

Joni Korpela

RAJAT JA IDENTITEETTI ETÄTYÖSSÄ

Perheellisten etätyöntekijöiden kokemuksia

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Pro gradu-tutkielma
Huhtikuu 2022

TIIVISTELMÄ

Joni Korpela: Rajat ja identiteetti etätyössä. Perheellisten etätyöntekijöiden kokemuksia
Pro gradu-tutkielma
Tampereen yliopisto
Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma
Huhtikuu 2022

Tämä tutkielma käsittelee perheellisten etätyöntekijöiden kokemuksia koronapandemiasta aiheutuneen pakotetun etätyön ajalta Suomessa. Kysyn aineistolta, miten työn ja muun elämän rajat näyttäytyvät pitkään kestäneessä, pakotetussa etätyössä ja millaista rajatyötä etätyössä tehdään, seuraako etätyöstä ristiriitoja tai rikastamista (tai muita myönteisiä kokemuksia) työn ja perheen välillä ja miten nämä ilmiöt näyttäytyvät sekä miten etätyö vaikutti eri identiteettien merkityksiin rakenteellisen symbolisen interaktionismin tarkoittamassa merkityksessä ja millaista identiteettityötä etätyö aiheutti.

Tutkielman aineisto perustuu 15 teemahaastatteluluon, jotka kerättiin helmi -maaliskuussa 2021. Haastattelut analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Rajoja tarkasteltiin eri näkökulmista. Tilallinen raja oli läpäisevä molempiin suuntiin: muusta elämästä työhön läpäisevyyttä ilmeni kaikilla, mutta työstä muuhun elämään suuntautuvaa läpäisevyyttä niillä, joilla työpiste oli kodin yhteisissä tiloissa. Rajatyön keinona tilallisten rajojen ylläpitämisessä käytettiin oven kiinni pitämistä. Toiminnoissa työn raja oli joustava, kotitöitä tehtiin työn lomassa ja samaan aikaan työn kanssa. Työn raja oli myös läpäisevä psykologisessa mielessä muun elämän suuntaan, kun kotitöiden kanssa samanaikaisesti ajateltiin työtä. Ajallisissa rajoissa työ ja muu elämä oli mahdollista erottaa toisistaan, mutta ajallinen raja myös jousti molempiin suuntiin. Ajalliset rajat hämärtyivät joillain haastatelluilla: he unohtivat tauottaa työtä ja tekivät työtä iltaisin ja viikonloppuisin. Ajallista rajaa määrittivät rajan vartijat eli lapset ja työtoverit. Ajallisten rajojen ylläpitämisessä korostettiin omaa vastuuta. Viestintää käytettiin rajatyön keinona: lasten, kumppanin ja lähijohtajan kanssa käytiin keskusteluita rajoista. Viestinnässä läpäisevyys oli vähäistä työstä perheeseen ja toisinpäin. Sukupuolittunut työnjako vaikutti myös rajoihin joissain perheissä: äitien piti kesken työpäivän tehdä perheeseen liittyviä töitä. Tasa-arvoisempaa työnjakoa soveltavissa perheissä rajatyön keinona käytettiin neuvottelua työnjaosta, mikä helpotti rajojen hallintaa. Siirtymä töihin aamulla koettiin helpoksi, mutta lopettaminen oli monille vaikeaa. Aamun siirtymiin liittyi muutamia toimintoja, lopettamisessa sen sijaan ei ollut erityisiä toimintoja auttamassa siirtymää. Päivän mittaan tapahtui usein lyhyitä siirtymiä perheenjäsenten pariin. Siirtymä ulottuvuudesta toiseen saattoi olla psykologisesti puutteellinen: vapaa-ajalla työ saattoi pyöriä mielessä ja kesken työn ajateltiin perheen asioita. Psykologista läpäisevyyttä yritettiin torjua piilottamalla työhön liittyvät esineet työn jälkeen ja keskittymällä tietoisesti johonkin ulottuvuuteen.

Etätyö aiheutti tilallisten rajojen läpäisevyyden myötä ristiriidan työn ja perheen välillä osassa aineiston perheistä. Ristiriita ilmeni usein perheestä työhön suuntautuvana käyttäytymisessä ja ajankäytössä, harvemmin ristiriita ilmeni myös kuormituksena. Myös työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa oli koettu. Kielteisten ilmiöiden lisäksi etätyön koettiin myös helpottaneen perheen asioiden hoitamista työn lomassa ja perhe aiheutti myönteisiä tunteita työn lomaan. Joissain perheissä koettiin lähentymistä perheenjäsenten kesken.

Etätyö vaikutti eri identiteettien merkityksiin ja aiheutti identiteettityötä. Työyhteisöidentiteetti oli heikentynyt, mikä johtui vuorovaikutuksen vähentymisestä. Ne, joille tämä identiteetti oli tärkeä, pyrkivät osallistumaan yhteisön tilaisuuksiin. Joillekin etäännyminen sopi, koska työyhteisöidentiteetti ei heille ollut tärkeä. Työidentiteetin merkityksissä oli moni kokenut kielteisen muutoksen: vaativat työntekijät eivät kokeneet, että he muuttuneessa tilanteessa kykenivät täysin vastaamaan omiin vaatimuksiinsa. Vanhemmuuden ja työn välinen ristiriita aiheutti myös joillekin kokemuksen siitä, ettei ollut kummassakaan tarpeeksi hyvä. Myös myönteisiä muutoksia ilmeni: jotkut pystyivät etätyössä toimimaan rohkeammin ja vapaammin kuin lähityössä ja onnistumisen kokemukset vahvistivat käsitystä itsestä työntekijänä. Joillakin identiteetti ei muuttunut, koska oli totuttu itsenäiseen työhön, jota etätyökin oli. Etätyö muutti myös henkilökohtaista identiteettiä, esimerkiksi aiemmin itsensä ulospäinsuuntautuneeksi kokeneet tunsivat etätyön myötä olevansa enemmän ”introvertteja”. Etätyön lisäksi joillekin aitouden kokemusta identiteetissä: etätyössä pystyttiin paremmin olemaan sellaisia kuin oikeasti oltiin ja yhteys itseän parantui.

Avainsanat: työn ja muun elämän rajat, rajatyö, identiteetti, etätyö, työyhteisö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	3
1 JOHDANTO.....	5
1.1 Etätyön historiallinen kehitys Suomessa	6
1.2 Koti työn paikkana.....	7
1.3 Etätyö ja perhe.....	8
1.4 Pandemian sukupuolittuneet vaikutukset	9
2 RAJATEORIA.....	11
2.1 Rajat ja tasapaino	13
2.2 Rajatyön tyylit.....	16
2.3 Rajatyön keinot ja mieltymys rajojen suhteen.....	17
2.4 Siirtymät.....	19
2.4.1 Mikroroolisiirtymät	20
2.4.2 Siirtymät tutkimuksessa	22
2.5 Rajatyön ulkoiset rajoitteet.....	23
2.6 Lapset ja rajatyö.....	24
3 PERHEEN JA TYÖN VÄLINEN RISTIRIITA JA RIKASTAMINEN.....	25
3.1 Ristiriita	25

3.1.1 Etätyö ja ristiriita	28
3.2 Perheen ja työn välinen rikastaminen, helpottaminen, kohentuminen ja myönteinen valuma	29
3.3 Pandemia, ristiriita ja rikastaminen	30
4 IDENTITEETTI	32
4.1 Identiteettiteoria rakenteellisen symbolisen interaktionismin mukaan	33
4.2 Moninaiset identiteetit, tasapaino ja ristiriidat	36
4.4 Aikaisempi tutkimus identiteetistä, rajoista ja vuorovaikutuksesta	39
4.5 Aito identiteetti	42
5 AINEISTO, MENETELMÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	43
5.1 Tutkimusaineisto ja menetelmä	43
5.2 Tutkimuskysymykset	44
5.3 Tutkimusetiikka	45
6 ANALYYSI	45
6.1 Rajat ja rajatyö	45
6.2 Ristiriita, myönteinen valuma ja helpottaminen	52
6.3. Identiteetti etätyössä	54
6.3.1 Ryhmäidentiteetti: muuttunut suhde työyhteisöön	54
6.3.2 Identiteettien muuttuminen	55
6.3.3 Jatkuvuutta työidentiteetissä	57
6.3.4 Aidompi identiteetti	57
7 YHTEENVETO JA POHDINTA	58
7.1 Pohdinta	61
LÄHTEET	66
PAINAMATTOMAT LÄHTEET	75

1 JOHDANTO

Alkuvuodesta 2020 Kiinasta levisi maailmalle koronaviruspandemia. Tämän seurauksena ympäri maailmaa eristäydyttiin ja välteltiin muiden ihmisten kohtaamista. Tämä vaikutti merkittävästi myös työelämään: tapahtui laajamittainen siirtyminen etätöihin. Etätöissä sinänsä ei ollut mitään uutta vahvasti teknologisoituneissa yhteiskunnissa, kuten Suomessa (Tilastokeskus 2019), mutta siirtymän laajuus ja äkkinäisyys oli jotain aivan ennenkokematonta. Tämä pro gradu-tutkielma sai alkunsa luettuani Alusta-verkkolehdestä sosiaalipsykologi Tuuli Turjan (2021) kirjoituksen etätöistä. Kirjoituksessa esitetyt ajatukset ovat olleet lähtökohta tämän tutkielman näkökulmille.

Työn ja perheen suhde on menneisyydessä ollut Satu Ojalan (2014, 17-18) mukaan läheinen. Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa työ tapahtui omalla tilalla tai kodin läheisyydessä. Teollistumisen myötä suhde eriytyi: perhe ja työ erottuivat toisistaan kahdeksi eri elämänalueeksi. Tietotyön myötä suhde on jälleen muuttunut läheisemmäksi, kun työ on tullut kotiin. Tämän mahdollistaa teknologia, mutta työn siirtyminen kotiin edellyttää Ojalan mukaan myös uudenlaisia käytäntöjä työpaikalla. (Em. 17-18)

Eeva Jokinen kiinnittää (2009) myös huomiota teknologian merkitykseen työelämän muutoksessa. Jokisen mukaan informaatio- ja tietoteknologian nousu on sekoittanut työn ja perheen rajoja. Jokinen viittaa italialaisen sosiologi Paolo Virnon (2004, 34-35) käsitepariin väki ja moneus, joka liittyy muutokseen kapitalistisessa järjestelmässä. Väelle julkinen ja yksityinen, ulkoinen ja sisäinen, olivat erillään, kun taas nykyaikaiselle postfordistiselle moneudelle tällaista eroa ei enää ole: ne sulautuvat yhteen (postfordismi viittaa taloudelliseen muutokseen ja siirtymään fordistisesta massatuotannosta- ja kuluttamisesta kohti joustavampia tuotannon muotoja, joita esiintyy palveluiden, logistiikan, kulttuurin ja kielen alueella). Jokinen liittää sulautumisen informaatio- ja tietoteknologiaan: se mahdollistaa eri ulottuvuuksien välisen rajan hämärtyvän. Jokisen tekemässä

tutkimuksessa (2005) naisilla oli vaikeuksia pitää yllä rajoja perheen ja työn välillä. Virnon kuvaama sisäisen ja ulkoisen, tässä tapauksessa perheen ja työn, sulautuminen yhteen oli Jokisen tulkinnan mukaan ilmeinen. (Jokinen 2009, 359-363) Sulautuminen voi tuottaa jopa uudenlaisia subjektivisuuksia, hybridejä, joissa ihminen ja kone yhdistyvät ja monien erilaisten, eri ulottuvuuksiin kuuluvien toimintojen tekeminen samanaikaisesti on mahdollista (em. 367).

1.1 Etätyön historiallinen kehitys Suomessa

Miten etätyö on Suomessa kehittynyt? Tilastokeskuksen selvityksessä (2019, 251) etätyö on määritelty ansiotyöksi, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Etätyön tekemisestä kysyttiin vastaajilta suoraan. Etätyöskentelijöitä oli Tilastokeskuksen mukaan vuonna 1997 4 %, vuonna 2003 6 % ja 2008 9 % palkansaajista. Vuosien 2008 ja 2013 välillä etätyötä tekevien osuus kaksinkertaistui ja kasvu jatkoi edelleen vuosien 2013 ja 2018 välillä. Etätöitä teki viimeksi mainitulla vuodella jo 28% vastaajista. Pitkään miehet tekivät etätöitä hieman naisia enemmän, mutta vuonna 2018 ero oli kaventunut vain kahteen prosenttiyksikköön. Etätyö on kasvanut erityisesti toimihenkilöiden keskuudessa ja pysynyt miltei olemattomana työntekijöiden joukossa: ylemmistä toimihenkilöistä vuonna 2008 etätyötä teki 22%, 2018 jo 59%, alempien toimihenkilöiden joukossa 5% teki etätöitä vuonna 2008, mutta 2018 jo 22%. Kiinnostus etätyötä kohtaan niiden joukossa, jotka eivät sitä jo tehneet, oli suurta vuonna 2018: 51% oli kiinnostunut tekemään etätöitä, mutta toisaalta 49% ei (Em. 253).

Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksen laadullisessa esiselvityksessä osa haastatelluista kertoi, että voisi halutessaan siirtyä etätöihin, mutta näin ei kuitenkaan tehty, koska etätyön pelättiin aiheuttavan stressaavaa työn ja kodin rajojen hämärtymistä. Haastatellut korostivat myös työyhteisön merkitystä itselleen ja työhön lähtemistä kuvattiin eräänlaisena merkityksellisenä rituaalina. (Tilastokeskus 2019, 253)

Vuonna 2020 etätyötä teki säännöllisesti 21 % ja satunnaisesti 11% ennen koronapandemian alkua (Työ- ja elinkeinoministeriö 2021, 78-79). Koronapandemia yleistyi etätyöskentelyä. Pandemian jo alettua niistä, jotka eivät olleet tehneet etätyötä ennen covid-19-pandemiaa, oli 24% alkanut tehdä etätyötä pandemian alettua. Niistä, jotka olivat tehneet etätyötä jo ennen pandemiaa vähintään satunnaisesti, oli 86% ruvennut tekemään etätöitä enemmän. Erityisesti toimihenkilöiden etätyö yleistyi, työnantajittain kaikista eniten etätyö yleistyi valtion palkansaajilla: 87% teki etätöitä pandemian alettua, kunnilla 40% ja

yksityisissä palveluissa 52%. Valtaosa oli tyytyväisiä etätöihin, vain kuusi prosenttia oli tyytymättömiä. (Em. 78-79) Pandemiaa edeltäneestä tutkimuksesta tiedetään, että etätöskentely voi lisätä työtyytyväisyyttä (Wheatley 2017, Felstead & Henseke 2017). Tyytyväisyyttä selittävät ehkä erilaiset myönteiset ja kielteiset piirteet: edellisistä on mainittu aiemmassa tutkimuksessa (Mann, Varey & Button 2000) mm. työmatkustamisen vähentyminen, jouston ja vapauden kasvu sekä työympäristön eli kodin vähäisempi stressaavuus. Kielteisiksi piirteiksi on todettu eristäytyminen, yhteyden puute työtovereihin, perhe-elämää haittaavat pidemmät työpäivät ja emotionaalisen tuen puute (em.)

1.2 Koti työn paikkana

Kokemus kodista työn tekemisen paikkana voi vaihdella sen mukaan, kuinka lähellä tai kaukana se on varsinaisesta työpaikasta sähköisesti, fyysisesti tai henkisesti, myös työpisteen sijainti kotona suhteessa muihin kodin osiin vaikuttaa kokemukseen (Kompast & Wagner 1998, 107) Fyysinen etäisyys työpaikasta auttaa erilaisen työkuulttuurin luomisessa kotona. Etäisyys perheestä riippuu työpisteen sijainnista kotona eikä kotona työskentely tarkoita välttämättä eri ulottuvuuksien sekoittamista, vaan niiden erottamisen eteen voidaan nähdä enemmän vaivaa kuin silloin, kun koti ja työ sijaitsevat eri paikoissa (em. 108) Työpiste kotona voi liikkua tilasta toiseen tilanteen mukaan (Haddon 1998, 140). Joillakin voi olla oma toimisto kotona, mutta tämä riippuu asemasta; isotuloisempien isommissa kodeissa toimisto on helpompi järjestää (em.) Etätö voi tehdä joistakin ihmisistä työholisteja, jos työ koetaan erityisen mielekkäänä, mutta joillekin työn läheisyys on epämiellyttävä kokemus eikä koti tunnu enää kodilta (em. 141).

Etätöissä työ voi hallita ajankäyttöä ulkoisten rajoitteiden puuttuessa ja ylityötä tehdään liikaa (Kompast & Wagner 1998, 111, Felstead & Henseke 2017), mutta mitä enemmän aikatauluihinsa voi vaikuttaa, sitä vähemmän työ aiheuttaa ristiriitaa perheen suuntaan (Golden, Veiga & Simsek 2006, Glavin & Schieman 2012). Täydellinen joustavuus, jota voisi kuvata myös vaikutusmahdollisuuksina, aikatauluissa voi toisaalta liittyä roolien hämärtymiseen, mikä tarkoittaa yhteydenottoja työstä vapaa-ajalla, työ- ja kotitehtävien samanaikaista hoitamista ja työn ajattelemista vapaalla (Golden ym. 2006 Glavin & Schieman 2012.) Aikataulujen jouston vaikutus voi olla sukupuolittunutta: kanadalaisessa tutkimuksessa tyytyväisyys perheen ja työn välistä tasapainoa kohtaan oli suurempi naisilla, kun aikatauluissa oli joustoa, miehillä yhteys oli vähäinen aikataulujoustopien suuremmasta käytöstä riippumatta (Duncan & Pettigrew 2012). Havainto voi selittyä sillä, että naiset

saattavat useammin olla ensisijaisia vanhempia ja siten kotityöt vaativat heiltä enemmän aikaa.

Vaikka etätöissä ollaankin kotona, ei työaikana tehdä kotitöitä välttämättä lainkaan eikä olla perheen kanssa (Haddon 1998, 140). Lasten takia työtä saatetaan tehdä lasten nukkuessa eli yöllä ja myös viikonloppuisin (em. 139). Työstä pois siirtyminen ja rentoutuminen voi olla vaikeampaa kuin lähityössä (Felstead & Henseke 2017).

Kotona työn tekeminen voi nostaa esiin kysymyksen työn luonteesta. Etätyössä työn ja eityön rajaaminen pitää sisällään myös määrittelyn siitä, mikä on työtä. Kiran Mirchandani (1998, 123-130) huomasi tutkimuksessaan, että etätyöntekijät määrittivät "oikean" työn suunnitelmallisuuden ja tehtävissä suoriutumisen kautta. He suunnittelivat työtehtäviensä hoitamisen tarkasti ja käyttivät apunaan muistilistoja ja aikatauluja. Työn tuloksia he arvioivat käytetyn työajan sijaan suoritetuilla työtehtävillä. Työhön liittyvää epämuodollista vuorovaikutusta ei pidetty työnä ja se koettiin emotionaalisenä vaatimuksena, joka liittyi hyvin vähän, jos ollenkaan, työtehtävien hoitamiseen. Kotitöihin tutkimuksen etätyöntekijät viittasivat taukoina "oikeasta" työstä, vaikka kotityöt aikatauluineen ja suunnitelmineen muistuttivat "oikeaa" työtä.

1.3 Etätyö ja perhe

Pandemia-aikana toteutetussa suomalaisessa tutkimuksessa (Salin, Kaittila, Hakovirta & Anttila, 2020) tutkittiin perheellisten hallintakeinoja pandemiatilanteessa. Palkkatyön joustavuus oli yksi keino tilanteen hallinnassa: monet kokivat etätyön olennaisen tärkeänä arjen pyörittämisen kannalta, koska se mahdollisti perhe-elämää helpottavat työajan joustot. Jotkut korostivat myös erityisen työtilan merkitystä, mutta jos tällaiseen ei ollut mahdollisuutta, hyödynnettiin luovasti asunnon eri tiloja, kuten saunaa. Joillekin kotona työskentely oli kuitenkin rasittavaa ja mahdollisuus olla työpaikalla koettiin hyväksi hallintakeinoksi sulun aikana. Työn joustavuuden lisäksi hallintakeinoina hyödynnettiin vanhempien keskinäisiä sopimuksia, jotka koskivat eri toimintojen aikataulutusta ja vastuun jakamista lasten hoitamisessa. Vanhemmat hyödynsivät myös joustavuutta: tutkimuksessa korostui erityisesti lasten ruutuaikojen höllentäminen, jotta vanhemmat voisivat keskittyä työn tekemiseen. Tähän kuitenkin suhtauduttiin ristiriitaisesti. Myös ruuan laittamisessa joustettiin ja hyödynnettiin mm. noutoruokaa. (Em.)

Toisessa pandemia-aikana toteutetussa, italialaisessa tutkimuksessa (Cannito & Scavarda, 2020) haastatellut vanhemmat kokivat perhe-elämän hallinnan helpommaksi sulun aikana.

Aikataulut eri toimintojen välillä eivät menneet enää päällekkäin. Vanhemmat pitivät myös myönteisenä lasten kanssa vietettyä runsaampaa aikaa. Esiin nousi myös kokemus siitä, että perheen ja työn rajaa oli opittu hallitsemaan paremmin ja työskentely oli tehokkaampaa. Kotona työskentely toisaalta hämärsi joillakin työn ja vapaan rajaa. Yleistä oli, että perhe ja työ korostuivat oman yksityisen ajan kustannuksella, esim. harrastuksiin ei ollut aikaa. Työ ja perhe menivät myös päällekkäin niin, että äitien oli hankala huomioida lasten tarpeita, mistä seurasi syyllisyyden tunnetta. Isät kokivat myös syyllisyyttä, mutta tämä liittyi työn vaatimukseen vastaamiseen.

Pandemiaa edeltäneestä tutkimuksesta tiedetään, että perheenjäsenet ottavat etätyössä toisinaan osaa palkkatyöhön mm. teknisen tuen muodossa ja saattavat myös helpottaa palkkatyön tekemistä huolehtimalla lapsista (Kompast & Wagner 1998, 108, Haddon 1998, 142), myös muut etätyöntekijän sukulaiset ja tuttavat voivat helpottaa työskentelyä.

1.4 Pandemian sukupuolittuneet vaikutukset

Koronapandemian vaikutukset voivat olla sukupuolittuneita. Keskiluokkaisiin, asiantuntijatyötä tekeviin heterosuhteessa oleviin naisiin kohdistuneessa turkkilaisessa tutkimuksessa (Çoban 2021) pandemia lisäsi ainakin joitain kotitöitä, kun hygieniasta piti huolehtia entistä tarkemmin, toisaalta siivoamista tehtiin vähemmän, koska vieraita ei voinut ottaa vastaan. Tutkimuksen naiset kokivat myös, että ajanhallinta oli pandemian myötä helpottunut, työmäärä palkkatöissä vähentynyt, lasten kanssa pystyi olemaan enemmän ja kaikenlaista fyysistä vaivannäköä oli vähemmän. Säästynyt aika saattoi kuitenkin mennä lapsista, puolisosta ja kotitöistä huolehtimiseen, ei omiin tarpeisiin. Kun puolison työmäärä pysyi samana kuin ennen tai puolison taidot kotitöissä olivat puutteelliset, ei kotitöiden jakaminen muuttunut pandemian myötä tasa-arvoisemmaksi, vaikka tähän olikin pyritty. Kodin velvoitteet veivät aikaa palkkatyöstä, mikä teki työskentelystä tehottoman tuntuista. Kotiin saattoi muutenkin olla hankalaa luoda työilmapiiriä. Naiset kokivat myös, että heidän kotiroolinsa korostui työroolin kustannuksella. Tutkimuksen naisilla etätyö työnsi heitä asiantuntijuudesta perinteisen kotiäidin roolin suuntaan. (Em.)

Portugalilaisessa tutkimuksessa (Andrade & Lobo Fernandes 2021), jossa keskityttiin työn ja opiskelun yhdistävien, puolison ja lasten kanssa asuvien äitien kokemuksiin pandemian aikana, oli eri roolien yhdistäminen hankalaa, koska kaikkiin eri vaatimukseen oli vaikea vastata. Työpäivä tuntui pidemmältä ja usein varhaisia aamuja sekä iltoja käytettiin töitä varten, mikä koettiin epämiellyttävänä. Kotona tavanomaisen työaikataulun ylläpitäminen oli

vaikeaa. Rajattomilta tuntuvien työpäivien hallinnassa tukeuduttiin opiskelukaverien ja opiskelupaikan tukeen. Puolison tukea ei mainittu, mikä saattaa kertoa epätasa-arvoisesta työnjaosta perheen sisällä.

Yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Shockley, Clark, Dodd, Hope & King 2021) lasten hoitamisen työnjako oli usein sukupuolittunutta, vaikka molemmat vanhemmat olivat etätöissä. Epätasa-arvoinen työnjako aiheutti perheen sisäisiä jännitteitä. Tasa-arvoisiakin tapoja hoitaa lasten hoitaminen oli: ne vaihtelivat sen mukaan, oliko vuorottelu lasten hoitamisessa suunniteltua vai joustavampaa ja tarpeisiin perustuvaa. Erilaiset tavat järjestää lasten hoitaminen vaikuttivat mm. työssä suoriutumiseen, esim. suunniteltua vuorottelua soveltavissa perheissä isät saattoivat kokea työmääränsä liiallisena.

Suomalaisessa, korkeakoulutettuihin äiteihin kohdistuneessa tilastollisia ja laadullisia menetelmiä hyödyntäneessä tutkimuksessa (Otonkorpi-Lehtoranta, Salin, Hakovirta & Kaittila 2021) suurin osa äideistä koki, että lastenhoitoon liittyvät tehtävät häiritsivät palkkatyön tekemistä etätöiden aikana. Rajojen vetäminen palkkatyön ja lastenhoidon välille oli enemmistölle vaikeaa. Perheissä, joissa toinen vanhemmista oli työpaikalla ja toinen eli äiti etätöissä, oli tilallisen rajan vetäminen osalle jopa mahdotonta ja rajat olivat vähintään hämärtyneitä. Puoliso ei välttämättä ymmärtänyt rajojen vetämisen hankaluutta, mikä aiheutti jännitettä puolisoitten välille. Myös silloin, kun molemmat olivat etätöissä, ei tilallisen rajan vetäminen ollut helppoa. Erillistä työtilaa käytettiin rajatyön keinona, mutta monesti äidit työskentelivät yhteisissä tiloissa, kuten olohuoneessa, mikä altisti heidät lasten aiheuttamille keskeytyksille. Isät olivat tutkimuksessa useammin omissa rauhallisissa tiloissaan. Työtilan puute oli yleinen ongelma tutkimuksessa.

Ajallisen rajan hallinnassa hyödynnettiin vuorojen jakamista, johon vaikutti se, olivatko molemmat vai vain toinen vanhemmista etätöissä. Etätöissä olevat äidit joutuivat työskentelemään iltaisin ja viikonloppuisin, kun puoliso oli paikalla huolehtimassa lapsista. Jos molemmat vanhemmat olivat etätöissä, vuorojen jakaminen tapahtui lasten, työn ja perheen muiden tarpeiden pohjalta, mikä edisti tasa-arvoa perheissä palkkatöiden tekemisen suhteen. Joissakin perheissä aikatauluttamista käytettiin myös perheen toimintojen ajalliseen jakamiseen. Toinen ajanhallinnan tapa oli "purkauksissa" työskentely. Tämä ilmeni perheissä, joissa työvuoroja ei oltu yhteisesti sovittu. Äidit yrittivät suoriutua niin palkkatyöhön kuin lasten- ja kodinhoitoon liittyvistä tehtävistä samanaikaisesti, mikä teki ajanhallinnasta erittäin vaikeaa ja johti jatkuviin keskeytyksiin työn tai lasten suunnasta. Työnjako lasten- ja kodinhoidossa oli epätasa-arvoinen ja äidit kokivat olleensa

päävastuussa perheestä jo ennen pandemiaa, mutta tilanne oli tuonut epätasa-arvon kunnolla päivänvaloon. Nämä äidit mielsivät itsensä perhekeskeisiksi. (Otonkorpi-Lehtoranta ym. 2021)

2 RAJATEORIA

Työn ja kodin, tai työn ja perheen välistä suhdetta tarkastellaan rajateorian kautta. Rajateoriaa ovat keskeisesti määritelleet kaksi tutkijaa: Christena E. Nippert-Eng (1996) ja Sue Campbell Clark (2000). Nippert-Engin ja Clarkin teorioissa on eronsa, mutta rajojen tutkimuksessa teorioita on käytetty toistuvasti rinnakkain. Rajateorian tarkastelu aloitetaan Nippert-Engin (1996) klassisesta tutkimuksesta.

Christena E. Nippert-Eng (1996) esittää, että koti ja työ on modernissa yhteiskunnassa erotettu toisistaan ja ne nähdään toisilleen vastakkaisina ulottuvuuksina. Erottaminen näkyy ajassa ja tilassa: työ ja koti ovat eri tiloissa ja niissä ollaan eri aikaan. Erottaminen vaikuttaa kokemukseen näissä ulottuvuuksissa tapahtuvista asioista: tapa kehystää niitä voi olla hyvin erilainen, mutta toisaalta näin ei välttämättä ole. Erottaminen muodostaa kulttuurisen normin, jonka kautta omia kokemuksia tulkitaan ja poikkeamat koetaan poikkeavuutena. Nippert-Eng tähdentääkin, että työ ja koti eivät ole vain paikkoja, vaan *kokemuksellisia tiloja*, joissa sosiaalis-rakenteelliset ja tilallis-ajalliset kategoriat yhdistyvät. Koti ja työ ovat tässä näkökulmassa paikkoja, joihin liittyvät erityiset toiminnot, ihmiset, toiminta- ja ajattelutavat. Koti ja työ ovat kognitiivisesti erillään toisistaan. Tämä ero vaikuttaa rajojen rakentamista ohjaaviin ”kehysiin”: kehys on samanlainen niillä, jotka yhdistävät kodin ja työn, ja erilainen niillä, jotka suosivat erottamista. Kehykset aktivoituvat mentaliteeteissa eli työlle tai kodille ominaisissa, olemisen ja ajattelun tavoissa. Ne aktivoituvat, kun työssä tai kodissa ollaan fyysisesti *tai* henkisesti paikalla. (Em. 18-27)

Työn ja kodin välinen raja asettuu Nippert-Engin (1996) mukaan käsitteellisesti ideaalityypiselle jatkumolle, jonka eri päissä ovat integraatio ja segmentaatio, eli yhdistäminen ja erottaminen. Segmentaatio eli erottaminen viittaa työn ja kodin erottamiseen: ne ovat fyysisesti ja ajallisesti erillään, ja erottamisen tekevä ihminen myös toimii eri tavalla näiden eri ulottuvuuksien sisällä; ihmisellä on ikään kuin kaksi erillistä minää. Integraatio tarkoittaa kodin ja työn yhdistämistä, jossa ajallisia ja tilallisia rajoja ei ole

eikä ihminen myöskään pyri toimimaan eri tavoin eri ulottuvuuksissa. Erottamisessa toiminnan henkinen viitekehys eroaa kodin ja työn välillä, yhdistämisessä viitekehys pysyy samana. Käytännössä ihmiset toimivat jossain tämän jatkumon vaiheilla eikä täydellistä erottamista tai yhdistämistä ole. Nippert-Engin mukaan kodin ja työn sisällöstä ja näiden kahden rajasta täytyy neuvotella. Neuvottelulle raamit asettavat sisäistetyt ja kulttuuriset käsitykset "kodin" ja "työn" sisällöstä sekä molempiin ulottuvuuksiin kuuluvat sosiaalis-rakenteelliset rajoitukset. Näiden kahden tekijän välillä neuvotteluun rajasta vaikuttavat arkiset käytännöt, joita voidaan kutsua *rajatyöksi*. Rajatyössä työn ja kodin erottaminen tai yhdistäminen todella tapahtuu ja sisäisten ja rakenteellisten rajoitusten merkitys kirkastuu. Rajatyö on henkilökohtaista, mutta silti läpeensä sosiaalista. (Em. 5-7) Nippert-Eng luettelee useita rajatyötä määrittäviä tekijöitä. Näitä ovat kalenterit, vaatteet ja kaikki muu ulkonäköön liittyvä, ruoka ja juoma, puheen sisältö ja tyyli, ihmiset eli työtoverit ja perheenjäsenet, lukeminen eli mitä luetaan ja missä, tauot, siirtymät sekä puhelut (tai muut viestintätavat). Nämä kaikki asettuvat johonkin kohtaan segmentaatio-integraatio-jatkumoa. (Em. 148-151)

Rajatyö on ensisijaisesti mielen sisäistä toimintaa, mutta sen välttämätön ehto on käytännöllinen toiminta. Esimerkkeinä voidaan mainita mm. erilaisten tai samanlaisten vaatteiden käyttäminen työssä ja kotona, perheenjäsenten tuominen työpaikalle tai työtoverien kutsuminen kotiin, kotiin ja työn liittyvien tapahtumien merkitseminen samaan tai eri kalenteriin. Rajatyö määrittää kodin ja työn sisältöä ja näiden välistä suhdetta. Rajatyö voidaan jakaa rajojen sijoittamiseen ja rajojen ylittämiseen liittyvään työhön. Molempiin vaikuttavat kolmen eri tekijän vaihtelu tai samana pysyminen kodin ja työn välillä. Näitä tekijöitä ovat ihmiset, esineet ja muu fyysinen ympäristö sekä itse; miten itse esitetään, miten ajatellaan ja toimitaan. Nippert-Eng huomauttaa, että eri tekijöitä voidaan käyttää itsenäisesti joko integraatioon tai segmentaatioon, esimerkiksi esineitä voidaan käyttää integraatioon, mutta oma toimintatapa voi vaihtua kodin ja työn välillä. Asema työn ja kodin yhdistämisen ja erottamisen jatkumolla on siis eri tekijöiden summa. (Em. 7-9)

Kodin ja työn välinen raja vaihtelee merkittävästi sen mukaan, mikä on henkilön ammatti, asema työpaikalla, mitä työtoverit vaativat, mikä on henkilön sukupuoli, asema perheessä, mitä kumppani tekee työkseen ja mitä kotityövelvoitteita henkilöllä on. Nämä eri sosiaaliset asemat sisältävät normeja, jotka määrittävät kotia ja työtä, toimintaa niiden sisällä ja miten ne koetaan tai pitäisi kokea. Myös fyysinen ympäristö vaikuttaa kokemukseen kodista ja työstä. Muutokset jossakin asemassa ja muutokset tilassa vaikuttavat käsitykseen kodista

ja työstä. Rajoitteista huolimatta rajatyössä on myös aina jossain määrin myös vapaata harkintaa, esimerkiksi, halutaanko työoverien kanssa viettää vapaa-aikaa. (Em. 14-17)

Työminä ja kotiminä voivat olla erillisiä olemisen tapoja ja segmentointia suosivassa yhteiskunnassa näin usein on. Minä jakautuu ajassa ja tilassa: työpaikalla, työajalla, korostuvat minän jotkut puolet, kotona toiset. Minä on mielen sisäinen rakenne, mutta näkyy myös kouriintuntuvassa todellisuudessa esineiden muodossa, myös eri ihmiset ja fyysiset tilat liittyvät minän eri puoliin. Näiden eri tekijöiden erillään pysyminen liittyy julkisen ja yksityisen ajalliseen ja tilalliseen jakautumiseen: työ on enemmän julkista, koti yksityistä, mutta nämä voivat sekoittua, esimerkiksi kotona voidaan vastata työpuheluihin ja työpaikan pöydällä voi olla perheenjäsenten valokuvia. Ajallis-tilallinen sekoittuminen kodin ja työn välillä on olennainen osa integraatiota. (Nippert-Eng, 1996, 34-41)

2.1 Rajat ja tasapaino

Sue Campbell Clarkin (2000) rajateoriassa kysytään, miten yksilöt hallitsevat rajaa työn ja perheen välillä, jotta tasapaino näiden kahden erilaisen ulottuvuuden välillä saavutettaisiin. Perheen ja kodin erot liittyvät mm. kielenkäyttöön, hyväksyttävään käyttäytymiseen ja tehtävien suorittamiseen. Tasapaino ulottuvuuksien välillä ilmenee hyvänä suoriutumisenä, tyytyväisyytenä ja rooliristiriidan vähäisyytenä. Rooliristiriita viittaa tilanteeseen, jossa yhteen rooliin liittyvät vaatimukset ovat ristiriidassa toisen roolin vaatimusten kanssa, esimerkiksi kun työrooli edellyttää ylitöiden tekemistä, minkä vuoksi puolison toivetta yhteisestä vapaa-ajasta ei voi täyttää (Katz & Kahn 1966, 185). Clarkin rajateoriassa ihmiset ovat aktiivisia toimijoita, jotka muokkaavat kodin ja työn rajoja, jotta tasapaino saavutettaisiin. (Em. 751)

Clarkin rajateorian yksi keskeinen käsite on ulottuvuus, joka voi olla koti tai työ. Näissä kahdessa kulttuurit, eli arvostettujen tavoitteiden saavuttamiseen käytetyt keinot ja niitä koskevat säännöt, ovat erilaisia, kuten perimmäiset tavoitteetkin. Kotia ja työtä voidaan myös Clarkin mukaan segmentoida tai integroida. Rajat määrittävät, missä jollekin ulottuvuudelle ominainen käyttäytyminen alkaa. Rajat ovat Clarkille tilallisia, ajallisia ja psykologisia. Viimeinen tarkoittaa yksilöiden muodostamia sääntöjä siitä, millainen käyttäytyminen, ajattelemisen ja millaiset tunteet ovat sopivia missäkin ulottuvuudessa. Tilalliset ja ajalliset rajat voivat tukea psykologisia rajoja. (Clark 2000, 753-755)

Rajoja voi eritellä läpäisevyyden, joustavuuden, sekoittumisen ja vahvuuden kautta. Läpäisevyys määrittää, missä määrin yhteen ulottuvuuteen kuuluvat asiat voivat tulla toisen

ulottuvuuden sisään, ylittää rajan. Tällainen tilanne voidaan kokea häiriönä tai myönteisenä muistutuksena kuulumisesta johonkin tärkeään ulottuvuuteen. Lämpäisyys voi ilmetä käytännössä kotitoimiston ovena, josta perheenjäsenet pääsevät sisään, tai myös psykologisena, esim. kielteisten tunteiden valumisena työstä kotiin. Joustavuus viittaa alun perin Hallin & Richterin (1988) käsitteeseen. Se tarkoittaa rajan laajentumista tai supistumista sen mukaan, mitä jossain toisessa ulottuvuudessa ilmennyt tarve edellyttää. Esimerkki tästä on päätäntävalta omista työajoista; ajallinen raja työn ja kodin välillä on hyvin joustava. Kun joustavuutta ja lämpäisyyttä on paljon, tapahtuu sekoittuminen. Syntyy rajamaa, joka ei ole selkeästi oikein mitään ulottuvuutta. Tästä voi seurata ristiriita ja identiteetin hämärtyminen, mutta toisaalta myös eheyden tunne. (Em. 757).

Myöhemmässä tutkimuksessa työn ja kodin, tai työn ja ei-työn raja on todettu kaksiulotteiseksi: niin työllä kuin ei-työllä on oma rajansa, joiden lämpäisyys suhteessa toisiinsa voi vaihdella (Hecht & Allen 2009, Shiva 2013, Bulger, Matthews & Hoffman 2007). Työ voi lämpäistä kodin rajan helpommin kuin toisinpäin, mikä voi liittyä työhön liittyviin kulttuurisiin syihin (Bulger ym. 2007). Rajojen lämpäisyys voi vaihdella myös eri tekijöiden mukaan: Camilla Kylin (2007) huomasi väitöstutkimuksessaan, että työn ja ei-työn ajallinen raja voi olla lämpäisemätön, työaika ja muu on erotettu selkeästi toisistaan, mutta toiminnoissa raja voi olla lämpäisempi: henkilö voi samaan aikaan tehdä kotitöitä ja ajatella työasioita. Työn lomassa suoritettavat kotityöt olivat tutkimuksessa yksinkertaisia, kuten pyykkäämistä. Rajan lämpäisyys voi liittyä myös eri ihmisiin, kuten työtovereihin, perheenjäseniin, asiakkaisiin ja naapureihin; esim. työtoverien puheluita voidaan ottaa useampina aikoina vastaan, mutta asiakkaiden puhelujen vastaanottaminen voi olla ajallisesti rajatumpaa. (Em.)

Vähäisempi joustavuus ja voimakkaampi lämpäisyys työn ja muun elämän rajoissa voivat liittyä näiden kahden eri ulottuvuuden tunkeutumiseen toisiinsa. Työ voi tunkeutua muuhun elämään, jos työn rajoissa voi joustaa vähemmän, mutta oman elämän raja on lämpäisempi. Muu elämä taas voi tunkeutua työhön, jos muun elämän rajassa voidaan ja halutaan joustaa vähemmän ja työn raja on lämpäisempi. Mahdollisuus joustavuuteen voi liittyä erinäisiin ulottuvuuteen liittyviin rajoitteisiin, jotka voivat olla mm. normeja, sääntöjä tai muiden ihmisten asettamia. (Bulger, Matthews & Hoffman 2007)

Lämpäisyyttä, joustavuutta ja sekoittumista tarkastelemalla voidaan arvioida rajan vahvuutta. Vahvat rajat estävät kaikki em. kolme tekijää, heikot rajat mahdollistavat ne.. Rajat voivat olla heikkoja tai vahvoja molemmissa tai vain yhdessä ulottuvuudessa, esim.

työ voi läpäistä kodin rajan, missä tapauksessa kodin raja on heikko, mutta jos kodin asiat eivät koskaan läpäise työn rajaa, on työn raja vahva. Clark (2000) ehdottaa, että tilanne, jossa ulottuvuudet ovat samankaltaisia ja rajat ovat heikot, edistää työn ja perheen välistä tasapainoa, kun taas erilaisten ulottuvuuksien tapauksessa vahvat rajat edistävät tasapainoa. Clark kiinnittää huomiota myös identifioitumiseen: jos raja on vahva vain yhden ulottuvuuden suhteen ja yksilö identifioituu enemmän tähän ulottuvuuteen, on hänellä parempi tasapaino, mutta tasapaino on heikompi, jos identiteetti kiinnittyy enemmän heikosti rajattuun ulottuvuuteen. (Em. 758-759)

Clarkille rajan ja jonkin ulottuvuuden hallinta on intersubjektiivista toimintaa: hallinnasta käydään neuvotteluja rajan ylittäjien ja rajan vartijoiden kanssa. Rajan ylittäjät ovat rajan yli siirtyviä ja vartijat toimijoita, joilla on vaikutusvaltaa rajan ja ulottuvuuden määrittelyssä. Käytännössä he voivat olla mm. esihenkilöitä ja puolisoita. Erimielisyydet ulottuvuuden ja rajan sisällöstä voivat aiheuttaa ristiriidan rajan ylittäjien ja rajan vartijoiden välillä. Viestintä voi kuitenkin vähentää ristiriitaa. Viestintä voi lisätä tietoisuutta eri toimijoiden välillä sen suhteen, mitä rajan ylittäjän eri ulottuvuuksiin sisältyy. Tietoisuus myös helpottaa viestintää entisestään. Tämä korostuu erityisesti, kun eri ulottuvuuksien jäsenistä tulee "mukana ylittäjiä", rajan yli yhdessä siirtyviä. Clark esittääkin, että kun ylittäjän jonkin ulottuvuuden jäsenet ovat tietoisia toisen ulottuvuuden sisällöstä, on näillä ylittäjillä parempi tasapaino eri ulottuvuuksien suhteen. Viestintä voi kuitenkin olla vähäistä, jos ulottuvuudet ovat hyvin erilaisia keskenään. Toistuva ja tukea antava viestintä voi Clarkin mukaan vähentää tasapainoa uhkaavien tilanteiden vaikutusta. Tasapainoon vaikuttaa myös ulottuvuuksien jäsenten keskinäinen sitoutuneisuus toisiinsa eli missä määrin ylittäjään ollaan sitouduttu henkilönä sinänsä eikä vain tehtävien suorittajana. Sitoutuneisuus on havaittavissa tuen antamisena ylittäjille toiseen ulottuvuuteen liittyvissä velvollisuuksissa. Mitä enemmän sitoutuneisuutta on, sitä parempi on myös tasapaino Clarkin näkemyksessä. (Em. 761-764)

Clark on myöhemmin tutkinut viestintää rajojen kannalta. Hänen tutkimuksessaan (2002) työn ja kodin rajojen läpäisevyys ja joustavuus näkyivät viestinnässä perheenjäsenten ja työtoverien sekä lähijohtajien kanssa. Kodin rajan joustavuus lisäsi puhetta niin työstä kuin kodista merkityksellisinä asioina. Sen sijaan joustavuus kotona ei liittynyt puheeseen työstä toisenlaisissa viestinnän lajeissa, kuten esim. työstä velvollisuuksina. Työn rajan joustavuus ei liittynyt tutkimuksessa mihinkään viestinnän lajiin. Kuitenkin, jos työn raja oli läpäisevä, lisäsi se viestintää perheenjäsenten kanssa työasioista monissa eri viestinnän lajeissa. Kodin rajan läpäisevyys yllättäen liittyi vähäisempään puheeseen kotiasioista työssä.

Viestinnän määrään vaikuttivat myös läheisyys ja työn hallinta (mahdollisuus vaikuttaa tekemisen tapoihin ja aikatauluihin): läheisten työtoverien kanssa puhuttiin enemmän kotiasioista, varsinkin kun hallintaa oli paljon, ja myös kotona puhuttiin työasioista enemmän, jos perheenjäsenet olivat hyvin läheisiä toisilleen ja kotona oli hallintaa.

2.2 Rajatyön tyyli

Käsitys rajatyöstä on jäsentynyt yhä tarkemmin Nippert-Engin (1996) ja Clarkin (2000) tutkimusten ja teorioiden jälkeen. Ellen Ernst Kossek ja Brenda A. Lautsch (2012) ovat esittäneet teorian perheen ja työn välisten rajojen hallinnan tyyleistä. Heidän mukaansa tyyli on funktio, jonka muuttujia ovat yksilön mieltymys (preferenssi) tyylin suhteen, yksilön identiteetti ja työpaikan kulttuuri. Tyylejä on kolme: integraatio, segmentaatio ja näiden väliin asettava sekoittava tyyli. Rajan hallinnan tyyli vaikuttaa seurauksiin työssä ja perheessä, seuraus ilmenee mm. ristiriitana. Tyylin vaikutusta seurauksiin vähentävät tai vahvistavat hallinnan kokemus ja työpaikan kulttuuri. Myönteisin seuraus on Kossekin ja Lautschin mukaan silloin, kun yksilö kokee hallitsevansa rajaa, työpaikan kulttuuri tukee hallintaa ja rajan hallinnan tyyli vastaa identiteettiä ja mieltymystä tyylin suhteen.

Mieltymys voi Kossekin ja Lautschin mukaan vaihdella sen mukaan, mistä suunnasta keskeytys tulee: rajan perheen ja työn välillä voidaan haluta olevan symmetrinen tai epäsymmetrinen eli keskeytysten joko annetaan tulla molemmista tai ei kummastakaan suunnasta, tai sitten ne sallitaan yhdestä, mutta ei toisesta suunnasta. (Em.)

Rooli-identiteetti kytkee yksilön johonkin sosiaaliseen rakenteeseen, kuten perheeseen tai työyhteisöön, ja se koostuu tähän rakenteeseen liittyvään rooliin kiinnittyvistä, yksilön antamista merkityksistä. Rooli-identiteetti vaikuttaa rajan hallinnan tyyliin rooli-identiteettien tärkeysjärjestyksen mukaan. Rooli-identiteetti, joka on yksilölle tärkeämpi, voi rajoiltaan olla tiukempi eikä joustavuutta tai läpäisevyyttä haluta. Voidaan olla työ- tai perhekeskeisiä identiteetiltä, mutta toisaalta molemmat voivat olla yhtä tärkeitä tai tärkein rooli-identiteetti on työn ja perheen ulkopuolella. Kaksikeskeisyydessä tai jälkimmäisessä tapauksessa rajan hallinnan tyyli voi olla sekoittava. (Em.)

Työpaikan kulttuuri voi mahdollistaa rajojen muokkaamisen tai edellyttää kaikilta samaa tyyliä. Kun kyse on jälkimmäisestä, se määrittää yksilön rajan hallinnan tyyliä enemmän kuin

mitkään yksilölliset piirteet. Myös hallinnan tunne voi olla vähäinen; ei koeta, että voitaisiin vaikuttaa työn tekemisen tapaan, paikkaan tai aikaan. Kokemus hallinnasta rajan hallinnan tyylin suhteen voi vähentää perheen ja työn välistä ristiriitaa, koska kun on hallintaa, voidaan suosia mieluista tyyliä eli samalla työn ja perheen välistä suhdetta. (Em.)

Teorian lisäksi myös empiirisessä tutkimuksessa on käsitelty rajatyön tyyliä. Tyyliin vaikuttavat työn vaatimukset ja voimavarat, identiteetti, lasten määrä ja ikä sekä sukupuoli. Yleinen tyyli on, että työn annetaan läpäistä yksityiselämän raja (Ammons 2013, Kinnunen, Rantanen, de Bloom, Mauno, Feldt & Korpela 2016, Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012), tähän liittyvät voimakkaat työn vaatimukset (Kinnunen ym. 2016) ja matala työn hallinta (mahdollisuus vaikuttaa työn tekemisen tapoihin ja työaikoihin) sekä työkeskeinen identiteetti (Kossek ym. 2012). Yleistä on myös, että perhe-elämä näkyy ja kuuluu työssä (kaikki em.), mihin liittyy vahva työn hallinta (Kinnunen ym. 2016, Kossek ym. 2012), vähäiset työn vaatimukset, (Kinnunen ym. 2016) kaksikeskeinen eli niin työtä kuin muuta elämää tasapuolisesti korostava identiteetti (Kossek ym. 2012), tyyli on myös Ammonsin (2013) mukaan yleisempi naisilla, joilla on pieniä lapsia. Edellisiä harvinaisempi tyyli on integroiva tyyli, jossa rajat ovat hyvin väljät (kaikki em.), tämän ryhmän edustajien työn hallinnan määrä vaihtelee korkeasta matalaan, mutta heidän identiteettinsä on joko kaksikeskeinen tai kiinnittyy enemmän jonnekin muualle kuin työhön tai perheeseen (Kossek ym. 2012) ja heillä voi olla paljon lapsia (Kinnunen ym. 2016). Suomalaisessa työelämässä runsaampi tai vähäisempi integrointi on varsin yleistä: Kinnusen ym. (2016) tutkimuksessa integroijia ja keskivertoja, joilla oli jonkin verran keskeytyksiä molemmista suunnista, oli yhteensä 47%. Keskivertojen ryhmä tunnistettiin myös Kossekin ym. (2012) tutkimuksessa; integrointia on siis eriasteista. Työn ja muun elämän selkeä erottaminen ei sekään ole aivan yleisimpiä tyyliä, mutta on kuitenkin tunnistettu tutkimuksessa (Ammons 2013, Kossek ym. 2012). Erottamista suosivilla voi olla paljon työn hallintaa (Kossek ym. 2012) ja he saattavat muita useammin olla naimattomia (Ammons 2013). Tutkimusten perusteella voidaan sanoa, että Nippert-Engin (1996) kuvaama segmentointi-integrointi-jatkumo toteutuu käytännössä niin, että harvat ovat selkeästi joko segmentoijia tai integroijia ja rajojen läpäisevyys ei välttämättä ole symmetristä, kuten muissakin tutkimuksissa on todettu (Hecht & Allen 2009, Shiva 2013, Bulger, Matthews & Hoffman 2007).

2.3 Rajatyön keinot ja mieltymys rajojen suhteen

Etätyössä rajatyön keinoina voidaan käyttää mm. saavutettavuutta koskevien, yhteisten sääntöjen muodostamista perheenjäsenten, ystävien ja työtoverien kanssa. Myös

vaikutelmien hallinta on yksi rajatyön keino, mikä käytännössä tarkoittaa esimerkiksi puhelimeen vastaamista vain tiettyinä aikoina ja työpisteen äänimaiseman hallitsemista; näillä luodaan ulkopuolisille vaikutelmaa työstä (Haddon 1998, 141).

Rajatyössä voidaan myös käyttää esineitä. Byronin ja Lawrencen (2015) tutkimuksessa kodista tuotiin esineitä töihin, jos haluttiin herättää itsessä myönteisiä tunteita stressaavissa työtilanteissa, mutta jotkut myös välttivät tuomasta mitään henkilökohtaista töihin, jotta kielteisten tunteiden liittäminen perhe-elämään vältettäisiin. Esineet olivat siis myös tunteiden säätelyn välineitä. Ne vaikuttivat myös keskittymiseen: liiallinen työpisteen koristelu omilla esineillä koettiin keskittymistä häiritseväksi (em.).

Teknologian käyttäminen on etätyössä usein välttämätöntä ja sitä voidaan hyödyntää rajatyössä. Saman puhelimen käyttäminen niin koti- kuin työasioihin on koettu tungettelevana (Kompast & Wagner 1998, 108) ja koti- ja työasioihin saatetaankin käyttää eri puhelimia (Haddon 1998, 141). Työhön liittyvän teknologian käyttö voidaan kieltää muilta perheenjäseniltä (em.) Integraatiota suosiville älypuhelimien käyttäminen vapaa-ajalla voi helpottaa perhesuhteiden hoitamista, koska käyttö vähentää työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa Derksin, Bakkerin, Petersin ja van Wingerdenin mukaan (2016). Älypuhelimien käyttäminen ei tutkimuksen mukaan ilmeisesti vaikuta kotitöiden hoitamiseen. Segmentointia suosiville älypuhelimien käyttäminen ei vaikuttanut ristiriitaan tai perheroolissa toimimiseen, mikä johtunee siitä, että he eivät käyttäneet puhelinta työasioihin vapaalla (em.). Teknologiset välineet voidaan sammuttaa työpäivän päätteeksi, mutta myös työaikana henkilökohtaiset laitteet voidaan sulkea häiriöiden välttämiseksi (Shiva 2013). Laitteita voidaan rajatyössä myös käyttää valikoivasti. Perheen ja työn käyttöön voidaan hankkia eri laitteet, tai jotkin työn kannalta hyödylliset välineet voidaan jättää kokonaan hankkimatta, jos ne eivät ole välttämättömiä. Eri välineitä voidaan käyttää myös eri tarkoituksiin: esim. vapaa-ajalla työhön liittyvissä yhteydenotoissa suositaan puheluita, mutta ei sähköposteja, tai työssä voidaan vastaanottaa lyhyitä viestejä perheenjäseniltä, mutta puheluihin ei mielellään vastata. Sähköpostissa voidaan käyttää eri tilejä omiin ja työhön liittyviin tarkoituksiin. Sähköposteja ei myöskään lueta kuin työaikoina, niihin myös saatetaan vastata kiireellisyyden mukaan. Puheluihin vastaaminen voi olla myös valikoivaa asian arvioidun kiireellisyyden mukaan sikäli kuin niihin edes vastataan. (Shiva 2013)

Toisessa tutkimuksessa (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009, 704-713) tunnistettiin neljä keino-tyyppiä, jotka jakautuivat käyttäytymis-, ajallisiin-, fyysisiin- ja viestinnällisiin taktiikoihin. Käyttäytymiskeinoihin kuului mm. muiden ihmisten apuun turvautuminen,

teknologian hyödyntäminen ja ristiriitaisten vaatimusten luokittelu ennalta muodostetun tärkeysjärjestyksen mukaisesti (eli mihin vaatimukseen vastataan ensin). Ajallisia keinoja tutkimuksessa olivat aikatauluttaminen ja tauottaminen. Fyysisistä keinoista voidaan mainita fyysisten rajojen, kuten aidan, rakentaminen työn ja kodin välille ja fyysisen etäisyyden hakeminen. Viestintäkeinoihin kuului omien rajojen ilmaiseminen suoraan tai vihjaillen muille ihmisille. (Em.)

Keinojen avulla luodaan ihanteelliset olosuhteet segmentaation tai integraation kannalta yksilön mieltymyksen mukaisesti. Mieltymyksen toteutumiseen vaikuttaa ympäristö: se joko tukee sitä tai ei; ympäristö ja mieltymys sopivat paremmin tai huonommin yhteen. Raja työn ja muun elämän välillä on siis rakennettu suhteessa ympäristön eri toimijoihin ja tekijöihin, kuten perheenjäseniin ja työn vaatimuksiin. (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009)

Myöhempi tutkimus on tunnistanut keinojen käytössä vaihtelua johdonmukaisuuden mukaan (Reissner, Izak & Hislop, 2020). Keinoja voidaan käyttää johdonmukaisesti joko segmentaatioon tai integraatioon, tai sitten joitakin keinoja käytetään segmentaatioon, mutta toisia integraatioon. Kolmas keinojen käyttämisen tapa on "nestemäinen": siinä epäjohdonmukaisuus on suurin ja samaa keinoa, kuten tilaa, voidaan käyttää niin integroimiseen kuin segmentaatioon, mutta jotain toista keinoa vain jompaankumpaan. Reissnerin ym. (2020) mukaan nestemäisyyden olemassaolo osoittaa, että yksilöt eivät välttämättä suosi johdonmukaisesti joko integraatiota tai segmentaatiota tavalla, joka näkyisi käyttäytymisessä.

Rajatyön tyyppi voi liittyä sukupuoleen: tutkimuksessa (em.) johdonmukaisinta keinojen käyttämisen tapaa suosivat miehet, mutta nestemäisyys oli korostuneesti naisten suosima, mikä voi liittyä kotityön naistyyppillisyyteen. Tutkimuksen aineisto oli kuitenkin pieni ja laadulliseen tutkimukseen tarkoitettu eikä sinällään yleistyksiin.

2.4 Siirtymät

Rajatyön toinen puoli rajojen sijoittamisen lisäksi on rajojen ylittäminen. Siirtymät kodin ja työn välillä ovat Nippert-Engin (1996, 105-107) mukaan ensisijaisesti henkisiä, mutta käytännön toimenpiteet ovat välttämättömiä siirtymien tekemisessä. Siirtymä on sitä vaikeampi, mitä erilaisempi on mentaliteetti eri ulottuvuuksissa ja onkin mahdollista olla henkisesti eri "paikassa" kuin fyysisesti. Tämä voi aiheuttaa hallinnan tunteen puutetta. Siirtymän kuvaamisessa voidaan käyttää Georg Simmelin (1985, viitattu em. 108) ajatusta sillasta: se mahdollistaa eri ulottuvuuksien väliset ylitykset, mutta säilyttää samalla niiden

erilaisuuden. Kielikuvan mukaisesti segmentointia suosivan silta on pitkä, integroijalla silta taas on lyhyt ja miltei huomaamaton. Siirtymät ovat sitä harvempia, mitä enemmän segmentoidaan, käytännössä esim. töissä ei vastata perheenjäsenten puheluihin tai jäädään mieluummin ylitöihin kuin viedään työt kotiin. Toisinpäin siirtymä ovat sitä toistuvampia, mitä enemmän integroidaan (Nipper-Eng 1996, 109).

Henkiset siirtymät näkyvät fyysisessä käyttäytymisessä. Siirtymiin liittyy usein rutiineja, jotka helpottavat toiseen mentaliteettiin liittymistä, kuten aamulla kahvin juominen ja sanomalehden lukeminen (Nippert-Eng 1996, 112, Kylin 2007). Toiminta siirtymissä riippuu siirtymän vaikeudesta: vaikeampaan siirtymään liittyy enemmän kaikenlaisia toimintoja, kun taas helppoon siirtymään liittyy ehkä vain jokin yksittäinen toiminto, esim. työkenkien heittäminen eteisen nurkkaan työpäivän jälkeen. Monesti siirtymä kodista työhön on vaikeampi ja sisältää lukuisia toimintoja, kun taas työstä kotiin meneminen on helpompaa ja sisältää vähemmän toimintoja. Nippert-Eng esittää, että helppous johtuu kodinomaisen viitekehyksen valta-asemasta, se on normaali, jonne palataan. Toisaalta kotikin voi olla epämiellyttävä paikka, jonne siirtyminen vaatii erityisiä valmistelevia toimenpiteitä. Joka tapauksessa vaativampaan ulottuvuuteen siirtyminen edellyttää vahvempaa keskittymistä kuin helpompaan ja tällainen siirtymä on altis häiriöille. (Nippert-Eng 1996, 111-116)

Siirtymissä ylitetään kielikuvan mukaisesti henkinen silta. Sillat voivat olla esineitä ja toimintoja, jotka auttavat siirtymässä. Nippert-Eng esittää esimerkkeinä mm. puhelimen, tietokoneen, työmatkan tekemisen, rutiinit, rituaalit ja ruuan. Kotona työskentelyssä siirtymää voi tukea aikataulu tai sarja erinäisiä toimintoja eli siirtymä ei aina sisällä selkeää fyysistä siirtymää. (Em. 117-118)

2.4.1 Mikroroolisiirtymät

Rajateoriaa määrittävät vahvasti myös Blake Ashforthin, Glen Kreinerin sekä Mel Fugaten (2000) teoria mikroroolisiirtymistä rajojen välillä. Roolisiirtymissä jostakin roolista lähdetään ja toiseen astutaan sisään samalla kun ylitetään raja. Tässä siirtymillä tarkoitetaan mikrosiirtymiä eli usein toistuvia siirtymiä, kuten joka arkipäivä toistuva kodista töihin ja töistä kotiin lähteminen. Rooli on niiden odotusten kokonaisuus, joita jokin sosiaalinen järjestelmä, esim. perhe tai työpaikka, asettaa jäsenilleen. (Em. 472) Rooli liittyy siis asemaan jossakin sosiaalisessa järjestelmässä. Ashforthin ym. (2000) rajateoria olettaa, että roolit ovat vakaita, yksilöitä erottaa se, montako roolia halutaan ottaa käyttöön, roolien valinnassa on valinnanvapautta ja yksilöillä on erilaisia mieltymyksiä roolien erottamisen ja yhdistämisen

suhteen. Riippumatta mieltymyksestä roolisiirtymien vaikeus eli niihin käytetyn energian määrä halutaan pitää mahdollisimman vähäisenä ja ei-toivottuja keskeytyksiä toisista rooleista halutaan välttää. (472-473)

Rajojen käsite on Ashforthilla ym. samanlainen kuin edellisissä rajakäsityksissä. Vaikka rajat ovat henkisiä, ne ovat yksilölle todellisia siinä mielessä, että ne määrittävät yksilön käyttäytymistä (em. 474). Roolit määrittävät usein rajoja, ne kiinnittyvät erityiseen tilaan ja aikaan. Rooli voi olla joustava ja läpäisevä, eli se voidaan ottaa käyttöön eri yhteyksissä ja siinä voidaan olla psykologisesti tai se voi näkyä käyttäytymisessä riippumatta tilallisesta sijainnista. Läpäisevä ja joustava rooli voi ehkä vähentää rooliristiriitaa, mutta myös tehdä epäselväksi sen, missä roolissa yksilö toimii. (Em. 474-475)

Rooli-identiteetillä Ashforth ym. (2000) tarkoittavat rooliin liittyvää sosiaalisesti konstruoitua yksilöllistä ulottuvuutta, sisäistettyä käsitystä, joka koostuu mm. tavoitteista, arvoista, normeista ja vuorovaikutustyyleistä. Rooli-identiteetissä on vähemmän ja enemmän olennaisia piirteitä, jälkimmäiset määrittävät sitä. Piirteet voivat sisältää mm. rooli-identiteettiin liittyvät eri jäsenet (kuten perheessä perheenjäsenet). Rooli-identiteetti vaikuttaa roolisiirtymiin: niiden vaikeus on sitä todennäköisempää, mitä erilaisempia siirtymän eri päissä olevat rooli-identiteetit ovat. (475) Rooli-identiteettien välisen eron suuruus tekee rajoista joustamattomampia ja läpäisemättömämpiä. Vahvasti erkaantuneet roolit ovat kiinnittyneitä eri paikkoihin ja aikoihin eivätkä juuri kohta toisiaan, vaikka ennustettavia siirtymiä tapahtuisikin. Siirtymä on luonteeltaan fyysinen ja psykologinen.

Kun rooli-identiteetit eivät eroa paljon toisistaan ja rajat ovat joustavia sekä läpäiseviä, on siirtymä helpompi. Tämä edistää rooli-identiteettien integraatiota. Integroiduissa rooleissa eri roolien yhteistä aluetta on enemmän ja tämä tekee siirtymistä lyhyempiä, mutta toisaalta vaarana on roolien hämärtyminen. Hämärtyminen voi ilmetä hämmennyksen ja ahdistuksen tunteina ja epä tietoisuutena siitä, mikä rooli nyt on merkittävin. Integraatioon liittyy myös epämiellyttäviä häiriöitä toisista rooleista. Selkeärajaisen rooli-identiteetin ylläpitäminen voi olla vaikeaa tällaisessa tilanteessa. Tämä voi lisätä tarvetta luoda selvempiä rajoja. (Em. 481) Segmentoituneissa rooleissa häiriöitä ja epäselvyyttä ei ole, mutta siirtymät ovat vaikeampia ja pitempiä. Suurin osa ihmisistä on Ashforthin ym. mukaan jossain segmentaatio-integraatio-jatkumon keskivaiheilla. Rajatyön muoto riippuu sijainnista tällä jatkumolla. (Em. 482)

Ashforth ym. (2000) mukaan siirtymään vaikuttavat erilaiset yksilölliset - ja ympäristötekijät. Yksi tekijä on identifioituminen roolin kanssa: jos johonkin rooliin identifioitutaan enemmän, se halutaan integroida muiden roolien kanssa ja siirtymä siihen tehdään helpommaksi. Yksilöllisten tekijöiden vaikutusta voi vähentää tilanteen vahvuus. Vahvassa tilanteessa ympäristö vahvistaa joitakin tapoja toimia ja kaikilla toimijoilla on samanlainen käsitys sopivasta toiminnasta. Kulttuuri voi vaikuttaa myös roolien sisältöön ja niiden segmentaatioon ja integraatioon. Kulttuurin yhteisöllisyys tai yksilöllisyys, feminiinisyys tai maskuliinisuus, suhtautuminen epävarmuuteen ja valtaetäisyyksien pituus ovat kaikki mahdollisia tekijöitä. (Em.)

Ajan myötä siirtymissä roolien välillä voi kehittyä skriptejä ja skeemoja. Kun jokin tapahtuma toistuu, siitä kehittyi ihmisen mielessä skripti. Tämä vapauttaa tilaa ajattelulle ja tekee esim. roolisiirtymistä helpompia, toisaalta rooleihin viittaavat tekijät voivat aiheuttaa psykologisen siirtymän myös silloin, kun se on tilanteeseen sopimaton. Skeema taas on kognitiivinen rakenne, joka liittää yhteen johonkin asemaan liittyvän tiedon asemaan kuuluvista toimintatavoista. Rooliskeeman muotoutuminen helpottaa rooliin siirtymistä ja voi vähentää roolirajojen rikkomusten affektiivista vaikutusta. (Em. 485-486)

2.4.2 Siirtymät tutkimuksessa

Perhe- ja työroolien välisissä siirtymissä etätyössä voidaan tutkimuksen mukaan (Fonner & Stache 2012) käyttää erilaisia keinoja, jotka ovat samankaltaisia kuin rajatyössä muutenkin (Kreiner ym. 2009). Tila on yksi tällainen keino: tutkimuksen etätyöntekijät siirtyivät yhdestä tilasta toiseen, esim. kodin muista tiloista erityiseen työhuoneeseen tai muuhun työlle omistettuun tilaan. Siirtymässä pois tuo tila jätettiin ja siirtymän apuna voitiin hyödyntää erilaisia riittejä, kuten lasten kanssa leikkimistä, jos siirryttiin perherooliin. Roolien välistä tilallista rajaa saatettiin tutkimuksessa tehostaa fyysisellä esteellä, kuten pitämällä työhuoneen ovea kiinni. Tilan lisäksi aikaa käytettiin merkitsijänä siirtymissä: noudatettiin omaa säännönmukaista aikataulua roolien erottamisessa ja tukeuduttiin myös muiden aikatauluihin, esim. kun tuli aika hakea lapset päivähoidosta, siirryttiin toiseen rooliin. Taukojen käyttäminen mahdollisti roolien integroimisen tarpeen mukaan. Roolisiirtymissä käytettiin myös teknologiaa. Työpaikan sisäiseen verkkoon kirjautuminen merkitsi siirtymistä työrooliin kuin myös muun työhön liittyvän teknologian käyttäminen. Siirtymää pois työstä merkittiin mm. sulkemalla työpuhelin. Teknologian käyttäminen oli perheenjäsenien ja työpaikan sisäisen verkon tapauksessa työtoverien havaittavissa, joten teknologiaa

käyttämällä siirtymä näkyi myös muille. Viestinnän avulla voitiin myös suorittaa siirtymiä. Etätyöntekijät ilmoittivat läsnä- tai poissaolostaan työstä perheenjäsenille ja työtovereille.

Osa tutkimuksen (em.) etätyöntekijöistä suosi integrointia, mikä teki siirtymistä heille paljon helpompia kuin segmentoijille. Integroijat kokivat, että roolien yhdistäminen paransi suoriutumista molemmissa ja oli vähemmän stressaavaa kuin tiukkojen rajojen ylläpitäminen. *Integrointi liittyi keskeytyksiin eri ulottuvuuksista.*

2.5 Rajatyön ulkoiset rajoitteet

Asema työpaikalla, työpaikan käytännöt ja ammatin vaatimukset rajaavat rajatyön mahdollisuuksia. Myös yksityisyyden määrä vaikuttaa rajaan kodin ja työn välillä: yksityisessä tilassa voi paremmin itse määritellä integraation ja segmentaation määrän, kun taas jaetussa työtilassa raja voi olla epämääräinen. Fyysinen tila on muutenkin rajan kannalta olennainen. Samankaltainen tila kotona ja työpaikalla korostaa integraatiota ja usein koti eroaa merkittävästi työpaikasta ulkonäöltään. (Nippert-Eng 1996, 189-192) Fyysinen tila asettaa rajoituksia myös sille, voidaanko työvälineitä tuoda kotiin, voiko työlle omistaa erityistä tilaa vai tapahtuuko työ esim. keittiön pöydällä, missä tapauksessa perheenjäsenet häiritsevät työskentelemistä pakostakin. Tilan puutteen takia työvälineet ja kodin tavarat voivat olla keskenään sekaisin (em. 221-223)

Kodin ja työn suhteeseen vaikuttaa myös se, kuinka paljon työasioita voi jakaa kotona. Työpaikan kieli kaikkine käsitteineen voi olla sellainen, etteivät puoliso tai lapset ymmärrä sitä ja työasioista on turha keskustella kotona ja tämä vahvistaa rajaa ulottuvuuksien välillä. Joissakin töissä myös työasioiden salassa pidettävyys asettaa rajan työn viemiselle kotiin. (Em. 189-192, 221-223)

Myös puolison suhde toisen työhön on rajatyöhön vaikuttava tekijä: salliiiko puoliso toisen työn tulla kotiin vai onko työ pidettävä kodin ulkopuolella. Myös se, millainen elämäntilanne puolisoilla on, vaikuttaa, puoliso voi esimerkiksi vaatia enemmän huomiota hankalassa elämäntilanteessa. Sama koskee lasten ongelmia. (Em. 194-198)

Leslie Perlowin mukaan (1998) työpaikan vaatimukset ajankäytön suhteen ja puolison suhtautuminen näihin vaikuttavat rajatyöhön. Puolisot joko suostuvat ottamaan enemmän kotitöitä vastuulleen toisen työn vaatimusten takia, tai sitten vaaditaan tasapuolisuutta toisen työstä huolimatta. Esimerkiksi osa tutkimuksen työntekijöistä joutui tasapainoilemaan työn ja kodin vaatimusten kanssa, kun puoliso ei suostunut ottamaan suurempaa osaa kotitöistä vastuulleen toisen työn takia.

Puolison rajatyön tyyli vaikuttaa myös psykologiseen irrottautumiseen eli siihen, että työasioita ei mietitä vapaa-ajalla; toisin sanoen työn ja muun elämän psykologinen raja muodostuu. Tutkimuksessa (Hahn & Dormann 2013) huomattiin, että kun pariskunnan molemmat jäsenet suosivat segmentointia, oli työntekijän psykologinen irrottautuminen vahvempaa kuin pariskunnissa, joissa mieltymys rajatyylin suhteen oli erilainen. Puolison ja työntekijän psykologinen irrottautuminen oli muutenkin keskinäisessä yhteydessä, mutta jos perheessä oli lapsia, yhteys oli heikompi.

2.6 Lapset ja rajatyö

Lapset vaikuttavat rajatyöhön Nippert-Engin (1996) mukaan mm. sen mukaan, kumpi on ensisijainen vanhempi. Ensisijainen ja toissijainen vanhemmuus (alkuperäinen käsite Hochschild 1989/1990) on jatkumo, joka on suhteellinen ja tilanteisesti vaihteleva. Ensisijainen vanhempi on se, joka enemmän huolehtii lapsesta ja on saatavilla lapselle. On huomattava, että molemmat vanhemmat tai huoltajat voivat olla ensisijaisia vanhempia. Ensisijaiselle vanhemmalle lapsesta huolehtiminen tarkoittaa suurempaa työmäärää kuin toissijaiselle vanhemmalle. (Em. 207-208) Jos kuitenkin molemmat vanhemmat ovat tyyliiltään ensisijaisia, ei lapsi välttämättä vaikuta paljonkaan rajatyöhön, koska vastuu vanhemmuudessa jakautuu paremmin. (Em. 209, 217)

Rajastrategia voi vaikuttaa lapsiin. Alankomaalaisessa tutkimuksessa (Danner-Vlaardingerbroek, Kluwer, van Steenbergen & van der Lippe 2013) työtä ja perhettä integroivilla vanhemmilla työn aiheuttamat kielteiset tunteet heikensivät vuorovaikutusta lasten kanssa heikomman psykologisen saatavuuden kautta, mutta työhön liittyvät myönteiset tunteet eivät vaikuttaneet saatavuuteen tai vuorovaikutukseen. Psykologisella saatavuudella tarkoitetaan kykyä tai motivaatiota ohjata psykologisia voimavaroja lapselle, käytännössä tämä näkyy keskittymisenä lapseen. Segmentoivilla vanhemmilla työ ei vaikuttanut heikentävästi vuorovaikutukseen, mutta työn aiheuttamat myönteiset tunteet lisäsivät psykologisia voimavaroja ja sitä kautta paransivat vuorovaikutuksen laatua lasten kanssa.

3 PERHEEN JA TYÖN VÄLINEN RISTIRIITA JA RIKASTAMINEN

3.1 Ristiriita

Perheen ja työn välisellä ristiriidalla tarkoitetaan roolien välistä ristiriitaa. Ristiriita syntyy, kun yhteen rooliin liittyvät vaatimukset ovat ristiriidassa toisen roolin vaatimusten kanssa (Katz & Kahn 1966, 185). Ristiriita voi olla kaksisuuntainen, niin perhe kuin työ voi aiheuttaa ristiriidan toiseen ulottuvuuteen kuuluvan roolin kanssa (Poelmans, Odle-Dusseau & Beham, 2009, 184-185). Greenhausin ja Beutelin (1985) mukaan ristiriitaa voidaan eritellä kolmen ulottuvuuden kautta, joita ovat aika, käyttäytyminen ja kuormitus. Aikaan liittyvä ristiriita syntyy, kun yksi rooli edellyttää aikaa, joka on pois toisesta roolista. Kuormitukseen liittyvä ristiriita tarkoittaa tilannetta, jossa yhdessä roolissa koettu kuormitus vaikeuttaa suoriutumista toisessa roolissa, esim. hankalassa työtilanteessa ollut vanhempi kohtelee kotona huonosti lapsiaan. Käyttäytymiseen liittyvä ristiriita näkyy keskenään kilpailevien roolien vaatimissa, erilaisissa käyttäytymisen tyyleissä, jotka sopivat vain yhteen rooliin: esim. vanhempi jatkaa kotona samanlaista käyttäytymistä kuin työpaikalla, vaikka tämä ei sovi perherooliin. (Em.) Perheen ja työn välinen ristiriita vähentää tyytyväisyyttä elämän, työn ja perheen suhteen.

Meta-analyysissä (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes 2010) on selvitetty, mitkä tekijät vaikuttavat työn ja perheen väliseen ristiriitaan. Yleisillä työn stressitekijöillä, erityisesti sillä, että ei pysty suoriutumaan kaikista roolin vaatimista tehtävistä, oli vahva yhteys työn aiheuttamaan ristiriitaan perheen suuntaan. Muita yleisiä stressitekijöitä olivat työn aikavaatimukset, työroolin sisäiset ristiriidat ja työroolin epäselvyys, jälkimmäinen selitti vähiten työn aiheuttamaa ristiriitaa. Työn aiheuttamaa ristiriitaa voi lisätä myös halu edetä urallaan korkeatasoisempiin tehtäviin (Glavin & Schieman 2012) ja erilaisten työhön liittyvien viestien lähettäminen ja vastaanottaminen vapaa-ajalla (Schieman & Young 2013), erityisesti, jos työpaikalla koetaan epäystävällistä käytöstä (Glavin & Schieman 2010). Ristiriitaa selittää myös työn läpäisevyys (Olson-Buchanan & Boswell 2006).

Perheen aiheuttamaa ristiriitaa työn suuntaan selittivät kohtalaisesti perheen sisäiset rooliristiriidat ja kyvyttömyys vastata perheroolin vaatimuksiin. Yllättävästi lasten ikä ei juuri vaikuttanut kumpaankaan ristiriidan lajiin. Tiivistettynä: kun roolistressitekijät työssä kasvavat, kasvaa myös työn aiheuttama ristiriita ja kun perheen roolistressitekijät kasvavat, kasvaa myös perheen aiheuttama ristiriita. (Michel ym. 2010)

Ulottuvuuksien väliset siirtymät voivat liittyä perheen ja työn väliseen ristiriitaan sekä hankaluuksiin vastata kaikkiin eri rooleihin liittyviin vaatimuksiin eli roolin ylittymiseen (role spillover) (Matthews, Winkel & Holliday 2014). Tutkimuksessa saatiin selville, että roolin ylittyminen oli yhteydessä ristiriitaan, kuten Michelin ym. (2010). meta-analyysikin osoitti. Tutkimuksessa huomattiin myös, että kun työrooli ylittyy eli vaatimukset työssä ovat liian korkeat, siirretään perheen ulottuvuudesta voimavaroja (kuten aikaa ja huomiota) työn hoitamiseen. Tämä vähensi työroolin ylittymistä. Toisin sanoen siirtymiä työn ja perheen välillä hyödynnettiin voimavarojen siirtämisessä ulottuvuudesta toiseen. Tällaisten siirtymien toistuminen lisäsi ristiriitaa molempiin suuntiin perheessä ja työssä kuukauden tarkastelujaksolla. Siirtymät välittivät yhteyttä roolin ylittymisen ja ristiriidan kanssa, yhteys oli vahvempi perheroolin ylittymisen ja perheestä työhön suuntautuvan ristiriidan kanssa. Ristiriita jostakin ulottuvuudesta aiheutti roolin ylittymisen toisessa ulottuvuudessa. Tiivistetysti voi sanoa, että roolien ylittyminen voi lisätä siirtymiä ulottuvuuksien välillä, mutta tämä aiheuttaa ristiriidan siinä ulottuvuudessa, josta siirretään voimavaroja. Roolien ylittyminen oli tutkimuksessa jatkuvaa; kuukauden tarkastelujaksolla ylittyminen ei muuttunut. (Em.)

Katja Kermanin, Christian Korunkan ja Sara Tementin (2021) kaksiosaisessa, pandemian aikana toteutetussa päiväkirjatutkimuksessa tutkittiin rajojen rikkoutumisten yhteyttä siihen, kuinka tyytyväisiä oltiin panostamiseen jossakin ulottuvuudessa (esim. kuinka paljon aikaa oli käytetty työasioihin) ja miten tekemättömät tehtävät liittyivät rikkoutumisiin. Tutkimuksessa selvisi, että päivittäiset työn rajan rikkoutumiset liittyivät tekemättömiin työtehtäviin ja kotitöihin, mikä viittaa roolin ylittymisen kannalta samantapaiseen ilmiöön. Samanlainen yhteys vallitsi kodin rajan rikkomusten ja tekemättömien koti- ja työtehtävien välillä. Tekemättömät tehtävät niin työssä kuin kotona vähensivät tyytyväisyyttä panostamisen suhteen työssä (esim. kuinka paljon aikaa oli käytetty työasioihin). Tekemättömät työtehtävät eivät kuitenkaan liittyneet kotiin panostamiseen liittyvään tyytyväisyyteen. Työn rajan rikkoutumiset vähensivät työhön panostamiseen liittyvää tyytyväisyyttä samaten kuin kotiin panostamiseen liittyvään tyytyväisyyteen. Kodin rajan

rikkoutumiset vähensivät kotiin panostamisen tyytyväisyyttä, mutta työhön ne eivät vaikuttaneet. Tyytyväisyyteen ei vaikuttanut henkilön mieltymys segmentaatioon tai integraatioon.

Lasten määrä voi vaikuttaa ristiriitaan: Susan Madsenin (2003) tutkimuksessa ajankäyttöön liittyvää ristiriitaa esiintyi niin perheen kuin työn suunnalta sitä enemmän mitä enemmän lapsia oli, perheen suunnalta lasten määrä lisäsi myös erityisesti kuormitukseen liittyvää ristiriitaa ja työn suunnalta käyttäytymiseen liittyvää ristiriitaa. Naimisissa oleminen ei tutkimuksessa liittynyt ristiriitain. Toisin kuin työpaikalla työskentelevillä, oli etätyöntekijöillä sukupuolittuneita eroja ristiriitassa: miehillä oli naisia useammin käyttäytymiseen liittyvää ristiriitaa niin perheen kuin työn suunnalta ja ajankäyttöön liittyvää ristiriitaa työn taholta. (Em.) Clarkin tutkimuksessa (2002) lasten määrä myös lisäsi rooliristiriitaa.

Työn ja perheen väliseen ristiriitaan voi liittyä roolien hämärtyminen, joka Desrochersin ja Sargentin mukaan (2004, 41, viitattu Glavin & Schieman 2012, 74) tarkoittaa kokemusta hämmennyksestä tai vaikeudesta erottaa työroolit perherooleista jossain asetelmassa, jossa nämä roolit koetaan vahvasti integroituina, kuten etätyössä. Glavin ja Schieman (2012) operationalisoivat käsitteen tutkimuksessa niin, että se käytännössä tarkoittaa työstä tulevia yhteydenottoja vapaalla, työ- ja kotitehtävien samanaikaista hoitamista ja työn ajattelua vapaalla. Tällaisenaan käsite on hyvin samankaltainen kuin läpäisevyys Clarkin (2000) mukaan. Tutkimuksen mukaan roolien hämärtyminen lisää työn aiheuttamaa ristiriitaa perheessä. Vahvempi päätösvalta työn sisällöstä, johtoasema ja omien työaikojen hallinta liittyvät kaikki roolien hämärtymiseen, mutta päätösvalta vähentää hämärtyksen vaikutusta työn aiheuttamaan ristiriitaan. Myös kohtuuttomina koetut työn vaatimukset ja asiantuntija-asema lisäävät hämärtymistä. (Em.)

Ristiriitaa vähentää yleisesti perheen ja työpaikan tuki (Michel ym. 2010, Glavin & Schieman 2010). Työajan ulkopuolisen viestittelyn vaikutusta ristiriitaan vähentää mahdollisuus päättää työntekemisen tavoista ja työaikatauluista (Schieman & Young 2013), eikä yhteydenottoja koeta välttämättä häiritsevinä, jos työpaikalla saa osakseen ystävällistä käytöstä (Glavin & Schieman 2010). Mahdollisuus hoitaa työhön liittymättömiä asioita työajalla voi vähentää ristiriitaa (Olson-Buchanan & Boswell 2006). Vanhemmuus vähentää yleisten työhön liittyvien stressitekijöiden vaikutusta, kuin myös perheen taholta tulevien aikavaatimusten vaikutusta perheen aiheuttamaan ristiriitaan (Michel ym. 2010). Naimisissa olevilla työn aikavaatimukset eivät vaikuttaneet työn aiheuttamaan ristiriitaan niin paljon kuin naimattomilla. Naimisissa olevat ja vanhemmat myös hyötyivät työtoverien antamasta

tuesta ja aikataulujen joustamisesta enemmän, se vähensi heillä voimakkaammin työn aiheuttamaa ristiriitaa. Kirjoittajat arvelevat minän kompleksisuuden käsitteen pohjalta, että kun minä koostuu useammista rooleista, voi tämä suojata erilaisilta stressitekijöitä. (Michel ym. 2010)

Sukupuoli vaikutti myös eri tekijöiden vaikutukseen: naiseus vähensi työroolin epäselvyyden vaikutusta työn aiheuttamaan ristiriitaan, mutta miehillä työn autonomia vähensi ristiriitaa enemmän kuin naisilla. (Em.)

3.1.1 Etätyö ja ristiriita

Yhtenä ratkaisuna ristiriitaan on esitetty etätyötä (Poelmans, Odle-Dusseau & Beham, 2009, 185). Etätyö voi vähentää työn aiheuttamaa ristiriitaa perheessä (Golden, Veiga & Simsek 2006, Allen, Johnson, Kiburz & Shockley 2013, Gajendran & Harrison 2007), varsinkin, jos kokemusta etätyöstä on paljon (em.). Perheen taholta tuleva ristiriita voi myös vähentyä etätyön seurauksena, etenkin pitkittyneen kokemuksen myötä Gajendranin ja Harrisonin (2007) meta-analyysin mukaan, toisaalta toisessa meta-analyysissä yhteys on todettu tilastollisesti merkityksettömäksi (Allen ym. 2013). Goldenin ym. mukaan (2006) tämä ristiriidan muoto pahenee sen mukaan, mitä suurempi perhe on.

Susan R. Madsenin (2003) työpaikalla työskenteleviä ja etätyöntekijöitä vertaileessa tutkimuksessa kävi ilmi, että jälkimmäisillä oli vähemmän työn aiheuttamaa ristiriitaa kuin edellisillä. Etätyöntekijöillä oli myös vähemmän ajankäyttöön ja kuormitukseen liittyvää ristiriitaa perheen taholta. Etätyöntekijöillä oli parempi koettu terveys, mikä vähensi työn aiheuttamaa ristiriitaa. Toisessa tutkimuksessa (Kossek, Lautsch & Eaton 2006) etätyöntekijöillä oli kuitenkin keskimäärin enemmän masennusta kuin työpaikalla työskennelleillä, tosin äideillä oli vähemmän masennusta kuin muilla etätyöntekijöillä.

Sillä, onko etätyö vapaaehtoista vai työorganisaation pakottamaa, voi olla ristiriidan kannalta merkitystä. Myyntiasiantuntijoiden pakotettua etätyötä käsitelleessä tutkimuksessa kävi ilmi, että pakotettu etätyö aiheutti vahvempaa kuormitukseen liittyvää työn aiheuttamaa ristiriitaa perheessä. Aikaan liittyvää ristiriitaa ei kuitenkaan ilmennyt, mikä voi liittyä puuttuvien työmatkojen takia säästyneeseen aikaan. Yllättäen henkilön rajastrategialla eli suosiko integraatiota vai segmentaatiota, ei ollut yhteyttä ristiriitaan. Tulos voi selittyä sillä, että rajan hallinnan strategia liittyy mieltymykseen rajojen suhteen, ja segmentointia suosivalla yhteys työn aiheuttamaan ristiriitaan perheessä pakotetun etätyön aikana olisi pikemminkin

ristiriitaa vahvistava eikä heikentävä, niin kuin tutkimuksen hypoteesi oletti. (Lapierre, Van Steenberg, Peeters & Kluwer 2015) Ristiriidan yhteys rajastrategiaan voi riippua suunnasta: Kossekin ym. (2006) tutkimuksessa integraatio lisäsi perheen aiheuttamaa ristiriitaa työssä.

Vahva työn hallinta eli mahdollisuus päättää itse, mitä tehtäviä tekee ja miten, ei Goldenin, Veigan ja Simsekin (2006) tutkimuksessa ollut yhteydessä työn aiheuttamaan ristiriitaan perheessä, kun sitä verrattiin etätöiden määrään, toisessa tutkimuksessa yhteys oli, mutta tilastollisesti merkityksettömänä (Kossek ym. 2006). Yhteyttä saattaa kuitenkin välittää suunnittelukäyttäytyminen eli tavoitteiden ja niiden saavuttamiseen tarvittavien keinojen suunnittelu. Lapierren ja Laurentin tutkimuksessa (2012) työn hallinta vähensi työn aiheuttamia keskeytyksiä perheen piirissä vain niillä työntekijöillä, joilla suunnittelukäyttäytymistä oli enemmän. Ristiriidan toinen suunta eli perheestä työhön, voi olla heikompi, jos koettua työn hallintaa on enemmän (Kossek ym. 2006) ja jos myös kotona on hallintaa eri tehtävien hoitamisessa, riippumatta suunnittelukäyttäytymisestä (Lapierre & Laurent 2012). Kotitehtäviin liittyvä hallinta voi vähentää myös työstä kotiin suuntautuvia häiriöitä (em.). Eräässä tutkimuksessa (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012) työn hallinnan todettiin olevan yhteydessä työn ja muun elämän välisten rajojen hallinnan kokemukseen. Rajan hallinta helpotti tutkimuksessa ajanhallintaa. Se myös vähensi psykologista kuormitusta. (Kossek ym. 2012) Goldenin ym. (2006) mukaan kuitenkin ne, joilla työn hallinta on vähäinen, voi etätöiden tekeminen vähentää ristiriitaa.

3.2 Perheen ja työn välinen rikastaminen, helpottaminen, kohentuminen ja myönteinen valuma

Ristiriidan lisäksi tutkimuksessa on puhuttu myös perheen ja työn välisestä rikastamisesta (enrichment). Siinä kokemukset yhdessä roolissa parantavat elämänlaatua toisen roolin alueella (Greenhaus & Powell, 2006, 73). Samankaltaisia käsitteitä ovat perheen ja työn välinen helpottaminen (facilitation), jolla viitataan voimavarojen, kuten tunteiden ja taitojen, siirtymiseen roolista toiseen niin, että toimiminen toisessa roolissa on helpompaa (Wayne, Musisca & Fleeson 2004). Kohentuminen (enhancement, Ruderman, Ohlott, Panzer & King, 2002) viittaa samantapaiseen ilmiöön: se tarkoittaa moniin rooleihin osallistumisesta kehittyviä sosiaalisia ja psykologisia voimavaroja. Viimeiseksi voidaan mainita myönteinen valuma (positive spillover), jossa mieliala, taidot, arvot ym. siirtyvät roolista toiseen (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006).

Eräissä tutkimuksissa niillä, joilla oli mahdollisuus lähteä töistä muun elämän tarpeiden takia eli työn raja jousti, ja joilla oli myös halu joustavoittaa muun elämän rajaa, oli vahvempi työn helpottava vaikutus muussa elämässä. Rajojen joustavuus näyttäisi siis liittyvän työn ja muun elämän keskinäiseen helpottamiseen. (Bulger, Matthews & Hoffman 2007)

Rajatyössä integroiva tyyli voi lisätä perheen ja työn välistä myönteistä valumaa. Työ- ja kotiroolien integroiminen voi vahvistaa myönteisten tunteiden valumista työstä kotiin, segmentointi taas saattaa estää tämän. Integroijilla voimakas työtyytyväisyys saattaa myös vähentää kielteisiä tunteita kotona, mikä voi olla jopa puolison havaittavissa. (Ilies, Wilson & Wagner 2009) Toisessa tutkimuksessa siirtymät perheen pariin työpäivän aikana lisäsivät affektiivisia voimavaroja, jos kotityöt tai vuorovaikutus perheenjäsenten kanssa koettiin miellyttävänä. Epämiellyttävät kokemukset veivät affektiivisia voimavaroja. (Wu, Hunter & Sublett 2021) Toisaalta keskeytykset työstä kotiin tai toisinpäin eivät välttämättä auta siirtämään myönteisiä tunteita kodin piiristä työhön. Työstä kotiin suuntautuvat keskeytykset voivat lisätä psykologista kuormitusta. (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012)

Saksalaisessa perheellisiä työntekijöitä käsitelleessä tutkimuksessa (Daniel & Sonnentag 2016) rikastaminen työn ja perheen välillä liittyi läpäisevyyteen liittyvään mieltymykseen: ne työntekijät, jotka halusivat integroida työn ja perheen psykologisesti, oli vahvempi rikastaminen kuin muilla työntekijöillä. Rikastamista lisäsi myös se, jos koettiin, että työpaikka joustaa suhteessa ajallisiin ja tilallisiin järjestelyihin. Työpaikan läpäisevä vaikutus rajoissa ei kuitenkaan liittynyt rikastamiseen eikä työntekijän mieltymys rajojen suhteen joustavuuteen. Läpäisevyys ja joustavuus liittyivät siis eri tavoin rikastamiseen. Tutkimuksessa huomattiin myös, että rikastaminen lisäsi työtyytyväisyyttä. (Em.)

3.3 Pandemia, ristiriita ja rikastaminen

Pandemia-aikana toteutetussa yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa (Vaziri, Casper, Wayne & Matthews 2020) tutkittiin perheen ja työn väliseen ristiriitaan sekä rikastamiseen liittyvien profiilien muuttumista. Tutkimuksen 1. vaiheessa tunnistettiin hyvä, aktiivinen ja passiivinen profiili. Hyvässä profiilissa oli vähän ristiriitaa ja paljon rikastamista, aktiivisessa jonkin verran molempia ja passiivisessa vähän kumpaakaan. Pandemian myötä suurimmalla osalla tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä ei tapahtunut muutoksia profiileissa, suurin muutos oli passiivisessa profiilissa. Yleisin muutos profiileissa oli siirtymä passiivisesta aktiiviseen. Vähiten todennäköisimmin tapahtui siirtymä hyvästä aktiiviseen. Vaikka siirtymiä

profiileissa tapahtui melko vähän, oli niiden taustalla voimakkaita muutoksia rikastamisessa ja ristiriidan kokemuksessa.

Rajatyön tyyli vaikutti siirtymiin: vähäisempi halu segmentoimiseen oli yhteydessä aktiivisesta hyvään profiiliin siirtymisessä, joka oli toiseksi yleisin siirtymätyyppi tutkimuksessa. Rajatyön tyylin lisäksi teknostressi vaikutti siirtymään: jos teknostressiä oli enemmän, tapahtui todennäköisemmin siirtymä hyvästä aktiiviseen profiiliin, mitä voi pitää heikennyksenä. Teknologian yhteensopimattomuus työn kanssa liittyi hyvästä passiiviseen profiiliin siirtymiseen. Lähijohtajan myötätuntoisuus oli sekin yksi siirtymään vaikuttava tekijä: myötätuntoiset johtajat edistivät siirtymää passiivisesta hyvään profiiliin, vähemmän myötätuntoiset taas aiheuttivat heikentävää siirtymää hyvästä aktiiviseen profiiliin. (Vaziri ym. 2020)

Australialaisessa tutkimuksessa (Graham, Weale, Lambert, Kinsman, Stuckey & Oatman 2021) työn ja perheen välinen ristiriita oli naisten ja miesten kesken samalla tasolla. Naisilla oli miehiä vähemmän perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, vaikka he työskentelivät useammin paikoissa, joissa tapahtui keskeytyksiä. Tulosta voi selittää se, että tutkimukseen osallistuneet naiset, joilla oli lapsia, olivat muita useammin osa-aikaisissa töissä. Lasten määrä sinällään kuitenkin lisäsi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa, kuin myös kokoaikainen työskentely. Tyytyväisyys kotitöiden jakautumiseen vähensi perheestä työhön suuntautuvaa ristiriitaa. (Em.)

Yhdysvaltalaisissa, ohjaajiin (counselor) kohdistuneessa tutkimuksessa (Eckart, Hermann & Nreale-McFall 2021) niin perheestä työhön kuin työstä perheeseen suuntautuva ristiriita oli vähäisempi, jos lasten ikä oli vähemmän kuin kuusi vuotta. Tämä voi johtua siitä, että niin nuoria lapsia ei tarvitse auttaa koulutehtävissä. Tätä näkemystä vahvistaa se, että jos perheessä oli kuitenkin alle 18-vuotiaita lapsia, suuntautui perheen taholta keskeytyksiä työhön. Kotitöissä vietetyn ajan määrä ja muista perheenjäsenistä huolehtiminen lisäsi myös tällaisia keskeytyksiä, mutta muista huolehtiminen lisäsi myös perheen taholta suuntautuvaa rikastamista. Kaiken kaikkiaan tutkimuksen ohjaajat kokivat enemmän rikastamista kuin ristiriitaa. (Em.)

4 IDENTITEETTI

Identiteettiin liittyvistä erilaisista käsityksistä ja teorioista on kirjoitettu runsaasti. Identiteettiä on käsitteenä jäsennetty mm. sosiaalisen, yksilöllisen ja rooleihin liittyvän ulottuvuuden kautta, toisaalta myös sen mukaan, kuka tai mikä identiteetin määrittelee. Andrew D. Brownin mukaan (2015) nämä eri näkökulmat esiintyvät niin sosiologian kuin myös sosiaalipsykologian piirissä. Molempia tieteenaloja yhdistää käsitys identiteeteistä jossakin hetkessä kielen ja toiminnan avulla säädettyinä ja toimivina. Ihmisellä voi olla monia, eri asemiin liittyviä identiteettejä, jotka eivät välttämättä heijastele mitään vakaata ydinminää. (Em. 23-24)

Identiteetit nousevat Brownin (2015) mukaan rakenteen ja toimijuuden välisessä dialektiikassa identiteettityössä. Identiteettityöllä tarkoitetaan itseen liittyvien eheyttä ja erottavuutta tuottavien konstruktioiden muodostamista, korjaamista, ylläpitämistä, vahvistamista tai uudelleenarviointia (Sveningsson & Alvesson 2003, 1165). Identiteettityöhön voi liittyä monenlaisia tunteita ja myös huumoria (Winkler 2018) ja identiteettityössä voidaan hyödyntää lukuisia eri keinoja: Byronin ja Laurencen (2015) tutkimuksessa erilaisilla esineillä ilmaistiin niin työyhteisöön, työrooliin kuin myös vapaa-aikaan liittyviä identiteettejä. Etätyössä työidentiteettiä voidaan tukea rakentamalla oma toimisto kotiin ja pukeutumalla toimistovaatteisiin, kotona voi myös olla työtoverien kuvia (Brocklehurst 2001).

Identiteetit eivät ole identiteettityön näkökulmasta jostain ulkoa valittuja tai annettuja, vaan nimenomaan työstettyjä (Brown 2015). Ne eivät myöskään ole täydellisen vakaita, vaikka muutos niissä voikin usein olla vaiheittaista. Aiemmassa tutkimuksessa on vakauden lisäksi pohdittu Brownin mukaan identiteettien keskinäistä yhtenäisyyttä ja hajanaisuutta: yhteenvetona voidaan sanoa, että identiteettien välillä voi olla jännitteitä, mutta erilaisiin tilanteisiin voidaan sopeutua. (Em. 27-27)

Edellä olevan perusteella identiteetti voidaan tässä tiivistää seuraavasti: identiteetti säädetään ja se toimii kielellisesti ja toiminnassa, se on moninainen ja sen eri puolet voivat olla jännitteisiä, se on työstetty identiteettityössä eikä vain ulkoa omaksuttu, se ei ole

täydellisen vakaa, vaan altis muutoksille. Identiteetti voi vastata ihmisen sisäistä, aitoa minuutta, tai olla vastaamatta.

4.1 Identiteettiteoria rakenteellisen symbolisen interaktionismin mukaan

Identiteetin yleistasoisen kuvailun lisäksi käsite itsessään on määriteltävä. Identiteetti on Stetsin ja Serpen (2013) rakenteelliseen symboliseen interaktionismiin pohjautuvassa käsityksessä joukko merkityksiä, jotka määrittävät yksilöt eri rooleissa yhteiskunnassa (kuten vanhempi, työntekijä, puoliso), eri ryhmien jäsenenä yhteiskunnassa (esimerkiksi seurakunnan tai kirjakerhon jäsenenä) ja henkilöinä, joilla on erityisiä, heidät muista erottavia piirteitä (kuten vaikkapa taiteellisuus). Roolit koostuvat sosiaaliin asemiin liittyvistä jaetuista odotuksista eli käsityksistä siitä, miten roolissa on toimittava, rooli-identiteetti on yksilön sisäistämä, rooliin liittyvien merkitysten kokonaisuus. Henkilöidentiteetti koostuu merkityksistä, jotka erottavat henkilön muista. Ryhmäidentiteetin merkitykset nousevat esiin vuorovaikutuksessa jonkin ryhmän kanssa. Jonkin ryhmäidentiteetin omaksunut toimii ryhmän odotusten mukaan ja osallistuu sen toimintaan. Voidaan siis puhua rooli-identiteetistä, ryhmäidentiteetistä ja yksilöllisestä (henkilö) identiteetistä. Nämä ovat identiteetin pohjia, ne kaikki ohjaavat käyttäytymistä, asettavat yksilön ”paikan” vuorovaikutuksessa ja edistävät vakaiden sosiaalisten suhteiden kehittymistä. On kuitenkin huomattava, että nämä eri pohjat menevät usein limittäin ja niitä on vaikea erottaa toisistaan. (Em. 31, 34-35, 38) Ihmisillä on siis useita identiteettejä ja ne ovat erityyppisiä (em. 31).

Identiteetit toimivat aina osana jotain rakennetta. Rakenteellisen symbolisen interaktionismin mukaan yksilö syntyy yhteiskuntaan ja on riippuvainen syntymäänsä edeltäneistä sosiaalisista suhteista. Yhteiskunta on tässä käsityksessä joukko sosiaalisia rakenteita, jotka koostuvat säännönmukaisesta käyttäytymisestä ja vuorovaikutuksesta. Rakenteet jakautuvat isoihin, välittäviin ja läheisiin rakenteisiin. Isot rakenteet sisältävät mm. luokka-aseman. Välittävät rakenteet ovat mm. organisaatioita ja yhdistyksiä. Ne asettavat sosiaalisia rajoja, jotka lisäävät tai vähentävät tietynlaisten sosiaalisten suhteiden muodostumista. Läheisrakenteissa, kuten perheessä ja sillä työpaikan osastolla, jolla henkilö työskentelee, on sosiaalisia suhteita, jotka liittävät yksilöt erityisiin rooli-identiteetteihin. Läheisrakenteissa toimitaan siis jostain rooli-identiteetistä käsin. Kaikki sosiaaliset rakenteet vaikuttavat erilaisten identiteettien kehittymiseen. Niin kuin yhteiskunta on eriytynyt, on myös minuus; suhde yksilön ja yhteiskunnan välillä on refleksiivinen. (Em. 33-34)

Identiteetti on joukko merkityksiä, mutta mitä ovat merkitykset? Stets ja Serpe (2013) määrittävät ne responsseiksi, joita yksilöt antavat, kun he ajattelevat itseään jossakin identiteetissä. Voidaan esimerkiksi ajatella, että työntekijänä ollaan tehokkaita ja yksilönä periaatteellisia. (Em. 34-35)

Identiteettiteoria sisältää käsityksen identiteettien vahvistamisesta. Se viittaa yksikön kokemukseen siitä, että yksilö itse ja muut näkevät hänet jossakin tilanteessa samalla tapaa kuin hän itse itsensä. Vahvistaminen tapahtuu tilanteessa viisiosaisen palautesilmukan kautta. Palautesilmukan lähtökohta on identiteettistandardi eli yksilön itse antamat merkitykset jollekin identiteetille. Tilanteessa, jossa yksilö on, yksilö saa havainnollisia syötteitä minään liittyvistä merkityksistä: yksilö havainnoi itse itseään ja toisaalta hän saa muilta reflektoitavia arvioita itsestään. Palautesilmukan 3. osassa havainnollisia syötteitä verrataan identiteettistandardin merkityksiin. Tämän jälkeen vahvistamisprosessissa esiin astuvat tunteet: jos identiteettistandardi ja havainnolliset syötteet vastaavat toisiaan eli omat merkitykset ja tilanteessa kehkeytyneet merkitykset sopivat yhteen, koetaan myönteisiä tunteita, jos taas vastaavuutta ei ole, koetaan kielteisiä tunteita; tämä on riippumatonta siitä, ovatko havainnolliset syötteet standardin suhteen hyvinä tai huonoina pidettäviä. Viimeiseksi palautesilmukassa esiintyy ulos tuotettava tuotos eli havaittava käyttäytyminen, jota ohjaavat identiteettistandardi ja muiden tekemät arviot yksilöstä. Yksilö pyrkii käyttäytymään niin, että hän itse ja muut näkevät hänet identiteettistandardin mukaisesti. Tavoitteena on siis havaittavan käyttäytymisen ja itse annettujen, identiteettiin liittyvien merkitysten vastaavuus. (Em. 35)

Eri identiteetit järjestyvät merkittävyytensä (salience) mukaan (Stryker 1980, viitattu Stets & Serpe 2013). Mitä merkittävämpi jokin identiteetti on, sitä todennäköisemmin se nousee puheessa tai käyttäytymisessä esiin eri tilanteissa yksilön valinnan mukaan. Merkittävyyden aste määrittelee identiteettien välisen hierarkian. Merkittävyys perustuu sitoutuneisuuteen; mitä vahvempi on sitoutuminen johonkin identiteettiin, sitä merkittävämpi identiteetti on. Sitoutuneisuutta voidaan arvioida rakenteellisesti. Rakenteellinen sitoutuminen viittaa johonkin identiteettiin liittyvien sosiaalisten suhteiden määrään ja näissä suhteissa tapahtuvan vuorovaikutuksen määrään. Sitoutuneisuus kasvaa sitä myöden kuin näiden määrä kasvaa. Vuorovaikutuksen lisäksi voidaan puhua affektiivisesta sitoutuneisuudesta. Se on sitä suurempi, mitä vahvemmin yksilö kokee, että muilla on myönteinen käsitys hänestä jossakin identiteetissä, ja mitä epämukavammalta tuntuisi, jos vuorovaikutus johonkin identiteettiin liittyvien ihmisten kanssa lakkaisi. Sitoutuneisuutta arvioidaan myös

ns. havainnon hallinnan näkökulmasta. Se viittaa sen työn määrään, jota tehdään tilanteessa muiden vakuuttamiseksi omasta identiteetistä standardin mukaisesti, eli yritetään hallita itsestä annettua vaikutelmaa muiden havainnoissa. Mitä enemmän muita yritetään vakuuttaa, sitä sitoutuneempia identiteettiin ollaan. (Stets & Serpe 2013, 36-37)

Merkittävyyden käsitettä täydentää McCallin ja Simmons (1978) käsite identiteetin keskeisyydestä. Keskeinen tarkoittaa käsitteenä pitkälti samaa kuin merkittävyys, se kuitenkin liittyy ulkoisen käyttäytymisen sijaan jonkin identiteetin sisäistettyyn arvoon. Keskeisyyteen myös sisältyy käsitys identiteettiä tukevista ulkoisista ja sisäisistä palkkioista, joita ilman sitoutuneisuus voi heiketä. Jotkin identiteetit voivat olla niin keskeisiä kuin merkittäviä, mutta jotkin vain merkittäviä, mutta eivät keskeisiä. (Stets & Serpe 2013, 37)

Merkittävyyden ja keskeisyyden lisäksi identiteettejä voi jäsentää pakollisuuden ja vapaaehtoisuuden näkökulmista. Jotkin rooli-identiteetit, kuten työntekijä, opiskelija, puoliso ja vanhempi, ovat sellaisia, että yksilön odotetaan omaksuvan ne jossain vaiheessa elämäänsä. (Stets & Serpe 2013, 44-45) Peggy A. Thoits (2003) kirjoittaa, että kun jossakin tilanteessa useampi pakollinen rooli-identiteetti on ristiriidassa, koetaan helpommin ristiriitaa ja kuormitusta, koska yhdestäkään näistä ei voi niin vain lähteä. Vapaaehtoisten rooli-identiteettien tapauksessa tilanne on erilainen. Ne ovat yksilön vapaasti valitsemia identiteettejä, kuten esimerkiksi ystävän tai ruokaharrastajan identiteetti. Thoitsin tutkimuksen mukaan (2003) niillä, joilla oli enemmän vapaaehtoisia kuin pakollisia identiteettejä, oli vahvempi itsetunto ja hallinnan kokemus sekä vähemmän kuormittuneisuutta.

Identiteettiteorian mukaan identiteetit eli niille annetut merkitykset voivat muuttua. Muutos on jatkuvaa, mutta vaiheittaista. Muutos saattaa hahmottua vasta kuukausien tai vuosien aikajänteellä. Burken (2006) mukaan muutos voi tapahtua kolmella tapaa. Ensimmäisessä tavassa tilanteessa havaittava minä (eli havaintosyötteissä hahmottuva minä) ja identiteettistandardin merkitykset ovat ristiriidassa. Kun tilanne ei muutu, identiteetin merkitykset voivat muuttua. Muutos voi olla suuri, jos tilanne on sellainen, ettei se mahdollista valintaa erilaisten identiteettien välillä. Odottamattomat muutokset ja isot siirtymät elämäkulussa voivat myös aiheuttaa ison muutoksen.

Toinen tapa muutokseen tapahtuu, kun kaksi tai useampi eri identiteettiä kytkeytyy päälle samanaikaisesti eikä niitä voi jaotella toisistaan. Ristiriita voi saada ratkaisun, jos eri

identiteettien merkitykset lähenevät toisiaan. Todennäköisemmin muuttuvat ne identiteetit, joihin on sitouduttu vähemmän ja jotka ovat vähemmän merkittäviä.

Identiteetti voi muuttua myös silloin, kun identiteetin ja käyttäytymisen merkitykset ovat ristiriidassa. Tällaisessa tilanteessa voidaan kehittää vaihtoehtoisia tapoja käyttäytyä, jotta identiteetti näkyisi paremmin. Tämä tietenkin edellyttää sitä, että on mahdollista käyttäytyä eri tavalla tilanteen rajoittamatta eikä jotain toista identiteettiä ole "herätetty". Vaihtoehtoisten käyttäytymistapojen soveltaminen voi muuttaa identiteetin merkityksiä, jotta vastaavuus saavutettaisiin. (Em. 47-48)

4.2 Moninaiset identiteetit, tasapaino ja ristiriidat

Glen E. Kreinerin, Elaine C. Hollensben ja Mathew L. Sheepin (2006a) teoriassa identiteettityöllä voidaan saavuttaa tasapaino henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin välillä. Henkilökohtainen identiteetti tässä vastaa merkitykseltään samaa kuin edellisessä luvussa. Sosiaalisella identiteetillä tässä tarkoitetaan identiteettejä, joissa minus liittyy sosiaaliin yksikköihin, minkä seurauksena minä depersonalisoituu; erottavien yksilöllisten piirteiden sijaan sosiaalinen identiteetti koostuu yhdistävistä piirteistä, kuten jäsenyydestä organisaatiossa, sukupuolesta tai ammatillisesta roolista. Tällaisenaan sosiaalisen identiteetin käsite on läheinen symbolisen interaktionismin rooli- ja ryhmäidentiteetille. Kreinerin ym. teoriassa sosiaalinen identiteetti viittaa erityisesti työelämästä juontuviin identiteetteihin.

Identiteettiin kohdistuu Kreinerin ym. (em.) mukaan vaatimuksia ja jännitteitä. Vaatimukset ovat tilanteisia tekijöitä, jotka painostavat yksilöä joko integraatioon tai segmentaatioon henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin välillä, jännitteet taas syntyvät yksilön kokemasta, kahden erityyppisen identiteetin välisen vuorovaikutuksen aiheuttamasta kuormituksesta ja stressistä. Yhdistämiseen painostavia vaatimuksia ovat odotukset yksilöä kohtaan, eli millainen pitäisi olla ja mitä tehdä, vahvan tilanteen vaikutus, eli miten jokin konteksti ohjaa tietynlaiseen olemiseen tapaan sekä työ henkilökohtaisena kutsumuksena. Yhdistämiseen painostavia jännitteitä ovat tunkeutuminen, joka viittaa sosiaalisen identiteetin tunkeutumiseen henkilökohtaisen alueelle, ja läpinäkyvyyden puute, joka taas tarkoittaa tilannetta, jossa yksilö ei voi olla oma itsensä. Eri identiteettien erottamiseen painostavia vaatimuksia ovat heikko kollektiivinen identiteetti ja yksilökeskeinen kulttuuri.

Jännitteitä ovat samastumisen puute sosiaalisen identiteetin suhteen, henkilökohtaisen identiteetin näkyminen työssä ja sen säilyminen työssä.

Nämä eri vaatimukset ja jännitteet vaikuttavat identiteettien väliseen tasapainoon. Kun tasapaino on vaarantunut, voidaan hyödyntää erilaisia identiteettityön taktiikoita tasapainon saavuttamiseksi. Erottamista tavoittelevissa taktiikoissa sosiaalinen ja henkilökohtainen pyritään erottamaan toisistaan ottamalla muita rooleja haltuun, asettamalla rajoja, luomalla selkeä järjestys eri identiteettien kesken sekä valitsemalla tietoisesti, missä identiteetissä kulloisellakin hetkellä ollaan. Taktiikat voivat myös pyrkiä yhdistämiseen, tähän tavoitteeseen keinoja ovat mm. roolien yhdistäminen ja omien yksilöllisten piirteiden liittäminen työhön. Jotkin taktiikat eivät pyri kumpaankaan tavoitteeseen, vaan ovat neutraaleja erottamisen tai yhdistämisen kannalta. Tällaisia keinoja ovat mm. muiden ihmisten ottaminen mukaan identiteettityöhön ja taukojen sekä lomien pitäminen, jotta voitaisiin virkistyä. (Em.)

Kreiner, Hollensbe ja Sheep (2006b) ovat eri identiteettien välisen tasapainon lisäksi teoretisoineet identiteettien muutosta. Heidän käsityksensä identiteetistä vastaa tässä rakenteellisen symbolisen interaktionismin käsityksiä identiteetistä. Kreinerin ym. mukaan identiteetin vähemmän tärkeät puolet ovat alltiimpia muutoksille kuin merkityksellisemmät puolet. Muutokseen vaikuttavat myös rajojen läpäisevyys ja ristiriidat eri identiteettien välillä.

Kreiner ym. (2006b) jakavat toisessa artikkelissaan identiteetin yksilölliseen ja organisatoriseen, jälkimmäinen voidaan ymmärtää myös ansiotyöhön liittyvänä identiteettinä. Tämän jaon sisällä identiteeteillä on erilaisia puolia, jotka vaikuttavat toisiinsa enemmän tai vähemmän, mikä riippuu siitä, kuinka läpäiseviä rajat ovat. Rajat eivät ole vain ulottuvuuksien välisiä, vaan myös niiden sisäisiä, koska samassa ulottuvuudessa identiteetillä voi olla monia puolia. Identiteettien erilaiset puolet voivat sopia toistensa kanssa yhteen paremmin tai huonommin yksilön kokemuksessa.

Sisäisiä ja ulkoisia rajoja määrittävät ristiriitojen näkökulmasta erilaiset dynamiikat. Yksilöllisen tai organisaatioidentiteetin sisällä voidaan kokea jonkin puolen määrittävän itseä liikaa, tai liian vähän. Myös eri identiteettien välillä voidaan puhua limittymisestä eli eri puolien menemisestä päällekkäin, yksilön kokemuksessa joko liikaa tai liian vähän. Ristiriita voi kehittyä kaikissa eri tapauksissa ja se ilmenee joko tunkeutumisena tai etäisyytenä. (Kreiner ym. 2006b) Tunkeutuminen viittaa tilanteeseen, jossa jokin identiteettien raja, sisäinen tai ulkoinen, koetaan liian läpäisevänä ja jokin puoli tunkeutuu toisen puolen

alueelle. Tällainen ristiriita voi tapahtua esim. yksilöllisen ja organisaatioidentiteetin välillä. Tässä tapauksessa jokin organisaatioidentiteetin puoli edellyttää yksilöllisiä muutoksia, mikä voi tarkoittaa tunneyötä sekä erilaisten voimavarojen menetyksiä. Tämänkaltainen ristiriita voi tapahtua kirjoittajien mukaan erityisesti sellaisissa paikoissa, joissa kilpailevien identiteettien merkitystä yritetään vähentää. Ristiriidan seurauksena rajasta identiteettien välillä (tai sisällä) voi tulla epävakaa ja jokin identiteetin puoli voi muuttua.

Etäisyys on ristiriidan muoto, jossa raja on liian läpäisemätön ja jokin identiteetin puoli koetaan riittämättömänä. Organisaatioidentiteetin ja yksilöllisen identiteetin välillä voi ilmetä tällaista. Kun nämä koetaan liian etäisinä toisiinsa nähden, voidaan tuntea halua yhdistää eri identiteettien ulottuvuudet vahvemmin; yksilöllistä identiteettiä haluttaisiin määrittää vahvemmin organisaation kautta ja rajasta haluttaisiin läpäisevämpi. Myös tämän ristiriidan seurauksena muutos jossain identiteetin puolella on mahdollinen. (Em.)

Ristiriitojen lisäksi myös tasapaino eri identiteettien välillä ja sisällä on mahdollinen. Rajat sopivat tällöin yhteen eikä ristiriitoja ilmene ja limittyminen sekä eri identiteettien vahvuus on juuri sopivalla tasolla. Muutos identiteetissä ei ole todennäköinen. (Em.)

Identiteettien eri puolien muutoksissa on ristiriitojen lisäksi vaikuttavina tekijöinä rajojen vahvuus ja merkittävyys. Merkittävämpi puoli muuttuu vähemmän todennäköisesti, kuin myös puoli, jonka raja on vähemmän läpäisevä. Epävakaus identiteettien sisällä tai välillä voi johtaa muutokseen. Muutokseen kuuluu rajojen neuvottelemineen uudelleen. (Em.)

Lakshmi Ramarajan ja Erin Reid (2013) ovat myös teoretisoineet muuhun elämään liittyvän identiteetin ja työidentiteetin välistä suhdetta. Heidän mukaansa suhteeseen vaikuttavat työpaineet ja henkilökohtainen mieltymys sen suhteen, mikä on suhde jonkin muuhun elämään liittyvän identiteetin ja työn välillä. Mieltymysten ja paineiden voimat vaihtelevat jatkumolla, jonka eri päissä ovat yhdistäminen ja erottaminen eli pidetäänkö identiteetit eri ulottuvuuksista erillään vai yhdistetäänkö. Työpaineilla Ramajan ja Reid tarkoittavat työhön liittyviä paineita, jotka ovat työpaikan sekä ammatin piirteitä. Paineet voivat liittyä mm. tilaan ja aikaan sekä käytäntöihin, kuten kotona työskentelyyn. Paineet vaikuttavat muuhun elämään liittyvien identiteettien merkityksiin ja näiden identiteettien toimintaan käyttäytymisessä. Paineisiin vastataan mieltymysten pohjalta. Mieltymys voi vaihdella eri identiteettien suhteen: työhön halutaan ehkä ottaa mukaan jonkin muuhun elämään liittyvän identiteetin piirre, mutta ei toiseen liittyvää piirrettä. (em. 625-628) Mieltymys ja paineet

voivat olla samansuuntaisia tai ristiriidassa keskenään, mikä voi aiheuttaa identiteetille seurauksia.

Kun edellä käsitellyt teoriat vedetään yhteen, voidaan sanoa, että työhön ja muuhun elämään liittyvien identiteettien välillä voi ilmetä paineita ja vaatimuksia, jotka ovat joko eri identiteettien yhdistämiseen tai erottamiseen ohjaavia, tilanteisia tekijöitä, kuten työpaikan käytänteitä, ammatin piirteitä ja odotuksia. Näiden lisäksi eri identiteettien välisessä suhteessa ilmenee kuormitusta ja stressiä aiheuttavia jännitteitä. Paineet, vaatimukset ja jännitteet voivat aiheuttaa ristiriitoja, joihin mukaudutaan tai niitä vastustetaan. Rajojen läpäisevyys tai läpäisemättömyys työn ja muun elämän välillä vaikuttavat ristiriitojen kehittymiseen eri identiteettien kesken, joko ulottuvuuksien sisällä tai niiden välillä. Identiteettityön avulla voidaan yrittää saavuttaa tasapaino eri identiteettien kesken. Eri identiteettien yhdistämiseen tai erottamiseen vaikuttaa paineiden, vaatimusten ja jännitteiden lisäksi yksilön mieltymys: halutaanko identiteetit pitää erillään vai yhdistää ja missä määrin ja millaisten ominaisuuksien suhteen.

4.4 Aikaisempi tutkimus identiteetistä, rajoista ja vuorovaikutuksesta

Oma identiteetti voi etätyössä näyttäytyä erilaisena kuin todellisuudessa tai jäädä tyystin vieraaksi työyhteisön muille jäsenille. Kristine Deryn ja Ella Hafermalzin (2016) tapaus tutkimuksessa etätyöntekijät kertoivat näkymättömyyden kokemuksesta: kun oltiin vain kotona, jäätiin helposti tuntemattomaksi muille työntekijöille. Kirjoittajat viittaavat Goffmanin (1959, 244-245) ajatukseen näyttämöstä: sosiaalinen elämä on näyttämö, jolla ihmiset eli näyttelijät esittävät hahmoja. Hahmon uskottavuus riippuu esityksen onnistumisesta; hahmon on vaikutettava luontevalta. Näyttämöllä näyttelijä myös elää tilanteessa keskittyneenä omaan esitykseensä, joten koko tilanne ei hahmotu tälle, siksi on luotettava vaikutelmiin. (Em.) Etätyössä näyttämö tuntui epävakaalta etätyöntekijöiden kokemuksissa. Toisinaan etäisyys saattoi jopa unohtua, mutta sen olemiseen havahduttiin erityisissä tilanteissa. Hahmon ja näyttelijän välinen ero paljastui, esim. kun saman tiimin jäsen lähetti itsestään kuvan, joka muutti tästä saatua digitaalisessa ympäristössä kehittyntä vaikutelmaa. Etätyöntekijät myös kaipasivat epämuodollista vuorovaikutusta. Se voisi tarjota parempia mahdollisuuksia identiteettityöhön kuin virallinen työvuorovaikutus. (Em.)

Työyhteisön jäsenyys voidaan lukea identiteettiteorian näkökulmasta yhdeksi ryhmäidentiteetin muodoksi. Usein toistuva ja pitkään kestävä etätyö voi heikentää suhdetta

työtovereihin meta-analyysin mukaan (Gajendran & Harrison 2007). Identiteettiteorian kannalta voi kysyä, aiheuttaako vuorovaikutuksen vähentyminen tai muuttuminen etätyöhön siirtymisen myötä uuden tilanteen, joka muuttaa identiteettiä, tai jäävätkö työyhteisö- tai työidentiteettiin liittyvät merkitykset vahvistusta vaille. Kotona työn tekemisen konteksti on erilainen kuin työpaikalla, mikä helpottaa erilaisen työkuulttuurin luomisessa, mutta toisaalta nostaa esiin kysymyksiä toimintatavoista, miten esimerkiksi työtovereihin ottaa yhteyttä (Kompast & Wagner 1998, 107). Työtoverien läsnäolon puute voi myös ehkä mahdollistaa työhön nähden aivan toisenlaista vuorovaikutusta: Goffman (1959, 170) kirjoittaa mm. myyjien humoristisista esityksistä asiakkaiden ollessa poissa.

Vapaa-aikaan liittyvistä asioista puhuminen työtoverien kanssa ja epämuodolliseen toimintaan osallistuminen voivat lisätä läheisyyttä työyhteisön jäsenten kesken, ainakin, jos jäsenet jakavat saman etnisen taustan (Dumas, Phillips & Rothbard 2013). Epämuodollista vuorovaikutusta etätyössä voi haitata luottamuksen puute (Nandhakumar, 1999). Luottamuksen muodostumisessa kasvokkainen vuorovaikutus on koettu välttämättömäksi, pelkkä teknologiavälitteinen vuorovaikutus saattaa olla toimimatonta. Tiimityön kannalta henkilökohtaiset luottamussuhteet työtovereihin voivat auttaa ryhmähengen ylläpitämisessä, mutta etätyössä tämä voi olla vaikeaa. (Em.)

Epämuodollinen vuorovaikutus etätyössä voi luonteeltaan olla moninaista. Martha Fay ja Susan Kline (2011) jakoivat tutkimuksessaan epämuodollisen vuorovaikutuksen valittamiseen ja perheasioista keskustelemiseen työtoverin kanssa. Perheasioista puhuminen ei lisännyt organisaatioon sitoutumista ja valittaminen jopa vähensi sitä. Hyvä suhde työtovereihin kuitenkin vähensi valittamisen kielteistä vaikutusta ja lisäsi organisaatioon sitoutumista.

Vuorovaikutus etätyössä voi olla keino kertomusten välittämiseen itsestä, mikä rakentaa identiteettiä. (Galpin & Sims 1999, 83-84). Tietotyötä tekevistä etätyöntekijöistä on eri lähteissä kirjoitettu, että heidän identiteettinsä muuttuisi vaihtelevien projektien ja tehtävien mukaan ja että heidän on opeteltava itsensä esittämistä varten uusia viestintäkeinoja, jotka perustuvat tekstiin ja puheeseen. Galpinin ja Simsin tutkimuksessa (em.) etätyöntekijöiden identiteetti pysyi kuitenkin samana projekteista ym. riippumatta. Tietotyöntekijät hyödynsivät tavanomaisia viestintäkeinoja, mutta niitä käytettiin enemmän kuin työpaikalla tapahtuvassa työssä, niiden lisäksi jotkut joutuivat opettelemaan vastahakoisesti uudenlaisia viestintäkeinoja. (Em.)

Etätöyöhön siirtymiseen voi liittyä identiteettityötä (Tietze & Musson, 2010). Kolmessa eri tapaustutkimuksessa identiteettityö johti erilaisiin tuloksiin johtajien keskuudessa. Joku joutui palaamaan toimistolle, koska etätöyössä kahden eri identiteetin puolen, isänä olemisen ja johtajuuden, yhdistäminen oli vaikeaa eikä kummankaan vaatimukseen pystytty kunnolla vastaamaan. Jotkut taas kokivat, että työn merkitys väheni ja kotona työskentely lisäsi tyytyväisyyttä ja koti tuntui enemmän kodilta. Näiden kokemusten väliin asettui tasapuolisempi kokemus, jossa niin kodin kuin työn vaatimukseen kyettiin paremmin vastaamaan. Kaikkia kolmea tapausta yhdisti identiteettityön keinoina uusien käytänteiden ja rutiinien luominen. (Em.) Hieman samankaltaisia havaintoja tehtiin toisessa etätöyötä käsitelleessä tutkimuksessa, jossa tutkittiin isiä (Marsh & Musson 2008). Isät jakautuivat kolmeen kategoriaan: yksi korosti työtä ja uraa, tässä lapset pidettiin tiukasti erillään työtilasta, joka oli sisustettu toimistomaisesti. Toisessa kategoriassa läheisyys lapsen kanssa korostui ja tiukkaa eroa kodin ja työn välille ei haluttu tehdä. Kolmannessa kategoriassa yritettiin olla mukana niin työssä kuin kotona, mutta tämä johti ristiriitaan. Identiteetti heijastui puheessa: esim. 1. kategorian isät puhuivat perheasioista samaan tapaan kuin työstä. (Em.)

Identiteetti liittyy työn ja muun elämän välisiin rajoihin. Jos työ on identiteetille tärkeä, työ näkyy ja kuuluu myös työn ulkopuolella, ja jos taas työn ulkopuolinen elämä koetaan identiteetin kannalta merkittävämpänä, siihen liittyvät asiat ovat läsnä myös työssä (Olson-Buchanan & Boswell 2006, Hecht ja Allen 2009). Rajojen ylläpitäminen kodin ja työn välillä on identiteettityössä käytetty keino. Perhesuhteet voivat myös säädellä työidentiteettiä ja antaa tauon työstä. Työpaikan ihmissuhteisiin panostaminen voi auttaa työhön identifioitumisessa. (Adams & Crafford 2012) Työkeskeiseen identiteettiin liittyy vahva panostaminen omaan työhön, kun taas perhekeskeisellä työhön panostaminen ei välttämättä ole niin tärkeää (Kossek, Ruderman, Braddy & Hannum 2012). Nämä kaksi identiteettiin liittyvää painotusta voivat olla toisensa poissulkevia (em.) Meta-analyysissa työkeskeisellä identiteetillä oli kuitenkin vain vähäinen yhteys työn aiheuttamaan ristiriitaan, ristiriitaa selittivät vahvemmin muut tekijät (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes 2010), toisessa tutkimuksessa huomattiin myös, että mitä enemmän työhön liittyvistä asioista puhuttiin kotona, sitä vähemmän häiritseväksi työn tuleminen vapaa-ajalle koettiin (Olson-Buchanan & Boswell 2006).

4.5 Aito identiteetti

Identiteettien tutkimuksessa on myös pohdittu aitoutta. Aitoudelle on useita määritelmiä: se on uskollisuutta omalle menneisyydelle, perinnölle ja arvoille (Brown 2015, 29-30), aitous on myös määritelty kokemuksena, jossa oleminen tietyssä hetkessä vastaa aitoa minää (Ebrahimi, Kouchaki & Patrick 2020) ja jossa ajatukset, käyttäytyminen ja tunteet ovat itsestä lähtöisin (Jingshi, Dalton & Lee 2021). Käytännössä aitous on määritelty käyttäytymisen sopimisena yhteen ihmisen minäkäsityksen kanssa (Brown 2015, 29-30). Tässä tutkielmassa aitouden määritelmä ammentaa kaikista edellä kuvatuista käsityksistä: aitous on käyttäytymisen, ajattelun, arvojen ja tunteiden vastaavuutta ihmisen minäkäsityksen kanssa. Aitous on eri tutkimuksessa kyseenalaistettu, identiteetti on joissain käsitystavoissa nähty yksinomaan pelkkänä esityksenä, mutta toisaalta mm. Watson (2008) ja Kreiner ym. (2006b) osoittavat, että monilla on kokemus jonkinlaisesta aidosta, sisäisestä minuudesta.

Aitouden puute, eli teennäisyys, on itsetuntemuksen puutetta ja vieraantuneisuutta suhteessa itseen (Wood, Linley, Maltby, Baliousis & Joseph 2008) Teennäisen ihmisen käyttäytymistä ja ajattelua ohjaavat ulkoa tulevat odotukset ja hänen on vaikea sanoittaa omia tunteitaan (em.). Vahvasti erilliset identiteetit voivat liittyä teennäisyyden kokemukseen (Showers, Ditzfield & Zeigler-Hill 2015, Ebrahimi, Kouchaki & Patrick 2020), kun taas vahvasti limittäiset identiteetit voivat liittyä aitouden kokemukseen, ainakin, jos niihin liitetään ensisijaisesti myönteisiä piirteitä (Showers ym. 2015).

Sosiaalinen vaikutusvalta, eli kyky vaikuttaa muiden toimintaan, voi lisätä aitouden tunnetta, kun taas vallan puute saattaa heikentää aitoutta (Kraus, Chen & Keltner 2011). Vallan ja aitouden suhdetta välitti Krausin ym. (2011) tutkimuksessa minäkäsitysten jatkuvuus: niillä, joilla oli paljon valtaa, oli samankaltainen käsitys itsestään asiayhteydestä riippumatta, toisin kuin niillä, joilla valtaa oli vähemmän. Aitous voi siis johtajilla olla vahvempaa samaten kuin heidän käsityksensä itsestään erilaisissa tilanteissa.

Koronapandemian aikana muutos sosiaalisissa rooleissa (mm. vanhempi, työntekijä, puoliso) lisäsi teennäisyyden tunnetta yhdysvaltalais-hongkongilaisessa tutkimuksessa (Jingshi, Dalton & Lee 2021). Teennäisyys tässä tutkimuksessa viittasi kokemukseen itsestä vieraantumisesta, itsetuntemuksen puutteeseen, omien tunteiden tunnistamisen vaikeuteen ja yhteyden puutteeseen suhteessa itseen. Teennäisyyden lisääntyminen riippui roolin keskeisyydestä: vähemmän keskeisten roolien muuttuminen ei juuri vaikuttanut teennäisyyteen, mutta keskeisten roolien muutos lisäsi teennäisyyttä merkittävästi.

Aikaperspektiivi vaikutti teennäisyyteen: niillä, joilla roolit muuttuivat paljon, vähensi keskittyminen nykyhetkeen teennäisyyden kokemuksiä, toisin kuin menneeseen tai tulevaan keskittyvillä. (Em.)

5 AINEISTO, MENETELMÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

5.1 Tutkimusaineisto ja menetelmä

Aineistonkeruu aloitettiin helmikuussa 2021. Etsin haastateltavia useista paikoista: ensin tein hakuilmoituksen, jonka laitoin erään suomalaisen korkeakoulun sisäiseen verkkoon, laitoin myös vastaavanlaisen sähköpostin eteenpäin välitettäväksi erään suomalaisen kaupungin henkilöstöosastolle. Haastateltavat ottivat minuun itse yhteyttä. Kaksi haastateltavaa löysin myös omien verkostojeni kautta.

Aineisto perustuu 15 teemahaastatteluun. Teemahaastattelut toteutettiin helmi-maaliskuun aikana 2021 etäyhteyden välityksellä: suurin osa toteutettiin Zoom-sovelluksessa ja yksi puhelimitse. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin. Haastatteluihin osallistui 16 henkilöä (yksi haastattelu tehtiin parihaastatteluna), jotka edustivat useita eri organisaatioita. Suurin osa työskenteli asiantuntijoina tai hallintotyöntekijöinä joko korkeakoulutuksen tai kuntahallinnon piirissä, mutta mukana oli myös tutkimuksen, johtamisen ja it-alan parissa työskenteleviä. Haastateltavia yhdisti perheen kanssa asuminen ja etätöyön tekeminen. Perheen koostumus haastateltavien kesken vaihteli: useimmissa haastateltujen perheissä oli äiti ja isä, lapsia oli yhdestä kolmeen, tavanomaisesti kuitenkin kaksi. Aineistossa oli mukana myös kolme yksinhuoltajaa ja yksi yhteishuoltaja. Valtaosa haastateltavista oli äitejä, isiä oli kaksi. Haastatteluiden aikaan perheiden lapset olivat lähiopetuksessa. Suurimmassa osassa perheitä molemmat vanhemmat olivat etätöissä, mutta joillakin puoliso kävi lähitöissä ja osalla ei ollut puolisoa tai vakituista aikuista asuinkumppania. Lasten ikä vaihteli päiväkotikäisestä lähes täysi-ikäiseen, tyypillisesti lapset olivat peruskouluikäisiä, suurin osa noin 10-vuotiaita.

Aineisto analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi menetelmänä on joustava siinä mielessä, että sitä ei ohjaa jokin ennalta määrätty teoria tai epistemologia, vaan siihen voidaan sisällyttää monenlaisia lähtökohtia (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 78). Teorialähtöinen analyysi perustuu johonkin teoriaan tai käsitteisiin, mikä näkyy jo tutkimuskysymyksissä ja aineistonhankinnassa (em. 82). Sisällönanalyysi pyrkii tiiviiseen ja

yleiseen kuvaukseen tutkittavasta ilmiöstä, se etsii tekstin sisältämiä merkityksiä niin, että informaatioarvo kasvaa (em. 87). Tekstien analysoimiseen käytettynä menetelmänä sisällönanalyysi sopii mitä parhaiten myös haastattelutekstin analysoimiseen.

Teorialähtöinen analyysi perustuu ennalta asetettujen käsitteiden ja teorioiden muodostamaan analyysirunkoon. Teoria on siis tässä tutkielmassa Ruusuvuoren (2014, 20) mainitsema jäsenysperiaate, joka on perusta aineiston luokittelun muodostamiselle. Analyysi lähtee aineiston pelkistämisestä eli sen pilkkomisesta osiin tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisten ilmaisujen perusteella. Tätä seuraa pelkistävien ilmaisujen pohjalta tapahtuva ryhmittely, jossa aineistosta muodostetaan tutkittaviin ilmiöihin liittyviä luokkia. Aineistosta etsitään rungon luokituksiin sopivia kuvauksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018 92-94, 97) Aloitin analyysin lukemalla aineiston läpi, minkä ohessa merkitsin merkityksellisiä ilmaisuja. Seuraavassa luvuvaiheessa etsin lisää tällaisia ilmaisuja, arvioin kriittisesti aiemmin merkitsemääni ja järjestelin ilmaisut analyysirunkoon. Analyysin seuraavassa vaiheessa kävin läpi jokaisen haastattelun oman täytetyn analyysirungon ja siirryin tältä yksittäistapausten tasolta yleiseen eli siihen, mikä vastaisi tutkimuskysymyksiini.

Sisällönanalyysi on saanut osakseen arvostelua. Ulla-Maija Salo (2015, 166) arvostelee sisällönanalyysiä siitä, että sillä voidaan tuottaa vain luokitteluja, mutta ei varsinaista analyysiä. Salo viittaa Ruusuvuoreen (2010, 14), jonka mukaan "sisältö" sisällönanalyysissä ei kuitenkaan tyhjene vain luokittelun tuottamiin kategorioihin, vaan laadullisen tutkimuksen pitäisi myös löytää jotain uutta aineistosta (Salo 2015, 171). Sisällönanalyysissä luokittelun vaarana on, että aineiston monimuotoisuus ja ainutkertaisuus jää vaille huomiota; sisällönanalyysin suhde aineistoon on yksinkertaistava (em. 178, 176). Salo peräänkuuluttaa teoreettista perustaa aineiston analyysissä: aineistoa on ajateltava teorian kanssa ja teorian pitäisi ohjata jo aineiston hankintaa (em. 180-182). Tässä tutkielmassa näin on pyritty toimimaan jo haastattelurungon kirjoittamisesta saakka.

5.2 Tutkimuskysymykset

Pitkään kestänyt pakotettu etätyö on luonut suomalaiseen työelämään poikkeuksellisen tilanteen, jossa työ ja muu elämä ovat limittyneet laajamittaisella ja voimakkaalla tavalla. Vastaavaa tilannetta ei ole aiemmin tutkittu ainakaan suomalaisessa kontekstissa. Tämän tutkielman tutkimuskohteina ovat työn ja muun elämän rajat etätyössä, ristiriita sekä myönteiset kokemukset työn ja perheen välillä etätyössä sekä identiteetti ja identiteettityö

etätyössä. Kysyn aineistolta, miten työn ja muun elämän rajat näyttävät pitkästä kestäneessä, pakotetussa etätyössä ja millaista rajatyötä etätyössä tehdään. Kysyn myös, seuraako etätyöstä ristiriitoja tai rikastamista (tai muita myönteisiä kokemuksia) työn ja perheen välillä ja miten nämä ilmiöt näyttävät. Näiden kysymysten lisäksi tutkielma pyrkii vastaamaan siihen, miten etätyö vaikutti eri identiteettien merkityksiin rakenteellisen symbolisen interaktionismin tarkoittamassa merkityksessä ja millaista identiteettiä etätyö mahdollisesti aiheutti.

Etätyön määritelmä tässä tutkimuksessa on sama kuin Tilastokeskuksella (2019): se on varsinaisen työpaikan ulkopuolella tapahtuvaa ansiotyötä, josta on sovittu työnantajan kanssa. Haastatellut etätyöntekijät työskentelivät yksinomaan kotonaan, joskin muutama heistä oli pandemian aikana käynyt hyvin satunnaisesti työpaikalla.

5.3 Tutkimusetiikka

Aineiston keräämisessä on huomioitu tutkimuksen tekemisen eettiset ja juridiset näkökohdat. Haastateltaville kerrottiin sähköpostissa ennen haastattelua heidän oikeuksistaan. Ilmoitettuihin oikeuksiin kuului oikeus lopettaa haastattelu milloin vain, olla vastaamatta kysymyksiin ja vetäytyä tutkimuksesta myöhemmin. Haastateltaville kerrottiin etukäteen myös haastattelun tallentamisesta ja sen säilytystavasta sekä alkuperäisen haastattelutallenteen tuhoamisesta siinä vaiheessa, kun litterointi olisi valmis. Kaikilta haastateltavilta kysyttiin vielä haastattelun alussa lupa tallentamiseen.

6 ANALYYSI

6.1 Rajat ja rajatyö

Rajat ja tila

Pakotettu etätyö vähentää oleellisesti yksilön mieltymyksen ja identiteetin vaikutusta tilallisen rajan hallintaan ja tekee fyysisestä rajasta työn ja muun elämän välillä joustamattoman työpaikan ja muun elämän suhteen: työ tapahtui aineistossa melkein aina jossain muualla kuin työpaikalla, vain poikkeustapauksissa työ tapahtui siellä, mutta vain lyhytaikaisesti. Toisaalta tilallinen raja jousti siinä mielessä, että sitä voitiin tehdä paikasta riippumatta, ei aina kotona. Jatkuva kotona työskentely oli aineistossa kuitenkin normi.

Haastateltavien keskuudessa vaihteli heidän asemansa tilallisessa työn ja muun elämän erottamisen ja yhdistämisen jatkumolla: osa haastateltavista yritti erottaa työn ja muun elämän tilallisesti työskentelemällä erillisessä työhuoneessa, pienempi osa oli perustanut työpisteensä vakituisesti asunnon yhteisiin tiloihin, kuten olohuoneeseen tai keittiöön, mutta muutama myös vaihteli työpistettä yhteisten tilojen sisällä. Yksi haastateltava jakoi työhuoneen kumppaninsa kanssa.

Rajan ylläpitämiseksi työhuoneen ovea pidettiin kiinni työskentelyn aikana. Tämä fyysisen rajatyön keinon käyttäminen saattoi kuitenkin riippua työtilanteesta: yksi haastateltavista käytti ovea Reissnerin ym. (2020) kuvaamalla ”nestemäisellä” tavalla niin erottamiseen kuin yhdistämiseen: ovi oli kiinni palaverien aikana, mutta muulloin auki, jotta lapset voisivat tulla huoneeseen. Palavereja voidaan pitää Ashforthin ym. (2000) kuvaamina vahvoina tilanteina: ne vahvistavat jotakin tapaa toimia, palaverien tapauksessa työntekijän on keskityttävä työhönsä voimakkaammin kuin muulloin.

Sitten on siis tosiaan, että välillä sanon, että nyt ovi on kiinni sen aikaa, että mulla on palaveri jossa minun pitää vaikka pitää mikrofoni koko ajan auki et sit. Se ei voi olla sillä, että joku huutaa ovelta äitiä. Että äiti minulla on nälkä ja sitten jääkaappi on kuitenkin tuossa käytössä, että semmoista välillä lasten on vaikea ymmärtää

Oven kiinni pitäminen ei kuitenkaan estänyt läpäisevyyttä. Riippumatta siitä, työskenneltiin erillisessä työhuoneessa vai kodin yhteisissä tiloissa, oli fyysinen raja perheen ja työn välillä läpäisevä. Läpäisevyys ilmeni yleensä perheestä työhön suuntautuvana: lapset tulivat kesken työn puhumaan työtä tekeväälle vanhemmalle tai äänet oven ulkopuolelta kantautuivat häiritsevällä tavalla työhuoneeseen. Erillisen työhuoneen pitäminen saattoi kuitenkin mahdollistaa sen, ettei työ muistuttanut itsestään vapaa-ajalla; työhuoneessa käymistä vapaalla voi välttää, kuten osa teki, mutta keittiö ja olohuone ovat myös vapaa-ajalla käytettäviä tiloja. Näissä tiloissa työskentelevillä ilmeni työn läpäisevyyttä: työpiste esineineen muistutti vapaa-ajalla epämiellyttävällä tavalla työstä. Tällaisissa tapauksissa jonkinlaista rajaa yritettiin pitää yllä välttelemällä työpisteen katselemista, mikä koettiin hankalana.

Että ehkä se, että sä et saa niinku oikein sitä [työtä] piiloon, että meilläkään ei ole sitä mahdollisuutta, että. Mä en oo ottanu siihen sitä hirveästi ajatellut siis tilaakaan, että et mä saisin niinku nää työvälit ja muut laitettu esimerkiksi niin piiloon, että ne ei niinku muistuta

minua täällä kotona niin kävelen minua vastaan ne ne elementit jotka niinku muistuttaa siitä niin tuo työ on tuossa noin niin tuota. Siinä mielessä se on ollut niin ehkä huono juttu

Yhteenvetona voidaan sanoa, että fyysisen rajan vahvuus työn ja muun elämän välillä oli etätyössä yleensä heikko ja läpäisevyys oli kaksisuuntaista, vaikka ilmenikin eri tavoin lähteestä riippuen. Perheen taholta suuntautuvaa läpäisevyyttä voitiin estää tehokkaasti olemalla eri rakennuksessa kuin muu perhe, mutta tämä oli aineistossa poikkeuksellista.

Rajat ja toiminnot

Työn raja jousti muun elämän suuntaan toiminnoissa: kodin ja työn välisen fyysisen rajan puute mahdollisti kotitöiden tekemisen ja lasten auttamisen työn lomassa ja samanaikaisesti työn kanssa.

mutta et kyllähän tässä ihan eri lailla että tänään olin imuroinut et niinku se että jos mä meen kahvihuoneeseen töissä niin mä oon aatellu se on, et se on kottiöihin tai läksyjen tarkistukseen menee sit etänä se tauko

Kotityöt saattoivat tarjota tarpeellisen tauon kesken työpäivän, mutta kotitöihin käytetty aika saattoi myös samaan aikaan olla työaika; raja oli joustavan lisäksi usein myös läpäisevä. Tästä aiheutuva ulottuvuuksien sekoittuminen ei kuitenkaan ollut jatkuvaa, vaan se oli mahdollista vain silloin, kun työssä ei vallinnut vahva tilanne, joka vaatisi keskittymistä yksinomaan työhön. Käytännössä tällainen vahva tilanne oli palaveri. Rajojen vahvuus siis vaihteli tilanteiden mukaan myös toimintojen suhteen. Työn joustavuuden ansiosta kotitöitä ei tarvinnut jättää illalle, mikä helpotti ajanhallintaa.

mut ehkä sitte jos jossain toisessa välissä laittaa sen pyykkikoneen tai ripustaa pyykkiä, laskettakoon se sitte siihen aikaan, vaikka itse kutsumme sitä suunnitteluajaksi. JK: siinä tulee sit vähän mietittyä työasioita. H: joo tosi usein miettii jotain jos yrittää rakentaa jotain tekstiä taikka tai jotain prosessia kuinka sen vois tehdä

Rajat ja aika

Etätyössä oli mahdollista erottaa työ ja muu elämä ajallisesti erillisiin jaksoihin, selkeään työpäivään ja selkeään vapaa-aikaan. Raja oli kuitenkin joustava niin työn kuin muun elämän suhteen: aina tarpeen mukaan töitä voitiin jatkaa illalla ja/tai viikonloppuisin ja työajalla saatettiin hoitaa pieniä kotitöitä, mikä vähensi illalla tehtäviä kotitöitä ja helpotti näin

ajanhallintaa. Etätyössä oli olemassa mahdollisuus ajallisen rajan hämärtymiseen, mikä ilta- ja viikonlopputöiden lisäksi ilmeni taukojen unohtamisena. Hämärät rajat saattoivat olla oma valinta, jos henkilö halusi yhdistää työtä ja muuta elämää, mutta useimmin rajojen hämäryys liittyi suureen työmäärään ja perheenjäsenten aiheuttamiin keskeytyksiin. Hämääriä rajoja selitettiin aineistossa myös asiantuntijatyön luonteella: työ ei varsinaisesti koskaan lopu, vaan tehtäviä on aina lisää. Aikaa yritettiin hallita aikatauluttamalla.

Että tavallaan jos kävisi töissä niin se katkesi se työpäivä sitten siihen kun lähtee pois sieltä. Ehkä selkeämmin. Toki mä tein ennenkin jonkun verran töitä kotona myös iltaisin tai näin vähän liukuen että sitä tapahtui, mutta että nyt se on vähän jotenkin epämääräisempää se rajanveto

Sitten lapset tulee koulusta, niin täytyy keskeyttää. Täytyy antaa jotain välipalaa, tulee semmoista se se voi olla joskus ihan kivakin, että esimerkiksi jos on aurinkoinen päivä, niin jos on aikaa niin voi käydä vaikka pienellä kävelylenkillä vähän liian harvoin tulee tehtyä sitä, että se on usein sitten että sitä työtä vaan tehdään ja tehdään kunnes sitten jossain kohtaa. Nyt on pakko lopettaa.

JK: Joo mutta miten yleensä on sujunut tommoinen niinku työelämän ja sitten perhe-elämän yhteensovittaminen. H: Se on. Se on ollut aikamoinen. Kakku. Tota. En mä tiedä varmaan, että se on onnistunut sen takia hyvin, että mä oon tosi tosi järjestelmällinen ja rakastan aikatauluttamista - Että ennakointia ja tosi kovaa aikatauluttamista vaatii

Lasten saapuminen kotiin koulupäivän jälkeen usein keskeytti työn ja aiheutti tauon, mikä korvattiin työskentelemällä illalla lisää. Lasten paluu kotiin saattoi olla tervetullut muistutus tauon pitämisestä: monet kokivat, että etätyössä taukojen pitäminen usein unohtui. Haastatellut selittivät tätä työtoverien puutteella: työpaikalla tauko oli helppo muistaa, kun työtoverit lähtivät tauolle. Työpäivän alkuun ja loppuun, siinä missä työn raja sijaitsi, vaikuttivat työtoverien erilaiset rytmit. Lapset ja työtoverit näyttäytyvät aineiston perusteella ajallisen rajan vartijoilta, jotka voivat vaikuttaa rajoihin ja jotka etätyöntekijä joutuu huomioimaan. Yksi haastateltava koki poikkeuksellisesti muuhun aineistoon nähden, että hänellä ajallinen raja työn ja muun elämän välillä oli selkiytynyt. Tämä ei kuitenkaan johtunut ehkä niinkään työstä, vaan perheen lasten muuttuneista rytmeistä: lapsilla oli ennen ollut myöhäisiä aamuja, minkä vuoksi myös haastateltu aloitti päivänsä myöhemmin. Ajallisten rajojen hallinnassa korostui oma vastuu, mutta rajatyötä helpottivat perheenjäsenet.

Ehkä jotenkin siis siinä mielessä tässä huomaa juuri sen, että se vapaa aika vähän niinku välillä jää sitten sivurooliin, että se varmaan vähän semmoinen, että pitäisi jotenkin, pitäisi ehkä olla silleen itse tiukemmin jotenkin suunnitella ja aikatauluttaa sitä itseensä ja aikaansa et sit sais myös [selkeämmät rajat]

Yhteenvetona voidaan sanoa, että ajallisissa rajoissa oli mahdollisuus työn ja muun elämän erottamiseen, mutta monella haastatellulla selkeää eroa ei välttämättä ollut. Raja oli joustava ja läpäisevä ja rajatyötä tehtiin yhdessä rajan vartijoiden eli lasten ja työtovereiden kanssa.

Rajat ja viestintä

Työn ja perheen tilallisen läheisyyden aiheuttama läpäisevyys edellytti neuvottelua rajoista perheenjäsenten kanssa, jotka toimivat rajan vartijoina. Viestinnän avulla työn ulottuvuutta koitettiin suojella: lapsia kiellettiin tulemasta puhumaan työaikana ja puolisonkin kanssa moni oli sopinut, että kesken töiden ei keskustella. Lasten tapauksessa kieltä ei välttämättä toiminut: heille oli vaikea ymmärtää, että kotona oleva vanhempi on töissä.

ja just ollaan käyty paljon keskusteluja ku lapset tulee "ettehän te edes mee töihin", et kyllähän me tehdään joka päivä töitä vaikkei me lähdetä täältä mihinkään.

Joillekin oli tullut aiheelliseksi keskustella myös lähijohtajan kanssa rajoista. Keskustelut lähijohtajan kanssa saattoivat liittyä niin perheeseen kuin työhön, joka tapauksessa viestinnällä voitiin syventää lähijohtajan tietoisuutta työntekijän tilanteesta ja saavuttaa työntekijän kannalta selkeämmät rajat, joiden sisällä ulottuvuus pysyy eikä vie kasva toisen ulottuvuuden yli ylitöiden ja kuormituksen muodossa.

Täytyy osata sanoa silloin kun kuorma on liikaa, että ei voi enää ottaa [...] mä kävin ihan hyvän keskustelun esimieheni kanssa tuossa loppuvuodesta, kun rupesi ihan toden teolla kone piiputtamaan ja että kyllä kyllä hän niin kun otti siitä myös onkeensa

Läpäisevyys viestinnän suhteen vaihteli. Työasioista puhumista kumppanin kanssa tavattiin vältellä, mutta syyt vaihtelivat oman valinnan ja työn luonteen välillä: työasioista ei haluttu puhua, kumppani ei voinut ymmärtää toisen työasioita tai sitten työn luonne oli sellainen, ettei työasioista saanut puhua ulkopuolisten kanssa. Viestinnässä muu elämä ja työ erottautuivat, mutta yksi haastateltavista myös puhui työstään kumppaninsa kanssa; keskustelu oli hänelle keino purkaa kuormittavia kokemuksia. Työn suuntaan viestinnällinen läpäisevyys oli oleellisesti vähentynyt, koska teknologiavälitteisen viestinnän ei koettu

antavan kasvokkaisen vuorovaikutuksen kaltaisia mahdollisuuksia epämuodollisuuteen; työn sisäinen vuorovaikutus liittyi korostuneesti vain muodollisiin seikkoihin eikä perheasioista keskusteltu samaan tapaan kuin ennen.

eli sitä niin ku sitä huomaa, että se voi olla ja puoliso voi olla, hyvin pitkään ajatuksissaan, et se työasento on vielä päällä, ja tavallaan vähän niiku sellanen muotoilu, että "miten töissä meni", ei semmosta mitään oo, ei jaksa, ja tota, ei toki haluakaan niin jakamaan ajatuksia työpäivästä.

Siirtymät etätyössä

Siirtymä aamulla töihin koettiin helpoksi ja siihen liittyi vain vähän toimintoja, kuten aamiaisen syöminen, pukeutuminen ja lasten laittaminen kouluun. Siirtymän helppous myös mainittiin monesti yhtenä etätyön hyvistä piirteistä, kuten Ashforthin ym. (2000) teoria mikroroolisiirtymistä olettaa: siirtymät halutaan pitää aina helppoina, mahdollisimman vähän energiaa kuluttavina.

Että sitä vaan niinku tulee tähän ja istahtaa, on kotona, niin sä olet töissä.

Lopettaminen sen sijaan koettiin vaikeaksi, mutta siihen liittyi vielä aamua vähemmän toimintoja. Lopettamisen vaikeudet saattoivat liittyä tunteeseen siitä, ettei ole tehnyt tarpeeksi, tai että asiantuntijatyössä tehtävät eivät koskaan varsinaisesti loppu. Työn mielekkyys piti myös erään haastateltavan työn ääressä. Ajallisten rajojen tapauksessa haastateltavat kertoivat, että työtoverien puute, se, ettei nähnyt työtovereita lähtemässä tauolle, vaikutti taukojen unohtamiseen, joten voi olla, että myös työpäivän venyminen liittyi samaan syyhyn: rajatyöstä puuttui sille tärkeä sosiaalinen vahvistus. Voidaan myös esittää, että jos työhön on helppo siirtyä aamulla, on siihen myös helppo jäädä. Etätyössä työpaikan viralliset aikataulut eivät ole myöskään vaikuttamassa tilan käyttämiseen. Rajojen ja roolien näkökulmasta voidaan myös kysyä, onko lasten lähteminen aamulla kouluun tai päivähoitoon siirtymäriitti, joka "sammuttaa" perheroolin ja helpottaa näin työrooliin siirtymistä, mutta iltapäivään mennessä työrooli on omaksuttu niin vahvasti ja työ on kodissa muodostunut työn tekemisen myötä omaksi ulottuvuudekseen, että siirtyminen täysin erilaiseen rooliin perheen pariin on siksi vaikeaa. Siirtymissä pois korostui teknologia: keskeinen osa siirtymiä pois oli työlaitteiden sulkeminen tai hiljentäminen, laitteita myös pidettiin vain työhuoneessa, jos henkilöllä oli erillinen työhuone. Jos työpiste oli yhteisissä tiloissa, työlaitteet voitiin piilottaa pois näkyvistä, mutta aina tämä ei ollut mahdollista. Laitteiden sulkemisen lisäksi siirtymässä pois työstä ei ollut muita toimintoja.

Tässä tässä nousee esiin, niin, mä huomaan ehkä, että se mikä on yks semmonen hankaluus ja haaste siinä on just se tavallaan se tietyn siirtymän puuttuminen siitä kun sä teet kotoa töitä ja ja sitten se, että sä pistät koneen kiinni. Niin sitten se tavallaan se toinen todellisuus astuu saman tien niin kuin siihen, että siinä ei tule sitä siirtymää vaikka että bussilla tai autolla siirtyisi täs töistä niinku kotiin. Eli silloin se se, että tästä kodista on tullut niinku työpaikka.

Lopettaminen on vaikeampaa, että se on ehkä tässä, että tässä vähän niinku venyy venyy työpäivät turhan pitkiksi paikoitellen että ja että taukoja tulee vähemmän pidettyä

Siirtymiä tapahtui eri ulottuvuuksien välillä myös kesken päivän: taukoja vietettiin kumppanin kanssa ja lasten palatessa kotiin voitiin viettää heidän kanssaan tauko, monesti lapset tulivat muutenkin keskeyttämään työt. Etätyössä korostui työn ja muun elämän yhdistäminen toistuvien siirtymien muodossa, mutta taukojen unohtuessa siirtymät päivän aikana jäivät vähäisiksi ja työ saattoi myös hallita ajankäyttöä.

Psykologinen raja: puutteellinen siirtymä

Etätyö aiheutti joillekin kokemuksen siitä, että työ jäi henkisesti päälle vielä työpäivän jälkeenkin. Tämä kokemus koski lähinnä niitä, jotka työskentelivät kodin yhteisissä tiloissa. Fyysisen siirtymän puute mainittiin syyksi mielessä tapahtuvan siirtymän hankaluuteen, mutta siirtymän vaikeus ei välttämättä liittynyt sinänsä etätyöhön. Myös työn mielekkyys, työn sisällön yhteys ajankohtaisiin asioihin ja työn rajaton luonne aiheuttivat sen, että työ jäi mieleen työpäivän jälkeenkin. Myös perhe saattoi olla kesken työn ajatuksissa ja häiritä keskittymistä työhön, jos lapset olivat läsnä kotona. Psykologista läpäisevyyttä työn suunnasta yritettiin torjua henkisillä ja fyysisillä keinoilla; keskittymällä tietoisesti läsnäoloon perheenjäsenten kanssa ja peittämällä työvälineet näkyvistä.

ja oon yrittänyt tietoisesti myös sitä läsnäoloa niinku harjoitella että sitten olen lapsille läsnä kun olen pois töistä

Roolit ja rajat

Etätyössä roolien välistä läpäisevyyttä oli aineiston perusteella vaikea välttää. Kun perheenjäsenet ja työ olivat yhdistyneenä samassa tilassa, kohdistui molempien tasolta samanaikaisesti rooli-odotuksia etätyöntekijään. Joillekin roolien yhdistäminen vastasi omaa mieltymystä, vaikka työtä ja muuta elämää muuten pidettiin esim. ajallisesti erillään, toisille roolien läpäisevyys oli aineistossa häiritsevä kokemus. Useimmiten läpäisevyys

suuntautui perheroolista työrooliin, mutta myös työrooli saattoi olla mielessä vapaa-ajalla. Vapaaehtoisten identiteettien puutteessa työrooli-identiteettiin kohdistui uudenlaisia odotuksia, kun se oli ainoa tapa jotenkin toteuttaa itseään.

Ja sitten kuitenkin ainakin itsellä on vähän ehkä se, että se työ on tällä hetkellä niinku se selkein keino vähän niinku ilmaista itseään, että ei ole olemassa mitään harrastuksia missä niinku sillä tavalla ilmaisista jotenkin tulisi sitä täyttymystä tai muuta niin sen takia se niinku se. - Sille työlle tulee semmoinen merkitys, jota pohtii paljon myöskin vapaa ajalla

Sukupuolittunut työnjako, ensisijainen vanhemmuus ja rajat

Työnjako kotitöissä oli joissain perheissä sukupuolittunutta ja äiti vanhemmista se, johon lapset ensisijaisesti tukeutuivat. Varsinkin ruuanlaitto oli tehtävä, joka usein jäi äitien vastuulle. Näistä syistä joillain aineiston äideillä korostui perheen ja työn ulottuvuuksien yhdistäminen, mikä saattoi tuntua kuormittavalta. Monet kokivat, ettei etätyö kuitenkaan sinällään ollut muuttanut työnjakoa. Tasa-arvoisempaa työnjakoa soveltavissa perheissä työnjaosta neuvoteltiin ja tällä tavoin rajoja ulottuvuuksien välillä yritettiin pitää selkeinä eli läpäisemättöminä.

Ja tuota noin niin pystyyn siinä vaikka vasemmalla kädellä palaveria lomassa jotain hoitamaan, mutta samallahan se on myös vähän työlästä, että niin kuin naisilla monesti niin mullakin on päävastuu siitä että miten perhe syö ja laittaa sitä kun oltiin viime keväänä koko porukka etä töissä [...] Kun välissä laitat koko porukalle, katsot että onko meillä lounasta ja onko meillä sitten päivällistä ja välissä sohlaat tyttären zoom yhteyttä kuntoon kouluun päin niin sitä ei ihan täysillä kaikissa palavereissa pystynyt olemaan että se meni tähän multi task sen puolelle aika vahvasti ja niinku semmoinen uuvuttava että se voi olla tietenkin ettei enää itsekään ihan teini ehkä ole tottunut siihen, että joka tuutista tulee kaikkea.

Mut puolison kanssa vuoroteltiin sillai, että aina toinen oli se päiväulkoiluttaja [lapselle] ja toinen sitte pääsi lopettamaan työpäivänsä vähän aikaisemmin. [...] no, eii, ei juurikaan [työnjako muuttunut] muutenkin meil on aina jaettu sillai suurin piirtein tasaisesti että kumpi vie ja kumpi hakee että ehkä noita ruuanlaittovuoroja on joutunut sopiin enemmän ku sitä ruuanlaittoa on ollu enemmän.

6.2 Ristiriita, myönteinen valuma ja helpottaminen

Työn ja perheen välinen ristiriita etätyössä

Läpäisevyys johti rooliristiriitoihin, kun perheen lapsilla oli helppo pääsy etätyöntekijän työtilaan, oli se sitten erillisessä huoneessa tai perheen yhteisissä tiloissa. Rooliristiriitojen kokemukset olivat yleisiä ja ne suuntautuivat melkein yksinomaan perheestä työhön. Lapsilla oli vaikeuksia ymmärtää, että kotona oleva vanhempi on töissä. Kotona vanhempi ei voinut lasten läsnä ollessa keskittyä vain työroolissa olemiseen: hän oli lasten silmissä vanhemman roolissa, ja rooliin liittyvät odotukset olivat läsnä. Odotuksiin ei kuitenkaan kyetty kunnolla vastaamaan, koska ne olivat ristiriidassa työroolin kanssa: kesken työskentelyn juttelemaan tuleva lapsi aiheutti ei-toivotun keskeytyksen ja lapsi oli torjuttava, mikä tuntui epämukavalta. Perheestä työhön suuntautuva ristiriita näyttäytyi yleensä tällaisena käyttäytymiseen liittyvänä ristiriitana. Havaittavissa olevan käyttäytymisen lisäksi ristiriita ilmeni ajattelussa: kun lapset olivat kotona, vanhempi saattoi ajatella näiden asioita ja kokea velvollisuutta puuttua lasten tekemisiin, minkä vuoksi töihin oli vaikea keskittyä.

Hänellä [lapsella] on asiaa, niin tota, kuitenkin lapsi on lapsi, ja lapsi on lapsi vaikka on 18-vuotias, niin tuntuu pahalta, ku väistäis kädellä et mee pois, et se on äitille kipee kohta.

Sitten siinä tulee semmoinen fiilis, että pitäisikö minun vanhempana olla paremmin niinku läsnä vähän niinku lapsille, koska minä olen kotona.

Täytyy meidän kuitenkin tietää ja osallistua [lapsen elämään kotona], mutta että olihan se vähän semmoista, että kyllä siinä omat työt kärsi. Tuntuu että niin kuin ei pystynyt niinku hetkeksikään sitten ihan rauhassa keskittyä mihinkään

Aikaan liittyvää ristiriitaa ilmeni aineistossa myös. Kesken töiden vanhemmat joutuivat eri tavoin osallistumaan lasten elämään, minkä takia töitä saatettiin jatkaa illalla. Kuormituksen muodossa ristiriita ilmeni yhdellä haastateltavista.

en ehkä painottanu tarpeeks sitä kuinka paljon hermot voi mennä päivän aikana ku tossa on tollanen pieni assistentti pyörimässä vieressä niin ne on kyllä semmosia että niiden päivien jälkeen varsinkin jos on useampi putkeen, on aivan kuollut, siitä jatkuvasti keskeytyksestä

Ristiriitakokemuksia oli suurimmalla osalla haastateltavista, ainoastaan kahdella ne puuttuivat kokonaan. Molemmissa tapauksissa lapset olivat jo toisen asteen opiskelijoita ja toisella lapsi ei työaikana yleensä ollut kotona. Aineiston perusteella työn suunnalta tulevia ristiriitoja etätyössä tapahtui harvemmin kuin perheestä työhön suuntautuvia. Työpäivän

pitkittyminen ja työn pyöriminen ajatuksissa vaikeuttivat osalla haastateltavista läsnäoloa perheenjäsenten kanssa.

Perheen ja työn välinen myönteinen valuma sekä helpottaminen

Etätyö voi aineiston perusteella tukea perhe-elämää: sen aiheuttama perheen ja työn samassa tilassa oleminen mahdollistaa runsaammat ajalliset voimavarat perheen kanssa, joita hyödyntämällä perhesuhteet olivat osalla haastateltavista vahvistuneet. Perheen kanssa vietetyt tauot kesken työpäivän myös synnyttivät myönteisiä tunteita, ja etätyö saattoi helpottaa vanhempana olemista: lasten elämään oli helpompi osallistua, kun oli mahdollista olla vain kotona lasten seurassa ja ajalliset rajat joustivat.

Mä koen toisaalta, että on hirveän hyvä niinku nyt tässä etätyöaikana, että nyt on niinku helpompi olla äiti kun minä olen täällä paikalla. Mä olen tavoitettavissa lapsille ja kun on ollut haasteita koulussa ja kaverisuhteissa, niin musta on niinku turvallista et mä oon näkemässä että minkälaisilla naamalla he tulee koulusta.

Kyllä tässä varmaan on sellaista lähentymistä tullut vielä enemmän ja varmaan sellaistaikin, että on niinku luontevampaa jopa keskustella. Me ollaan niin hirveästi keskusteltu asioista, koska me ollaan oltu samassa paikassa niin paljon, että jotenkin että sitten se ei rajoitu siihen, että kun mä olen tullut töistä kotiin ja äkkiä syödään sit lähetäänkin johonkin harrastuksiin niin sitten vaan ehtii kysyä, että miten meni, että tässä on niinku myös varmaan niinku keskusteluille ollut enemmän tilaa ja sekin varmaan on tehnyt niinku lähentymistä.

6.3. Identiteetti etätyössä

6.3.1 Ryhmäidentiteetti: muuttunut suhde työyhteisöön

Monien kokemuksessa suhde työyhteisöön oli muuttunut etätyön myötä etäiseksi. Työyhteisöidentiteetin merkittävyys vaikuttava rakenteellinen sitoutuneisuus oli merkittävästi heikentynyt, kun vuorovaikutus oli vähentynyt. Teknologian välityksellä tapahtuva vuorovaikutus ei tuntunut samalta kuin kasvokkainen ja vuorovaikutus myös keskittyi useammin muodollisten aiheiden ympärille kuin ennen etätyötä. Monille työyhteisö kuitenkin oli tärkeä: vuorovaikutuksen puute koettiin ikävänä, mikä viittaa affektiivisen sitoutuneisuuden olemassaoloon. Työn ulottuvuuden sisällä oli siis tapahtunut identiteettien tasapainoa häiritsevä etääntyminen työyhteisöidentiteetistä, yhteisö ei määrittänyt identiteettiä enää tarpeeksi, kuten Kreiner ym. (2006b) kuvaavat teoriassaan. Ne, joille tämä

identiteetti oli tärkeä, pyrkivät palauttamaan tasapainon ja pitämään identiteettiä yllä osallistumalla epämuodollisiin, etänä järjestettäviin tilaisuuksiin.

Siis kyllähän siitä on tietyllä tavalla niin kuin siitä työyhteisöstä irtautunut. Että nyt nythän se työ niin kun rakentuu enemmän, enemmän niinku sitten sen asian ympärille kuin aikaisemmin.

ja sitten tosiaan sitä että sitä työyhteisöä tosiaan kaipaa, tässä huomaa ettei yhtään oo perillä työkavereiden kuulumisista

Ja mut että meillä on sitten käytäntöjä, mitä me pidetään yllä, että mulla on esimerkiksi sellainen tapa, että mihin mä koitan panostaa, että mä kerran viikossa itse pidän tunnin tällöisen [oman työyksikön] aamupalaverin, me nostetaan siellä onnistumisia ja kuulumisia [...] Koitan pitää ne niinku mahdollisimman semmoisina rentoina ja keskusteleivina. [...] Mä koitan aina priorisoida ne niin että mä oon useasti tehnyt sen valinnan, että jos mulla on päällekkäinen kokous niin mä valitsen sen meidän oman aamupalaverin, että se on mun tapa koittaa pitää yllä sitä yksikön jaksamista.

6.3.2 Identiteettien muuttuminen

Etätyö aiheutti osalle haastateltavista tilanteen, jossa rooli-identiteettien merkitykset muuttuivat kielteisesti. Ne, joilla merkitysten muuttuminen koski työidentiteettiä, vaativat paljon itseltään työntekijänä, mutta tilanteessa omien vaatimusten täyttäminen oli hankalaa, vaikka työnantajan vaatimukseen kyettiin vastaamaan. Tilanteessa ei kyetty vahvistamaan identiteettistandardia itsestä työn tavoitteet täyttävänä työntekijänä.

Että jos mä ajattelen niinku sitä, että minkälaisia odotuksia vaikka mun esihenkilöt tai jotkut asettaa, niin mä luulen kyllä että kyllä mä niihin niinku on pystynyt vastaamaan [...] Mä tavallaan koen, että kun mä teen, minä teen henkilökohtaisesti työtä niinku tavallaan meidän [työpaikan henkilöstön] tukemiseksi niin mä en koe, että siihen nähden me ollaan pystytty niinku tavallaan en ole pystynyt vastaamaan niihin odotuksiin

Joillakin ristiriita vanhemmuuden ja työn vaatimusten välillä aiheutti kokemuksen siitä, ettei ole kunnollinen työntekijä eikä toisaalta vanhempikaan. Eri identiteettien välinen tasapaino oli vaarantunut. Näiden haastateltujen tapauksessa rooli-identiteettien muutos liittyi rajatyön vaikeuteen: kyvyttömyys pitää perhe- ja työolottuvuuksia erillään aiheutti identiteetin merkitykset vaarantavan ristiriidan. Tapahtui Kreinerin ym. (2006b) teoriassaan kuvaama tunkeutuminen, jossa rajojen välinen liiallinen läpäisevyys aiheutti muutoksen.

Sitten siinä yhen tai kolmen aikaan lopettelemaan, että sais niinku tehtyä vähän sillai että ei sitte olis enää siinä ku lapset tulee kotiin niin pitkän se työpäivä, koska muuten se menee siihen että lapset on digi-laitteiden ääressä, heh, niin, se on ehkä se pahin pahin niiku siinä että tuntuu että et ole hyvä työntekijä etkä hyvä perheenäiti.

Etätyö aiheutti myös myönteisiä muutoksia työidentiteetissä. Osa haastatelluista koki kehittyneensä erilaisissa työrooliin kuuluvissa osaamisalueissa, kuten tiimityöskentelyssä. Pakotettu etätyö on saattanut olla tilanne, jossa joitakin työidentiteettiin liittyviä toimintatapoja on joutunut kehittämään, koska vaihtoehtoisia, vanhaa identiteettistandardia vastaavia, lähityössä sovellettuja käyttäytymistapoja ei ole voinut enää soveltaa.

No uudenlaisia taitoja on ainakin vaatinu, että ne onnistumiset on sit tuonu kyllä sitä niiku iloa omasta ammattitaidosta.

Etätyö mahdollisti myös tilanteen, jossa työidentiteetissä voitiin toimia vapaammin ja rohkeammin, kun muiden työntekijöiden fyysinen läsnäolo ja heidän arvioitavanaan oleminen eivät olleet vaikuttamassa työidentiteetin merkityksiin.

Mun on jopa tässä etätyöskentelyvaiheessa niinku mä olen rohkeampi ehkä sanomaan niitä mun ideoita palaverieissa tai kirjoittaa niitä jossain chat-keskustelussa kuin mitä mä olisin ehkä livenä, että mä olisin livenä, varmaan kokisin näiden kokeneempien kollegojen läsnäolon silleen mua vähän rajaavana.

Mulla on ollut vapauttavaa myös sekin, että kun [entisellä työpaikalla], siihen kategoriaan edelleenkin vielä, mut lasketaan varmaan nuoreksi naiseksi, niin se on ollut vähän semmoinen paikka missä se ulkonäkö on aika paljon määritelty, että oletko asiantuntija vai et. Niin tässä on aika kivaa se, että tässä [nykyisessä työpaikassa etätyössä] vaan niinku ikään kuin työt puhuu puolestaan eikä sillä ulkonäöllä ole väliä eikä ole pakko laittaa tuu niinku työpäivään

Muutoksia koettiin myös henkilökohtaisessa identiteetissä. Etätyön myötä huomattiin mm. ettei työhön kuuluvaa vuorovaikutusta kaivattu niin paljon, kuin oli ennen oletettu. Itsetuntemuksen kehittyminen koettiin myönteisenä asiana.

että esimerkiksi mä oon oppinut että mä olen, olen niin kuin introvertimpi kuin mitä minä koskaan olin ajatellut, että mä olin aina ajatellut, että mä oon hirveen ulospäin suuntautunut ja niin kuin sosiaalinen, mutta niin kuin nyt tämä aika, niin mä olen nauttinut tosi paljon oikeastaan siitä, että mun ei ole pakko olla sosiaalinen, jos mä en halua

6.3.3 Jatkuvuutta työidentiteetissä

Etätyö ei kaikille haastatelluille merkinnyt muutosta identiteetissä. Nämä haastatellut korostivat työidentiteetissä itsenäisyyden merkitystä. Työ oli ennenkin ollut itsenäistä, itsenäisyyttä arvostettiin ja etätyö vain jatkoi itsenäistä työtä. Mieltymys eri ulottuvuuksien yhdistämisen suhteen ja työn aiheuttamat paineet yhdistämisessä olivat tasapainossa. Etätyöstä oli myös näillä haastatelluilla ainakin jonkin verran aikaisempaa kokemusta. Siirtymä jatkuvaan etätyöhön ei ollut muutos, jonka myötä tilanne olisi muuttunut sellaiseksi, että työidentiteetin merkitykset olisivat mitenkään muuttuneet.

että johtaa itse itseään niin niin minä olen tehnyt koko työurani ajan, että jos [aiemmassa työssä] se oli hyvin paljon sitä [toisessa työssä] sitä ja nyt se on ollut entistä selvemmin viime vuodet täällä [nykyisellä työpaikalla] niinku muutoinkin, että ei etätyö tuonut siihen niinku iso tai tuonut muutosta oikeastaan ollenkaan.

6.3.4 Aidompi identiteetti

Etätyö aiheutti joillekin haastatelluille tilanteen, jossa eri identiteetit olivat paremmassa tasapainossa, kun työssä ei enää vallinnut Kreinerin ym. (2006a) kuvaamaa läpinäkyvyyden puutteeseen liittyvää jännitettä eli kyvyttömyyttä olla oma itsensä työssä eikä toisaalta olemisen tapaan liittyviä vaatimuksia ollut myöskään läsnä. Tilanne mahdollisti siis aidomman identiteetin: itsenäisyys vastasi enemmän sitä mitä haluttiin työltä, eikä etätyössä tarvinnut alistua työpaikan vaatimuksiin käyttäytymisen suhteen, ts. työidentiteettiin lähityössä kuuluneet vaatimukset eivät enää vaikuttaneet omaan olemiseen. Kiireen puuttuminen paransi myös yhteyttä itsen. Aitous liitettiin eri rooli-identiteettien samankaltaisuus.

JK: Onko tuntunu, et se työ ehkä nyt vastaa enemmän sitä mitä niinku itse on? H: joo, kyllä! että saa silleen vaa mun mielest se ei oo mitenkään haitalista että työ tulee kotiin tai muuta että, et on niin, on niin silleen ehkä jopa semmosta autenttisempaa jollakin tavalla, et ihmisil on vähemmän niitä sellaisia rooleja ehkä

must tuntuu että mulla on niinku temperamentti ja persoonallisuus sellanen että se sopii tosi hyvin [etätyöhön] että mä oon muutenkin, tykkään tehdä tosi paljon itsenäisesti ja yksin ja sitten mulla on niiku ehkä enemmän häiritsevää se kaikki muu, heh, sosiaalisuus tai semmonen

niiku tää elämän rytmi on niinku silleen vähän rauhallisempi ku ei istu niis ruuhkabusseissa ja muissa ni, sit se auttaa paljon olemaan myös jotenkin tuntemaan itsensä paremmin ku, jos on kauhee kiire koko ajan ja kaikki harrastukset vie niitä muuta, nii, sit tavallaan ei niinku ees kerkee ajatella semmosta et nyt tuntu et yhteys omaan itseen on parantunu ku on enemmän sitä semmosta niiku hiljasuutta

että mä koen sen niitten roolien sekottumisen sellaisena että me voidaan olla jotenkin silleen autenttisemmin ettei tarvi niinku että nyt minä olen tavallaan että et mulla ei kauheen paljon se oma persoona muutu et ku on työroolissa tai muussa

7 YHTEENVETO JA POHDINTA

Rajoja tarkasteltiin eri näkökulmista. Tilallinen raja oli aineiston perusteella läpäisevä molempiin suuntiin: muusta elämästä työhön läpäisevyyttä ilmeni kaikilla, mutta työstä muuhun elämään suuntautuvaa läpäisevyyttä niillä, joilla työpiste oli kodin yhteisissä tiloissa. Rajatyön keinona tilallisten rajojen ylläpitämisessä käytettiin oven kiinni pitämistä, mikä ei kuitenkaan estänyt läpäisevyyttä.

Toiminnoissa työn raja oli joustava, kotitöitä tehtiin työn lomassa ja samaan aikaan työn kanssa. Työn raja oli myös läpäisevä psykologisessa mielessä muun elämän suuntaan, kun kotitöiden kanssa samanaikaisesti ajateltiin työtä, kotitöiden tekeminen saattoi olla aikaa työtehtävien suunnittelulle. Ajallisissa rajoissa työ ja muu elämä oli mahdollista erottaa toisistaan kuten moni teki, mutta ajallinen raja myös jousti molempiin suuntiin. Ajalliset rajat hämärtyivät joillain haastatelluilla: he unohtivat tauottaa työtä ja tekivät työtä iltaisin ja viikonloppuisin. Ajallista rajaa määrittivät rajan vartijat ja lapset ja työtoverit. Työtoverien erilaiset rytmit ja toisaalta se, että tauko oli normaalisti sosiaalinen tapahtuma, vaikutti työpäivän kulkuun. Lasten aiheuttamien keskeytysten takia työtä piti toisinaan jatkaa epätavallisina aikoina. Ajallisten rajojen ylläpitämisessä korostui oma vastuu. Aikataulutamalla ja ennakoimalla ajallisia rajoja koitettiin hallita.

Viestintää käytettiin rajatyön keinona: lasten, kumppanin ja lähijohtajan kanssa käytiin keskusteluita rajoista, mutta lasten kohdalla viesti ei välttämättä mennyt perille ja raja pysyi läpäisevänä. Viestinnässä läpäisevyys oli vähäistä: kotona työtä tekevän kumppanin kanssa harvoin puhuttiin työasioista ja jotkut olivat sopineet, että työpäivän ajan pidetään etäisyyttä,

työpaikalla taas puhuttiin tavanomaista vähemmän epämuodollisista, kuten perheeseen liittyvistä, aiheista.

Siirtymät koettiin aamulla helpoiksi. Niihin liittyi muutamia tavanomaisia toimintoja, kuten pukeutuminen, aamiainen ja lasten laittaminen kouluun tai päivähoitoon. Sen erityisempiä rituaaleja siirtymissä ei ollut. Siirtyminen pois töistä oli vaikeaa. Syitä oli monia: ei koettu, että oltiin tehty tarpeeksi, työ oli mielekästä ja työ koettiin rajattomana. Myös se, että rajatyöstä puuttui sen sosiaalinen ulottuvuus eli muut työntekijät eivät olleet jouduttamassa siirtymää lähdollään saattoi vaikuttaa siirtymän hankaluuteen, kuten myös se, että kotona työn ääreen oli helppo jäädä, kun työpaikan viralliset aikataulut eivät olleet vaikuttamassa. Myös työn muodostuminen työn tekemisen myötä omaksi ulottuvuudekseen kotona ja työrooliin uppoutuminen sen yhteydessä saattoivat tehdä hankalaksi siirtyä perheen pariin aivan erilaiseen rooliin ja ulottuvuuteen. Identiteetin työkeskeisyys voisi myös hankaloittaa siirtymää, mutta tätä on aineiston perusteella vaikea arvioida.

Siirtymä ulottuvuudesta toiseen saattoi olla puutteellinen. Työhön liittyvät esineet muistuttivat työstä vapaa-ajalla eli ilmeni psykologista läpäisevyyttä työstä muuhun elämään, tähän vaikuttivat myös muut, työn lopettamista ja siirtymää hankaloittavat syyt, kuten työn rajaton luonne, työhön liittyvien asioiden esiintyminen tiedotusvälineissä ja työn mielekkyys. Myös perheeseen liittyvät asiat saattoivat pyöriä mielessä kesken työn, varsinkin, jos lapset olivat kotona. Psykologinen läpäisevyys hankaloitti kunnollista keskittymistä mihinkään ulottuvuuteen. Läpäisevyyttä yritettiin torjua kahdella rajatyön keinolla: piilottamalla työhön liittyvät esineet työn jälkeen ja keskittymällä tietoisesti johonkin ulottuvuuteen.

Sukupuolittunut työnjako aiheutti joissain perheissä hankaluutta pitää työtä ja muuta elämää erillään selkeällä tavalla. Kesken työpäivän piti tehdä perheeseen liittyviä töitä, kuten laittaa ruokaa, mikä koettiin kuormittavana. Lapset myös usein hakivat huomiota ensisijaisesti äidiltä; äiti saattoi olla perheen ensisijainen vanhempi. Etätyö ei koettu sinällään ollut muuttaneen työnjakoa. Rajatyön keinona tasa-arvoisempaa työnjakoa soveltavissa perheissä käytettiin neuvottelua kotitöiden jakamisesta, mikä helpotti eri ulottuvuuksien erottamista.

Etätyö aiheutti tilallisten rajojen läpäisevyyden myötä ristiriidan työn ja perheen välillä osassa aineiston perheistä. Ristiriita ilmeni usein perheestä työhön suuntautuvana. Käyttäytymisessä ristiriita näkyi niin, että lapset vaativat kesken töiden huomiota, jota ei

voitu antaa työhön keskittymisen takia. Ristiriitaa aiheutti myös ajankäyttö: erilaisia perheeseen liittyviä tehtäviä jouduttiin hoitamaan kesken työn ja keskeytysten takia töitä jouduttiin joskus jatkamaan iltaisin ja viikonloppuisin. Lapsen huomionhakuisuus myös aiheutti kuormitusta työtä tekeväälle vanhemmalle. Työstä perheeseen suuntautuvaa ristiriitaa koettiin aineiston perusteella harvemmin, mutta sitäkin oli. Työasioiden pyöriminen mielessä vaikeutti läsnäolemistä perheen kanssa eli ristiriita vaikutti käyttäytymisessä, työ myös toisinaan vei aikaa perheeltä, kun työpäivä venyi.

Etätyö mahdollisti kielteisten ilmiöiden lisäksi myös jotain hyvää. Kotona työskentelyssä työn ajallinen raja oli joustava, mikä helpotti erilaisten perheasioiden hoitamista. Työstä suuntautui siis helpottamista muun elämän suuntaan. Perheen kanssa vietetty runsaampi aika myös synnytti myönteisiä tunteita työajalla. Joissakin perheissä perhesuhteet vahvistuivat runsaamman yhteisen ajan takia, perheenjäsenten kanssa keskusteltiin enemmän ja koettiin lähentymistä. Etätyöllä oli mahdollisuus edistää perhe-elämän laatua monin tavoin.

Etätyö vaikutti aineiston perusteella haastateltujen eri identiteetteihin ja aiheutti identiteettityötä. Ryhmäidentiteetti eli työyhteisöidentiteetti oli muuttunut: työn ulottuvuuden sisällä etätyöstä oli seurannut etäänntyminen työyhteisöstä. Työyhteisöidentiteetti oli heikentynyt, etätyö loi melko läpäisemättömän rajan työyhteisön ja etätyöntekijän välille, teknologiavälitteisessä vuorovaikutuksessa vuorovaikutus keskittyi usein vain muodollisten työasioiden ympärille ja työtovereihin oli vaikea saada yhteyttä. Tässä tilanteessa ne, joille työyhteisöön kuuluminen oli tärkeää, tekivät käytännöllistä identiteettityötä pyrkimällä pitämään tätä identiteettiä yllä osallistumalla tilaisuuksiin, joissa epämuodollista vuorovaikutusta voitiin harjoittaa. Joillekin etäänntyminen paransi tasapainoa eri identiteettien välillä, koska epämuodollista vuorovaikutusta työyhteisön kanssa ei koettu henkilökohtaisesti tärkeänä tai se saatettiin kokea jopa kuormittavana.

Työhön ja perheeseen kytkeytyvissä rooli-identiteeteissä koettiin myös muutoksia, joskin muutokset painoutuivat aineistossa työidentiteettiin. Etätyö oli joillekin aiheuttanut tilanteen, jossa työidentiteetin merkityksissä tapahtui kielteinen muutos. Nämä työntekijät olivat vaativia itseään kohtaan, mutta etätyössä omat vaatimukset itseä kohtaan eivät kyettyneet aina täyttymään. Tilanteen ja identiteettistandardin välinen ristiriita aiheutti heikentävän muutoksen työidentiteetissä. Myös kahden eri rooli-identiteetin eli vanhemmuuden ja työn välinen ristiriita aiheutti kokemuksen siitä, että ei oltu tarpeeksi hyviä kummassakaan. Toisaalta aineistossa esiintyi myös myönteisinä pidettäviä muutoksia. Työidentiteetin

merkityksissä korostui onnistumisten kokemusten myötä kehittynyt osaaminen, rohkeus ja vapaampi oleminen. Uudessa tilanteessa oli pakko kehittää uudenlaista osaamista ja olemisen tapaa, kun vanhoja lähityöhön kuuluvia tapoja ei voinut enää toteuttaa. Etätyö ei kaikille merkinnyt muutosta rooli- tai henkilökohtaisessa identiteetissä. Itsenäisyyden merkitystä korostaville työntekijöille etätyö vain jatkoi itsenäisyyttä, johon oli työssä jo totuttu.

Henkilökohtaisen identiteetin muutos ei ollut aineistossa yleistä, mutta sitäkin esiintyi. Etätyön myötä oli huomattu, ettei oltukaan niin "sosiaalisia", kuin oltiin aiemmin itsestä uskottu, voidaan myös sanoa, että kun vanha identiteettistandardi, siihen kuulunut "sosiaalisuuden" merkitys ei saanut uudessa tilanteessa vahvistusta, tapahtui identiteetin muutos.

Etätyö mahdollisti joillekin aitouden kokemuksen työidentiteetissä. Näille työntekijöille itsenäisyys vastasi sitä, mitä työltä haluttiin, toisaalta aitoutta edisti sekin, että työpaikan vaatimukseen käyttäytymisen suhteen ei tarvinnut enää vastata samalla tavoin kuin lähityössä. Työhön liittyvän kiireen vähentyminen myös paransi yhteyttä itsen. Aitouden kokemuksen voi sanoa lisänneen eri identiteettien välistä tasapainoa Kreinerin ym. (2006a) kuvaamalla tavalla.

7.1 Pohdinta

Millaisia rajat olivat aineiston perusteella pakotetussa etätyössä koronapandemian aikana? Rajojen vahvuus vaihteli päivän mittaan: kun lapset olivat poissa ja joillakin myös kumppani, olivat rajat vahvimmillaan, läpäisevyyttä ei ilmennyt kumpaankaan suuntaan, mutta työn rajaa voitiin joustaa erinäisten kotitöiden suorittamiseen. Kun lapset palasivat koulusta tai päivähoitosta kotiin, vahvistui läpäisevyys perheen suunnalta huomattavalla tavalla, joka aiheutti perheen ja työn välisiä ristiriitoja, toisaalta läpäisevyys mahdollisti myös myönteisen tunteiden valumisen perheestä työhön. Rajojen vahvuuteen vaikutti myös se, oliko etätyöntekijä palaverissa. Palaveri oli nk. vahva tilanne, jossa odotukset käyttäytymisen suhteen olivat voimakkaita työn suunnalta, työntekijän oli suunnattava huomionsa palaveriin eikä työn raja voinut joustaa. Perheen taholta samaan aikaan suuntautuva läpäisevyys aiheutti ristiriitoja.

Kossekin ja Lautschin (2012) mukaan yksilöllisillä piirteillä ei rajatyön tyyliin ole juuri merkitystä, jos työpaikan kulttuuri pakottaa kaikki samaan tyyliin. Tämän tutkielman aineiston tapauksessa koko työn kulttuuri joutui muuttumaan laajamittaisen etätyöhön

siirtymisen myötä: pakotettu etätyö vähensi mahdollisuuksia vaikuttaa rajatyön tyyliin, eri ulottuvuuksia oli pakko yhdistää. Aineiston perusteella on selvää, että etätyössä mieltymystä eri ulottuvuuksien yhdistämisen ja erottamisen suhteen oli vaikea toteuttaa, jos ulottuvuudet haluaa pitää erillään. Kodin ympäristö jo sinällään korostaa yhdistämistä ja erottamista hankaloitti joissain aineiston tapauksissa myös asunnon koko, työtä oli pakko tehdä työhuoneen puutteessa asunnon yhteisissä tiloissa, mikä korosti ulottuvuuksien yhdistämistä, mutta myös perheenjäsenten, käytännössä lasten vaatimukset huomiosta, vetävät ulottuvuuksia yhteen. Ympäristö joko tukee tai ei tue mieltymystä (Kreiner, Hollensbe & Sheep, 2009), kotona tapahtuva etätyö tapahtuu aineiston mukaan ympäristössä, jossa erottaminen on lähtökohtaisesti vaikeaa. Aineiston perusteella ei kuitenkaan voi sanoa, että erottaminen olisi ollut aivan mahdotonta: mm. erillisessä työhuoneessa työskentely ja työesineiden kätkeminen helpottivat ulottuvuuksien erottamista kotona, työasioista puhumista voitiin myös vältellä perheenjäsenten kanssa. Työ saattoi silti olla ajatuksissa myöhemminkin, mutta on kyseenlaista, johtuuko tämä sinällään kotona työskentelystä vai esim. työn luonteesta. Kun yhdistämistä ja erottamista tarkastellaan eri näkökulmista, kuten Nippert-Engin (1996) tutkimuksessa, huomataan, että joitain rajallisia mahdollisuuksia erottamiseen ja yhdistämiseen oli olemassa. Olivatko nämä mahdollisuudet riittäviä rajatyöhön liittyvän mieltymyksen kannalta, on kysymys, johon vastaaminen edellyttäisi jatkotutkimusta.

Etätyössä työntekijän oma vastuu rajatyöstä korostui aineiston perusteella. Rajatyöstä on voinut etätyön myötä tulla uusi kuormitustekijä työhön, kun rajoista on pitänyt neuvotella perheenjäsenten kanssa eikä rajoja silti saa pidettyä selkeinä, kuten aineiston kuvaukset lasten aiheuttamista keskeytyksistä kertovat. Silti suurin osa halusi jatkaa etätyötä osittain ns. hybridimallissa, mikä vastaa myös Eurofoundin (2020, 34) tuloksia, joissa 70% oli tyytyväisiä kotona työskentelyyn ja 78% halusi työskennellä vähintään muutaman kerran kuussa etänä, joskin vain 13% halusi työskennellä etänä päivittäin. Mitä säännöllisempää etätyö oli ollut, sitä todennäköisemmin vastaaja halusi jatkaa etätyössä (em.) Syiksi voi mainita kiireen puutteen, joustavuuden ajallisissa rajoissa, mikä helpottaa ajanhallintaa kotona, aidomman olemisen tavan sekä laadukkaamman perhe-elämän.

Rajatyön teoriassa mieltymys on mainittu selittävänä tekijänä siihen, halutaanko työtä ja muuta elämää yhdistää vai erottaa (Kossek & Lautsch 2012, Ramarajan & Reid 2013). Aineiston perusteella on kuitenkin vaikea sanoa, kuka haluaisi selkeästi yhdistää tai erottaa ulottuvuuksia. Mieltymys voi vaihdella eri asioissa: erilaisia kotitöitä limitetään mielellään

työn lomaan, koska se helpottaa ajanhallintaa ja antaa aikaa pohtia työtä, mutta perheenjäsenten kanssa ei välttämättä kaivata vuorovaikutusta kesken työpäivän, perhe halutaan pitää etäällä. Tutkimuksessa olisi hyvä määritellä aina selkeästi, mitä tarkoitetaan eri ulottuvuuksien yhdistämisellä tai erottamisella, mitä tekijöitä yhdistäminen tai erottaminen koskee. Erilaisia rajatyön keinoja voidaan käyttää molempiin tai jopa samaan asiaan eri tilanteissa, kuten Reissner ym. (2020) totesivat tutkimuksessaan.

Christena E. Nippert-Engin (1996, 111-116) mukaan siirtymä kodista työhön on yleensä hankalampi kuin työstä kotiin. Aineiston perusteella näin ei kuitenkaan ole, vaan siirtymä työn tekemisestä perheen pariin työpäivän lopussa koettiin hankalana. Voi olla, että tämä on etätyön erityispiirre, jonka ymmärtäminen vaatisi lisätutkimusta. Nippert-Engin mukaan vaikeampaan siirtymään myös liittyy enemmän toimintoja, mutta aineistossa toiminnot olivat työstä pois siirtymisessä hyvin vähäisiä ja liittyivät vain työlaitteiden sulkemiseen sekä piilottamiseen ja työhuoneesta poistumiseen.

Etätyö voi aiempien tutkimusten mukaan vähentää työn ja perheen välistä ristiriitaa (Golden, Veiga & Simsek 2006, Allen, Johnson, Kiburz & Shockley 2013, Gajendran & Harrison 2007). Tutkielman aineisto ei mahdollista vertailua aiemman tilanteen eli lähityön ja etätyön kesken, mutta aineiston perusteella etätyö ei ainakaan hävitä ristiriitaa: kokemus perheen taholta suuntautuvasta ristiriidasta oli aineistossa yleinen, yleensä ristiriita liittyi eri ulottuvuuksien vaatimaan erityyliseen käyttäytymiseen; oli joko keskittyttävä asiantuntijatyöhön tai yritettävä huomioida lapsi.

Tutkielman tulokset perheen ja työn vuorovaikutuksen suhteen vastasivat aiempia tutkimuksia. Kuten Wu ym. (2021) huomasivat tutkimuksessaan, myös tämän aineiston perusteella siirtymät perheen pariin työpäivän aikana voivat lisätä myönteisiä kokemuksia, kuten hyviä tunteita. Ulottuvuuksien integrointi voi lisätä myös myönteistä valumaa ulottuvuuksien välillä (Ilies, Wilson & Wagner 2009); tässä tutkielmassa perheen suunnalta tapahtui myönteistä valumaa työn suuntaan. Rajojen joustavuuden työn ja muun elämän välillä on todettu liittyvän työn ja muun elämän keskinäiseen helpottamiseen (Bulger, Matthews & Hoffman 2007), mikä oli huomattavissa myös tämän tutkielman perusteella: ajallisten rajojen joustaminen työssä helpotti monin tavoin muuhun elämään liittyvien tehtävien hoitamista. Tutkielman tulosten perusteella pandemian aikainen etätyö on voinut parantaa joissain perheissä perhe-elämän laatua.

Etätyöhön siirtymisen on tiedetty voivan aiheuttaa identiteettityötä (Tietze & Musson 2010). Sama oli havaittavissa myös tutkielman aineistossa. Havainnot vahvistavat symbolisen interaktionismin käsitystä siitä, että muuttuvat tilanteet voivat myös muuttaa eri identiteettien merkityksiä (Burke 2006), samoin kuin myös kahden eri identiteetin välinen ristiriita. Aineiston perusteella etätyö on työn muoto, joka voi luoda etäisyyttä yksilön ja työyhteisön välille, kuten aiemmassa tutkimuksessakin on huomattu (Gajendran & Harrison 2007). Työyhteisöön kytkeytyvä identiteetti muuttuu symbolisen interaktionismin tarkoittamassa mielessä vähemmän merkittäväksi, kun vuorovaikutus vähenee. Etätyötä suosivissa työyhteisöissäkin voi ollakin Kreinerin ym. (2006a) mainitsema heikko kollektiivinen identiteetti, joka on henkilökohtaista ja sosiaalista identiteettiä, yksilöä ja työyhteisö erillään pitävä vaatimustekijä. Toisaalta tilanteessa on myös Kreinerin ym. (em.) kuvaamia eri identiteettien väliseen erottamiseen liittyviä jännitteitä aineiston perusteella: etätyössä oma identiteetti voi säilyä eikä sen tarvitse siis muuttua, voi olla aidosti oma itsensä. Tutkimustulos on erilainen kuin Jingshilla, Daltonilla ja Leella (2021), mikä voi selittyä aineiston ja menetelmän eroavuuksilla, toisaalta käsillä oleva tutkielma ei pyri yleistykseen. Etätyö voi joka tapauksessa olla yksilöllisyyttä suosiva työn muoto, jonka yleistyminen yhteiskunnassa voi ehkä myös laajemmin aiheuttaa yksilöllistymistä: työyhteisökään ei enää ole yhteisö, jonka jäsenyys määrittäisi yksilöä.

Suurin osa haastateltavista halusi ainakin osittain jatkaa etätyössä ns. hybridimallissa, mikä vastaa myös Eurofoundin (2020, 34) tuloksia, joissa 70% oli tyytyväisiä kotona työskentelyyn ja 78% halusi työskennellä vähintään muutaman kerran kuussa etänä, joskin vain 13% halusi työskennellä etänä päivittäin. Mitä säännöllisempää etätyö oli ollut, sitä todennäköisemmin vastaaja halusi jatkaa etätyössä (em.) Jää nähtäväksi, yleistyykö etätyö pysyvästi pandemian myötä – tämä riippuu pitkälti työnantajista – joka tapauksessa yleistyminen jatkaisi vain jo kauan sitten alkanutta prosessia, jossa yksityinen ja julkinen Eeva Jokisen sanoin (2009) sulautuvat yhteen.

7.1 Rajoitteet ja jatkotutkimus

Haastatteluihin perustuvilla tutkimuksilla on aina tiettyjä rajoitteita. Stephanie Taylorin mukaan (2012) yksi ongelma on haastattelupuheen muistinvaraisuus. Joskus saatetaan olettaa, että haastateltava muistaa tarkkaan ne kokemukset, joista tutkija on kiinnostunut. Näin ei kuitenkaan välttämättä ole. Kuvaukset muistoista, kuten puhe yleensä, on myös

tilanteista: kuvaukset voivat muuttua kulloisenkin asiayhteyden mukaan ja sen mukaan, kelle puhutaan. Puhetta tuotetaan varsinaisen läsnä olevan yleisön lisäksi myös yleisyleisölle; puhuja on suuntautunut tilanteen lisäksi laajempiin retorisiin konteksteihin. Tutkijan onkin tärkeää pyrkiä parhaansa mukaan kontekstualisoimaan haastattelupuhe ja perusteltava aineistokatkelmien valitseminen. Tämä edellyttää tutkimuksen teoreettisen taustan tuomista esiin. (Em. 392-393) Tässä tutkielmassa aineistokatkelmat toimivat esimerkinomaisina kuvauksina tutkielman kysymysten kannalta merkityksellisistä ilmiöistä. Pyrin valitsemaan ne aina niin, että ne säilyttivät haastateltavan tarkoittaman merkityksen, jonka haastatteluissa tarkistin varmentavilla kysymyksillä.

Aiemmassa tutkimuksessa rajatyön tyyliä on selitetty identiteetin kiinnittymisellä joko työhön, kotiin tai jonnekin muualle (Kossek ym. 2012). Valitettavasti tämän tutkielman aineisto ei mahdollistanut tällaisen arvioimista. Toisaalta tällaisten yhteyksien selvittämiseen lienee määrällinen tutkimusmenetelmä sopivampi kuin laadullinen.

Tulosten perusteella etätyö vaikutti etätyöntekijöiden perhe-elämään, vaikka kaikille etätyö ei muutosta aiheuttanut. Jatkotutkimuksissa voisi kysyä, miten etätyö yleisesti vaikutti suomalaisten perhe-elämään: oliko lähentyminen perheenjäsenten kanssa yleinen ilmiö vai koskiko muutos vain pientä vähemmistöä? Voisi myös kysyä, miten etätyö on vaikuttanut (sikäli kuin on vaikuttanut) vanhemmuuden merkityksiin. Tässä tutkielmassa identiteetin merkitysten muutokset koskivat lähinnä työyhteisö- tai työidentiteettiä ja vanhemmuus jäi sivuosaan.

Rajatyön teorian kannalta jatkotutkimuksissa voisi kysyä, miksi siirtymät etätyössä työpäivän lopussa ovat vaikeita. Haastatellut kertoivat itse joitain syitä, mutta mikä syy on merkittävin, jää vielä epäselväksi. Onko lopettamisen hankaluus kotona tapahtuvan etätyön erityispiirre vai onko niin, että yleensä työpäivän lopettaminen on vaikeampaa kuin sen aloittaminen, myös lähityössä?

LÄHTEET

Allen, Tammy & Johnson, Ryan & Kiburz, Kaitlin & Shockley, Kristen. (2013) Work-family conflict and flexible work arrangements: deconstructing flexibility. *Personnel Psychology* 66, 345-376

Ammons, Samantha, K. (2013) Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior* 82, 49-58

Andrade, Cláudia & Lobo Fernandes, Joana. (2021) Role boundary management during Covid-19 pandemic: A qualitative analysis of focus group data with working-student mothers. *Revista Psicologia* 35:1

Ashforth, Blake & Kreiner, Glen & Fugate, Mel. (2000) All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review* 25:3, 472-491

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796. doi: 10.1037/0003-066X.56.10.781

Brocklehurst, Michael. (2001) Power, Identity and New Technology Homework: Implications for "New Forms" of Organizing *Organization Studies* 22:3, 445-466

Brown, Andrew D. (2015) Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*, Vol. 17, 20–40

Bulger, Carrie & Matthews, Russell & Hoffman, Mark. (2007) Work and Personal Life Boundary Management: Boundary Strength, Work/Personal Life Balance, and the Segmentation-Integration Continuum. *Journal of Occupational Health Psychology* 12:4, 365-375

Burke, P. J. (2006). Identity change. *Social Psychology Quarterly*, 69, 81–96.

Byron, Kris & Laurence, Gregory A. (2015) Diplomas, photos, and "tchotchkes" as symbolic self-representations: understanding the employees' individual use of symbols. *The Academy of Management Journal*, Vol. 58, No. 1, 298-323.

- Cannito, Maddalena & Scavarda, Alice (2020). Childcare and Remote Work during the COVID-19 Pandemic. *Ideal Worker Model, Parenthood and Gender Inequalities in Italy. Italian Sociological Review*, 10 (3S), 801-820
- Carlson, D.S. & Kacmar, K.M & Wayne, J.H & Grzywacz, J.G. (2006) Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-64
- Clark, Sue Campbell (2000) Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53:6, 747-770
- Clark, Sue Campbell (2002) Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, 5:1, 23-48
- Çoban, Sevgi (2021). Gender and telework: Work and family experiences of teleworking professional, middleclass, married women with children during the Covid-19 pandemic in Turkey. *Gender, Work and Organization*, 1-15. <https://doi.org/10.1111/gwao.12684>
- Daniel, Stefanie & Sonnentag, Sabine. (2016) Crossing the borders: the relationship between boundary management, work–family enrichment and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 2016 27:4, 407–426
- Danner-Vlaardingerbroek, Gerdientje & Kluwer, Esther S. & van Steenbergen, Elianne F. & van der Lippe, Tanja. (2013) The Psychological Availability of Dual-Earner Parents for Their Children After Work. *Family Relations* 62, 741 – 754
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Derks, Daantje & Bakker, Arnold B. & Peters, Pascale & van Wingerden, Pauline. (2016) Work-related smatphone use, work-family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. *Human relations* 69:5, 1045-1068
- Dery, Kristine & Hafermalz, Ella (2016) Seeing is Belonging: Remote Working, Identity and Staying Connected. Teoksessa J.Lee (toim.) *The Impact of ICT on Work*. Singapore: Springer Science+Business Media
- Desrochers, Stephan & Sargent, Leisa D. (2004). Boundary/border theory and work-family integration. *Organization Management Journal*, 1, 40-48.

Dumas, Tracy L. & Phillips, Katherine W. & Rothbard, Nancy P. (2013) Getting Closer at the Company Party: Integration Experiences, Racial Dissimilarity, and Workplace Relationships. *Organization Science* 24:5, 1377-1401

Dumas, Tracy L. & Sanchez-Burks, Jeffrey (2015) The Professional, the Personal, and the Ideal Worker: Pressures and Objectives Shaping the Boundary between Life Domains. *The Academy of Management Annals*, 9:1, 803-843

Duncan, Karen A. & Pettigrew, Rachael N. (2012) The effect of work arrangements on perception of work-family balance. *Community, Work & Family* 15:4, 403-423

Ebrahimi, Mahdi & Kouchaki, Maryam & Patrick, Vanessa M. (2020) Juggling work and home selves: Low identity integration feels less authentic and increases unethicity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 158, 101–111

Eckart, Emeline C. & Hermann, Mary A. & Nreale-McFall, Cheryl. (2021) Counselors' Experience of Work and Family Roles During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Mental Health Counseling* 43:4

Eurofound (2020) Living, working and COVID-19. Luxemburg: Euroopan unionin julkaisutoimisto.

Fay, Martha J. & Kline, Susan L. (2011) Coworker Relationships and Informal Communication in High-Intensity Telecommuting, *Journal of Applied Communication Research*, 39:2, 144-163

Felstead, Alan & Henseke, Golo (2017) Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment* 32:3

Fonner, Kathryn L. & Stache, Lara C. (2012) All in a day's work, at home: teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment* 27:3

Gajendran, Ravi S. & Harrison, David A. (2007) The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology* 92:6, 1524–1541

- Galpin, Sean & Sims, David (1999) Narratives and identity in flexible working and teleworking organisations. Teoksessa Paul Jackson (toim.) Virtual Working. Social and organisational dynamics. Lontoo: Routledge
- Glavin, Paul & Schieman, Scott. (2010) Interpersonal context at work and the frequency, appraisal, and consequences of boundary-spanning demands. *The sociological quarterly* 51
- Glavin, Paul & Schieman, Scott. (2012) Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict: The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands. *Work and Occupations* 39:1, 71-98
- Goffman Erving. (1959) *The presentation of self in everyday life*. Anchor Books for Doubleday, New York
- Goffman, Erving. (1971). *Relations in Public*. Lontoo: Allen Lane
- Golden, Timothy D. & Veiga, John F. & Simsek, Zeki. (2006) Telecommuting's Differential Impact on Work-Family Conflict: Is There No Place Like Home? *Journal of Applied Psychology* 91:6, 1340-1350
- Graham, Melissa & Weale, Victoria & Lambert, Katrina A. & Kinsman, Natasha & Stuckey, Rwth & Oakman, Jodi. 2021. Working at Home. The Impacts of COVID 19 on Health, Family-Work-Life Conflict, Gender, and Parental Responsibilities. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 63:11, 938-943
- Greenhaus, J.H & Beutel, N. (1985) Sources of conflict between work-family-balance and quality of life. *Academy of Management Review*, 10, 76-88
- Greenhaus, J.H & Powell, G.N. (2006) When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92
- Haddon, Leslie (1998) The experience of teleworking. A view from home. Teoksessa Paul J. Jackson ja Jos M. Van der Wielen (toim.) *Teleworking: international perspectives*. From Telecommuting to the Virtual Organisation. New York: Routledge
- Hall, Douglas T & Richter, Judit. (1988) Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *The Academy of Management executive* 2:3, 213-223

Hecht, Tracy D. & Allen, Natalie J. (2009) A longitudinal examination of the work-nonwork boundary strength construct. *Journal of Organizational Behavior* 30, 839-862

Hochschild, Arlie Russell. (1989/1990) *The Second Shift*. New York: Avon Books

Ilies, Remus & Wilson, Kelly Schwind & Wagner, David T. (2009) The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal* 52:1, 87-102

Jokinen, Eeva (2005). *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus

Jokinen, Eeva (2009) Home, Work and Affects in the Fourth Shift. Teoksessa Hanna Johansson ja Kirsi Saarikangas (toim.) *Homes in Transformation: Dwelling, Moving, Belonging*. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura

Katz, Daniel & Kahn, Robert L. (1966) *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Kerman, Katja & Korunka, Christan & Tement, Sara (2021) Work and home boundary violations during the COVID-19 pandemic: The role of segmentation preferences and unfinished tasks. *Applied Psychology*, 1-23

Kinnunen, Ulla & Rantanen, Johanna & de Bloom, Jessica & Mauno, Saija & Feldt, Taru & Korpela, Kalevi. (2016) Työn ominaisuuksien merkitys työn ja yksityiselämän välisen rajan hallinnassa. *Työelämän tutkimus* 14:3

Kompast, Martin & Wagner, Ina. 1998. *Telework. Managing spatial, temporal and cultural boundaries*. Teoksessa Paul J. Jackson ja Jos M. Van der Wielen (toim.) *Teleworking: international perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*. New York: Routledge

Kossek, Ellen Ernst & Lautsch, Brenda A. (2012) Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review* 2:2 152-171

Kossek, Ellen Ernst & Lautsh, Brenda A. & Eaton, Susan C. (2006) Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior* 68, 347-367

- Kossek, Ellen Ernst & Ruderman, Marian N. & Braddy, Phillip W. & Hannum, Kelly M. (2012) Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior* 81, 112–128
- Kraus, Michael W. & Chen, Serena & Keltner, Dacher. (2011) The power to be me: Power elevates self-concept consistency and authenticity. *Journal of Experimental Social Psychology* 47, 974–980
- Kreiner, Glen E. & Hollensbe, Elaine C. & Sheep, Mathew L. (2006a) Where Is the "Me" among the "We"? Identity Work and the Search for Optimal Balance. *The Academy of Management Journal* 49:5
- Kreiner, Glen E. & Hollensbe, Elaine C. & Sheep, Mathew L. (2006b) On the edge of identity: Boundary dynamics at the interface of individual and organizational identities. *Human Relations* 59:10, 1315-1341
- Kreiner, Glen E. & Hollensbe, Elaine C. & Sheep, Mathew L. (2009) Balancing borders and bridges: negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal* 52:4, 704-730
- Kylin, Camilla (2007) Coping with boundaries - A study on the interaction between work and non-work life in home-based telework. Tukholma: Psykologiska institutionen
- Lapierre, Laurent M & Van Steenbergen, Elianne F. & Peeters, Maria C & Kluwer, Esther S. (2015) Juggling work and family responsibilities when involuntarily working from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*. 36. 804-822
- Linville, Patricia W. (1985). Self-complexity and affective extremity: Don't put all of your eggs in one cognitive basket. *Social Cognition*, 3(1), 94–120.
- Linville, Patricia W. (1987) Self-Complexity as a Cognitive Buffer Againsts Stress-Related Illness and Depression. *Journal of Personality and Social Psychology* 52:4, 663-676
- Liu, Jingshi (Joyce), Dalton, Amy n. & Lee, Jeremy. (2021) The “Self” under COVID-19: Social role disruptions, self-authenticity and present focused coping. *PLoS ONE* 16:9 e0256939.
- Madsen, Susan R. (2003) The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly* 14:1

Mann, Sandi & Varey, Richard & Button, Wendy. (2000) An exploration of the emotional impact of tele-working via computer mediated communication. *Journal of Managerial Psychology* 15:7

Marsh, Katy & Musson, Gill (2008) Men at Work and at Home: Managing Emotion in Telework. *Gender, Work and Organization* 15:1

Matthews, Russell A. & Winkel Doan E. & Holliday Wayne, Julie. (2014) A longitudinal examination of role overload and work-family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior* 35. 72-91

McCall, G. J., & Simmons, J. L. (1978). *Identities and interactions*. New York: Free Press.

Michel, Jesse & Kotrba, Lindsey, Mitchelson, Jacqueline, & Clark, Malissa & Baltes, Boris. (2010) Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. Julkaistu sähköisesti osoitteessa www.interscience.wiley.com

Mirchandani, Kiran (1998) No longer a struggle? Teleworkers's reconstruction of the work-non-work-boundary. Teoksessa Paul J. Jackson ja Jos M. Van der Wielen (toim.) *Teleworking: international perspectives. From Telecommuting to the Virtual Organisation*. New York: Routledge

Nandhakumar, Joe (1999) Virtual teams and lost proximity. Teoksessa Paul Jackson (toim.) *Virtual Working. Social and organisational dynamics*. Lontoo: Routledge

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

Olson-Buchanan Julie B. & Boswell, Wendy R. (2006) Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior* 68, 432-445

Otonkorpi-Lehtoranta, Katri & Salin, Milla & Hakovirta, Mia & Kaittila, Anniina. (2021) Gendering boundary work: Experiences of work–family practices among Finnish working parents during COVID-19 lockdown. *Gender, Work and Organization*, 1-17.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12773>

Perlow, Leslie A. (1998) Boundary control: the social ordering of work and family time in a high-tech corporation. *Administrative Science Quarterly* 43:2

- Poelmans, Steven & Odle-Dusseau, Heather & Beham, Barbara (2009) Work-life balance. Individual and Organizational Practices. Teoksessa Susan Cartwright ja Cary L. Cooper (toim.) The Oxford Handbook of Organizational Well-Being. Oxford: Oxford University Press. 180-
- Ramarajan, Lakshmi & Reid, Erin. (2013) Shattering the myth of separate worlds: negotiating nonwork identities at work. *The Academy of Management Review* 38:4, 621-644
- Reissner, Stefanie C & Izak, Michal & Hislop, Donald (2020) Configurations of Boundary Management Practices among Knowledge Workers. *Work, Employment and Society* 35:2, 296-315
- Ruderman, M.N & Ohlott, P.J. & Panzer, K. & King, S.N. (2002) Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45. 369-86
- Ruusuvuori, Johanna & Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti. (2010). "Haastattelun analyysin vaiheet." Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander ja Matti Hyvärinen. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. Sivunumerot sähköisen version mukaan 8-14
- Salin, Milla & Kaittä, Anniina & Hakovirta, Mia & Anttila, Mari (2020) Family Coping Strategies During Finland's COVID-19 Lockdown. *Sustainability* 12:9133
- Salo, Ulla-Maija. (2015) Simsalabim, sisällönanalyysi ja koodaamisen haasteet. Teoksessa Sanna Aaltonen & Riitta Högbäck (toim.). *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampere university press, 166-182
- Sayah, Shiva (2013) Managing work-life boundaries with information and communication technologies: the case of independent contractors. *New Technology, Work and Employment* 28:3 179-196
- Schieman, Scott & Young, Marisa (2013) Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work and Stress* 27:3
- Shockley, Kristen M. & Clark, Malissa A. & Dodd, Hope & King, Eden B. (2021) Work-Family Strategies During COVID-19: Examining Gender Dynamics Among Dual-Earner Couples With Young Children. *Journal of Applied Psychology* 106:1, 15–28

- Showers, Carolin J. & Ditzfield, Christopher P. & Zeigler-Hill, Virgil. (2015) Self-Concept Structure and the Quality of Self-Knowledge. *Journal of Personality* 83:5
- Stets, Jan E. & Serpe, Richard T. (2013) Identity Theory. Teoksessa John DeLamater and Amanda Ward (toim.) *Handbook of Social Psychology*. Springer Science+Business Media Dordrecht. 31-48
- Stryker, S. ([1980] 2002). *Symbolic interactionism: A social structural version*. Caldwell, NJ: Blackburn Press.
- Simmel, Georg. (1985) *The Bridge and the Door*. Teoksessa Michael Kaern (toim.) *Georg Simmel's Sociology of Als-ob*. Pittsburgh: University of Pittsburgh.
- Sveningsson, Stefan & Alvesson, Mats. (2003). Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56:10, 1163– 1193.
- Taylor, Stephanie (2012). 'One participant said...': the implications of quotations from biographical talk. *Qualitative Research* 12:3, 388-401
- Thoits, Peggy A. (2003). Personal agency in the accumulation of multiple role-identities. Teoksessa Peter J. Burke, Timothy J. Owens, Richard T. Serpe & Peggy A. Thoits (toim.) *Advances in identity theory and research* (s. 179–194). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Thoits, Peggy A. & Virshup, Lauren K. (1997) *Me's and We's: Forms and Functions of Social Identities*. Teoksessa Richard Ashmore ja Lee. J. Jussim (toim.) *Self and Identity: Fundamental Issues*. Oxford/New York: Oxford University Press
- Tietze, Susanne & Musson, Gill. (2010) Identity, identity work and the experience of working from home. *Journal of Management Development* 29:2, 148-156
- Tilastokeskus (2019) *Digiajan työelämä - työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018*. Helsinki: Tilastokeskus. 251-253
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*, 78-97 (sivunumerot sähköisen painoksen mukaan). Tammi
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2021) *Työolobarometri 2020 - ennakkotiedot*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:18

Watson, Tony J. (2008) Managing Identity: Identity Work, Personal Predicaments and Structural Circumstances. *Organization* 15:1, 121-143

Wayne, J.H & Musisca, N. & Fleeson, W. (2004) Considering the role of personality in the work-family experience: relationship of the big five to work-family-conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 108-30

Vaziri, Hoda & Casper, Wendy J. & Wayne, Julie Holliday & Matthews, Russell A. (2020) Changes to the Work–Family Interface During the COVID-19 Pandemic: Examining Predictors and Implications Using Latent Transition Analysis. *Journal of Applied Psychology* 105:10

Wheatley, Daniel (2017) Employee satisfaction and use of flexible working arrangements. *Work, Employment and Society* 31:4, 567-585

Virno, Paolo (2004) *A Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life*. Los Angeles: Semiotext(e)

Wood, Alex M. & Linley, Alex P. & Maltby, John & Baliousis, Michael & Joseph, Stephen. (2008) The Authentic Personality: A Theoretical and Empirical Conceptualization and the Development of the Authenticity Scale. *Journal of Counseling Psychology* Issue: Volume 55(3), July 2008, p 385-399

Wu, Cindy & Hunter, Emily M. & Sublett, Lisa W. (2021) Gaining affective resources for work-family enrichment: A multisource experience sampling study of micro-role transitions. *Journal of Vocational Behavior* 125 (2021)

PAINAMATTOMAT LÄHTEET

Turja, Tuuli. (2021) ”Odotan rakas, olen vielä työminä”. Luettu tammikuussa 2021.
<https://www.tuni.fi/alustalehti/2021/01/06/odota-rakas-olen-viela-tyomina/>