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja sen järjestelyihin. Aineiston analysointi on tässäkin mielessä mielenkiintoista; miten työn joustot asiantuntijatyössä näyttäytyvät käytännössä haastateltujen arjessa.

Erilaisten työn joustojen lisäksi osa-aikatyön tekeminen lasten ollessa pieniä on erityisesti 1–2-vuotiaiden lasten äitien käyttämä keino helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista. Miehet tekevät harvemmin osa-aikatyötä kuin naiset. Isien tekemä osa-aikatyö olisi yksi keino tasata vanhempien hoivavastuuta, jolloin myös työn ja perheen välinen tasapaino perheissä voisi parantua. Vaikka osa-aikatyö kiinnostaa monia vanhempia, usein taloudelliset syyt sekä vaikeus järjestää työ kokoaikaisesta osa-aikaiseksi estää työajan muutokset. (Tilastokeskus, 2019.)

Sosioekonominen asema ja työn luonne vaikuttavat siihen, miten paljon työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja esimerkiksi työn aloitus- ja lopetusaikoihin. Korkeampi koulutus antaa enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihin sekä esimerkiksi lomiin kuin matala koulutus ja myös vuorotyötä tekemättömillä on tähän paremmat mahdollisuudet kuin vuorotyötä tekevillä. (Nieminen, 2019.) Koska tutkielmani aineiston haastattelut on kerätty asiantuntijatyötä tekeviltä ja asiantuntijatehtäviin vaaditaan usein korkeakoulutusta, voikin olettaa, että haastatteluissa käy ilmi hyvät vaikutusmahdollisuudet omaan työhön. On kuitenkin huomionarvoista, että vaikka korkeammin koulutetuilla on usein paremmat vaikutusmahdollisuudet omiin työaikoihin kuin matalammin koulutetuilla, ovat he isommassa riskissä kokea työuupumusta sekä tyytymättömyyttä työn ja perheen yhteensovittamisessa (Sutela & Lehto, 2014). Keinot, joilla on mahdollista edistää työn ja perheen yhteensovittamista voivatkin kääntyä itseään vastaan, kun työn ja muun elämän rajat hämärtyvät. Työelämän ja yhteiskunnan digitalisoituminen ja teknologinen kehitys, jotka ovat merkittäviä syitä työn ja perheen rajojen hämärtymiseen, voivat vaikeuttaa rajojen hallintaa sekä horjuttaa tasapainoa työn ja perheen välillä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen on ollut pitkään keskeinen teema työ-, perhe- ja tasa-arvopolitiikassa. Lainsäädännön kautta voidaan vaikuttaa perheoikeuksiin ja niiden käyttöön, ja viime vuosien aikana lainsäädäntöä on pyritty uudistamaan niin, että perheoikeuksien käyttö jakaantuisi sukupuolen mukaan tasaisemmin. (Turpeinen & Toivanen, 2008.) Varsinaisesti perhepolitiikka kuuluu Suomessa sosiaali- ja terveysministeriön (STM) hallinnonalaan. STM kuitenkin tekee perhepolitiikan linjauksia yhdessä muiden ministeriöiden kanssa. Myös esimerkiksi järjestöistä Väestöliitto on toiminut aktiivisena perhepoliittisena vaikuttajana jo useita vuosikymmeniä, ottaen kantaa esimerkiksi perhevapaaudistuksiin. (Kontula, 2018.) Viimeisin merkittävä uudistus perhepolitiikan saralla on vuoden 2022 perhevapaaudistus. Perhevapaaudistuksen tavoitteena on perhevastuiden- ja vapaiden tasaisempi jakautuminen molempien vanhempien kesken, työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vahvistaminen sekä sukupuolten välisten palkkaerojen pienentäminen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021.)

Politiikan keinoin pyritään puuttumaan perhevapaiden lisäksi myös työntekijöiden rajojen hallintaan työn ja muun elämän välillä. Esimerkiksi EU-parlamentissa on vahvistettu aloite, jonka mukaan työntekijällä on oikeus sulkea työkännykkä ja sähköposti vapaa-ajallaan ilman, että siitä seuraa työpaikalla ongelmia. EU-parlamentin aloitteen mukaan työntekijän on voitava irrottautua työstä eikä jatkuvasti tavoitettavissa. Aloitetta perustellaan EU-kansalaisten työn ja

muun elämän tasapainon vahvistamisella. (Parviala, 2021.) Suomessa tällaisen direktiivin voimaan tulo voisi olla hyödyllistä, sillä vuoden 2019 työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa työasiat läikkyivät muita Euroopan maita useammin vapaa-ajalle työhön liittyvien yhteydenottojen määrällä mitattuna. Erityisesti korkeasti koulutetut ja yrittäjät saavat työhön liittyviä yhteydenottoja vapaa-ajallaan, joihin on reagoitava nopeasti. Myös työ sähköpostin lukeminen lomalla on yleistä; sitä tekee lähes puolet suomalaisista palkansaajista, ja tässäkin korostuu erityisesti ylemmät toimihenkilöt, eri alojen erityisasiantuntijat sekä johtajat. (Sutela, 2020a.)

Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen kuuluu myös organisaatioille. Perheystävälliset yritykset tarjoavat työntekijöilleen erilaisia yksilöllisiä mahdollisuuksia työn ja perheen yhteensovittamiseen, joilla pyritään helpottamaan työntekijöiden arkea, jolloin myös hyvinvointi lisääntyy mahdollisesti sekä kodeissa että työpaikoilla. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen voi parantaa organisaation tuloksellisuutta. Perhemyönteisiä käytäntöjä ovat esimerkiksi työaikaan ja työn tekemiseen liittyvät järjestelyt, kuten etätyöpäivät tai lyhennetty työaika, sekä yksilölliset joustot työntekijän tarpeiden mukaan. Tällaisia ovat esimerkiksi joustot työn aloitus- ja lopetusaikoihin liittyen. Työntekijöiden kannustaminen ja myönteinen suhtautuminen perhevapaiden pitämiseen tukevat myös perhemyönteistä yrityskulttuuria. Lainsäädäntö ohjaa osin perhevapaiden käyttöä, mutta työpaikan kulttuurilla voi olla paljon merkitystä siihen, miten esimerkiksi isät pitävät perhevapaita. Tämä puolestaan vaikuttaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksissä.

Työ ja perhe ovat merkittävässä osassa ihmisten elämää eivätkä nämä alueet ole menettämässä merkitystään tulevaisuudessakaan. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat etenkin työssäkäyvän aikuisväestön jokapäiväisessä arjessa vahvasti mukana, mutta ne koskettavat luonnollisesti myös hoivattavia; lapsia sekä hoivaa tarvitsevia muita perheenjäseniä. Työn ja perheen yhteensovittaminen vaikuttaa työssäkäyvän sekä perheenjäsenten hyvinvointiin, ja laajemmassa kuvassa myös työyhteisön hyvinvointiin esimerkiksi työn tehokkuuden ja työssä viihtymisen kautta.

Tutkimuskohteenani on työn ja perheen yhteensovittaminen asiantuntijatyössä, ja erityisesti se miten asiantuntijat hallitsevat työn ja perheen rajoja arjessaan sekä ajankäyttöä alueiden välillä. Tavoitteenani tässä tutkielmassa on selvittää, miten asiantuntijat ylittävät ja hallitsevat työn ja perheen rajoja, ja sitä, miten asiantuntijat pyrkivät saavuttamaan tasapainon tilan alueiden

välillä. Missä määrin asiantuntijatyössä on ideaalia pitää työn ja perheen rajat vahvoina, ja missä tilanteissa heikoista rajoista voisikin olla enemmän hyötyä tasapainon saavuttamiseksi? Sekoittuuko asiantuntijoilla alueiden rajat usein, ja koetaanko sekoittuminen kuormittavana vai arkea helpottavana asiana?

Tutkielma koostuu kuudesta luvusta. Luvussa kaksi luon katsauksen keskeisiin käsitteisiin ja tutkimuksen kannalta olennaiseen aiempaan tutkimukseen. Työn ja perheen yhteensovittaminen, liikkuminen työn ja perheen rajoilla, asiantuntijatyö ja ajanhallinta ovat käsitteitä ja tutkimusalueita, joita käsittelen tässä luvussa. Luvussa kolme käsittelen Sue Campbell Clarkin työn ja perheen rajateoriaa, joka toimii tutkimukseni teoreettisena viitekehyksenä. Luvussa neljä esittelen tutkimuskysymykset sekä käyttämäni aineiston, joka on kerätty FLEXLIFE-hankkeessa. Lisäksi kuvaan käyttämäni tutkimusmenetelmän, joka on laadullinen, teorialähtöinen sisällönanalyysi. Luku viisi sisältää aineiston analyysin, jossa sisällönanalyysin keinoin käyn läpi asiantuntijoiden haastatteluja työn ja perheen rajateorian viitekehyksessä. Lisäksi analysoin ajanhallintakeinoja, jotka nousevat asiantuntijoiden haastatteluissa esille. Kuudennessa luvussa käyn läpi keskeisiä tutkimuskysymyksiä ja teen johtopäätökset. Lisäksi pohdin asiantuntijoiden työn ja perheen yhteensovittamista tulosten valossa ja esitän jatkotutkimustarpeita.



## **2 KATSAUS AIEMPAAN TUTKIMUKSEEN JA KESKEISET KÄSITTEET**

Tässä luvussa tarkastelen, miten työn ja perheen yhteensovittaminen, liikkuminen työn ja perheen rajojen yli ja ajanhallinta asiantuntijatyössä näyttäytyvät aiemman tutkimuksen ja politiikan valossa.

### **2.1 Työn ja perheen yhteensovittaminen**

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu runsaasti niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin. Sitä on tutkittu useista eri näkökulmista ja eri tieteenaloilla. Tutkimusta on ilmestynyt muun muassa yhteiskuntatieteiden, psykologian ja liike-elämän aloilta ja näkökulmat vaihtelevat ajankäytöstä, yksilöiden ja lapsiperheiden hyvinvoinnista työpaikkojen tehokkaisuuteen käytäntöihin ja poliittiseen päätöksentekoon.

Osa tutkimuksesta ottaa huomioon perheen lisäksi myös muun elämän, kuten harrastukset, vapaaehtoistyön ja muun vapaa-ajan toiminnan, jolloin puhutaan työn ja muun elämän yhteensovittamisesta. Kansainvälisessä tutkimuksessa työn ja muun elämän yhteensovittamisesta alettiin puhua 1990-luvulla, kun työn ja perheen yhteensovittaminen koettiin terminä sukupuolittuneeksi ja eksklusiiviseksi. Myös siirtyminen kohti tietoyhteiskuntaa ja sen myötä työn tunkeutuminen yhä enemmän ihmisten vapaa-ajalle vaikutti siihen, että tarvittiin laajempi käsite kuvaamaan ilmiötä. (Lewis, 2003.) Tässä tutkimuksessa tarkastelu rajautuu kuitenkin työn ja perheen yhteensovittamiseen, koska tutkimuksen analyysi keskittyy työn ja perheen välisiin rajoihin ja niiden hallintaan.

Työn ja perheen yhteensovittaminen ilmiö on kaksisuuntainen ja -tasoinen (Greenhaus & Beutell, 1985). Se suuntautuu sekä työstä perheeseen että perheestä työhön ja työn ja perheen suhde voi olla joko ristiriitaa aiheuttava tai toisia tukeva. Onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen on tärkeää niin työntekijöiden, perheiden kuin työnantajienkin näkökulmasta; se parantaa työntekijöiden jaksamista ja antaa mahdollisuuden keskittyä työhön paremmin, jolloin työteho kasvaa ja parantaa perheiden hyvinvointia (Savolainen, Lammi-Taskula & Salmi, 2004, 10–12). Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat myös yhteiskunnallisesti tärkeitä muun muassa taloudellisen ja sosiaalisen kestävyuden kautta: onnistunut työn ja perheen yhteensovittaminen tuo yrityksille kilpailuetua, lisää työllisyyttä,

tukee työntekijöiden mielenterveyttä, lasten hyvinvointia ja perhe-elämän laatua (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen, 2014).

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset ovat olleet jo useita vuosia yhteiskunnallisen keskustelun ytimessä. Julkisessa keskustelussa on usein esillä sukupuolten välinen tasa-arvo, vanhemmuuden haasteet, lastenhoidon järjestäminen ja työkyvyn ylläpitäminen kiristyneessä työelämässä (Hämäläinen & Rahikka-Räsänen, 2014). Työn ja perheen yhteensovittamista tuetaan lakisääteisesti muun muassa perhevapailta ja -etuuksilla. Lisäksi yhä useammalla työpaikalla on olemassa käytäntöjä työn ja perheen yhteensovittamisen helpottamiseksi, kuten mahdollisuus liukuvaan työaikaan ja etätyöhön. Silti työn ja perheen välille muodostuu edelleen helposti jännitteitä, joilla on vaikutuksia yksilöihin, perheisiin, työorganisaatioihin ja yhteiskuntaan. Yleisiä jännitteitä ovat työstä johtuva ajanpuute perheen kanssa, tunne kotiasioiden laiminlyömisestä työn takia, huoli omasta jaksamisesta ja erimielisyydet puolison kanssa kotitöiden jakamisesta (Salmi & Lammi-Taskula, 2011, 156). Työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttaa usein haasteita ja vaikeuksia perheiden arjessa, mutta se myös tukee jaksamista ja tuo iloa elämään; työ tuo sisältöä elämään ja perhe auttaa irrottautumaan työasioista (Salmi & Lammi-Taskula, 2014).

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset koskettavat lapsiperheiden lisäksi myös perheitä, joilla on hoivavastuuta esimerkiksi iäkkäistä tai sairastuneista läheisistä; tutkimusten valossa yli sukupolvien tapahtuva auttaminen on merkittävä osa työn ja perheen yhteensovittamisen kenttää. Lakisääteiset tuet työn ja perheen yhteensovittamiseen on kuitenkin suunnattu pääosin pikkulapsiperheille eikä iäkkäistä tai sairastuneista läheisistä huolehtiville. (Salmi & Lammi-Taskula, 2004, 112–113.)

Työn ja perheen yhteensovittamista voi tarkastella myös sukupuolen ja tasa-arvon näkökulmista. Tällöin tarkastelussa on esimerkiksi perhevapaajärjestelmä; sen arviointi ja kehittäminen, päivähoiton järjestäminen, sukupuolten väliset palkkaerot, työsuhteiden laatu ja työelämän tasa-arvo (Lammi-Taskula, Salmi & Parrukoski, 2009). Työn ja perheen yhteensovittaminen on moniulotteinen ilmiö, jossa keskeisinä solmukohtina ovat työelämä ja työpolitiikka, perhe-elämä ja sosiaalipolitiikka sekä sukupuolta muovaavat prosessit ja tasa-arvopolitiikka (Salmi & Lammi-Taskula, 2004, 2).

Työn ja perheen tutkimus alkoi muodostua omaksi tutkimusalakseen 1960- ja 1970-luvuilla, kun tutkijat alkoivat kiinnittää huomiota työn ja perheen keskinäiseen, vuorovaikutukselliseen suhteeseen. Aiemmin perheen ja työn alueet nähtiin ennemmin itsenäisinä elämän osa-alueina, mutta yhteiskunnan rakennemuutosten myötä tutkimuksessa alettiin huomioida alueiden vaikutukset toisiinsa (Clark, 2000; Pleck, 1977). Vauhtia uudelle tutkimukselle antoi naisten lisääntynyt työssäkäynti, kahden ansaitsijan perheiden yleistyminen ja avioerojen yleistymisen myötä yksinhuoltajien määrän kasvu (Greenhaus & Powell, 2006; Perry-Jenkins, Repetti & Crouter, 2000). Nämä aiheet hallitsivat työn ja perheen tutkimusta aina 1990-luvulle asti (Perry-Jenkins ym., 2000). Suomessa työn ja perheen yhteensovittaminen nousi laajempaan yhteiskunnalliseen keskusteluun 1900-luvun lopulla (Kivimäki, 2009). Kotimainen tieteellinen tutkimus aiheesta vilkastui 2000-luvulla (Eräranta & Käsälä, 2007).

Joseph Pleck (1977) on analysoinut miesten ja naisten erilaisia työ- ja perherooleja. Sukupuolittuneen roolijärjestelmän rajoja hän kuvailee epäsymmetrisiksi. Samansuuntaisia ajatuksia on esittänyt Ann Crouter (1984), jonka mukaan pienten lasten äideillä perhe läikkyi työn alueelle todennäköisemmin kuin iseillä. Epäsymmetria aiheutuu, kun naisen perherooli saa tunkeutua enemmän työrooliin kuin työrooli perherooliin. Naisen oletetaan priorisoivan perheroolia. Miesten puolestaan ajatellaan priorisoivan työroolia, ja miehillä töiden kotiin tuominen on sallitumpaa kuin naisilla. Miesten on järjestettävä perheasiat niin, että ne häiritsevät mahdollisimman vähän työntekoa. (Pleck, 1977).

Työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu eniten ristiriitanäkökulmasta. Ristiriitateorian mukaan työn ja perheen alueet ovat yhteen sopimattomia, koska niiden vaatimukset ja normit ovat erilaisia (Zedeck & Mosier, 1990, 241). Jeffrey Greenhausin ja Nicholas Beutellin (1985) mukaan työn ja perheen välinen ristiriita syntyy, kun alueiden erilaiset roolipaineet ovat yhteensopimattomia, jolloin työrooliin osallistuminen vaikeutuu perheroolin takia tai perherooliin osallistuminen vaikeutuu työroolin takia. Michael Frone, Marcia Russell ja Mary Lynn Cooper (1992) tekivät tutkimusta työn ja perheen ristiriitojen edeltävistä vaiheista sekä seurauksista ja heidän tutkimustuloksensa vahvistivat ymmärrystä siitä, että työn ja perheen ristiriita on kaksisuuntainen. Myös muut tutkimukset ovat osoittaneet, että työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa ja perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa on tarkasteltava erikseen (Byron, 2005). Työn stressitekijät ja työssäkäynti lisäävät työstä kotiin suuntautuvia ristiriitoja. Perheestä johtuvat stressitekijät, kuten konfliktit kotona ja kotitöihin käytetty aika, lisäävät puolestaan perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan voimakkuutta (Byron, 2005; Frone ym.,

1992). Osa tutkimuksesta tukee kuitenkin näkemystä, että perheestä aiheutuva stressi ei lisää merkittävästi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. Työstä sekä perheestä aiheutuvalla stressillä ja perheen sisäisillä riidoilla on vahvin yhteys sekä työstä perheeseen että perheestä työhön suuntautuvaan konfliktiin – nämä tekijät häiritsevät eniten sekä työ- että perhe-elämää. Sukupuoli ja siviilisääty ennustavat vain heikosti konfliktin syntymistä kumpaankaan suuntaan. (Byron, 2005.)

Ristiriitanäkökulma hallitsi työn ja perheen tutkimusta 1900-luvulle asti, mutta 2000-luvulla työn ja perheen yhteensovittamista on lähestytty myös myönteisestä näkökulmasta. Jeffrey Greenhaus ja Gary N. Powell (2006) määrittelevät työn ja perheen suhteen rikastavaksi vuorovaikutukseksi (work-family enrichment), jonka myötä elämän laatu voi parantua. Julie Holliday Wayne, Joseph Grzywacz, Dawn Carlson ja Michele Kacmar (2007) käyttävät myönteisestä vuorovaikutuksesta termiä work-family facilitation, jonka juuret ovat positiivisessa psykologiassa. Work-family facilitation voidaan vapaasti suomentaa työn ja perheen toisiaan tukevaksi vuorovaikutussuhteeksi ja se määritellään seuraavasti: yksilö osoittaa sitoutumista yhteen elämän osa-alueeseen (työ/perhe) ja tällä osa-alueella saavutetut ansiot parantavat toimintaa toisella elämän osa-alueella (perhe/työ) (Wayne ym., s. 64, 2007).

Myös Greenhausin ja Powellin (2006) luoman teoreettisen mallin mukaan työ ja perhe voidaan nähdä ennemminkin liittolaisina kuin vihollisina. Kokemukset yhdessä roolissa voivat parantaa elämänlaatua toisessa roolissa. Työn ja perheen rikastava vuorovaikutus voi suuntautua niin työstä perheeseen kuin perheestä työhön. Työ ja perhe voivat rikastaa toisiaan instrumentaalisesti ja affektiivisesti. Instrumentaalinen rikastaminen viittaa konkreettisiin tietoihin ja taitoihin, psykologisiin ja fyysisiin voimavaroihin sekä sosiaalisen pääoman voimavaroihin, joita työ- tai perhe-elämässä on oppinut ja kerryttänyt sekä siihen, miten ne vaikuttavat myönteisesti toisella alueella toimimiseen. Lisäksi instrumentaalisesti vaikuttajia tekijöitä ovat joustavuus toisen alueen tarpeisiin sekä materiaaliset voimavarat. Affektiivisellä rikastamisella tarkoitetaan sitä, miten yhdellä alueella koetut myönteiset tunteet vaikuttavat suoritus- ja toimintakykyyn toisella alueella. (Greenhaus & Powell, 2006.) Työn ja perheen yhteensovittamista voidaan siis tarkastella positiivisesta näkökulmasta konfliktinäkökulman lisäksi. Ihmiset, jotka kokevat työn ja perheen rikastavaa vuorovaikutusta, ovat tyytyväisempiä sekä töissä että kotona, ovat sitoutuneempia työpaikkaansa ja ovat paremmassa kunnossa fyysisesti ja henkisesti (McNall, Nicklin & Masuda, 2010).

Työn ja perheen yhteensovittamisessa tavoitteena on, että yksilö löytää itselleen sopivan tasapainon eri elämänaikavälillä. Työntekijät, jotka kokevat työn ja perheen välistä tasapainoa ovat sitoutuneempia työpaikkaansa, tyytyväisempiä työhönsä ja perheeseensä sekä suoriutuvat paremmin töissä ja kotona verrattuna työntekijöihin, jotka kokevat epätasapainoa työn ja perheen välillä (Wayne, Butts, Casper & Allen, 2017). Työn ja perheen tasapainon käsite on moniselitteinen, eikä käsitteen määritelmälle ole löytynyt konsensusta tutkijoiden keskuudessa.

Sue Campbell Clark (2000) kuvaa työn ja perheen tasapainon tilana, jossa yksilö kokee tyytyväisyyttä työn ja perheen välisestä toimivuudesta ja tilana, jossa ristiriitoja työn ja perheen välillä syntyy vain vähän. Työn ja perheen tasapaino on moniulotteinen rakenne, jossa huomioidaan sekä vuorovaikutuksen suunta että sen tyyppi. Vuorovaikutus voi suuntautua työstä perheeseen ja perheestä työhön, ja yhteensovittamisessa voi syntyä ristiriitoja eri roolien välillä tai perhe voi tuoda helpotusta työelämään tai työelämä helpotusta perhe-elämään. (Frone, 2003.) Tasapainotila on määritelty myös työntekijöiden arviona työ- ja ei-työroolien yhdistelmän suotuisuudesta, joka muodostuu siitä, miten heidän affektiiviset kokemuksensa sekä koettu osallistumisensa ja tehokkuutensa työ- ja ei-työrooleissa ovat verrannollisia rooleille antamansa arvon kanssa (Casper, Vaziri, Wayne, DeHauw & Greenhaus, 2018).

Patricia Voydanoff (2005) määrittelee työn ja perheen tasapainon työn ja perheen vaatimusten ja voimavarojen kautta; työn ja perheen tasapaino saavutetaan, kun työn ja perheen resurssit ovat riittäviä työn ja perheen vaatimuksiin, ja toimiminen on tehokasta ja mielekästä molemmilla elämän osa-alueilla. Työn ja perheen tasapaino voidaan nähdä myös rooleihin liittyvien odotusten kautta ja sosiaalisena rakenteena; tasapainon saavuttaakseen yksilö neuvottelee ja jakaa rooliodotuksiaan kotona perheen kanssa ja työpaikalla kollegojen ja esimiesten kanssa (Grzywacz & Carlson, 2007).

## **2.2 Liikkuminen työn ja perheen rajoilla**

Työn ja perheen rajat ovat muuttuneet historian saatossa. Maatalousyhteiskunnassa ei ollut tarvetta erottaa työtä ja perhettä toisistaan. Vasta teollisen vallankumouksen myötä työ ja perhe alettiin nähdä erillisinä elämän osa-alueina, jolloin rajoista muodostui selkeämpiä ja eri osa-alueiden välillä alettiin liikkua ja alueiden rajoja ylittää. Viime vuosikymmenien aikana

tapahtunut siirtyminen tietoyhteiskuntaan on hämärtänyt työn ja perheen rajoja, kun töitä on entistä helpompi tehdä muualla kuin työpaikalla ja varsinaisen työajan ulkopuolella. Työn ja perheen rajojen hämärtyminen koskee erityisesti työn tunkeutumista perheen alueelle, ei niinkään sitä, että perhe tulisi enemmän työn alueelle. Työn ja perheen rajat hämärtyvät eniten tietotyötä tekevillä, korkeammassa asemassa olevilla ja esimiestyötä tekevillä, jotka tekevät pitkiä työpäiviä ja kokevat kiirettä työssään. (Tammelin, 2009, 132–133.)

Työn ja perheen rajojen ylittämistä on määritelty eri tavoin. Christena Nippert-Engin (1996) mukaan yksilöt luovat rajoja työn ja perheen ympärille ja arkielämässä toistojen myötä rajojen ylittäminen voi normalisoitua. Rajat joko pitävät työn ja perheen selkeämmin erillään, rajojen ollen vahvoja, tai ne integroivat työ- ja perhe-elämän tiiviimmin yhteen rajojen ollen heikkomat. Syntyykö työn ja perhe-elämän rajoilla segmentaatiota vai integraatiota, riippuu muun muassa työn ominaisuuksista, työyhteisöstä, perheenjäsenistä sekä yksilön omista mieltymyksistä. Rajojen segmentaatiota ja integraatiota kutsutaan rajatyöksi, ja rajatyön keinoja ovat esimerkiksi kalenterit, avaimet, vaatteet, puhetyyli ja keskustelut. Rajojen ollessa vahvoja esimerkiksi työ- ja kotiavaimet, vaatteet ja puhetyylit erotetaan selkeästi toisistaan, kun taas rajojen ollessa heikkomat näitä ei välttämättä eroteta toisistaan. (Nippert-Eng, 1996, 149, 280–283.)

Sue Campbell Clarkin (2000) mukaan työ ja perhe ovat erillisiä, mutta toisiinsa kytkeytyneitä elämäalueita. Ihmiset liikkuvat työn ja perheen välisten rajojen yli, kahden maailman välillä päivittäin. Ihmiset muokkaavat työn ja perheen alueita, niiden välisiä rajoja ja määrittelevät rajan ylittäjän suhdetta alueisiin ja niiden jäseniin. Työ ja perhe muokkaavat myös ihmisiä, jotka liikkuvat näiden kahden maailman välillä. (Clark, 2000.) Tarkastelen Clarkin rajateoriaa tarkemmin luvussa kolme.

### **2.3 Ajanhallinta**

Ajalla on keskeinen rooli päivittäisessä arjessa ja eri elämän osa-alueiden, kuten työn ja perheen yhteensovittamisessa. Aikaa voidaan mitata ja sitä voidaan jakaa erilaisten toimintojen välillä; yhteen toimintoon käytettyä aikaa ei voi käyttää toiseen. Työssä vietetty aika on pois perheen kanssa vietetystä ajasta ja päinvastoin. Mitattavien ominaisuuksien lisäksi ajalla on myös laadullisia ulottuvuuksia, ja työajan kontekstissa niitä ovat ajoitus, tempo, autonomia ja

ennakoitavuus. Sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla ajan ulottuvuuksilla on vaikutusta työn ja perheen yhteensovittamiseen ja koettuun tasapainoon alueiden välillä. Kokemukseen vaikuttaa myös sukupuoli; naiset ja miehet kohtaavat erilaisia haasteita ajallisten ulottuvuuksien suhteen. (Tammelin, 2009.) Mitä kiireisempi aikataulu on, sitä vähemmän on mahdollisuuksia joustavaan ajanhallintaan ja näin on myös todennäköisempää, ettei yksilö koe työn ja perheen tasapainoa tyydyttäväksi.

Arlie Hochschild (2012) kuvaa yhdysvaltalaisten kahden ansaitsijan perheiden työnjakoa pysähtyneeksi vallankumoukseksi, jossa molemmat puoliset käyvät ansiotyössä, mutta nainen tekee edelleen suurimman osan kotitöistä. Pysähtyneeseen vallankumoukseen kuuluvat vanhanaikaiset sukupuoliroolikäsitykset, perhe-epäystävälliset käytännöt työpaikalla sekä arvostuksen puute koti- ja hoitotyötä kohtaan. Hochschildin alkuperäinen *The Second Shift* -teos on vuodelta 1989, josta uuteen vuonna 2012 ilmestyneeseen painokseen on päivitetty uudempaa tutkimustietoa 2000-luvun ensimmäiseltä vuosikymmeneltä. Vaikka naisten ja miesten kotityön määrä on tasaantunut uuden tutkimustiedon valossa, tekevät naiset yhä enemmän kotityötä kuin miehet ja kotityöt, joita naiset ja miehet tekevät, ovat erilaisia. Naiset hoitavat enemmän päivittäisiä kotitöitä, kuten pyykkäävät, laittavat ruokaa ja hoitavat lapsia. Erilaisia kotitöitä tehdään usein samanaikaisesti. Miehet puolestaan tekevät enemmän korjaustyyppeisiä töitä, joita ei tarvitse tehdä päivittäin. (Hochschild & Machung, 2012, 29, 269.)

Kahden ansaitsijan perheiden ajankäytöstä on tehnyt kotimaista tutkimusta Mia Tammelin (2009), joka tutki väitöskirjassaan työaikakäytäntöjä, niiden muutoksia, työaikakäytäntöjen ja työn ja perheen yhteensovittamisen kokemusten välisiä yhteyksiä sekä aikastrategioita, joilla arkea pyritetään perheissä. Työhön liittyvät vaatimukset, kuten pitkä työaika, työkiire ja esimiestehtävät, hämärtävät työn ja perheen välistä rajaa. Pitkä työaika (yli 40 tuntia viikossa) on yhteydessä koettuun aikaristiriitaan. Perheet käyttävät erilaisia aikastrategioita, joilla järjestetään arkielämää perheissä. Strategioita ovat aikaneuvottelu, aikataulujen saman- ja eriaikaisuus, työajan rajoittaminen ja kotitöiden jakaminen sukupuoliroolien mukaisesti. (Tammelin, 2009).

Charlotta Niemistö, Mira Karjalainen ja Jeff Hearn (2017) tarkastelevat työpäivän pirstaloitumista sekä työn ja muun elämän rajojen hämärtymistä tietointensiivisessä työssä, jota asiantuntijatyö on. Heidän tutkimuksensa perusteella tiukkojen rajojen vetäminen työn ja

muun elämän välille on harvinaista etenkin organisaation keskitasolla ja ylemmällä tasolla olevien keskuudessa. Työ soluttautuu huomaamattomasti vapaa-ajalle uran edetessä ja kuten Nippert-Eng (1996) teoriassaan kuvaa, rajojen jatkuva ylittäminen normalisoituu. Tietotyötä markkinoidaan työntekijöille usein joustavana, mutta tämä tarkoittaa joustavuutta ennen kaikkea kodin rajoissa (Niemistö, Karjalainen & Hearn, 2017).

Työelämän ajanhallintaan liittyvät läheisesti myös työn joustot. Joustot ovat tyypillisiä asiantuntijatehtävissä ja joustavuus voi tarkoittaa joko aikaan tai paikkaan liittyvää joustoa. Yleisesti ottaen työajan joustojen ajatellaan helpottavan työn ja perheen yhteensovittamista. Yksilön näkökulmasta joustavia työaikatratkaisuja on esimerkiksi sopivan työaikamuodon valitseminen, vaihteleva ja liukuva työaika. Kun yksilö voi vaikuttaa omiin työaikoihinsa, vaikuttaa se positiivisesti koettuun työhyvinvointiin ja työn ja muun elämän tasapainoon. Toisaalta, jos pitkät työpäivät ovat yleisiä, ei joustava työaikakaan auta työn ja perheen yhteensovittamisessa. (Toppinen-Tanner ym., 2016.) Työajat joustavat enemmän miehillä kuin naisilla ja enemmän ylemmillä toimihenkilöillä kuin muilla palkansaajilla (Lammi-Taskula & Salmi, 2009). Paikkaan liittyvä joustoa kutsutaan etätyöksi ja se on muualla kuin varsinaisella työpaikalla tehtävää työtä. Etätyö lisää mahdollisuuksia työskennellä oman rytmin, työjärjestyksen ja aikataulun puitteissa, jolloin työn ja perheen yhteensovittaminen voi helpottua esimerkiksi työmatkaan käytetyn ajan jäädessä pois. Etätyö voi vähentää myös työstressiä, kun työpäivän aikaiset keskeytykset vähenevät ja tuottavuus kasvaa. (Tuomivaara, Ropponen & Kandolin, 2016.)

Työntekijälähtöisillä työn joustoilla voi kuitenkin olla myös kielteisiä vaikutuksia; kun työntekijällä on mahdollisuus määritellä omat työajat ja työn tavoitteet, työaika venyy helposti ja työ tunkeutuu vapaa-ajalle (Tuomivaara ym., 2016). Tutkimuksissa on huomattu, että joustavat työjärjestelyt eivät lievennä tunnetta perheen kanssa vietetyn ajan puutteesta, kotiasioiden laiminlyönnistä, huolta vanhempien omasta jaksamisesta tai riitelyä kotitöistä. Mahdollisuus etätyöhön voi jopa lisätä tunnetta kotiasioiden laiminlyönnistä. (Salmi & Lammi-Taskula, 2011, 165). Etätyön kielteisiin vaikutuksiin kuuluu työyhteisöstä vieraantuminen ja oman näkyvyyden heikentyminen työyhteisössä, uralla edistymisen odotusten heikentyminen sekä tiedonsaannin ja informaation kulun heikentyminen verrattuna työpaikan tiloissa työskentelyyn. Lisäksi etätyötä tekevät kokevat saavansa vähemmän tukea esimieheltään verrattuna muihin työntekijöihin ja etätyön tekemisen on todettu olevan myös yhteydessä useammin koettuun aikapaineeseen ja stressiin. Työnteon tahti kiihtyy ja työpäivät venyvät



helposti etätyössä, jolloin työn ja muun elämän rajat hämärtyvät entisestään. Tämä puolestaan voi lisätä työn ja perheen välisiä konflikteja. (Tuomivaara ym., 2016). Työn joustoissa on tärkeää, että niitä sovelletaan oikein ja johdetaan tehokkaasti.

Tarkasteltaessa ajanhallintaa työn ja perheen yhteensovittamisessa on tärkeä tarkastella kokonaistyöaikaa sekä kotityönjakoa. Kokonaistyöaika koostuu ansiotyöhön käytettävästä ajasta sekä palkattomaan kotityöhön käytettävästä ajasta (Pääkkönen, 2010). Suomessa kokonaistyöaika on vähentynyt viimeisten vuosikymmenten aikana ja syynä on ansiotyöhön käytetyn ajan väheneminen (Oinas, 2010). Kahden ansaitsijan perheissä kokonaistyöaika jakautuu sukupuolesta riippumatta melko tasaisesti. Miesten ja naisten ajankäyttö entistä samankaltaisempaa; miehet tekevät aiempaa enemmän kotitöitä ja naiset aiempaa vähemmän (Oinas, 2010; Pääkkönen, 2010). Ajankäytön samankaltaistumisesta huolimatta työnjako on edelleen sukupuolittunut; naiset tekevät enemmän kotitöitä ja miehet enemmän ansiotyötä (Pääkkönen, 2010). Perinteisesti kotitöiden on nähty olevan naisen aluetta ja ansiotyön miehen aluetta. Suomessa kuitenkin kahden ansaitsijan perheet ovat olleet tyypillisiä jo pitkään, ja molempien vanhempien osallistuessa työelämään korostuu kotityönjaon tärkeys. Epätasainen kotityönjako aiheuttaa usein konflikteja kuormittaen parisuhdetta, kun taas tasaisempi kotityön jakautuminen on yhteydessä suurempaan tyytyväisyyteen parisuhteessa (Lammi-Taskula & Salmi, 2014). Suuri kotityön taakka voi olla myös naiselle rasitteena työelämässä etenemiselle. Lisäksi kotityö voi olla haasteena muille elämän osa-alueille osallistumiselle kotitöiden viedessä paljon aikaa.

Naisten ja miesten kotityöt eroavat toisistaan. Naisten kotityöt ovat pirstaloituneempia kuin miesten kotityöt. Naisilla ansiotyötuntien lisääntyminen vähentää kotityön tekemistä, mutta silti pitkiä työpäiviä tekevät naiset tekevät miehiä enemmän kotitöitä. Naisten korkeampi sosioekonominen asema vaikuttaa miesten tasa-arvoisempaan suhtautumiseen kotityönjakoon liittyen, jolloin kotityöt jakautuvat tasaisemmin. Ylipäätään tasa-arvoiset asenteet sukupuolirooleihin ovat yhteydessä kotityön jakautumisen tasaisuuteen. (Oinas, 2010.)

## 2.4 Asiantuntijatyö

Asiantuntijatyö on itsenäistä, korkeaa koulutustasoa vaativaa ja laajaa osaamista edellyttävää toimintaa, jossa tiedettä sovelletaan käytännön tasolla (Toivanen, Viljanen & Turpeinen, 2016). Asiantuntijatyö voi olla esimerkiksi johto-, hallinto-, tutkimus- tai opetustehtäviin liittyvää työtä (Niemi & Kräkin, 2019). Perinteisesti asiantuntijatyötä tekevän on ajateltu olevan autonominen yksilö, joka voi itse aikatauluttaa ja järjestää työnsä haluamallaan tavalla, kuitenkin sen ollen jonkin verran kietoutunut myös kollegojen ja asiakkaiden työhön, aikatauluihin ja tarpeisiin sekä muuttuvaan työympäristöön. Nykypäivänä asiantuntijatyö on vahvasti verkostomaista toimintaa. Verkostomainen toiminta on muuttanut työn organisointitapoja ja laajentanut työntekijöiden keskinäisiä riippuvuuksia esimerkiksi ajan suhteen. Asiantuntijatyössä korostuu sidoksisuus muihin toimijoihin ja autonomisen yksilön merkitys vähentyy. Tämän päivän asiantuntijatyössä on nähtävillä työtahdin kiihtyminen, työnteon tiivistyminen, vaatimusten laajentuminen sekä työtehtävien pirstaloituminen. (Toivanen ym., 2016.)

Asiantuntijatyötä ja asiantuntijoiden ajanhallintaa tutkineet Olli Viljanen ja Minna Toivanen (2017) ehdottavat asiantuntijuuden määritelmään uusina piirteinä perinteisten rinnalle epälineaarisuuden, tiedon suodattamisen kasvun ja sidoksisuuden. Perinteinen asiantuntijatyö on nähty melko vakaana, suunnitelmallisena ja asiantuntija on nähty tiedon omistajana. Tämän päivän asiantuntijatyössä korostuu kokeileva, luova työ, jossa asiantuntijan on toimittava erityisesti tiedon suodattajana informaatiotulvan keskellä. (Viljanen & Toivanen, 2017.) Asiantuntijuutta ei nähdä enää yksilöllisenä ongelmanratkaisun kapasiteettina, vaan ajatus kollektiivisesta asiantuntijuudesta on yleistynyt. Uuden määritelmän mukainen asiantuntijuus kehittyi ihmisten välisissä suhteissa ja sidoksissa. (Hakkarainen, Lallimo & Toikka, 2012.)

Viljanen ja Toivanen (2017) viittaavat työn epälineaarisuudella ennakoimattomiin muutoksiin työssä, kuten organisaation, tietojärjestelmien, henkilöstöressurssien ja aikataulujen muutoksiin. Yleisesti voidaan puhua toimintaympäristön muutoksista, jotka heijastuvat myös asiantuntijoiden ajankäytön ja -hallinnan kokemuksiin. Asiantuntijatyötä tekevälle tärkein kyky on joustavuus aiemman suunnitelmallisuuden sijaan. Perinteiset tehokkuuden mittarit sekä ajatus siitä, että ajanhallinta olisi yksilön vaikutuspiirissä, on kyseenalaistettava. Ajanhallinnan raamien tulisi piirtyä organisaatio- ja tiimitasoilta, jolloin pirstaloitumista ja keskeytyksiä syventymistä vaativaan työhön aiheutuisi mahdollisimman vähän ja oikeina hetkinä.

Ajanhallinnan ratkaisujen tulisi olla lisäksi kollektiivisia yksilökeskeisten ajanhallintatekniikoiden sijaan. (Viljanen & Toivanen, 2017.)

### 3 TYÖN JA PERHEEN RAJATEORIA

Teoreettisena viitekehyksenä käytän tutkimuksessani Sue Campbell Clarkin työn ja perheen rajateoriaa, joka käsittelee miten työn ja perheen integraatio ja segmentaatio, rajojen luonti ja niiden hallinta, rajojen ylittämiseen osallistuminen sekä ihmissuhteet rajojen ylittäjien ja muiden työn ja perheen alueiden jäsenten välillä vaikuttavat työn ja perheen väliseen tasapainoon. Rajateoria pyrkii selittämään kompleksisen vuorovaikutussuhteen rajan ylittäjien ja työn ja perheen välillä sekä ennustamaan konfliktin ja tasapainon esiintymistä rajan ylittäjien elämässä. Teorian mukaan työn ja perheen rajaa ylitetään päivittäin. Työ ja perhe muodostavat erilliset alueet, jotka eroavat toisistaan kulttuuriltaan ja päämääriltään mutta alueet kytkeytyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Puhetyylit, hyväksytyt käyttäytyminen ja tehtävien suoritustavat ovat erilaisia työn ja perheen alueilla. Alueiden välinen raja voi olla vahva tai heikko; rajan vahvuudesta, alueiden integraatiosta tai segmentaatiosta sekä alueiden välisestä kontrastista riippuu, miten paljon työ ja perhe ovat yhteydessä toisiinsa. (Clark, 2000.)

Teoria pyrkii selittämään, miten työn ja perheen rajaa hallitaan ja miten siitä neuvotellaan, jotta saavutettaisiin työn ja perheen välinen tasapaino. Teorian avulla pyrin selvittämään tätä myös omassa tutkimuksessani asiantuntijatyön kontekstissa. Lisäksi rajateoria tarjoaa viitekehyksen sekä yksilöille että organisaatioille keinoihin ja käytäntöihin, joilla ne voivat kehittää toimintaansa ja edistää työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamista (Clark, 2000).

Rajateorian mukaan ihmiset, eli rajan ylittäjät, muokkaavat työn ja perheen alueita ja niiden välistä rajaa. He määrittelevät omaa suhdettaan työn ja perheen alueisiin sekä niiden muihin jäseniin. Myös kodin ja perheen alueet muokkaavat ihmisiä. Yksilöt pyrkivät muokkaamaan ympäristönsä olosuhteita saavuttaakseen työn ja perheen välisen tasapainon. Työn ja perheen välinen tasapaino määritellään rajateorian mukaan tilaksi, jossa yksilö kokee tyytyväisyyttä ja toimivuutta niin töissä kuin kotona. Kun työn ja perheen välillä vallitsee tasapaino, roolikonflikteja syntyy vähän. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen rajateoria syntyi tarpeeseen luoda uusi teoria työn ja perheen välisen tasapainotilan ja konfliktien syntymisen kuvaamiseksi. Työn ja perheen välinen suhde on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana merkittävästi eivätkä aiemmat teoriat vastanneet nykyisen työ- ja perhe-elämän todellisuutta. Ennen teollista vallankumousta ja markkinataloutta perheet vastasivat tarvitsemiensa tuotteiden ja tavaroiden tuotannosta

enimmäkseen itse, eikä tällöin ollut tarvetta erottaa työn ja perheen kulttuuria ja päämääriä toisistaan. Vasta teollisen vallankumouksen ja markkinatalouden esiinmarssin jälkeen työn ja perheen alueet eriytyivät toisistaan; työ- ja perheasiat hoidettiin eri paikoissa, eri aikoina, eri ihmisten kanssa, jolloin myös alueiden kulttuurit ja päämäärät alkoivat eriytyä toisistaan. Oli tyyppillistä, että perhe ja työ olivat niin fyysisesti kuin ajallisesti erillään toisistaan. Perinteisen ajattelumallin mukaan mies toi leivän pöytään ja naisen vastuulla oli hoitaa koti- ja perhevastuut. Vielä 1900-luvun puolivälissä ajateltiin, että työ ja perhe muodostivat kaksi erillistä, itsenäisesti toimivaa maailmaa. (Clark, 2000.)

1900-luvun loppupuolella muun muassa läikkymis- ja kompensatioteorioiden myötä alettiin yhä enemmän huomioida, että työn ja perheen alueilla on toisiinsa vaikutusta. Läikkymisteorian mukaan tunteet ja käyttäytyminen voivat läikkyä alueelta toiselle huolimatta alueiden välisistä fyysisistä ja ajallisista rajoista. Kompensatioteorian mukaan tyytymättömyys yhteen elämänaalueeseen saa yksilön tavoittelemaan menestystä ja tyytyväisyyttä toisella elämänaalueella. Uusien teorioiden kehittymisen lisäksi erilaiset yhteiskunnalliset muutokset avittivat työn ja perheen keskinäisen riippuvuuden välistä tutkimusta 1980- ja 1990-luvuilla. Yhteiskunnallisia muutoksista merkittävimpiä olivat avioerojen määrän kasvu, joka tarkoitti samalla yksinhuoltajien määrän kasvua, naisten kasvava osallistuminen työelämään, jolloin kahden ansaitsijan perheet yleistyivät, osa-aikatyön lisääntyminen, työntekijöiden työelämäodotusten muuttuminen niin, että elämän laadulla oli yhä enemmän merkitystä myös työn ulkopuolella sekä isien lisääntynyt vastuu kodin ja perheen vastuista. Huolimatta tutkimuksen lisääntymisestä sekä työn ja perheen välistä suhdetta kuvaavista uusista teorioista, 1900-luvun loppupuolen tutkimus ei onnistunut selittämään työn ja perheen tasapainoa ja konfliktien syntyminen olosuhteita tarpeeksi kattavasti. Tästä syystä Clark katsoi tarpeelliseksi luoda uuden teorian, joka yhdistää inhimillisen vuorovaikutuksen, yksilöiden merkitysten luomisen ja työ- ja perhetilanteiden kompleksisuuden. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen rajateoria ottaa huomioon sen, että ihmiset ovat proaktiivisia ja soveltavat toimintaansa työn ja perheen alueilla tarpeen vaatiessa; ihmiset liikkuvat työn ja perheen alueelta toiselle, muokaten niitä kommunikaation ja neuvottelujen avulla. Aiemman kirjallisuuden valossa ihminen oli nähty ennemminkin reaktiivisena toimijana työn ja perheen välisessä vuorovaikutuksessa. (Clark, 2000). Clark (2000) pyrki kuvaamaan työn ja perheen yhdistämisen- ja sen kompleksisen luonteen teoriassaan mahdollisimman kattavasti. Rajateoriassa yhdistyykin työn ja perheen tutkimus niin psykologian, viestinnän, pedagogiikan,

liiketoiminnan, perheen, filosofian, sukupuolentutkimuksen sekä historian saralta. Rajateorian tärkeänä filosofisena pohja-ajatuksena on Kurt Lewinin määritelmä elämän alueesta. Elämän alueeseen on sisällytetty kaikki, mikä vaikuttaa ihmisen käyttäytymiseen. Yksilöt järjestelevät, tulkitsevat ja soveltavat omia kokemuksiaan elämän alueellaan, ja näin jokaisen ihmisen elämän alue on erilainen. Elämän alueeseen kuuluu eri osa-alueita, jotka ovat erillisiä toisistaan ja niitä ympäröi rajat, jotka joustavat eri tavoin; toiset alueet ovat enemmän yhteydessä toisiinsa kuin muut alueet, ja alueiden välisen kommunikaation määrä vaihtelee. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen rajateorian keskeisiä käsitteitä ovat työn ja perheen alueet, työn ja perheen väliset rajat, rajan ylittäjä sekä rajan vartijat ja muut tärkeät alueiden jäsenet. Työn ja perheen alueet eroavat toisistaan; niiden kulttuurit, tavat ja tarkoitukset ovat useimmiten erilaisia. Eroavaisuuksista huolimatta ihmiset kykenevät yhdistämään työn ja perheen omassa elämässään. Alueiden yhteensovittamista kuvaillaan rajateoriassa jatkumona, jonka yhdessä päässä on integraatio ja toisessa päässä segmentaatio. Työn ja perheen integraatiossa työn ja perheen välille ei tehdä eroa sen suhteen, mitkä ja ketkä ihmiset, ajatukset, tiedolliset ja tunneperäiset lähestymistavat kuuluvat työn ja mitkä perheen alueelle. Segmentaatiossa puolestaan edellä mainitut asiat pidetään erillään, jolloin ihmisellä on selkeästi erillään oleva työ- ja perhe-elämä. Alueiden välistä ideaalia integraation tai segmentaation määrää ei ole olemassa vaan se on tilanne- ja yksilökohtaista. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen väliset rajat tarkoittavat rajoja, jossa alueelle tyypillinen toiminta ja käyttäytyminen alkaa. Rajat voivat olla fyysisiä, ajallisia tai psykologisia rajoja. Fyysinen raja määrittää, missä alueelle tyypillistä toimintaa tehdään; paikkaa, jossa työtä tehdään ja paikkaa, jossa kotitöitä tehdään ja perhevastuita hoidetaan. Fyysisiä rajoja ovat esimerkiksi kodin ja työpaikan seinät. Ajalliset rajat erottavat työajan ja ajan, jolla hoidetaan perheeseen liittyviä asioita. Määrätyt työajat ovat esimerkki ajallisesta rajasta. Psykologiset rajat viittaavat yksilön luomiin sääntöihin ajattelu- ja käyttäytymismalleista sekä tunteista, jotka ovat sallittuja yhdellä mutta ei toisella alueella. Fyysisillä ja ajallisilla rajoilla voi olla paljon merkitystä siihen, miten yksilö luo psykologisia rajoja itselleen. (Clark, 2000.)

Rajat voivat olla läpäiseviä ja joustavia. Rajan läpäisevyys kuvaa sitä, missä määrin yhdelle alueelle kuuluvat asiat ja toiminnot tunkeutuvat toiselle alueelle. Rajat voivat olla läpäiseviä niin fyysisesti, ajallisesti kuin psykologisestikin. Toisen alueen aiheuttamat keskeytykset ovat esimerkki rajasta, joka on läpäisevä. Rajan joustavuudella viitataan siihen, missä määrin rajat

voivat venyä tai pienentyä toisen alueen vaatimuksista riippuen. Joustavuuteen kuuluu esimerkiksi työaikojen ja työn tekemisen paikan joustavuus. Psykologinen joustavuus on sitä, jos töitä tehdessään ajattelee perhettään tai perheen kanssa aikaa viettäessä ajattelee työasioita. Kun työn ja perheen rajat joustavat ja ovat läpäistävissä, puhutaan rajojen sekoittumisesta. Kahden alueen rajasta tulee rajaseutua, jota ei yksinomaan voi kutsua perheen tai työn alueeksi. Sekoittumista tapahtuu esimerkiksi, jos tekee töitä samalla, kun hoitaa perheasioita. Sekoittuminen on yleistä esimerkiksi perheyriyksissä, jossa työn ja perheen alueet sekoittuvat jatkuvasti arjessa. Sekoittuminen voi haastaa työn ja perheen välistä tasapainoa; alueiden ristiriitaiset vaatimukset voivat synnyttää konflikteja, varsinkin jos työn ja perheen alueet ovat erilaisia. Toisaalta, jos työn ja perheen alueet ovat samankaltaisia, voi sekoittuminen johtaa työn ja perheen integraatioon ja parempaan tasapainon tilaan alueiden välillä. (Clark, 2000.)

Rajan joustavuus, läpäisevyys ja sekoittuminen määrittelevät rajan vahvuuden. Rajat, jotka ovat läpäisemättömiä, joustamattomia eivätkä salli sekoittumista, ovat vahvoja. Heikot rajat läpäisevät, joustavat ja sekoittuvat. Raja voi olla heikko tai vahva myös yhteen suuntaan. On yleisesti ajateltu, että heikko raja olisi toimivin yksilön kannalta. Rajateorian mukaan ideaali rajan vahvuus riippuu siitä, miten erilaisia tai samanlaisia alueet ovat. Teorian mukaan heikot rajat edesauttavat työn ja perheen välistä tasapainoa, jos alueet ovat samankaltaisia ja puolestaan vahvat rajat edesauttavat työn ja perheen välistä tasapainoa, jos alueet ovat erilaisia. Lisäksi jos raja on vahva yhteen suuntaan ja heikko toiseen suuntaan, työn ja perheen välinen tasapaino on todennäköisempi, jos yksilö identifioituu vahvemman rajan alueelle. Tasapainon saavuttaminen on puolestaan haasteellisempaa, jos yksilö identifioituu heikomman rajan alueelle. (Clark, 2000.)

Rajan ylittäjät ovat ihmisiä, jotka ylittävät työn ja perheen rajoja arjessaan. Rajan ylittäjät voivat olla joko alueella keskeisiä jäseniä tai toissijaisia jäseniä. Keskeisillä jäsenillä on vaikutusvaltaa ja he identifioituvat alueen kulttuuriin, kieleen ja arvoihin toissijaisia jäseniä paremmin. Rajateorian mukaan rajan ylittäjät, jotka ovat keskeisiä jäseniä alueella omaavat enemmän kontrollia alueen rajoista kuin alueen toissijaiset jäsenet. Ne rajan ylittäjät, jotka ovat sekä työn että perheen alueilla keskeisiä jäseniä, kokevat parempaa työn ja perheen välistä tasapainoa kuin ne rajan ylittäjät, jotka ovat toissijaisia jäseniä molemmilla alueilla. Rajojen ylittäjien lisäksi tärkeitä henkilöitä rajateoriassa ovat rajan vartijat ja muut alueen jäsenet; töissä ja perheessä toimitaan yhdessä muiden ihmisten kanssa ja heidän kanssaan neuvotellaan alueesta ja sen rajoista. Rajan vartija, jolla on vaikutusvaltaa sekä alueella tapahtuvaan toimintaan että

rajan ylittäjään, on usein kotona puoliso ja töissä esimies. Rajan ylittäjän ja rajan vartijan erimielisyydet rajojen vahvuudesta aiheuttavat konflikteja työn ja perheen välille, kun taas ymmärrys toisen alueen tarpeista ja siitä, miten rajojen tulisi joustaa ja läpäistä toisen alueen asioita, lisää tasapainoa työn ja perheen välillä. Lisäksi rajateorian mukaan rajan vartijoiden ja alueen muiden jäsenten korkeampi tietoisuus toisen alueen asioista edistää rajan ylittäjän kokemaa työn ja perheen välistä tasapainoa. Myös sitoutumisen näyttäminen ja välittäminen toisen alueen asioista lisää koettua työn ja perheen välistä tasapainoa. (Clark, 2000.)

Työn ja perheen alueiden erot esimerkiksi kulttuureissa vaikuttavat alueiden välillä tapahtuvaan kommunikointiin alueen jäsenten välillä. Rajateorian mukaan alueiden erotessa merkittävästi toisistaan, rajan ylittäjä ei kommunikoi yhden alueen asioista toisille yhtä paljon kuin tilanteessa, jossa alueet olisivat samankaltaisia. Työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiseksi jatkuva, tukea antava kommunikointi rajan ylittäjän ja rajan vartijoiden välillä on tärkeää. (Clark, 2000.)

Edellä esitetyt työn ja perheen rajateorian rajat ja niiden eri ulottuvuudet limittyvät toisiinsa. Limittyminen kuvastaa työn ja perheen vuorovaikutuksen monimutkaista luonnetta. Rajateorian rajat ja niiden ulottuvuudet ovat luonteeltaan ideaalityypisiä kuvauksia työn perheen vuorovaikutuksen piirteistä. (Clark, 2000.)



## **4 TUTKIMUSKYSYMYKSET, AINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄ**

Tässä luvussa kuvaan tarkemmin tutkimusasetelman. Ensin esittelen tutkimuskysymykset, jonka jälkeen esittelen tutkimuksessa käyttämäni aineiston. Tämän jälkeen esittelen laadullisen tutkimuksen sekä sisällönanalyysin. Luvun lopuksi käyn läpi tutkimuksen eettisiä kysymyksiä ja avaan tutkimuksen vaiheita tarkemmin.

### **4.1 Tutkimuskysymykset**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten asiantuntijatyötä tekevät ylittävät ja hallitsevat työn ja perheen rajoja ja millaisia ajanhallintakeinoja he käyttävät työn ja perheen yhteensovittamisessa. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

- 1) Miten asiantuntijatyötä tekevät ylittävät ja hallitsevat työn ja perheen rajoja?
- 2) Mitä ajanhallintakeinoja asiantuntijatyötä tekevät käyttävät tavoitellessaan työn ja perheen välistä tasapainoa?

### **4.2 Aineiston kuvaus**

Aineistona käytän FLEXLIFE – Työn ajallisen joustot, myöhempi työura ja perheen arki - tutkimusprojektissa kerättyä teemahaastatteluaineistoa. FLEXLIFE-tutkimusprojektissa tutkittiin työn ajallisen joustavuuden pitkän aikavälin sosiaalisia vaikutuksia sekä myöhemmälle työuralle että perhe-elämälle. Projektin tavoitteena oli selvittää, missä tilanteissa työn ajallisella joustavuudella on kielteisiä tai myönteisiä seurauksia esimerkiksi työurien pidentämiseen. Tutkimuksessa käytettiin aineistoina useilta eri vuosilta suomalaista työoloaineistoa, Ajankäyttöaineistoa, European Working Conditions -kyselytutkimuksia sekä projektin aikana kerättyä teemahaastatteluaineistoa. Projekti oli nelivuotinen ja siinä oli mukana Tampereen ja Jyväskylän yliopistot. (Flexlife-tutkimusprojekti, 2015.)

FLEXLIFE-tutkimusprojektin teemahaastatteluaineistoon kuuluu yhteensä 21 puolistrukturoidulla kyselypohjalla tehtyä haastattelua, joista käytän omassa tutkimuksessani 16 haastattelua. Viisi haastattelua jätin huomiotta, jotta saisin tutkimusaineistostani yhdenmukaisemman ja tuloksistani luotettavimmat. Haastattelut ovat toteutettu ja litteroitu

vuoden 2015 aikana. Valitsemieni haastattelujen haastateltavat tekivät haastatteluhetkellä asiantuntijatyötä ja olivat aktiivisesti työelämässä, he olivat naisia, heillä oli puoliso ja/tai lapsia ja he olivat työsuhteessa. Haastateltavista 14:sta oli lapsia ja kaikilla heistä oli kaksi tai useampi lasta. Kahdella haastateltavalla perheeseen kuului vain puoliso. Haastateltavat tekivät asiantuntijatyötä useiden eri ammattinimikkeiden alla kuten asiantuntija, päällikkö, suunnittelija, tutkija ja johtaja. Iältään haastateltavat olivat 34–55-vuotiaita. Haastateltavien keski-ikä oli noin 46 vuotta. Niiden haastattelujen, jotka jätin tutkimukseni analyysin ulkopuolelle, haastateltavat olivat joko miehiä, heillä ei ollut puolisoa eikä lapsia, he eivät olleet työsuhteessa työnantajaan tai olivat perhevapaalla haastatteluhetkellä.

Haastattelurungon kysymykset muodostuivat erilaisten työn ja perheen ajankäyttöön liittyvien teemojen ympärille. Haastatteluissa kysyttiin alkuun myös haastateltavien taustatietoja sekä työ- ja perhetilannetta. Varsinaiset haastattelukysymykset liittyivät työhön, työaikaan, työhön liittyviin vaikutusmahdollisuuksiin, aikasuunnitteluun, työn ajallisiin haasteisiin, työaikaneuvotteluihin ja sidoksisuuteen työn ja perheen alueilla. Lisäksi kysyttiin koettuun kiireeseen elämässä ylipäätään, arkielämän ajallisesta sopimisesta perheen kanssa sekä kotityönjaosta ja siitä sopimisesta.

### **4.3 Laadullinen tutkimus**

Laadullista tutkimusta voi tehdä useilla eri tavoilla ja tekniikoilla ja se käsittääkin erilaisia tutkimusperinteitä, lähestymistapoja sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä (Eskola & Suoranta, 1998; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Laadullinen tutkimus on usein määritelty vertailulla ja vastakkainasettelulla määrälliseen tutkimukseen; on haluttu määritellä, mitä laadullinen tutkimus ei ole tai on suhteessa määrälliseen tutkimukseen. Tutkimuskäytännössä voidaan kuitenkin yhdistää sekä laadullisen ja määrällisen tutkimusten eri puolia, joten vertailu ja vastakkainasettelu ei ole tarpeellista. (Eskola & Suoranta, 1998; Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Laadullisen tutkimuksen määritelmä ei ole yksiselitteinen (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Määriteltävissä on kuitenkin useita laadulliselle tutkimukselle ominaisia piirteitä kuten aineiston keruumenetelmä, tutkittavien näkökulma, harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta, aineiston laadullis-induktiivinen analyysi, hypoteesittomuus, tutkimuksen tyyli ja tulosten

esitystapa, tutkijan asema ja narratiivisuus (Eskola & Suoranta, 1998). Laadullisessa tutkimuksessa painopiste on ajan myötä siirtynyt aineiston keruun pohdinnoista aineiston analyysin ongelmiin, ja nykyisin laadullinen tutkimus ymmärretään aineiston analyysin kautta (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista, että aineisto on rajattu hyvin. Lähtökohtana on, että tutkija myöntää, että hän on itse tutkimuksen keskeinen tutkimusväline - tutkijan subjektiviteetin on oltava avoin. Lisäksi laadullisessa tutkimuksessa kirjoittamisella on merkittävä vaikutus tutkimuksen onnistumiseen ja tutkijan on raportissaan kirjoitettava myös tarkasti tekemistään ratkaisuista tutkimuksen aikana. (Eskola & Suoranta, 1998.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi määräytyy tutkimuksen ymmärrettävyyden perusteella. Ymmärrettävyydellä on kaksi puolta; miten tutkija ymmärtää haastateltavaa tai tiedonantajaa, sekä miten toiset ihmiset ymmärtävät tutkijan tekemää raporttia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaiheen ja luotettavuuden arviointia ei voida erottaa yhtä selkeästi kuin määrällisessä tutkimuksessa, vaan tutkija joutuu pohtimaan ratkaisujaan läpi tutkimuksen ottaen kantaa samanaikaisesti sekä analyysin kattavuuteen ja luotettavuuteen (Eskola & Suoranta, 1998).

#### **4.4 Sisällönanalyysi**

Sisällönanalyysi voi olla sekä laadullista että määrällistä. Tässä tutkimuksessa käytän tutkimusmenetelmänä laadullista sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jonka avulla etsitään tekstin merkityksiä ja kuvataan erilaisten dokumenttien sisältöä sanallisesti. Dokumentit, toisin sanoen käytetty aineisto, voi olla joko kirjallisessa muodossa tai kirjalliseen muotoon muutettua aineistoa. Sisällönanalyysin tavoitteena on järjestää aineisto helpommin ymmärrettävään, selkeään ja tiiviiseen muotoon. Sisällönanalyysin avulla aineistoa eritellään pyrkien löytämään eroja ja yhtäläisyyksiä. Sisällönanalyysi voidaan jaotella aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Tutkimuksessani käytän teoriaohjaavaa sisällönanalyysia. Valitsin tämän analyysimalliksi, koska analyysiani ohjaa Sue Campbell Clarkin rajateoria mutta analyysia teen myös aineistolähtöisesti, joten tutkimus ei täytä teorialähtöisen sisällönanalyysin määritelmää.

Clarkin rajateoria perustuu ajatukseen, että työn ja perheen rajat voivat olla fyysisiä, psykologisia tai aikaan liittyviä ja ominaisuuksiltaan joustavia, läpäiseviä sekä rajat voivat sekoittua, ollen joko vahvoja tai heikkoja. Analysoin aineistoa rajateorian esittämän luokittelun avulla. Teoriaohjaava sisällönanalyysi antaa kuitenkin mahdollisuuden tutkimuskysymysten tarkasteluun myös aineistolähtöisesti, ja erityisesti toisen tutkimuskysymyksen kohdalla aineistolähtöisyys korostuu.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa on piirteitä sekä teorialähtöisestä että aineistolähtöisestä sisällönanalyysista ja sitä voikin kutsua näiden kahden välimuodoksi. Teoriaohjaava sisällönanalyysi ei pohjaudu täysin teoriaan, vaan teoria toimii analyysin apuna ja menetelmän avulla saadaan luotua teoreettisia kytkeitä analyysiin. Teoreettinen viitekehys antaa ideoita uudenlaiseen tulkintaan ja ajatteluun. Tutkimuksen aineiston keruulle ei ole luotu ennakkoon tiukkoja raameja, ja usein analyysivaiheen alkuvaiheet etenevät aineistolähtöisesti. Analyysin edetessä teoreettista viitekehystä otetaan enemmän mukaan ohjaamaan aineiston analyysia. Analyysin tulosten raportointi on teoriaohjaavaa, osa lopputuloksesta on tulkittavissa teoreettisen viitekehysten sisällä, osa taas aineistolähtöisesti. Aikaisemman tiedon merkitys ei sido lopputulosta tiukasti, kuten teorialähtöisessä sisällönanalyysissa. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissa tutkijan ajatteluprosessissa on samanaikaisesti läsnä sekä aineistolähtöisyys että valmiit, valitusta teoriasta tulevat mallit. Aineistoa ja teoriaa on yhdisteltävä toisiinsa, eikä prosessi ole aina helppo, vaan on käytettävä luovuutta ja toisinaan pakkoakin. Teoriaohjaavan analyysin päättelyn logiikka on yleensä abduktiivista päättelyä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.) Abduktiivinen päättely on päättelyä parhaaseen saatavilla olevaan selitykseen ja päättelyn lähtökohtana on havainnot, joiden avulla todennäköisin selitys on perusteltavissa (Tieteen termipankki, 2021).

Koska käytän analyysissani teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, on tarpeellista avata tarkemmin aineisto- ja teorialähtöistä sisällönanalyysiä, sillä teoriaohjaava sisällönanalyysi on yhdistelmä teoria- ja aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Aineistolähtöisessä, induktiivisessa analyysissa aiemmalla teorialla ja tiedolla ei ole vaikutusta analyysin tekoon tai tuloksiin, ja päättelyn logiikka on yksittäisestä yleiseen. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheet kuvataan kolmivaiheiseksi prosessiksi: 1) redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Analyysiprosessin alkuun määritellään analyysiyksikkö. Analyysiyksikkö määritellään tutkimustehtävän ja aineiston laadun avulla. Analyysiyksikön määrittelyn jälkeen varsinainen prosessi alkaa redusoinnilla.

Redusoinnin tarkoituksena on karsia aineistoa niin, että tutkimukselle olennaiset asiat jäävät aineistosta jäljelle. Dataa pelkistetään etsien tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja ja niille keksitään pelkistetyt ilmaukset, jonka jälkeen ne listataan allekkain. Redusoinnin jälkeen siirrytään toiseen vaiheeseen, joka on aineiston klusterointi eli ryhmittely. Pelkistettyjen ilmausten alkuperäisilmaukset käydään yksityiskohtaisesti läpi etsien samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä aineistosta. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja niistä muodostetaan alaluokat. Ryhmittelyn myötä aineisto tiivistyy, kun yksittäiset tekijät yhdistyvät ja niistä muodostuu yleisempiä käsitteitä. Aineiston ryhmittelyä jatketaan alaluokista eteenpäin muodostamalla alaluokista yläluokkia. Lopuksi yläluokista muodostetaan pääluokkia, joista lopulta muodostuu yhdistävä luokka. Yhdistävä luokka on yhteydessä tutkimustehtävään. Viimeisenä vaiheena on aineiston abstrahointi eli käsitteellistäminen. Tämän vaiheen tavoitteena on erottaa tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja muodostaa sen avulla teoreettisia käsitteitä. Klusterointi ja abstrahointi ovat samanaikaisia prosesseja. Muodostettujen käsitteiden avulla tutkija luo kuvauksen tutkimuksen kohteesta. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

Teorialähtöinen sisällönanalyysi on perinteinen luonnontieteellisen tutkimuksen analyysimalli, jossa aineistoa luokitellaan valmiin teorian, mallin tai käsitejärjestelmän mukaisesti. Teorialähtöinen sisällönanalyysi on deduktiivista analyysiä ja päättelyn logiikka on yleisestä yksittäiseen. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä testataan usein jo olemassa olevaa tietoa uudessa kontekstissa, ja tutkimustulokset vahvistavat ja uudistavat jo olemassa olevaa tietoa tutkimusaiheesta. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusprosessin ensimmäinen vaihe on analyysirungon muodostaminen, joka tehdään valitun teorian avulla. Analyysirungon muodostamisen jälkeen aineistoa pelkistetään sisällönanalyysin mukaisesti. Analyysirungon sisälle muodostetaan kategorioita, jotka määritellään aikaisemman tiedon avulla. Aineistosta pyritään etsimään sisältöjä teorian avulla muodostettuihin kategorioihin. Näin analyysirungon avulla aineistosta saadaan kerättyä ne asiat, joilla teoriaa testataan. Toisaalta analyysirungon ulkopuolelle jäävät asiat ovat myös tärkeitä, ja tutkijan on hyvä huomioida ne tulosten analysoinnin yhteydessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2018.)

## 4.5 Tutkimuksen etiikka

Eettisyyden huomiointi tutkimuksen tekemisessä on tärkeää. Eettiset kysymykseen ei ole olemassa kaiken kattavaa säännöstöä, mutta keskeiset eettisyyden kysymykset koskevat tiedon hankintaa ja tiedon käyttöä (Eskola & Suoranta, 1998). Eettiset kysymykset ovat läsnä tutkimuksen alusta sen julkaisun jälkeiseen aikaan asti.

Tietojen hankinnassa eettiset kysymykset ovat läsnä muun muassa tutkimuslupaan liittyvissä kysymyksissä, aineiston keruuvaiheessa, osallistumiseen liittyvissä ongelmissa ja tutkimuksesta tiedottamisessa. Tietojen käsittelyssä tärkeää luottamuksellisuus ja anonymiteetti. Luottamus muodostuu siitä, että tutkija lupaa tutkimuksen osallistujille tietojen käsittelyn suhteen sen, mitä käytännössä kykenee tekemään. Anonymiteetin lähtökohtana on että, tutkittavien henkilöllisyyden paljastuminen on mahdollisimman vaikeaa. Tutkimuksessa on pidettävä huoli, ettei tutkittavien henkilöllisyys paljastu, vaikka tutkittavia henkilöitä ei nimeltä mainittaisikaan. Liian yksityiskohtaisesti tutkittavien taustatietoja ei tule kertoa. (Eskola & Suoranta, 1998.)

Noudatan tutkimuksessani hyvää tieteellistä käytäntöä. Käyttämäni valmis haastatteluaineisto oli anonymisoitu tutkimusprojektin toimesta. Olen säilyttänyt aineistoa tietoturvalisesti ja sitoutunut hävittämään aineiston tutkielman valmistumisen jälkeen.

## 4.6 Tutkimuksen vaiheet

Valitsin tutkimusaiheekseni työn ja perheen yhteensovittamisen sen ajankohtaisuuden, kiinnostavuuden sekä yhteiskunnallisen merkittävyyden takia. Tiedostin jo alussa, että työn ja perheen yhteensovittamista on tutkittu paljon ja tutkimusprosessissa haasteeksi nousee enemmän aiemman kirjallisuuden ja tutkimuksen runsaus kuin sen puute. Tutkimusaiheen valinnan jälkeen tutustuin keväällä 2020 FLEXLIFE -hankkeeseen, jossa oli kerätty aiheeseeni sopiva haastatteluaineisto. Sain yliopistolta luvan käyttää haastatteluaineistoa tutkimukseni aineistona, ja aineiston saatua aloin käydä sitä läpi ja arvioin sen sopivuutta tutkimukseeni.

Aineiston hankinnan jälkeen aloin tutustua tutkimusaiheen kirjallisuuteen keväällä 2020. Etsin tutkimusaiheeseeni sopivaa kirjallisuutta ja samanaikaisesti valitsin tutkimukseni

viitekehukseksi Sue Campbell Clarkin luoman työn ja perheen rajateorian ja menetelmäksi valikoitui teoriaohjaava sisällönanalyysi. Jatkoin kirjallisuuteen tutustumista ja aloitin kirjallisuuskatsauksen kirjoittamisen. Tutustuin syvällisesti Clarkin rajateoriaan ennen varsinaista aineistoon syventymistä. Aineistoon syventyessäni kävin läpi ensin haastattelurungon ja luin haastattelut läpi kertaalleen. Ensimmäisen lukukerran jälkeen jätin pois viisi haastattelua, jotta saisin käyttämästäni aineistosta yhdenmukaisemman ja luotettavamman.

Tämän jälkeen luin aineiston toistamiseen ja aloitin varsinaisen analyysin teon. Analyysin apuna käytin Excel-taulukkoa, johon luokittelin eri soluihin fyysiset, ajalliset sekä psykologiset rajat. Yksi solu oli varattu ajanhallintakeinoille. Nämä luokittelut mielessäni luin haastatteluaineistoa läpi ja kirjasin ylös kuhunkin luokkaan kuuluvia tekstejä. Kun olin lukenut aineistoa ja luokitellut sen fyysisen, ajallisen ja psykologisen rajan ja ajanhallintakeinojen mukaan Excel-taulukkaan, luokittelin vielä rajateorian mukaisesti aineistoa läpäisevyyden ja joustavuuden mukaan. Haastatteluaineisto sekä Clarkin rajateoria kulkivat koko analyysin tekemisen ajan mukana ja palasin niihin usein analyysia tehdessäni. Toista tutkimuskysymystäni varten luokittelin ajanhallintakeinoja etenemällä yksittäisestä yleiseen. Etsin asiantuntijoiden haastatteluista asiantuntijoiden käyttämiä ajanhallintakeinoja, joista lähdin muodostamaan ensin alaluokkia. Sitten etenin yläluokkien muodostamiseen ja lopuksi pääluokkiin ja käsitteellistämiseen. Aineiston huolellisen analyysin jälkeen keväällä 2022 tein tutkimuksen johtopäätökset ja pohdin työn ja perheen yhteensovittamista tulosten valossa.

## 5 AINEISTON ANALYYSI

Tässä luvussa esittelen aineiston analyysin. Analysoin aineistoa teorialähtöisellä sisällönanalyysillä luvuissa 5.1–5.5, joissa vastaan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Teoreettisena viitekehystenä käytin Clarkin rajateoriaa, jonka esittelin luvussa 4.2. Toista tutkimuskysymystäni varten analysoin aineistosta asiantuntijatyötä tekevien käyttämiä ajanhallintakeinoja työn ja perheen yhteensovittamiseksi. Ajanhallintakeinoja erittelin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla edeten yksittäisestä yleiseen. Esittelen ajanhallintakeinojen analyysin alaluvussa 5.6.

### 5.1 Fyysinen raja

Tässä luvussa analyysin kohteena on aineistossa esiintyvät fyysisten rajojen kuvaukset, fyysisten rajojen läpäisevyys ja joustavuus. Fyysinen raja viittaa siihen, missä työn tai perheen alueelle tyypillistä toimintaa harjoitetaan. Fyysisiä rajoja voivat olla esimerkiksi työpaikan tai kodin seinät. Rajan fyysinen joustavuus viittaa siihen, voiko yksilö valita paikan, missä tekee töitä. Fyysisellä läpäisevyydellä viitataan siihen, missä määrin toisen alueen asiat läpäisevät rajan; esimerkiksi kun yhden alueen jäsen aiheuttaa keskeytyksen toisella alueella. (Clark, 2000.)

Haastatellut asiantuntijat tekivät töitä pääosin varsinaisella työpaikalla, työnantajan tarjoamissa työtiloissa. Yhdelläkään haastatellulla asiantuntijalla etätyö ei ollut pääasiallinen työn muoto. Tämä kuvaa fyysisen rajan olemassaoloa, jonka avulla työn ja perheen alueet pidetään toisistaan erillään. Lähes kaikki asiantuntijat kuitenkin kertoivat etätyömahdollisuudesta, ja moni hyödynsi mahdollisuutta. Kotona tehdyn etätyön lisäksi osa haastateltavista kertoi, että jos työhön kuului matkustamista, he tekivät töitä työmatkoillaan asiakkaan tai yhteistyökumppanin tiloissa, tai matkustaessaan esimerkiksi junassa. Asiantuntijoiden haastattelujen perusteella asiantuntijatyössä on usein joustavat fyysiset rajat; työtä on mahdollista tehdä useissa paikoissa eikä työ ole kovin paikkasidonnaista. Tämä on linjassa myös Tilastokeskuksen työolotutkimusten tulosten kanssa; työnteon paikat ovat monimuotoistuneet erityisesti vuodesta 2013 lähtien (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen, 2019).

Haastatteluissa asiantuntijat kertoivat tekevänsä etätyöpäiviä joitakin kertoja viikossa tai kuukaudessa, joten tämän perusteella fyysinen raja jousti heillä säännöllisesti. Moni



asiantuntijoista mainitsi, että jos työtehtävät vaativat keskittymistä, he tekivät tällaisina päivinä etätöitä, koska toimistolla oli vaikeampi tehdä keskeytyksettä töitä pidempiä ajanjaksoja. Keskeytysten väheneminen on yleisesti tunnustettu etätöiden tarjoama mahdollisuus (Tuomivaara ym., 2016). Etätöiden avulla asiantuntijat kertoivat myös säästävänsä aikaa työmatkoissa sekä etätöiden helpottavan työn ja lapsiperheiden yhteensovittamista. Etätöihin yhdistyykin usein ajallinen jousto paikan joustojen lisäksi (mt.).

Kun työ- ja perheasioita voi hoitaa samassa paikassa, fyysisen rajan ylittämiseen ei vaadita niin paljon aikaa ja siirtymä alueelta toiselle on helpompi.

*”Etätö onnistuu, kun pystyy suoraan aloittamaan työt, kun saa lapset päiväkotiin, tai jos ei vie niin voi aloittaa vieläkin aikaisemmin, niin se on kyllä ihan helppoa. -- Nyt varsinkin, kun on kotona pienet lapset niin ihan eri tavalla joutuu miettimään omaa ajankäyttöä. Et vaikka iltaisin tai iltapäivisin tulee kova kiire hakemaan lapsia päiväkodista. -- Et nämä etätöpäivät helpottaa hirveesti asiaa, kun pystyy olemaan lähempänä kotia ja säästää aikaa ihan konkreettisesti matkojen suhteen.”*

Aineistosta kävi myös ilmi, ettei kotona tehtävä työ ollut aina työnantajan kanssa sovittua etätöitä, vaan asiantuntijat tekivät kotona tekemättömiä töitä ja lukivat työsähköpostia iltaisin helpottaakseen seuraavaa työpäivää. Osa asiantuntijoista kertoi myös tarkistavansa kotona työsähköpostin ennen toimistolle lähtemistä aamuisin. Osa asiantuntijoista, jotka kertoivat, etteivät tee varsinaisia etätöitä, kertoivat kuitenkin tekevänsä kotona töitä, joita ei ehdi tehdä työpäivien aikana kiireen takia. Aineistosta kävi ilmi, että osa asiantuntijoista ei pitänyt kotona iltaisin ja viikonloppuisin tehtävää työtä, työsähköpostin lukemista kotona, seuraavan työpäivän valmistelua varsinaisena työntekona eivätkä välttämättä merkinneet näistä kertyviä tunteja työnantajan työajanseurantajärjestelmään. Fyysinen raja voi siis olla joustava, vaikei varsinaisesti etätöitä tekisikään, mutta aineiston perusteella fyysinen raja ei joustonut työntekijälähtöisesti näissä tilanteissa vaan taustalla oli ennemminkin pakko jatkaa työntekoa kotona, koska työmäärä oli suuri eikä normaalin työpäivän aikana ehtinyt töitä tehdä valmiiksi.

Rajateorian mukaan fyysinen raja on joustava, kun rajan ylittäjällä on mahdollista vaikuttaa siihen, missä paikassa työtä tehdään. Vaikka suurin osa asiantuntijoista kuvaili etätöiden olevan mahdollista, ei raja kuitenkaan joustonut täysin vapaasti vaan joustavuudelle oli usein

työnantajan määrittämät rajat. Näitä rajoja olivat esimerkiksi etätyöpäivien määrä tai työntekijän työrooliin liittyvä rajoite. Eräs päällikkötason tehtävissä työskentelevä asiantuntija kertoi, että työnantaja on päättänyt, etteivät päälliköt saa tehdä etätöitä vaan heidän on oltava läsnä toimistolla. Toinen asiantuntija, kertoi ettei hänen työpaikallaan etätyömahdollisuutta yleisesti ollut, mutta hän oli saanut järjestettyä itselleen erityisluvan tehdä etätöitä noin kerran kuukaudessa. Tämän voi tulkita niin, että rajan ylittäjän on mahdollista muokata rajaa ja sen joustavuutta itse aktiivisesti neuvottelemalla. Tätä Clark (2000) kuvaa rajateoriassaan.

Aineistosta ilmeni, että työnantajan tarjoama mahdollisuus etätyöhön ei ole ainoa mittari siihen, joutaako työn alue fyysisesti kodin alueelle. Asiantuntijat tekivät kotona myös töitä, lähinnä iltaisin, viikonloppuisin ja joskus lomillakin, joista ei työnantajan kanssa ollut sovittu. Tämän perusteella voi tulkita, että vaikka työnantaja olisikin määritellyt etätyön tekoon rajat, joka määrittää samalla työn ja perheen alueiden fyysistä rajaa, voi rajan ylittäjä kuitenkin joustaa fyysisissä rajoissa enemmän, jos hän tekee töitä kotona töitä normaalin työajan lisäksi. Työnantajan roolia ei kuitenkaan voi tässä unohtaa, sillä kotona tehtävään ilta- ja viikonlopputyöhön vaikutti kuitenkin asiantuntijoiden mukaan paljolti työpäivien kiireisyys. Työpäivät olivat niin kiireisiä, ettei niiden aikana ehtinyt saada kaikkea tehtyä ja tästä syystä töitä oli tehtävä vielä kotona työajan ulkopuolella. Tästä voi tulkita, että työpaikan fyysinen raja ei aina jouta työntekijälähtöisesti kodin rajojen puolelle, vaan se voi joustaa myös pakon edessä, kun työt on saatava hoidettua. Fyysinen ja ajallinen raja joustaa näissä tilanteissa samaan suuntaan ja yhtä aikaa; työn fyysinen ja ajallinen raja venyvät kodin alueelle.

Aineistosta kävi ilmi, että kotona hoidetut työasiat saattoivat keskeyttää perheen kanssa vietettyä aikaa tai muita vapaa-ajan toimintoja. Eräs asiantuntija kertoi esimerkiksi joutuvansa välillä olemaan linjoilla koko viikonlopun, jolloin perheen alueella oleminen häiriintyi jatkuvasti työn ollessa läsnä. Näin fyysinen raja oli myös läpäisevä; työ läpäisi rajan perheen alueelle. Samalla työn ja perheen raja hämärtyy, kun työasiat ovat mielessä myös kotona. Läpäisevyyttä kuitenkin ilmeni myös toiseen suuntaan: osalla asiantuntijoista perheenjäsenet olivat olleet konkreettisesti läsnä myös työn alueella, kun lapset olivat olleet mukana kokouksissa, kun muuta hoitopaikkaa ei ollut järjestynyt. Toisaalta tämä kertoo myös työn joustamattomuudesta ja hallitsevasta asemasta työn ja perheen alueiden välillä, kun lasta ei voinut jäädä hoitamaan kotiin.

Aineiston perusteella ei ollut poikkeuksellista, että asiantuntijat tekevät töitä myös loma-aikana. Loma-aikana tehty työ sekä iltaisin ja viikonloppuisin tehty työ aiheutti asiantuntijoiden haastattelujen perusteella konflikteja perheen alueella, erityisesti puolison kanssa.

*”Meillä on usein syntynyt riitoja siitä, miten lomaa vietetään. Pidetäänkö loma vapaana vai pitäisikö silloinkin tehdä töitä. Se on ollut ainakin riidan aiheena. --. Mieheni ei ole ollenkaan ymmärtänyt, miten paljon teen töitä kotona. Ja siihen miten käytän intohimoisesti aikaani töiden tekemiseen, koska työ on minulle niin tärkeää.”*

Lomalla tehtävä työ aiheuttaa helposti ristiriitoja perheen alueella, koska loma usein mielletään perheen ajaksi, jolloin työ ei ole läsnä. Perheenjäsenet eivät ehkä pidä työn tunkeutumista perheen alueelle hyväksyttävänä. Kuten yllä olevassa lainauksessa ilmenee rajan ylittäjällä ja perheenjäsenillä voi olla erilainen käsitys työn tärkeydestä; asiantuntija voi kokea työtä kohtaan intohimoa, jolloin työn suuri määrä ei välttämättä haittaa häntä itseään, mutta perheenjäsenet kokevat sen häiritseväksi. Rajateorian mukaan tällaisissa tilanteissa syntyy helpommin konflikteja rajan ylittäjän ja perheen muiden jäsenten, erityisesti puolison, kesken. Edellä mainittu lainaus asiantuntijan haastattelusta vahvistaa rajateorian ajatusta konfliktien synnystä.

Etätyö, kotona iltaisin, viikonloppuisin ja loma-aikoina tehtävä työ kertovat fyysisen rajan läpäisevyydestä sekä joustavuudesta työn alueelta kodin alueelle. Kun asiantuntijat tekevät sekä etätyötä että tekevät töitä kotona iltaisin, viikonloppuisin ja lomalla, kuten aineistosta käy ilmi, rajateorian mukaisesti työn ja perheen rajat sekoittuvat ja ovat heikkommat.

Vaikka monella haastatellulla asiantuntijalla työt venyivät kotiin ja perheen alueelle, osa asiantuntijoista suojeli perheen ja muun elämän aluetta työltä tietoisella päätöksellä siitä, että he tekevät töitä ainoastaan toimistolla, tai eivät tee töitä viikonloppuisin, vaan pyhittävät ne palautumiselle, vapaa-ajalle ja perheelle. Omat harrastukset ja lasten vieminen harrastuksiin toimivat myös perheen rajan suojana; tällöin ei ollut aikaa olla kotona tekemässä töitä.

Etätyö voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia, sillä se tuo enemmän mahdollisuuksia tehdä omannäköisiä työjärjestelyjä esimerkiksi rytmin, järjestyksen ja aikataulun suhteen (Tuomivaara ym., 2016). Joustava fyysinen raja työn ja perheen välillä voi myös lisätä työntekijän hyvinvointia, ja haastatteluista nousikin esille se, että joustot sekä työn tekemisen

paikan että ajan suhteen ovat työn mielekkyyttä lisääviä tekijöitä. Autonomia työjärjestelyissä voi myös tukea työn ja muun elämän tasapainon hallinnassa. Ylipäätään vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestämiseksi ovat tutkitusti työhyvinvointia lisäävä tekijä. (mt.).

Hyviä vaikutusmahdollisuuksia oman työn järjestämiseksi pidetäänkin yleisenä asiantuntijatyössä. Myös tästä aineistosta kävi ilmi, että monella asiantuntijalla oli ainakin jonkin verran vaikutusvaltaa järjestellä omaa työtään, kuten päättää milloin tekee etätöitä ja käyttää liukuvaa työaika. Toisaalta haastatteluissa tuli myös ilmi, että nykypäivänä asiantuntijatyö on entistä sidoksisempaa ja usein asiantuntija tekee töitä erilaisten sidosryhmien kanssa. Tämä voi vähentää työn joustavuutta, omia vaikutusmahdollisuuksia työn järjestelyihin ja haastaa ajanhallintaa. Kun työtä tehdään monitahoisesti ja töitä edistetään palavereissa eri tahojen ja sidosryhmien kanssa, mahdollisuus päättää vapaasti omista työajoista ja työn tekemisen paikoista kaventuu.

## **5.2 Ajallinen raja**

Ajallinen raja viittaa siihen, milloin tehdään alueelle tyypillistä toimintaa. Ajallinen raja määrittelee, milloin tehdään työtä ja milloin hoidetaan perheeseen liittyviä vastuita. Ajallinen raja on esimerkiksi työaika. Ajallisella läpäisevyydellä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, voiko perheen alue olla läsnä, kun ollaan työn alueella. Ajallisella joustavuudella tarkoitetaan esimerkiksi sitä, miten vapaasti yksilö voi valita työajat. (Clark, 2000.)

Haastatteluista ilmeni, että asiantuntijoilla on usein käytössään liukuva työaika, jolloin aamut ja iltapäivät pystyy helpommin sovittamaan omien ja perheen tarpeiden mukaisiksi, eli ajallinen raja on joustava. Moni asiantuntijoista kertoi myös pystyvänsä tarvittaessa olemaan yhteydessä perheenjäseniinsä työpäivän aikana, esimerkiksi vastaamaan lasten puheluihin tai puolison tekstiviesteihin. Tätä voi kuvata rajateorian mukaisesti ajalliseksi läpäisevyydeksi; perhe oli läsnä työaikana. Haastateltavat kertoivat, että liukuvan työajan ja työaikapankkijärjestelyn avulla he pystyivät hoitamaan omia ja perheen asioita työpäivän aikana, esimerkiksi käymään lapsen kanssa hammaslääkärissä tai käymään itse kampaajalla. Tämä kuvaa ajallista läpäisevyyttä ja joustavuutta, kun työajan sisällä on mahdollista hoitaa muita kuin työasioita. Toisaalta eräs asiantuntija kuvasi hyödyntävänsä tukiverkkojaan perheen asioissa, jotta perhe

ei olisi niin paljon läsnä työn alueella. Perheen asiat hän pyrki järjestämään niin, ettei se vaikuttaisi työn tekemiseen ja työaikaan. Tällöin voi puhua läpäisemättömästä rajasta, kun perheen ei haluta läpäisevän työn rajaa.

Vaikka asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni paljon kuvauksia työn ajallisesta joustavuudesta, moni asiantuntijoista kertoi, että työajat eivät olleet täysin itsenäisesti päätettävissä ja työantaja oli asettanut kellonajat, jolloin tulisi olla toimistolla ja tavoitettavissa. Itse he voisivat päättää työpäivän aloitus- ja lopetusajankohdista tiettyjen aikaraamien sisällä. Lisäksi asiantuntijat kertoivat kokousten, asiakastapaamisten ja koulutustilaisuuksien määrittävän myös työn aloitus- ja lopetusaikoja, vaikka muuten työaikaan saisikin itse vaikuttaa. Aiemmin mainittu asiantuntijatyön sidoksisuus tuli siis ilmi haastatteluissa ja ajallisen rajan hallinnassa.

Kääntöpuolena liukuville työajoille ja työpankkijärjestelyille asiantuntijat kertoivat suurista työmääristä ja toistuvasti venyvistä työpäivistä. Toistuvasti venyvät työpäivät, iltaisin ja viikonloppuisin tehdyt työtunnit tulivat useasti esiin asiantuntijoiden haastatteluissa. Asiantuntijat kertoivat tekevänsä toimistolla pitkiä päiviä, mutta yleistä oli myös kotona tehdyt työtunnit iltaisin ja viikonloppuisin, ja osa kertoi tekevänsä töitä aamuisin ennen toimistolle siirtymistä. Asiantuntijat kertoivat jatkuvasti venyvien työpäivien rasittavan kehoa ja mieltä, vievän aikaa perheeltä, aiheuttavan konflikteja kotona (puolison kanssa), vähentävän vapaa-aikaa sekä vaikeuttavan harrastamista. Asiantuntijoiden kokemukset ovat linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, sillä pitkää työaika (yli 40 h/viikko) tekevien henkilöiden kokema työn ja perheen välinen aikaristiriita on suurempi kuin normaalia tai lyhyttä työaika tekevien henkilöiden (Tammelin, 2009). Lisäksi työn stressitekijöiden, esimerkiksi kiireen töissä ja suuren työmäärän, on todettu lisäävän työstä kotiin suuntautuvia ristiriitoja (Byron, 2005; Frone ym., 1992), ja tämän suuntaisia kokemuksia on huomattavissa aineiston haastatteluista. Osa, kuitenkin selvä vähemmistö, haastatteluista asiantuntijoista puolestaan kertoi tehneen tietoisin rajauksen, ettei tee pitkiä työpäiviä tai tee töitä muualla kuin toimistolla, koska he halusivat rajata vahvemmin vapaa-aikaa ja perheen aluetta työltä.

*”Nykyisin teen todella harvoin kotona töitä. Edellisessä työpaikassa, missä etätö oli mahdollista paremmin, niin silloin ehkä työajan käyttökkin oli vähän venyvämpää, se käsite, että mikä on työaika ja mikä vapaa-aikaa. Nyt se on aika selkeää.”*

Kuten lainauksesta ilmenee, kun asiantuntija pitää fyysisen rajan vahvempana työn ja perheen välillä, myös ajallinen raja voi vahvistua.

Pitkien työpäivien lisäksi rasitteena koettiin työhön liittyvä sosiaalinen media; eräs asiantuntija kertoi työnantajansa lisänneen näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa ja hän oli itse tässä projektissa mukana. Sosiaalisen median alusta, joka oli toiminut aiemmin vain hänen yksityisen elämänsä näyttämönä, olikin nyt myös osa hänen työtään. Asiantuntija koki asian häiritseväksi, kun joutui käyttämään samaa sosiaalisen median alustaa sekä työ- että vapaa-ajalla. Työhön liittyvän sosiaalisen median voi nähdä hämärtävän työn ja muun elämän rajaa tai ainakin vaikeuttavan rajan vetoa juuri tällaisissa tilanteissa, kun samalla alustalla toimitaan työroolin lisäksi myös yksityisen elämän rooleissa. Rajan ylitykset lisääntyvät, joka voi rasittaa työntekijää. Työnantajalta tuleva paine käyttää sosiaalista mediaa voi vähentää työntekijän voimavaroja ja heikentää työhyvinvointia (Oksanen ym., 2020).

Haastatellut asiantuntijat kuvasivat erilaisia keinoja ja syitä, joilla he saivat rajattua työaikaansa ja joiden avulla he pystyivät helpommin irtaantumaan töistä vapaa-ajalle. Omat ja lasten harrastukset, perhe odottamassa kotona, lasten hakeminen päiväkodista ja koiran ulkoiluttaminen olivat tapoja, joilla asiantuntijat saivat rajattua työaikaansa. Rajateorian mukaisesti alueen rajan vartijat ja muut jäsenet muokkaavat rajoja ja rajan ylittäjän toimintaa. Perheenjäsenet ja perheenjäseniin liittyvä toiminta, esimerkiksi lasten harrastukset, oli monella perheellisellä asiantuntijalla syynä siihen, miksi esimerkiksi työpäivä oli lopetettava tiettyyn kellonaikaan mennessä. Rajan vartijoiden ja alueen jäsenten avulla rajan ylittäjä hallitsee rajaa eikä anna sen joustaa niin paljon, vaan pitää rajaa vahvempana.

Rajateorian mukaista ajallista joustavuutta esiintyi haastatelluilla asiantuntijoilla molempiin suuntiin; sekä työstä perheeseen että perheestä työhön. Huolimatta asiantuntijoiden vaikutusmahdollisuuksista työpäivien aloitus- ja lopetusaikoihin, haastattelujen perusteella työpäivien jatkuva venyminen ja työajan venyttäminen iltoihin ja viikonloppuihin työ venyi ajallisesti useammin perheen alueelle kuin toisinpäin. Osa haastatelluista asiantuntijoista mainitsi työajasta keskustelun yhteydessä, että itse työaikaan tärkeämpää oli se, että työt tulevat tehdyksi kuin se, milloin ja miten pitkiä työpäiviä tekee. Kun tähän yhdistää haastatteluissa esiin tulleen jatkuvan kiireen ja suuren määrän töitä, suurempi ajallinen joustavuus työn alueelta perheen alueelle vaikuttaa todennäköiseltä.

*”Onhan työmäärä ja työaika aika vahvasti kytköksissä toisiinsa. Ihminen on kuin yksityisyrittäjä tuollaisessa asiantuntijatehtävässä. Tavallaan se vastuu on kuitenkin ihan itsellä.”*

Lähes kaikki haastatellut asiantuntijat kertoivat, että heidän työpaikoillaan oli käytössä työaikapankki. Näin he pystyivät kompensoimaan pitkiksi venyneitä työpäiviään, iltaisin sekä viikonloppuisin tehtyjä työtunteja, ja tekemään toisinaan lyhyempiä työpäiviä tai pitämään kokonaisia vapaapäiviä. Osalle asiantuntijoista vapaapäivien pitäminen oli helposti järjesteltävissä, osa taas kuvasi tämän haasteellisemmaksi, koska töitä oli yksinkertaisesti niin paljon, ettei vapaapäiviä ehtinyt viettää.

Osa asiantuntijoista mainitsi liukuvan työajan ja mahdollisuuden vaikuttaa työn aloitus- ja lopetusaikoihin lisäävän työn mielekkyyttä. Liukuvan työajan kuvattiin tuovan joustoa työn ja perheen yhteensovittamiseen sekä helpottavan arkea. Eräs asiantuntija vertasi oman työtään kolmivuorotyöhön ja ilmaisi tyytyväisyytensä siihen, että oma työ on selvästi helpompi yhdistää muuhun elämään kuin jos tekisi kolmivuorotyötä. Toinen asiantuntija kertoi, että työaikojen suhteen joustava työ mahdollistaa sujuvan arjen ja ilman sitä arki olisi haastavampaa. Haastatteluista ilmeni, että asiantuntijoilla työ ja perhe joustaa usein molempiin suuntiin. On mahdollista, ettei venyvien työpäivien ja illalla tehtyjen työtuntien suhteen oltu niin tarkkoja, kun tiedettiin, että joinain muina päivinä työajat joustivat taas enemmän perheen ja omien menojen takia.

Kun työntekijä voi itse vaikuttaa työaikaan, työpäivän aloitus- ja lopetusaikoihin, puhutaan työntekijälähtöisestä työaikajoustosta. Työntekijälähtöisten työaikajoustojen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä (ks. esim. Toppinen-Tanner ym., 2016), ja tämä kävi ilmi myös aineistosta; asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni, että työaikajoustot lisäävät työn mielekkyyttä ja helpottavat työn ja perheen yhteensovittamista. Toisaalta työaikajoustot eivät ole ainoastaan työntekijälähtöisiä vaan työajoissa joustaminen voi johtua pakosta, joka tulee työnantajan suunnalta; työn vaatimukset ja työpaikan kiire pakottavat työntekijöitä joustamaan työajoissa. Myös tämä oli havaittavissa haastatteluista, sillä asiantuntijat kuvasivat useasti kiirettä, pitkiksi venyviä työpäiviä sekä työtä, joka tunkeutuu kodin alueelle iltaisin ja viikonloppuisin.

### 5.3 Psykologinen raja

Yksilö muodostaa psykologiset rajat työn ja perheen välille muodostamalla käyttäytymis- ja ajattelumalleja kullekin alueelle. Käyttäytymis- ja ajattelumallien lisäksi psykologisiin rajoihin kuuluvat myös kullekin alueelle sallitut tunteet. Nämä käyttäytymis-, ajattelu- ja tunnemallit ovat aluekohtaisia. Psykologisten rajojen muodostumiseen vaikuttavat sekä fyysiset että ajalliset rajat. Ympäristön elementtien avulla yksilöt muodostavat psykologiset rajat itselleen sopiviksi. Psykologinen joustavuus viittaa siihen, että töissä ajatukset ovat perheen asioissa tai perheen kanssa aikaa viettäessä ajattelee työasioita. Psykologiset rajat ovat läpäiseviä esimerkiksi silloin, kun tunteet tai ideat läikkyvät alueelta toiselle. (Clark, 2000.) Aineistossa ei ole suoria kysymyksiä tai vastauksia psykologisista rajoista, joten asiantuntijoiden psykologisten rajojen olemassaoloa, rajojen joustavuutta ja läpäisevyyttä on analysoitu ja tulkittava aineiston muiden kysymysten avulla.

Suurin osa asiantuntijoista ei kertonut haastatteluissa suoranaisesti ajattelevansa työasioita vapaa-ajalla tai kotona perheen kanssa aikaa viettäessä. Kuitenkin asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni ajallista ja fyysistä joustavuutta työn ja perheen rajalla, joten tästä on tulkittavissa, että myös psykologinen raja on joustava asiantuntijoilla. Kun työasioita tekee kotona ja työaika venyy iltoihin ja viikonloppuihin, kuten asiantuntijat haastatteluissaan kuvasivat, on hyvin todennäköistä, että ajatuksetkin ovat työasioissa. Psykologinen raja joustaa tällöin työn alueelta kodin alueelle. Eräs asiantuntija kuvasi, että erityisesti kiireaikoina ajatukset ovat usein vapaa-ajallakin työasioissa, mutta muutoin työasiat eivät ole ajatuksissa kotona ollessa. Tästä voi tulkita, että psykologinen raja joustaa tarvittaessa ja hetkittäin, ei välttämättä koko ajan. On myös mahdollista, että työasioita ei ajattele ollenkaan kotona, kuten eräs haastateltu asiantuntija kertoi. Tällöin psykologinen raja on joustamaton työn alueelta kodin alueelle.

Psykologista joustavuutta ilmeni aineiston mukaan myös kodin alueelta työn alueelle. Asiantuntijat kertoivat haastatteluissa usein ajattelevansa perheenjäseniään ja perheen asioita työpäivän aikana; he olivat yhteydessä perheenjäseniin sekä järjestelivät perheen ja kodin asioita työajalla. Asiantuntijoiden mukaan nämä olivat kuitenkin usein vain yksittäisiä puhelinsoittoja tai tekstiviestejä, eivätkä kyseiset toimet vieneet työpäivästä isoa osaa.



Aineistosta ilmeni, että monelle asiantuntijoista oli tärkeää, että perheenjäseniin pystyi olemaan yhteydessä työpäivän aikana ja että heitä pystyi ajattelemaan työpäivän aikana.

Psykologista läpäisevyyttä kuvattiin verrattain vähän aineistossa. Tämä johtunee siitä, ettei haastattelukysymyksissä suoranaisesti kysytty psykologista rajoista. Haastatteluista kuitenkin ilmeni, että asiantuntijatyössä opittuja taitoja hyödynnettiin vapaa-ajalla harrastuksissa, esimerkiksi yhdistysten hallituksissa pystyi hyödyntämään työelämässä opittuja taitoja. Aineistosta ilmeni, että vapaa-ajalla ja harrastuksissa opittuja taitoja, kuten rentoutumistekniikoita, hyödynnettiin työn alueella. Nämä konkreettiset tiedot ja taidot, joita asiantuntijat olivat oppineet yhdellä alueella ja hyödynsivät niitä toisella alueella, viittaavat instrumentaaliseen rikastamiseen, jota Greenhaus ja Powell (2006) kuvaavat työn ja perheen myönteisen vuorovaikutussuhteen yhteydessä. Psykologiseen läpäisevyyteen liittyy myös tunteiden läpäisevyys, jota kuvasi eräs asiantuntija positiivisten tunteiden läpäisevyyden kautta; mukavat asiat työn ja kodin alueella ruokkivat myönteistä tunteiden kehää molemmilla alueilla. Kun kotona on asiat hyvin, jaksaa sekä töissä että kotona paremmin, ja kun töissä on asiat hyvin, jaksaa sekä kotona että töissä paremmin. Affektiiviseksi rikastamiseksi kutsutaan sitä, kun myönteisten tunteiden kokeminen yhdellä alueella vaikuttaa myönteisesti myös toisen alueen suoritus- ja toimintakykyyn (Greenhaus & Powell, 2006). Aineiston perusteella asiantuntijatyössä psykologinen läpäisevyys on kaksisuuntaista; läpäisevyyttä ilmenee työn alueelta kodin alueelle ja kodin alueelta työn alueelle.

#### **5.4 Rajojen läpäisevyys, joustavuus ja sekoittuminen**

Rajojen läpäisevyys viittaa siihen, miten paljon yksi alue tunkeutuu toiselle alueelle. Rajojen joustavuus viittaa siihen, miten yhden alueen rajat venyvät toiselle alueelle tai pienentyvät antaen toiselle alueelle lisää tilaa. (Clark, 2000.) Aiemmissa analyysiluvuissa analysoin kertaalleen jo rajojen läpäisevyyttä ja joustavuutta fyysisestä, ajallisesta ja psykologisesta näkökulmasta. Tässä luvussa vedän yhteen analyysia rajojen läpäisevyydestä ja joustavuudesta, ja yhteenvedon avulla analysoin rajojen sekoittumista.

Aineiston mukaan asiantuntijoilla työn ja perheen fyysinen raja on usein läpäisevä. Haastatteluista ilmeni, että työtä tehdään iltaisin, viikonloppuisin ja joskus lomallakin kodin

alueella. Työasiat läpäisevät kodin rajan, kun työmäärä on suuri ja työaika venyy ja töitä on tehtävä kotona. Myös etätyöpäivinä työ läpäisee kodin fyysisen rajan. Fyysistä läpäisevyyttä ilmenee myös perheen suunnalta työn alueelle; perheenjäsenet saattavat kotona työskennellessä keskeyttää työnteon. Fyysistä läpäisevyyttä esiintyi aineiston mukaan enemmän työn alueelta kodin alueelle kuin kodin alueelta työn alueelle.

Ajallista läpäisevyyttä esiintyi haastatelluilla asiantuntijoilla molempiin suuntiin; sekä työn alueelta kodin alueelle että kodin alueelta työn alueelle. Työpäivien aikana asiantuntijoilla oli mahdollisuus olla yhteydessä perheenjäseniinsä, ja he pystyivät myös sovittamaan omia ja lasten asioiden hoitoa työpäivien aikana hoidettaviksi. Ajallinen läpäisevyys työn alueelta kodin alueelle oli kuitenkin hallitsevampaa kuin päinvastoin. Työasiat olivat usein mielessä, kun oltiin kodin alueella ja asiantuntijat kertoivat joutuneensa keskeyttämään vapaa-aikansa työasioiden takia. Kuten fyysinen raja, myös ajallinen raja on läpäisevä, kun töitä tehdään kotona ja tällöin myös työn ja perheen raja hämärtyy.

Psykologista läpäisevyyttä kuvattiin aineistossa sen kautta, miten yhdellä alueella opittuja tietoja ja taitoja hyödynnettiin toisella alueella ja miten yhdellä alueella koetut tunteet vaikuttivat toisella alueella koettuihin tunteisiin. Aineistossa kuvattiin ainoastaan psykologista läpäisevyyttä, joka oli myönteistä; miten tietoja ja taitoja oli onnistuttu hyödyntämään ja miten myönteiset tunteet olivat läsnä sekä kodin että työn alueella ja tyytyväisyys elämän molempiin osa-alueisiin oli korkealla. On hyvä huomioida, että esimerkiksi koetut tunteet voivat olla myös kielteisiä ja psykologinen läpäisevyys voi aiheuttaa kielteisiä vaikutuksia alueelta toiselle. Huolimatta siitä, onko kyse myönteisistä vai kielteisistä läpäisevyyden ulottuvuuksista, asiantuntijatyössä sitä aineiston mukaan esiintyy ja psykologinen raja sekoittuu ainakin tältä osin.

Aineistosta ilmeni, että asiantuntijoilla työn ja perheen välinen fyysinen raja on usein joustava, etenkin työn alueelta kodin alueelle, ja on normaalia, ettei työ ole paikkasidonnaista. Työtä saatettiin tehdä toimiston lisäksi kotona, junassa tai muussa kulkuvälineessä työmatkojen aikana. Kotona tehty työ oli joko ennalta sovittua etätyötä tai ylimääräistä, usein kiireestä johtuvaa työtä iltaisin, viikonloppuisin ja lomilla. Toisaalta osa asiantuntijoista kertoi tietoisesti tehneen päätöksen olla tekemättä etätöitä lainkaan, vaikka siihen olisikin työnantajan puolesta mahdollisuus, koska he halusivat suojella perheen aluetta työltä. Aineiston mukaan työn alueelta kodin alueelle suuntautuva fyysisen rajan joustavuus oli yleisempää kuin päinvastoin.

Asiantuntijoiden haastatteluista selvisi, että heidän työn alueen raja oli usein ajallisesti joustava. Asiantuntijat kertoivat mahdollisuudesta vaikuttaa työpäivän aloitus- ja lopetusaikoihin, koska heillä oli käytössään liukuva työaika. Kun työpäivän voi aloittaa omien mieltymysten mukaisesti, voi esimerkiksi aamulla hoitaa perheen asioita kuten viedä lapset päiväkotiin tai vastaavasti iltapäivällä hakea lapset päiväkodista lopettamalla työt itse päättämänä aikana. Asiantuntijat kuvasivatkin haastatteluissa, että liukuva työaika auttaa heitä työn ja perheen yhteensovittamisessa. Toisaalta työ venyi usein myös perheen alueelle ajallisesti, kun asiantuntijat joutuivat venyttämään työpäiviään joko jäämällä toimistolle tekemään töitä varsinaisen työajan jälkeen tai tekemällä töitä kotona, jolloin työaika vei vapaa-aikaa iltaisin, viikonloppuisin ja lomilla. Aineistosta ilmeni, että asiantuntijoilla rajojen ajallista joustavuutta esiintyy työn ja kodin alueille molempiin suuntiin.

Psykologisen rajan joustavuutta analysoin pääasiassa ajallisen ja fyysisen rajan joustavuuden kautta, sillä aineistossa ei ollut suoria kysymyksiä psykologisista rajoista. Clarkin (2000) rajateorian mukaisesti ajallinen ja fyysinen raja vaikuttaa paljon siihen, millaiseksi yksilö muodostaa psykologisen rajan. Aiemmin analysoimieni rajojen fyysisen ja ajallisen joustavuuden mukaisesti voi päätellä, että myös psykologinen raja joustaa ja useammin työn alueelta kodin alueelle kuin päinvastoin. Vaikka perheenjäseniä ajateltiin työpäivän aikana ja perheen asioita saatettiin hoitaa työpäivän lomassa, nämä olivat vain yksittäisiä hetkiä, kun taas kotona tehtävä työ ja ajallisesti kodin alueen puolelle venyvä työ saattoi viedä ajatukset pidemmiksikin ajoiksi työn alueelle, etenkin kiireaikoina.

Aineistoa voi tulkita niin, että asiantuntijatyössä työn ja kodin rajat sekoittuvat usein. Useimmat asiantuntijat kertoivat työn ja kodin rajojen olevan joustavia ja läpäiseviä, ja erityisesti raja venyi työn alueelta kodin alueelle. Työn ja kodin välisen rajan hämärtyminen oli selkeästi havaittavissa asiantuntijoiden haastatteluissa; työtä tehtiin usein kotona ja työt olivat mielessä myös vapaa-ajalla. Toisaalta on huomioitava, ettei kaikkien haastateltujen asiantuntijoiden työn ja perheen rajat sekoittuneet yhtä paljon; osa, kuitenkin selkeä vähemmistö, pyrki pitämään tietoisesti alueet selkeästi erillään toisistaan ja rajan vahvempana. Lisäksi aineistosta oli huomattavissa, että työn ja kodin rajat saattoivat sekoittua asiantuntijoilla vain hetkittäin, esimerkiksi työpaikan kiiretilanteissa, mutta jatkuvasti tätä ei välttämättä tapahtunut. Yleisintä asiantuntijoiden haastattelujen perusteella kuitenkin oli, että alueiden rajat olivat jatkuvasti läpäiseviä ja joustavia ja että työ oli enemmän läsnä kodin alueelle, kuin kodin alueella.

Rajateorian mukaan työn ja perheen rajojen sekoittuessa kahden alueen rajasta muodostuu rajaseutua, joka ei ole varsinaisesti työn eikä kodin aluetta (Clark, 2000). Aineiston perusteella rajaseudun muodostuminen oli melko yleistä haastatelluilla asiantuntijoilla. Rajaseudun muodostuminen ei välttämättä ole ongelma työn ja perheen tasapainon suhteen, jos alueet ovat keskenään samankaltaisia ja alueiden välillä ilmenee integraatiota. Asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni integraatiota kodin ja työn välillä jonkin verran, mutta asiantuntijat eivät kertoneet haastatteluissa täydellisestä työn ja kodin alueiden välistä integraatiosta. Integraatiota ilmeni enemmän vain joillakin osa-alueilla. Osa haastatelluista asiantuntijoista keskusteli kotona puolison kanssa työasioista, jolloin integraatiota esiintyi ihmisten välillä. Aineiston perusteella asiantuntijoilla oli myös läheisempiä työkavereita, joiden kanssa puhuttiin muistakin kuin työasioista, jolloin integraatiota esiintyi myös eri alueiden ihmisten välillä. Myös ajatukset integroituivat alueiden välillä, kun työasioita ajateltiin kodin alueella ja kodin asioita työn alueella. Lisäksi tiedollista integraatiota tapahtui, kun yhdellä alueella opittuja tietoja ja taitoja hyödynnettiin toisella alueella.

Työn ja perheen tasapainoa rajaseudun muodostuminen voi puolestaan horjuttaa, jos työn ja kodin alueet eroavat merkittävästi toisistaan ja alueiden välillä on segmentaatiota. Segmentaatiota alueiden välillä ilmeni pienellä osalla haastatelluista asiantuntijoista hyvin selkeästi; he kertoivat suoraan pitävänsä alueet selkeästi erillään omasta tahdostaan. Kuten aineistosta ilmenee ja Clark (2000) rajateoriassa kuvaa, ideaalia alueiden välistä segmentaation tai integraation määrää ei ole, vaan se on tilanne- ja yksilökohtaista.

Asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni, että vaikuttavia tekijöitä fyysisen, ajallisen ja psykologisen rajan joustavuuteen ja joustamattomuuteen oli erilaisia, kuten asiantuntijan työ- ja elämäkokemus ja oma ja lapsien ikä. Eräs asiantuntija kertoi, ettei enää suostu tekemään yhtä pitkiä työpäiviä kuin nuorena. Lisäksi harrastukset, perhe- ja työtilanne ja työn luone sekä asiantuntijan kokema intohimo työtä kohtaan vaikutti siihen, miten rajat joustivat asiantuntijoilla. Osalla asiantuntijoista ei esimerkiksi ollut työnantajan tarjoamaa mahdollisuutta valita työn tekemisen paikkaa, jolloin fyysinen raja oli luonnollisesti joustamaton. Kiire ja suuri työmäärä vaikuttivat myös fyysisen rajan joustavuuteen, koska tällaisissa tilanteissa haastatellut asiantuntijat kokivat, että kotona tehtävä työ oli käytännössä välttämätöntä, jos halusi suoriutua työtehtävistä.

Haastatellut asiantuntijat kuvasivat esimerkiksi, että jos heillä oli päiväkotikäisiä lapsia, työntekijälähtöiset työaikajoustot sekä mahdollisuus tehdä etätöitä ainakin silloin tällöin olivat tärkeitä keinoja työn ja perheen yhteensovittamisessa. He myös kuvasivat, että työn oli ”pakko” joustaa perheen ehdoilla, koska lapset oli vietävä ja haettava päiväkodista päivittäin tiettyihin kellonaikoihin. Lasten ikä vaikutti myös siihen, mihin kellonaikaan töitä tehtiin kotona, jos töitä oli jatkettava varsinaisen työpäivän jälkeen. Osasta haastatteluista ilmeni, että jos lapset olivat pieniä, töitä tehtiin vasta kun lapset oli saatu nukkumaan tai kotona ei tehty lainkaan töitä pienten lasten takia. Aineistosta kävi ilmi, että vaikka kotona ei ollut pieniä lapsia, osalla asiantuntijoista oli kotiasioissa muutenkin niin paljon hoidettavaa, esimerkiksi talon remontoinnin tai ylläpidon takia, etteivät fyysiset ja ajalliset rajat joustaneet.

### **5.5 Rajojen ylittäminen; vahvat vai heikot rajat**

Rajateorian mukaan rajat ovat vahvoja, kun ne ovat läpäisemättömiä, joustamattomia eivätkä ne sekoitu. Heikot rajat puolestaan läpäisevät, joustavat ja sekoittuvat. Raja voi olla heikko tai vahva yhteen suuntaan tai molempiin suuntiin. (Clark, 2000.)

Aineistosta ilmeni, että pieni osa asiantuntijoista halusi tietoisesti ylläpitää alueiden välillä vahvaa rajaa ja raja oli vahva molempiin suuntiin. Osalla päätös perustui aiempiin kokemuksiin siitä, että heikko raja ei ollut itselle sopiva. Tällöin työajoista pidettiin tiukemmin kiinni eikä asiantuntijat tehneet etätöitä kotona, vaan heidän mielestään oli selkeämpää tehdä työt työpaikalla. Haastatteluista ei selvinnyt, miten erilaisia tai samanlaisia alueet olivat, mutta etenkin jos päätös pitää rajat vahvoina perustui aiempiin kokemuksiin, voi tästä tulkita rajateorian avulla, että alueet ovat erilaisia ja päätös edesauttaa työn ja perheen välistä tasapainoa. Työn ja perheen rajateorian mukaan alueiden ollessa erilaisia, on alueiden välisen tasapainon kannalta parempi, että alueet eivät sekoitu keskenään ja raja pysyy vahvana ja puolestaan alueiden ollessa samanlaisia, alueiden sekoittuminen ja heikot rajat tukevat tasapainoa alueiden välillä (Clark, 2000).

Aineistosta nousi esille, että suurella osalla asiantuntijoista rajat olivat joustavia, läpäiseviä ja sekoittuivat eli rajat olivat heikot. Oli yleistä, että työn alue oli vahvempi ja kodin alueelta työn alueelle raja oli heikko ja töistä kotiin suuntautuva raja oli vahvempi. Työt joustivat ja läpäisivät myös kodin tarpeiden mukaan, mutta harvemmin ja lyhyempiä aikoja kerrallaan. Aineiston

perusteella asiantuntijoilla, joilla oli lapsia ja joita piti kuljettaa päiväkotiin ja harrastuksiin, kodin alue oli vahvempi, sillä rajat eivät pystyneet sekoittumaan niin paljon, kun työn ulkopuolella oli paljon muutakin tekemistä.

Asiantuntijoiden haastattelujen perusteella työn ja perheen kodin alueiden sekoittuminen on yleistä, työn alue on useammin vahvempi kuin kodin alue, jolloin rajat ovat heikompia yhteen suuntaan eikä molempiin, vaatii tietoisesti päätöksen asiantuntijoilta, jos haluaa pitää työn ja kodin alueet erillisinä ja rajat molempiin suuntiin vahvoina. Haastatteluista nousi esille myös se, että työn ja kodin alueiden ja rajojen sekoittuminen ei välttämättä ollut jatkuvaa, vaan korostui erityisesti työpaikan kiiretilanteissa tai esimerkiksi lasten sairastapauksissa. Rajat olivat siis heikkoja tai vahvoja tilanteesta riippuen ja esimerkiksi saman päivän aikana rajat voivat sekoittua ollen heikompia ja myöhemmin taas vahvistua; kotona tehdyn etätyöpäivän aikana fyysinen raja työn ja perheen välillä joustaa ja etätyöpäivän jälkeen, kun lapset ovat kotona, ei töitä tehdä enää, jolloin raja ei jousta eikä läpäise.

## **5.6 Ajanhallintakeinot**

Tässä luvussa pyrin vastaamaan toiseen tutkimuskysymykseeni, eli pyrin selvittämään aineiston avulla millaisia ajanhallintakeinoja asiantuntijat käyttävät. Haastatteluissa kysyttiin asiantuntijoilta heidän työajastaan, vaikutusmahdollisuuksista työn suunnitteluun, ajallisista haasteista työssä, aikasuunnittelusta, kiireen ilmenemisestä elämässä, aikaan liittyvästä sopimisesta perheessä ja kotitöiden jakautumisesta. Ajanhallintakeinot olivat siis läsnä läpi haastattelurungon. Taulukossa 1 on esitetty aineistosta kerätyt asiantuntijoiden käyttämät ajanhallintakeinot ja niistä on muodostettu alaluokat, yläluokat ja pääluokat.

*Taulukko 1 Asiantuntijoiden käyttämät ajanhallintakeinot töissä ja kotona*

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Sähköinen kalenteri	Kalenteri	Ajanhallinta töissä
Paperinen kalenteri	Kalenteri	Ajanhallinta töissä, Ajanhallinta kotona
Perheen yhteinen kalenteri	Kalenteri	Ajanhallinta kotona
Työkalenteri	Kalenteri	Ajanhallinta töissä
Muistilaput	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Tehtävälista	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Excel-taulukko	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Työtehtävien delegointi	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Työtehtävien siirto tulevaisuuteen	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Työpäivän venyttäminen	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Työpäiväkirja	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Projektinhallintajärjestelmä	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Työtehtävien tekeminen etupainotteisesti	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Tulevan päivän suunnittelu etukäteen	Priorisointi	Ajanhallinta töissä
Etätyöpäivä	Häiriötekijöiden minimointi	Ajanhallinta töissä
Sähköpostin sulkeminen määräajaksi	Häiriötekijöiden minimointi	Ajanhallinta töissä
Perheen kesken aikatauluneuvottelu	Aikaan liittyvä neuvottelu	Ajanhallinta kotona
Siivouspalvelujen osto	Arkea helpottavien palvelujen osto	Ajanhallinta kotona
Ruokaostosten kotiinkuljetus	Arkea helpottavien palvelujen osto	Ajanhallinta kotona

Erilaisia kalentereja käyttivät lähes kaikki haastatelluista asiantuntijoista. Kalentereja oli erilaisia eri tarpeisiin; sähköinen kalenteri oli yleisin työn tekemisen liittyvässä ajanhallinnassa, paperinen seinäkalenteri oli puolestaan yleinen perheiden ja kodin alueen ajanhallinnassa. Yhdellä ihmisellä saattoi olla kalentereita erilaisiin tarpeisiin; yksi työasioihin, toinen omiin asioihin ja kolmas perheen asioihin. Osa asiantuntijoista kertoi yhdistäneen työkalenterin ja henkilökohtaisen kalenterin samaan kalenteriin, jotta pystyy paremmin yhdistämään työn ja vapaa-ajan menot.

*”Minulla on sähköisen kalenterin lisäksi vielä paperikalenteri, jolla yhdistän työn ja vapaa-ajan menot. En merkkää työkalenteriin vapaa-ajan menoja, ellei pidä lähteä kesken päivän kampaajalle tai ole jotakin muuta tärkeää.”*

Tämän voi tulkita Nippert-Engiä (1996) mukaillen työn ja perheen väliseksi integraatioksi ja rajatyöksi. Nippert-Engin mukaan eri elämän alueiden asioiden yhdistäminen, tässä tapauksessa työ- ja perhekalentereiden, kertoo integraatiosta alueiden välillä, jolloin alueiden välinen raja on usein heikompi. Aineistossa ilmeni kuitenkin myös se, että osalla asiantuntijoista työn ja perheen alueille oli omat kalenterit ja näin alueiden välillä oli enemmän segmentaatiota. Kun segmentaatiota esiintyy, Nippert-Engin (1996) mukaan todennäköisesti työn ja perheen välinen raja oli tällöin vahvempi. Oli asiantuntijalla yksi tai useampi kalenteri, erilliset tai yhdistetyt kalenterit, ilmeni aineistosta selkeästi, että kalenteri oli ajanhallinnan työkaluna tärkeä. Kalenterin kuvattiin olevan yksi keskeisimpiä ajanhallinnan keinoista; sen avulla oli mahdollista muodostaa parempi kokonaiskuva työtilanteesta ja perheen jäsenten menoista ja lisäksi kalenteri auttoi asioiden muistamisessa ja ylipäättään aikataulujen hallinnassa.

Aineiston perusteella sähköistä kalenteria käytettiin pääosin työkalenterina ja paperiset ja seinäkalenterit olivat puolestaan perhekalentereina yleisempiä. Selityksenä tälle voi olla se, että perheen kalenteria käyttävät myös perheen lapset, joilla ei ole välttämättä pääsyä sähköisiin kalentereihin ja paperinen seinäkalenteri on visuaalinen ja helppolukuisempi kaikenikäisille perheenjäsenille. Työelämä on puolestaan jo pitkälle digitalisoitunutta ja lisäksi sähköinen kalenteri on helppo jakaa muille työyhteisön jäsenille, jolloin esimerkiksi kokousaikataulujen suunnittelu työpaikalla on sujuvampaa. Alaluokat sähköinen kalenteri, paperinen kalenteri, perheen yhteinen kalenteri ja työkalenteri muodostivat yläluokan kalenterit. Kaikki kalenterit kuuluivat pääluokkaan ajanhallinta töissä ja lisäksi paperinen kalenteri kuului pääluokkaan ajanhallinta kotona.

Ajanhallinnan apuvälineinä asiantuntijat käyttivät myös muistilappuja, tehtävälisteriä sekä Exceliä. Nämä keinot auttoivat työtehtävien priorisoinnissa, joka aineiston perusteella oli kalenterien lisäksi keskeinen ajanhallinnan keino. Priorisointi tarkoittaa asioiden tärkeysjärjestykseen laittamista ja se liittyy ajanhallinnan lisäksi työmäärän hallintaan. Asiantuntijat kuvasivat haastatteluissa, että he joutuvat usein priorisoimaan tärkeitä tehtäviä vähemmän tärkeiden tilalle; tekemään päätöksiä, mitä tehdään ja mitä jätetään tekemättä, mitä siirretään myöhemmäksi. Aineiston perusteella priorisointi on tärkeä taito asiantuntijatyötä tekeväille, ja osa asiantuntijoista mainitsikin sen olevan välttämätön taito omassa työssään suoriutumiseksi; on tiedettävä ja osattava tehdä päätös siitä, mikä on tärkeä ja kiireinen



työtehtävä ja mitkä ovat puolestaan vähemmän tärkeitä työtehtäviä. Toisinaan osa työtehtävistä jäi kokonaan tekemättä kiireeseen vedoten.

*”Se menee silloin sen kiireisimmän aikataulun mukaan, että on vaan jostakin tehtävä se valinta, että mitkä työtehtävät jäävät tekemättä tai myöhemmäksi.”*

Priorisointikeinoja oli aineiston mukaan käytössä muitakin, esimerkiksi työtehtävien siirtäminen tulevaisuuteen ja työtehtävien delegointi muille. Haastatellut asiantuntijat kertoivat siirtävänsä työtehtäviään eteenpäin esimerkiksi silloin, kun työtehtävät olivat vähemmän tärkeitä tai ei-kiireellisiä.

Aineistosta ilmeni, että muistilaput, tehtävälistat ja Excel auttoivat asiantuntijoita paitsi priorisoinnissa, niiden avulla asiantuntijat pystyivät seuraamaan oman työnsä edistymistä ja kehittämään omaa ajankäyttöään. Eräs asiantuntija kertoi käyttävänsä lisäksi työpäiväkirjaa oman työn edistymisen seurannassa ja ajankäytön kehittämisessä. Oman työn edistymisen seurannassa oli käytössä myös organisaation yhteinen projektinhallintajärjestelmä, joka oli ainoa organisaatiotasoinen ajanhallintakeino, jota aineistossa kuvattiin. Muistilappuja, listoja sekä työpäiväkirjaa käytettiin vain työhön liittyvissä asioissa eikä asiantuntijat kuvanneet näiden käyttöä kotona perheeseen liittyvässä ajanhallinnassa. Aineiston perusteella ainoastaan kalenterit olivat ajanhallinnan keinoja, joita käytettiin sekä työn että perheen alueella.

Osa asiantuntijoista pyrki ennakoimaan tulevaa esimerkiksi suunnittelemalla seuraavaa työpäivää etukäteen sekä tekemään töitä ennakoivasti, jolloin töiden priorisointi esimerkiksi kiiretilanteissa sujui helpommin, kun yllättävillekin työtehtäville löytyisi todennäköisemmin aikaa.

Asiantuntijat myös kertoivat pidentävänsä työpäiviään, jos työtehtäviä oli paljon. Ajanhallinnan keinona se kuvaa ennemminkin ajanhallinnan pettämistä; asiantuntija ei kyennyt hallitsemaan työajan käyttöönsä siten, että työt hoituisivat varsinaisella työajalla vaan työaikaa jouduttiin venyttämään ylitöiksi. Toisaalta on huomioitava, että ajanhallinnan epäonnistumiseen vaikuttaa muukin kuin yksilön oma toiminta. Esimerkiksi huonosti johdettu työ, epärealistinen työmäärä suhteutettuna työaikaan sekä käytössä olevat liian vähäiset henkilöresurssit ovat työyhteisötason tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilöön ja yksilön ajanhallintaan. Työyhteisötasoiset sekä ulkoiset tekijät vaikuttavat yhä enemmän

asiantuntijatyötä tekevän ajanhallintaan, koska asiantuntijatyön luonne on muuttunut entistä sidoksisemmaksi ja asiantuntijuus muodostuu yhä useammin verkostoissa (Hakkarainen ym., 2012; Viljanen & Toivanen, 2017). Alaluokat muistilaput, tehtävälista, Excel-taulukko, työpäiväkirja, työtehtävien delegointi, työtehtävien siirto tulevaisuuteen, työpäivän venyttäminen, työtehtävien tekeminen etupainotteisesti, tulevan työpäivän suunnittelu etukäteen ja projektinhallintajärjestelmä muodostivat yläluokan priorisointi. Priorisointi -yläluokka kuului kokonaisuudessaan pääluokkaan ajanhallinta töissä.

Ajanhallinnan keinoina haastatellut asiantuntijat käyttivät yleisesti myös etätyöpäiviä. Clarkin (2000) rajateorian mukaisesti tämä viittaa fyysisen rajan joustavuuteen, kun etätyöpäivänä työtä tehdään usein kotoa käsin ja kodin fyysinen raja joustaa näin työn takia. Myös viestintätyökalujen, kuten sähköpostin sulkemista määräajaksi käytettiin ajanhallintakeinona. Näin asiantuntijat pyrkivät minimoimaan keskeytyksiä vähentämällä häiriötä aiheuttavia tekijöitä työpäivistään. Etätyöpäivät mahdollistivat asiantuntijoille keskeytyksetöntä työaika, jota toimistolla oli vaikea saavuttaa. Sähköpostin ja muiden työpaikalla käytössä olevien viestintätyökalujen sulkeminen määräajaksi lisäsi myös keskeytyksetöntä työaika. Häiriötekijöiden minimointi ja keskeytyksetön työaika puolestaan mahdollisti asiantuntijoille mahdollisuuden saada työtehtäviä hoidettua tehokkaammin, jolloin oli helpompi pysyä suunnitellussa aikataulussa eikä ajanhallinta pettänyt. Alaluokat etätyöpäivä ja sähköpostin sulkeminen määräajaksi muodostivat yläluokan häiriötekijöiden minimointi. Häiriötekijöiden minimointi -yläluokka kuului kokonaisuudessaan pääluokkaan ajanhallinta töissä.

Haastatteluissa ilmeni pääasiassa yksilötason ajanhallintakeinoja. Työyhteisötasolla käytettyjä ajanhallintakeinoja kuvailtiin verrattain vähän. Kuten aiemmin mainitsin, eräs asiantuntija kertoi käytössä olevasta projektinhallintajärjestelmästä, jota käytettiin projektin aikatauluista sopimiseen. Lisäksi osa asiantuntijoista kertoi, että sähköiset kalenterit olivat työpaikalla sisäisesti muiden nähtävillä, joka helpottaa esimerkiksi kokousten ja palaverien suunnittelua. Muut ajanhallintaan liittyvät keinot olivat yksilötason keinoja.

Kodin alueella käytettiin osin, joskin melko vähän, samoja ajanhallinnan keinoja kuin työelämässä. Aineiston perusteella kalenteri oli yleinen perheen ajanhallinnan keino ja sen avulla suunniteltiin päivä-, viikko- ja kuukausitasolla perheenjäsenten aikatauluja. Kalenteri oli useimmiten paperinen seinäkalenteri, mutta osa käytti sähköistäkin kalenteria. Jos

perhekalenteri oli sähköinen, olivat lapset jo selvästi vanhempia tai sitten sitä käytettiin vain puolison kanssa kahdestaan.

Kalenterin lisäksi muita perheen alueella käytettyjä ajanhallintakeinoja oli aikatauluneuvottelu perheen, usein puolison, kanssa. Osa asiantuntijoista kertoi käyvänsä aikatauluneuvotteluja säännöllisesti, esimerkiksi kerran viikossa tai päivittäin. Aikatauluneuvottelut koskivat lasten harrastuksia, päiväkotiin viemistä ja päiväkodista hakemista, omaa ja puolison tulevaa työviikkoa tai -päivää, perheenjäsenten vapaa-ajan menoja sekä yhteisen ajan käyttöä. Aikatauluneuvottelut nähdään Clarkin (2000) rajateoriassa rajan ylittäjän ja alueiden muiden jäsenten välisenä neuvotteluna, jossa alueen muut jäsenet, jotka tässä aineistossa ovat perheenjäseniä, osallistuvat alueiden ja rajojen määrittelyyn. Aikatauluneuvottelut olivat haastattelujen perusteella yleisempiä, jos perheessä oli pieniä lapsia. Osa kertoikin, että nykyisin kun lapset ovat kasvaneet, ei perheen yhteisiä aikatauluja tarvitse enää suunnitella niin tarkasti ja aikatauluneuvottelut ovat jääneet vähemmälle. Alaluokka perheen kesken aikatauluneuvottelu muodosti yläluokan aikaan liittyvä neuvottelu. Aikaan liittyvä neuvottelu kuului pääluokkaan ajanhallinta kotona.

Ajanhallinnan keinoina kalenterin ja aikatauluneuvottelujen lisäksi osa asiantuntijoista kertoi ostavansa siivouspalveluja kotiin. Aineiston perusteella siivouspalvelut koettiin helpottavan arkea, kun lapset olivat pieniä. Osa kertoi myös tilaavansa ruokaostokset kotiinkuljetuksena. Ulkoistetut palvelut auttavat perheitä ajanhallinnassa, kun aikaa vapautuu muulle tärkeäksi koetulle tekemiselle – joko vapaa-ajalle tai työn tekemiselle. Alaluokat siivouspalvelujen osto ja ruokaostosten kotiinkuljetus muodostivat yläluokan arkea helpottavien palvelujen osto. Arkea helpottavien palvelujen osto kuului pääluokkaan ajanhallinta kotona.

Aineistosta ilmeni, että asiantuntijat kokivat vaikutusmahdollisuudet oman työpäivän suunnitteluun ja ajanhallintaan jokseenkin hyviksi tai todella hyviksi. Sen lisäksi, että vaikutusmahdollisuudet koettiin hyviksi, asiantuntijat pitivät myös aikataulutukseen ja työn sisältöön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia tärkeinä työssään. Vaikutusmahdollisuudet oman ajankäytön hallintaan sekä työn suunnitteluun auttavat esimerkiksi työtehtävien priorisoinnissa. Asiantuntijatyön piirteisiin kuuluu autonomia ja sen osatekijänä mahdollisuus vaikuttaa ajankäyttöön (Viljanen & Toivanen, 2017). Oli siis odotettavissa, että tämä ilmenisi myös aineistossa.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa vedän yhteen tutkimuksen tuloksia sekä esitän aiheesta tekemääni pohdintaa. Lopuksi esitän jatkotutkimustarpeita.

### 6.1 Keskeiset tutkimustulokset

Tämän tutkielman tarkoituksena oli tutkia työn ja perheen yhteensovittamista asiantuntijatyössä, miten asiantuntijat arjessaan hallitsevat työn ja perheen rajoja ja millaisia ajanhallintakeinoja he käyttävät saavuttaakseen työn ja perheen välisen tasapainon. Teen yhteenvedon keskeisistä tutkimustuloksista alaluvuissa 6.1.1 ja 6.1.2. Käyttämäni aineistoa analysoiden tutkimuskysymyksiäni avulla pyrin tuottamaan lisää tietoa asiantuntijoiden työn ja perheen yhteensovittamisesta, siitä miten he hallitsevat alueiden rajoja sekä ajanhallinnan keinoista työn ja perheen alueiden välisen tasapainon saavuttamiseksi.

#### 6.1.1 Työn ja perheen rajojen ylittäminen ja hallinta

Tulosten mukaan työn ja perheen rajat ovat edelleen olemassa ja niitä tarvitaan, jotta työ ja vapaa-aika pysyvät erillään ja alueet tasapainossa. Toisaalta osa haastatelluista näki asiantuntijatyön yrittäjämäisen luonteen kautta eivätkä he kokeneet työn ja kodin alueiden erillisyyttä yhtä tärkeänä. Asiantuntijat ylittivät rajoja päivittäin, ja monet kuvasivat tekevänsä töitä vielä varsinaisen työajan ja -paikan ulkopuolella, jolloin Clarkin (2000) rajateorian mukaisten fyysisten, ajallisten ja psykologisten rajojen ylittämistä tapahtui useamman kerran päivässä. Toisaalta osa asiantuntijoista kertoi, että työt on lopetettava lasten tai omien harrastusten takia tiettyinä kellonaikana, jolloin kodin alue näyttäytyi vahvempana alueena eikä rajoja ylitetty niin useasti.

Asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni, että fyysinen raja oli usein joustava ja läpäisevä, rajaa ylitettiin usein etätöiden ja kotona tehtävän ylityön takia. Myös työmatkoilla sekä sidosryhmien tiloissa työn fyysinen raja oli joustava, ja kaiken kaikkiaan asiantuntijatyöstä sai haastattelujen perusteella kuvan, ettei se ole kovin paikkasidonnaista, vaikka asiantuntijat tekivät työtä pääasiassa työpaikalla. Fyysinen raja ei joutanut eikä ollut läpäistävässä ainoastaan niissä tilanteissa, joissa asiantuntija oli tehnyt tietoisin päätöksen, ettei tee töitä muualla kuin

varsinaisella työpaikalla. Oli mielenkiintoista huomata haastatteluista, että vaikka työnantaja ei suhtautunut etätöihin kovin myönteisesti, eikä joustoa ollut työnantajan puolesta kovin paljon, saattoi kodin fyysinen raja silti joustaa, kun töitä jatkettiin iltaisin ja viikonloppuisin kotona suurten työmäärien ja kiireen takia. Fyysistä joustavuutta esiintyi enemmän työn alueelta kodin alueelle kuin päinvastoin.

Asiantuntijat tekivät töitä pääasiassa työpaikallaan, mutta asiantuntijat kertoivat työn joustavan fyysisesti eri tavoin ja eri tilanteissa melko laajasti. Työnantaja tarjosi asiantuntijoille usein etätyömahdollisuuden, jolloin etätöitä sai tehdä joitakin kertoja kuukaudessa. Etätyö oli työnantajan kanssa ennalta sovittua. Etätyön lisäksi moni asiantuntijoista teki töitä kotona myös varsinaisen työajan lisäksi iltaisin, aamuisin, viikonloppuisin ja lomilla. Varsinaista etätyötä asiantuntijat kertoivat hyödyntävänsä erityisesti silloin, jos työtehtävät vaativat keskittymistä sekä silloin, jos se auttoi työn ja perheen yhteensovittamisessa, esimerkiksi lasten päiväkotiin viemisessä ja sieltä hakemisessa. Kun työn fyysinen raja jousti, ja etätöitä pystyi tekemään kotona, säästyi siinä aikaa työmatkojen verran. Fyysisen rajan joustavuus tällaisissa tilanteissa paransi työn ja perheen välistä tasapainoa. Toisaalta fyysisen rajan joustamattomuus niissä tilanteissa, joissa asiantuntija oli tehnyt tietoisesti päätöksen olla tekemättä töitä muualla kuin työpaikalla todennäköisesti paransi myös tasapainoa. Tällöin asiantuntija koki, että parhaiten työn ja perheen yhteensovittaminen toimii, kun alueet eivät sekoitu keskenään.

Fyysistä läpäisevyyttä esiintyi asiantuntijoiden työn ja perheen rajoilla molempiin suuntiin. Useammin raja jousti työn alueelta kodin alueelle. Työasiat keskeyttivät useimmilla asiantuntijoilla vapaa-aikaa, kun varsinaisen työajan ulkopuolella he joutuivat jatkamaan töitä. Perheen alue ei ollut yhtä usein läsnä asiantuntijoiden työpäivissä, joten raja kodin suunnasta töihin oli vähemmän läpäisevä.

Haastateltujen asiantuntijoiden ajallinen raja oli usein sekä joustava että läpäisevä kodin alueelta työn alueella ja työn alueelta kodin alueelle. Asiantuntijoiden työ jousti ja läpäisi silti enemmän kodin alueelle, kuin päinvastoin. Työaika jousti usein varsinaisen työajan yli suuren työmäärän ja kiireen takia, ja tämän monet asiantuntijat kokivat kuormittavana, koska suurimmalla osalla kiire oli jatkuvaa. Tämä vähensi työn ja perheen välistä tasapainon tunnetta sekä tyytyväisyyttä työhön, kun kiireen takia joutui jatkuvasti joustamaan. Toisaalta ajallinen raja jousti myös kodin alueelta työn alueelle, kun liukuvaa työaikaa, joka asiantuntijoilla oli lähes kaikilla käytössä, pystyi hyödyntämään esimerkiksi aamuissa ja iltapäivissä. Liukuva

työaika helpotti työn ja perheen yhteensovittamista ja lisäsi työn mielekkyyttä. Ajallisesti joustavat työpäivät olivat mahdollisia työaikapankin ja saldojärjestelmän avulla, jolloin pidempiä ja lyhyempiä työpäiviä pystyi tasaamaan, niin että sovittu työaika kuitenkin toteutui. Liukuvan työajan voikin nähdä olevan kaksiteräinen miekka. Sillä oli vaikutuksia sekä työn mielekkyyden lisäämiseen, kun omaan työaikaan oli mahdollista vaikuttaa että suurempaan tyytymättömyyteen työtä kohtaan jatkuvasti venyvien työpäivien takia.

Työn ja perheen rajat olivat joustavuuden lisäksi läpäiseviä molempiin suuntiin. Perheen yhteydenottoihin oli mahdollista vastata työpäivän aikana, omia ja perheen asioita oli mahdollista hoitaa kesken työpäivän, mutta työyhteydenottoihin oli myös vastattava kotona ja vapaa-ajalla.

Asiantuntijoiden suhtautuminen työpäivän ajalliseen mittaamiseen ei ollut kovin tiukkaa. Enemmänkin korostui asenne, että kunhan omat työt ja vastuualueet tulevat hoidetuksi työajalla ei ole niin isoa merkitystä. Asiantuntijoiden kuvauksista heijastui selkeästi, miten he olivat itse vastuussa monista työhönsä liittyvistä asioista ja myös se, miten asiantuntijatyön sidoksisuus, esimerkiksi työryhmätyöskentely, näkyy työpäivissä. Deadlinet asetetaan joko itse tai projekteissa sidosryhmien kesken, jolloin muiden ihmisten työskentely rytmittää omaa työtä. Vaikka työ jousti usein kodin rajojen yli, kokivat asiantuntijat työaikojen joustot silti hyvänä asiana. Sidoksisesta työstä huolimatta asiantuntijat kokivat omat vaikutusmahdollisuudet työaikoihin hyvinä.

Psykologisen rajan muodostumiseen vaikuttaa fyysinen ja ajallinen raja, ja psykologista joustavuutta analysoin pitkälti näiden varassa. Näin ollen oletan psykologisen rajan olevan joustava useimmilla haastatelluilla asiantuntijoilla, sillä ajallinen ja fyysinen raja olivat joustavia muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Psykologisen rajan joustavuuteen viittasi aineistossa myös se, että töitä ajateltiin vapaa-ajalla ja perhettä työajalla. Psykologisen rajan läpäisevyyttä ilmeni haastatteluissa, kun työelämässä opittuja taitoja hyödynnettiin vapaa-ajalla ja vapaa-ajalla opittuja taitoja työelämässä. Myös toisella alueella koetut positiiviset tunteet lisäsivät hyvää oloa toisella alueella. Negatiivisten tunteiden siirtymiä asiantuntijat eivät kuvanneet.

Haastatelluilla asiantuntijoilla ilmeni psykologista läpäisevyyttä sekä joustavuutta molempiin suuntiin. Psykologista joustavuutta esiintyi useammin työn alueelta kodin alueelle kuin

päinvastoin. Kuten fyysisen ja ajallisen rajan kohdalla, myös psykologisen rajan joustavuuteen ja läpäisevyyteen vaikuttavat tilanteet, jolloin rajojen sekoittuminen ja vahvuus voivat vaihdella hetkestä toiseen. Kiire, joka kuvattiin asiantuntijoiden haastatteluissa jatkuvaksi, töissä ja kotona tapahtuvien asioiden pakottavuus, esimerkiksi lapsen sairastuminen vaikuttavat siihen, miten paljon raja joustaa ja miten paljon se läpäisee toiselle alueelle.

Analyysistä ilmeni, että haastatelluilla asiantuntijoilla rajat sekoittuivat suhteellisen paljon ja työn ja kodin alueille muodostui rajaseutua, etenkin kiireaikoina ja työmäärän ollessa suuri. Osa asiantuntijoista koki sen kuormittavana, kun taas osa ajatteli sen kuuluvan työnkuvaan ja työn luonteeseen, että selkeitä rajoja ei ollut. Työn ja perheen rajat, niin fyysiset, ajalliset kuin psykologisetkin rajat olivat useimmilla asiantuntijoilla heikommalla kodin suuntaan ja vahvemmat työn suuntaan. Poikkeuksen teki se, jos asiantuntija oli tehnyt tietoisesti päätöksen pitää alueet erillään, jolloin rajat pysyivät vahvoina. Myös pienet lapset, ja omat sekä lasten harrastukset vahvistivat kodin aluetta ja estivät rajojen ylittämistä useammin.

On huomion arvoista, että samat rajat saattoivat olla joillain asiantuntijoilla heikot ja vahvat tilannekohtaisesti. Esimerkiksi asiantuntija antoi työn tunkeutua kodin alueelle, jos työtehtäviä ilmestyi suunniteltuun loma-aikaan eikä lomalle ollut mitään erityisiä suunnitelmia, jolloin lomapäiviä siirrettiin, mutta jos tiedossa oli esimerkiksi perheenjäsenen tulevat valmistajaisjuhlat, ei työn annettu tunkeutua kodin alueelle vaan vapaapäivistä pidettiin tiukemmin kiinni.

### **6.1.2 Asiantuntijoiden ajanhallintakeinot työn ja perheen tasapainon saavuttamiseksi**

Aineiston analyysin pohjalta muodostui selkeä kuva ajanhallintakeinoista, joita haastatellut asiantuntijat käyttivät töissä ja kotona. Työssä käytettyjä ajanhallintakeinoja kuvattiin laajemmin kuin kotona käytettyjä keinoja, joka johtui todennäköisesti haastattelurungosta, jossa keskityttiin laajemmin työelämään liittyviin aiheisiin kuin kodin alueeseen. Monet asiantuntijoista kuvasi haastatteluissaan ajanhallintakeinoja, jotka olivat yksilötason ajanhallintakeinoja.

Kalenterit olivat käytössä monella asiantuntijalla ja niitä käytettiin sähköisinä ja paperisina. Osa käytti samaa kalenteria perhe- ja työasioiden merkitsemiseen ja osa asiantuntijoista taas halusi erottaa työasiat selkeämmin muusta elämästä ylläpitämällä erillisiä kalentereja. Paperinen kalenteri oli useimmiten käytössä perhekalenterina, jonka voi selittää sillä, että sitä on helppo kaiken ikäisten perheenjäsenten lukea ja ymmärtää. Sähköistä kalenteria käytettiin useimmiten työkalenterina, joka puolestaan selittyy työpaikkojen käyttämällä järjestelmillä, joihin sähköinen kalenteri kuuluu. Kalenterien avulla asiantuntijat kertoivat pystyvänsä muodostamaan sujuvammin kokonaiskuvan työtilanteesta ja perheen menoista sekä hallitsemaan eri alueiden aikatauluja paremmin. Kalenterin avulla työn ja perheen alueiden välistä tasapainoa oli helpompi edistää.

Tärkeänä ajanhallintakeinona ja taitona työelämässä korostui asioiden ja työtehtävien priorisointi. Priorisoinnin keinoina toimivat työtehtävien lykkääminen ja delegointi, töiden tekeminen etukäteen, tulevien työpäivien suunnittelu etukäteen, työpäivien pidentäminen, työpäiväkirjan pitäminen, Excel-taulukointi työtehtävistä, tehtävälisterit ja muistilaput. Priorisoinnin taidon asiantuntijat kokivat tärkeänä ennen kaikkea siksi, että se auttoi suoriutumaan työtehtävistä. Priorisoimalla asiantuntijat tasapainottelivat sen suhteen, mitä tehtäviä oli tehtävä ja millä aikataululla, mitä työtehtäviä pystyi jättämään kokonaan tekemättä tai tekemään myöhemmin ja mitä tehtäviä joku muu voisi mahdollisesti tehdä. Priorisoimalla asiantuntijat pyrkivät rajaamaan työtä niin ettei se venyisi liikaa vapaa-ajalle ja kodin alueelle, ja ettei se häiritse työn ja perheen välistä tasapainoa.

Lisäksi ajanhallinnassa apuna toimivat myös etätyöpäivät ja viestintäpalvelujen, kuten sähköpostin, sulkeminen määräajaksi, kun asiantuntijat halusivat paneutua työtehtäviin ilman häiriötekijöitä. Etätyöpäivät auttoivat asiantuntijoita työn ja perheen yhteensovittamisessa ja tasapainon saavuttamisessa erityisesti ajan säästön takia. Työmatkoihin normaalisti käytetyn ajan pystyi hyödyntämään esimerkiksi perheen asioiden hoitoon.

Kotona käytettyjä ajanhallintakeinoja olivat aikatauluneuvottelu puolison ja perheen kanssa sekä erilaisten arkea helpottavien palvelujen ostaminen. Aikatauluneuvotteluissa puolison (joskus koko perheen) kanssa käytiin keskustelua työn ja perheen rajoista, ja usein niitä käytiin viikoittain. Tällöin keskusteltiin, miten alueiden rajat seuraavalla viikolla muodostuisivat kullakin kodin perheenjäsenellä. Perheenjäsenten välisten aikatauluneuvottelujen avulla



haettiin työn ja kodin alueiden tasapainoa kunkin jäsenen kohdalla. Helpotusta arjen kiireisiin haettiin myös ostamalla palveluita, kuten siivous- ja kauppakassipalveluja.

Haastatellut asiantuntijat kokivat, että heillä oli hyvät vaikutusmahdollisuudet oman ajankäytön hallintaan, ja näin ollen voi tulkita, että myös työn ja perheen välisen tasapainon saavuttamiseen asiantuntijat kokivat omat vaikutusmahdollisuudet hyväksi.

## 6.2 Pohdinta

Tutkimuksen tulokset vahvistivat käsitystä siitä, että asiantuntijoiden elämässä työn ja perheen rajoilla liikutaan aktiivisesti, ja rajoja ylitetään toistuvasti ja useita kertoja päivässä, jolloin rajojen ylittäminen normalisoituu. Rajojen ylittämisen normalisoitumista on kuvannut myös Nippert-Eng (1996) työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimuksissaan. Tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston perusteella ei ole kuitenkaan havaittavissa, että asiantuntijatyötä tekevillä työn ja kodin alueet integroituisivat täysin, vaan aineistosta oli havaittavissa tarve pitää työn ja kodin alueet erillään. Asiantuntijat kokivat jatkuvan rajojen ylittämisen kuormittavana, etenkin jos heillä oli lapsia ja muita tärkeitä vapaa-ajan menoja tai kiinnostuksen kohteita. Toisaalta on muistettava, ettei asiantuntijat ole homogeeninen ryhmä vaan eroja löytyy yksilöiden välillä hyvin paljon. Joillekin asiantuntijoille työ on niin suuri intohimon kohde, ettei isotkaan työmäärät ja pitkät työtunnit kuormita. Näitäkin asiantuntijoita aineistoon mahtui, ja heidän kertomansa mukaan kuormittavinta oli se, jos perheenjäsenten, jotka toimivat Clarkin (2000) rajateorian mukaisesti rajanvartijoina kodin alueella, kanssa tuli konflikteja työn suuren määrän takia.

Kun rajoja ylitetään toistuvasti arjessa ja se on normalisoitunut, on todennäköistä, että myös työn ja kodin rajat hämärtyvät, jolloin työstä palautuminen voi muuttua haastavammaksi. Tämä oli huomattavissa aineiston haastatteluista. Rajojen ylittämisen normalisoituminen ja hälventyminen sai täysin uuden tason keväällä 2020 alkaneen koronapandemian myötä, kun etenkin asiantuntijatyötä tekevät siirtyivät äkillisesti tekemään etätöitä koteihin ja vapaa-ajan asunnoilleen (Tilastokeskus, 2021). Etätö on ollut aikaisempaa yleisempää nyt jo kahden vuoden ajan. Tämä on haastanut asiantuntijoiden rajojen hallintaa, ja rajojen hallinnan tärkeys on korostunut uudessa tilanteessa entisestään. Kuten tässä tutkimuksessa ilmeni, etätö on ollut asiantuntijoilla keinona työn ja perheen yhteensovittamisessa, kun aikaa on säästynyt

esimerkiksi työmatkoissa ja säästyneen ajan on voinut käyttää esimerkiksi perheen kanssa vietettyyn aikaan ja perheen asioiden hoitoon. Toisaalta tutkimuksen tuloksista ilmeni myös, että kotona tehtävä työ saattaa venyttää kodin rajoja työn ehdoilla ja vaikeuttaa näin työn ja perheen tasapainon saavuttamista. Nyt pandemian myötä kotona työtä tehneillä asiantuntijoilla on varmasti samankaltaisia kokemuksia, mutta hieman suuremmassa mittakaavassa; toisaalta työn ja perheen yhteensovittamiseen etätyö on tuonut helpotusta mutta työn ja perheen välisten rajojen vetäminen ja hallinta on muuttunut entistä haastavammaksi, kun etätyö on päivittäistä ja pitkäaikaista.

Vaikka rajojen ylittäminen on normalisoitunut ja rajojen hallinta muuttunut haasteellisemmaksi viimeaikaisten muutosten takia, on mielestäni Clarkin (2000) rajateoria pysynyt edelleen ajankohtaisena. Rajateoria ottaa huomioon työn ja perheen yhteensovittamisen luonteen kaksisuuntaisena ja -tasoisena ilmiönä, jossa työn ja perheen yhteensovittaminen suuntautuu sekä työstä kotiin että kodista työhön, ja se voi olla ristiriitoja aiheuttavaa tai alueet voivat tukea toisiaan (ks. myös Greenhaus & Beutell, 1985).

Työn ja kodin rajojen hämärtyminen, kuten yllä jo mainitsin, on selkeästi havaittavissa tutkimuksen tuloksista, asiantuntijoiden työn ja perheen rajojen joustassa ja läpäistessä toisensa molempiin suuntiin. Tulos ei varsinaisesti yllättänyt, sillä asiantuntijatyön yhteydessä puhutaan usein mediassa työn ja muun elämän rajojen hämärtymisestä, joten osasin odottaa tämän suuntaisia tuloksia. Mielenkiintoista oli huomata, miten osa haastatelluista asiantuntijoista halusi pitää tiukemmin rajat vahvoina ja alueet erillisinä. Nykypäivän asiantuntijatyössä rajojen pitäminen vahvoilla voi olla haastavaa, vaikka edelleen asiantuntijatyötä tekevillä on lähtökohtaisesti hyvät vaikutusmahdollisuudet oman työn järjestelyihin ja työaikoihin vaikuttamiseen.

Perinteisessä asiantuntijatyössä työntekijällä on ollut vaikutusvaltaa omaan työhönsä nykyistä enemmän, kun taas nykypäivänä yleistynyt työn sidoksisuus vähentää asiantuntijoiden päätäntävaltaa omaan työhön liittyvistä asioista nykyhetkessä. Asiantuntijoiden haastatteluista ilmeni laajasti uudenlaisen asiantuntijuuden piirteitä; yhteisiä kokouksia sidosryhmien kanssa oli monella ja ne rytmittivät päiviä, työpäiviin tuli usein työtehtäviä, joihin oli reagoitava pikaisesti, sidosryhmien huomiointi oli entistä tärkeämpää ja yhteydenpito tapahtui sidosryhmiin usein sähköisesti teknologian ollen vahvasti läsnä työpäivissä. Kaiken kaikkiaan asiantuntijoiden toiminta töissä oli verkostomaista.

Ajanhallinnan näkökulmasta uudenlainen asiantuntijuus vaatisi työyhteisötason ajanhallintakeinoja, jotka puuttuivat kuitenkin haastateltujen asiantuntijoiden vastauksista lähes kokonaan. Työyhteisötason ajanhallinta voisi auttaa esimerkiksi siihen, ettei työpäivät venyisi jatkuvasti ja työkuorma pysyisi tasaisempana ja hallittavana. Tutkimuksen tuloksista kuitenkin ilmeni, että työpäivien venyminen on yleistä ja vaikka asiantuntijoilla oli käytössä paljon muita ajanhallinnankeinoja, joutuivat he jatkuvasti venyttämään työpäiviä, jolloin myös työn raja jatkuvasti jousti perheen alueelle. Tämän perusteella voikin todeta, että yksilötason ajanhallintakeinot ovat osittain tehottomia ja niiden lisäksi ja niitä korvaamaan tarvittaisiin työyhteisö- ja organisaatiotason ajanhallintakeinoja.

Pohdin myös tulosteni pohjalta ajankäytön jakautumista asiantuntijoilla. Aineistoni muodostui asiantuntijatyötä tekevien naisten haastatteluista, joten sukupuolivertailua en tämän tutkimuksen pohjalta voi tehdä. On kuitenkin tutkittu, että naiset tekevät yhä palkatonta kotityötä enemmän kuin miehet, vaikka naiset olisivatkin kokoaikaisessa palkkatyössä (Pääkkönen, 2010). Aineistosta ilmeni, että usein vastuu esimerkiksi lapsista oli viime kädessä lasten äidillä, mutta myös päinvastaisia vastuujakoja ilmeni; omaa työstä palautumista pidettiin niin tärkeänä, ettei esimerkiksi lasten harrastukset juuri kiinnostaneet vaan ne olivat kokonaan miehen vastuulla. On siis selvää, että asiantuntijoiden tavat jakaa ajankäyttöä kodin alueella vaihtelee. Kuten aiemmassa tutkimuksessa on todettu, korkeampi sosioekonominen asema vaikuttaa perheissä tasaisempaan kotityön jakautumiseen sukupuolten välillä (Oinas, 2010), joten tämän perusteella on todennäköistä, että asiantuntijatyötä tekevien perheissä kotityö jakautuu ainakin tasaisemmin miesten ja naisten välillä kuin perheissä, joissa vanhemmillä ei ole korkeakoulutusta.

### **6.3 Jatkotutkimustarpeet**

Jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä tutkia työyhteisö- ja organisaatiotason ajanhallintakeinoja asiantuntijatyössä. Tutkimuksen tuloksissa korostui ajanhallintakeinoina yksilötason ajanhallintakeinot, mutta ne eivät osoittautuneet kovin tehokkaiksi. Aiemman tutkimuksenkin (Viljanen & Toivanen, 2017, 192, 200–201) valossa työyhteisö- ja organisaatiotason ajanhallintakeinot voisivat olla osa ratkaisua asiantuntijoiden ajanhallinnan haasteisiin.

Tässä tutkimuksessa käyttämäni aineisto muodostui vain naisten haastatteluista, joten olisi myös mielenkiintoista tutkia miesten kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta asiantuntijatyössä, ja verrata sitten tuloksia.

Mielenkiintoista olisi myös tutkia työn ja perheen yhteensovittamista asiantuntijatyössä vuonna 2022 kerätyillä aineistolla. Koronapandemian takia etätyö on pysynyt jo kahden vuoden ajan monelle pääasiallisena tapana tehdä töitä, joten kyse ei ole enää entiseen tapaan yksittäisistä päivistä kerran viikossa tai kuussa kotona tehtävästä työstä, kuten etätyö tämän tutkimuksen aineiston keruuajana oli. Asiantuntijoilla työn ja perheen rajat ovat jo aiemmin olleet hämärtyneitä, ja mielenkiintoista olisi tutkia rajoja nyt kun etenkin työn ja kodin fyysiset rajat ovat hämärtyneet entistä enemmän pandemian myötä. Rajat ja niiden hallinta ovat varmasti tulleet ajankohtaisemmaksi monelle, kun niiden olemassaoloa on itse pitänyt vahvistaa olohuoneen muuttuessa vapaa-ajan viettopaikasta samanaikaisesti työkonttoriksi. Rajojen ylittämiseen ja hallintaan ovat varmasti vaikuttaneet pandemian aikana myös muiden perheenjäsenten kotona olo; lapset ovat olleet myös etäkoulussa, tai heitä ei ole voinut viedä päiväkotiin ja mahdollisesti myös puoliso on ollut kotona tekemässä töitä. Rajat ovat varmasti muotoutuneet monella tapaa uudestaan ja erilaisiksi kuin ennen ja niiden hallinta on muuttunut. Myös työn ja perheen välistä tasapainoa on varmasti monet asiantuntijatyötä tekevät joutuneet etätyömääräysten myötä tarkastelemaan ja muokkaamaan uudestaan.

## LÄHTEET

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of Work-Nonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), 182–214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: The Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37(6), 425–441. <https://doi.org/10.1177/001872678403700601>
- Eräranta, K., & Känsälä, M. (2007). Työ, perhe ja yhteensovittaminen: katsaus tutkimuksiin ja käsitteisiin. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 15(3), 184–199.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Flexlife-tutkimusprojekti. (2015). FLEXLIFE-tutkimusprojekti. <http://flexlifeproject.blogspot.com/p/projektin-esittely.html>[viitattu 9.4.2022].
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. Teoksessa J. C. Quick & L. Tetrick (toim.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). Washington: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *AMR*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- 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. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Hakkarainen, K., Lallimo, J., & Toikka, S. (2012). Asiantuntijuus, kollektiivinen luovuus, ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus*, 32(4), 246–256.

- Hämäläinen, J., & Rahikka-Räsänen, N. (2014). Perhe-elämän huomioiminen työelämässä: Tutkimus perhe-elämän huomioimisen hyvistä käytännöistä Perheyrittäjien liitonjäsenyrityksissä. Kuopio: Kopijyvä Oy.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *Second Shift: Working Families and the Revolution at Home*. New York: Penguin Books USA.
- Kivimäki, R. (2009). Vanhemmuus työpaikoilla [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo–Tampereen yliopiston avoin julkaisuarkisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-7898-7>
- Kontula, O. (2018). 2020-luvun perhepolitiikkaa, Perhebarometri 2018. Helsinki: Väestöliitto ry. [https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/d62c37b5-2020-luvun-perhepolitiikkaa\\_baro2018.pdf](https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/11/d62c37b5-2020-luvun-perhepolitiikkaa_baro2018.pdf) [viitattu 9.4.2022].
- Lammi-Taskula, J., & Salmi, M. (2009). Työ, perhe ja hyvinvointi. Teoksessa J. Lammi-Taskula, S. Karvonen, & S. Ahlstrom (toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2009*, (s. 38–48). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Lammi-Taskula, J., & Salmi, M. (2014). Työnjako ja tyytyväisyys parisuhteeseen lapsiperheissä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014*, (s. 72–81). Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Lammi-Taskula, J., Salmi, M., & Parrukoski, S. (2009). Työ, perhe ja tasa-arvo. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2929-6>
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure Studies*, 22(4), 343–345. <https://doi.org/10.1080/02614360310001594131>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <http://dx.doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Niemi, S., & Kräkin, M. (2019). Asiantuntijatyön paradoksisivvyhti. *Työelämän tutkimus*, 17(1), 24–38.
- Nieminen, T. (2019). Kumpi joustaa - työ vai perhe? Tieto&Trendi, Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2019/kumpi-joustaa-tyo-vai-perhe/> [viitattu 9.4.2022].
- Niemistö, C., Karjalainen, M., & Hearn, J. (2017). Pakko painaa pitkää päivää; työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa M. Helander, I. Levä & S. Saksela-Bergholm (toim.), *Työaikakirja* (s. 147–170). Helsinki: Into Books.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Oinas, T. (2010). Sukupuolten välinen kotityönjako kahden ansaitsijan perheissä [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX–Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4117-8>

- Oksanen, A., Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Latikka, R., & Ellonen, N. (2020) Sosiaalinen media työelämässä: hyvinvoinnin ulottuvuuksia. Hankkeen 118055 loppuraportti. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1685-3>
- Pääkkönen, H. (2010). Perheiden aika ja ajankäyttö. Tutkimuksia kokonaistyöajasta, vapaaehtoistyöstä, lapsista ja kiireestä [Väitöskirja, Tampereen yliopisto]. Trepo–Tampereen yliopiston avoin julkaisuarkisto. <https://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8127-7>
- Parviala, A. (21.1.2021). EU-parlamentti vahvisti aloitteensa: Työntekijälle oikeus sulkea kännykkä ja sähköposti vapaa-ajalla. Yle Uutiset | yle.fi. <https://yle.fi/uutiset/3-11749696> [viitattu 9.4.2022].
- Perry-Jenkins, M., Repetti, R. L., & Crouter, A. C. (2000). Work and Family in the 1990s. *Journal of Marriage and Family*, 62(4), 981–998. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2000.00981.x>
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24(4), 417–427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2006). Analyysi ja tulkinta. KvaliMOTV. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3.html) [viitattu 9.4.2022].
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2004). Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki: Stakes.
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2011). Joustoa työn vai perheen hyväksi? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.) *Työstä, jouta, jaksa: Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus* (s. 155–167). Helsinki: Gaudeamus.
- Salmi, M., & Lammi-Taskula, J. (2014). Työn ja perheen yhteensovittaminen hyvinvoinnin tekijänä. Teoksessa J. Lammi-Taskula & S. Karvonen (toim.), *Lapsiperheiden hyvinvointi 2014* (s. 38–51). Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-270-6>
- Savolainen, J., Lammi-Taskula, J., & Salmi, M. (2004). *Elämän kirjoja työpaikoille: käsikirja työn ja perheen yhteensovittajille*. Helsinki: Stakes.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (13.1.2021). Perhevapaaudistus tähtää molempien vanhempien perhevapaiden käyttöön. <https://stm.fi/perhevapaaudistus> [viitattu 9.4.2022].
- Sutela, H. (2020a). Suomessa työasiat läikkyvät vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2020/suomessa-tyoasiat-laikkyvat-vapaa-ajalle-yleisemmin-kuin-muualla-euroopassa/> [viitattu 9.4.2022].
- Sutela, H. (2020b). Suomalaisten naispalkansaajien kiire korostuu eurooppalaisessa vertailussa. Tieto&Trendit, Tilastokeskus. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2020/suomalaisten-naispalkansaajien-kiire-korostuu-eurooppalaisessa-vertailussa-1/> [viitattu 9.4.2022].

- Sutela, H., & Lehto, A.-M. (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf) [viitattu 9.4.2022].
- Sutela, H., Pärnänen, A., & Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym\\_1977-2018\\_2019\\_21473\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf) [viitattu 9.4.2022].
- Tammelin, M. (2009). Working time and family time: Working time and family time: experiences of the work and family interface among dual-earning couples in Finland. [Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. JYX-Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-3516-0>
- Tammelin, M., & Mustosmäki, A. (2017). Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), Työelämän myytit ja todellisuus (s.113–129). Helsinki: Gaudeamus.
- Tieteen termipankki. (2021). Filosofia: abduktio. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:abduktio> [viitattu 9.4.2022].
- Toivanen, M., Viljanen, O., & Turpeinen, M. (2016). Aikamatriiseja asiantuntijatyössä. Työelämän tutkimus, 14(1), 77–94.
- Toppinen-Tanner, S., Bergbom, B., Friman, R., Ropponen, A., Toivanen, M., Uusitalo, H., Wallin, M., & Vanhala, A. (2016). Työ @ Elämä: Opas työpaikoille työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131549/Työ%20ja%20elämä.pdf> [viitattu 9.4.2022].
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (uud. laitos). Helsinki: Tammi.
- Tuomivaara, S., Ropponen, A., & Kandolin, I. (2016). Jousto-opas: Sujuvuutta työhön yksilöllisillä ja yhteisöllisillä ratkaisuilla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Turpeinen, M., & Toivanen, M. (2008). Perhe työssä, työ perheessä. Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatio toimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta. Helsinki: MONIKKO-hanke.
- Tilastokeskus (2019). Työvoimatutkimus: Perheet ja työ vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti\\_2018\\_14\\_2019-11-14\\_fi.pdf](https://www.stat.fi/til/tyti/2018/14/tyti_2018_14_2019-11-14_fi.pdf) [viitattu 9.4.2022].
- Tilastokeskus (2021). Koronakriisin vaikutus palkansaajien työoloihin. Helsinki: Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1\\_202100\\_2021\\_25870\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ywrrp1_202100_2021_25870_net.pdf) [viitattu 9.4.2022].



- Viertiö, S., Kiviruusu, O., Piirtola, M., Kaprio, J., Korhonen, T., Marttunen, M., & Suvisaari, J. (2019). Gender and psychological distress: contribution of work-family balance. *European Journal of Public Health*, 29(4). <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckz187.116>
- Viljanen, O., & Toivanen, M. (2017). Kadonnutta aikaa etsimässä: Asiantuntijoiden ajanhallinta sidoksisessa työssä. Teoksessa M. Helander, I. Levä, & S. Saksela-Bergholm, (toim.), *Työaikakirja* (s. 171–205). Helsinki: Into Books.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://www.jstor.org/stable/3600241>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work–Family Balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167–210. <https://doi.org/https://doi-org.libproxy.tuni.fi/10.1111/peps.12132>
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63–76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the Family and Employing Organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>